

FACULDADE EVANGÉLICA DE JARAGUÁ

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**CAMILA FERREIRA DA SILVA**

**VANESSA DE LIMA CAETANO**

AS BARREIRAS NA INSERÇÃO DO DEFICIENTE FÍSICO NO MERCADO DE  
TRABALHO

Jaraguá- 2018

144865

10000162544



**CAMILA FERREIRA DA SILVA**

**VANESSA DE LIMA CAETANO**

**AS BARREIRAS NA INSERÇÃO DO DEFICIENTE FÍSICO NO MERCADO DE  
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado à banca examinadora do curso de Administração da Faculdade Evangélica de Jaraguá, como requisito parcial para a obtenção do título de Administrador.

Orientador(a):

**Prof. (a) M.(a) Janaíne Mônica de Oliveira  
Sousa**

Jaraguá -2018



**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIT)**

Silva, Camila Ferreira

Caetano, Vanessa de Lima

**As barreiras na inserção do deficiente físico no mercado de trabalho**

Silva, Camila Ferreira; Caetano, Vanessa de Lima. – 2018.

**Orientadora: Janaíne Mônica de Oliveira Sousa**

**Tese (Trabalho conclusão de curso) – Faculdade Evangélica Jaraguá – FEJA, 2018**



**CAMILA FERREIRA DA SILVA**

**VANESSA DE LIMA CAETANO**

**AS BARREIRAS NA INSERÇÃO DO DEFICIENTE FÍSICO NO  
MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso DEFENDIDO e APROVADO em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 201\_\_, pela Banca Examinadora do Curso de Administração, constituída pelos membros:

---

Prof Ms. Janaine Mônica de Oliveira Sousa

- Orientador (a) -

---

Prof Ms. João Pedro dos S. Pereira

- Membro Interno

---

Prof. Esp. Francys Resstel Del Hoiyo

- Membro Interno



## DEDICATÓRIA

Dedico esse presente trabalho a meus pais e irmãos, em nome da força e orgulho demonstrado durante a confecção do mesmo e todo o trajeto dentro do curso.



## AGRADECIMENTOS

Foram 4 anos de estudos, muitas coisas aconteceram no passar dos anos. Muitas vezes tivemos vontade de desistir, mas Deus nos ajudou e persistimos, e agora é chegada a hora de nos formarmos.

Obrigada meu Deus por nos ajudar a realizar este sonho, por nos guiar durante esses anos dando força e perseverança para chegar onde estamos.

Agradecemos às nossas famílias por estar sempre nos incentivando e ajudando a percorrer essa batalha durante esses anos.

Agradecemos aos professores que sempre estiveram dispostos a nos ajudar e contribuir para um aprendizado, em especial à minha professora orientadora, Janaíne Mônica de Oliveira Sousa.



## RESUMO

### AS BARREIRAS NA INSERÇÃO DO DEFICIENTE FÍSICO NO MERCADO DE TRABALHO

A acessibilidade é um tema atual e essencial para o mundo. Este trabalho mostrou as dificuldades que uma pessoa com deficiência encontra para ser inserida no mercado de trabalho, dificuldades essas que não são atuais, mas, vem de muitos anos. Estes problemas foram mostrados através da historicidade das pessoas com deficiência no mundo e no Brasil. Foi apresentado os tipos e o conceito de deficiência, ou seja, a forma certa para nomear uma pessoa que possui tal peculiaridade. Abordou-se também sobre a legislação existente para este tipo de situação, incluindo a lei de cotas, que asseguram direito à pessoa com deficiência. Mostrou-se também a importância do apoio familiar e governamental para ajudar a pessoa com deficiência, para que esta possa ingressar no mercado de trabalho. A metodologia adotada foi uma pesquisa bibliográfica, contando com o suporte diferentes autores. Mostrou-se que a dificuldade na inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho existe para ambas as partes, a empresa tem dificuldade em empregar devido falta de preparação para receber a pessoa com deficiência, e esta tem a dificuldade em se adaptar a empresa. A falta de conhecimento da lei do contratante e do contratado também foi um dos fatores que podem atrapalhar a contratação.

**Palavra - chave:** pessoa com deficiência; dificuldade; mercado de trabalho



## ABSTRATC

### THE BARRIERS TO THE INSERTION OF THE PHYSICALLY HANDICAPPED IN THE LABOR MARKET.

Accessibility is a current and essential theme for the world. This work showed the difficulties that a person with disabilities finds to be inserted in the labor market, difficulties that are not current, but it comes from many years. These problems have been shown through the historicity of people with disabilities in the world and in Brazil. The types and the concept of deficiency were presented, that is, the right way to name a person who has such a peculiarity. It also dealt with existing legislation for this type of situation, including the quota law, which ensures the right to the disabled person. The importance of family and government support to assist the disabled person has also been shown to enable them to enter the labor market. The methodology adopted was a bibliographical research, counting on the support of different authors. It has shown that the difficulty in inserting the disabled person in the labor market exists for both parties, the company has difficulty in employing due to lack of preparation to receive the disabled person, and the latter has difficulty adapting to the company. Lack of knowledge of contractor and contractor law has also been one of the factors that can hinder contraction.

KEY WORDS: disabled person; difficulty; job market



### **Lista de ilustrações**

Figura 1: Gabrilli Mara, 2013, p 11 Lei Brasileira de Inclusão. ....	19
Figura 2: Elaborada pelos autores baseado no livro Lei de Cotas em Perguntas e Respostas p.12. .....	23
Figura 3. Laudo Médico (CID). Elaborado pelos autores. ....	27
Figura 4: Elaborada pelos autores baseada no livro Convivendo com as pessoas com deficiência. .....	28

### **Lista de quadros**

Quadro 1. Elaborado pelos autores, 2018. A partir de dados da reportagem do Portal Globo....	36
Quadro 2: Elaborado pelos autores, 2018. A partir da reportagem Governo do Brasil. ....	38



## Lista de abreviaturas e siglas

<b>AACD</b>	Associação de Assistência à Criança Deficiente
<b>AC</b>	Acre
<b>AL</b>	Alagoas
<b>AM</b>	Amazonas
<b>AP</b>	Amapá
<b>APAE</b>	Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais
<b>Art.</b>	Artigo
<b>BA</b>	Bahia
<b>CE</b>	Ceará
<b>CID-10</b> Problemas Relacionados à Saúde	Classificação Internacional de Doenças e
<b>CID</b>	Classificação Internacional de Doenças
<b>CLT</b>	Consolidação das Leis do Trabalho
<b>DATASUS</b> de Saúde	Departamento de Informática do Sistema Único
<b>DB</b>	Decibéis
<b>DF</b>	Distrito Federal
<b>ES</b>	Espírito Santo
<b>GO</b>	Goiás
<b>IBC</b>	Instituto Benjamim Constant
<b>IBGE</b>	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
<b>INES</b>	Instituto Nacional de Educação de Surdos
<b>INSS</b>	Instituto Nacional do Seguro Social
<b>LBI</b>	Lei Brasileira de Inclusão
<b>MA</b>	Maranhão
<b>MG</b>	Minas Gerais
<b>MS</b>	Mato Grosso do Sul



<b>MT</b>	Mato Grosso
<b>OIT</b>	Organização Internacional do Trabalho
<b>OMS</b>	Organização Mundial da Saúde
<b>ONU</b>	Organização das Nações Unidas
<b>PA</b>	Pará
<b>PB</b>	Paraíba
<b>PCD</b>	Pessoas Com Deficiência
<b>PE</b>	Pernambuco
<b>PI</b>	Piauí
<b>PR</b>	Paraná
<b>RH</b>	Recursos Humanos
<b>RJ</b>	Rio de Janeiro
<b>RN</b>	Rio Grande do Norte
<b>RR</b>	Roraima
<b>RS</b>	Rio Grande do Sul
<b>SC</b>	Santa Catarina
<b>SE</b>	Sergipe
<b>SENAC</b>	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
<b>SENAI</b>	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
<b>SENAR</b>	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
<b>SENAT</b> Transporte	Serviço Nacional de Aprendizagem do
<b>SESCOOP</b>	Serviço Nacional de Cooperativismo
<b>SP</b>	São Paulo
<b>TO</b>	Tocantins



## Sumário

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	13
1.1 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA .....	13
1.2 OBJETIVO GERAL .....	13
1.3 OBJETIVO ESPECIFICO .....	13
1.4 JUSTIFICATIVA .....	14
<b>2. CONTEXTO HISTÓRICO NO MUNDO</b> .....	15
2.1 HISTÓRIA NO BRASIL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA .....	16
<b>3. LEGISLAÇÃO</b> .....	19
3.1 LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015 .....	19
3.2 IGUALDADE E DISCRIMINAÇÃO .....	21
3.3 DIREITO AO TRABALHO .....	21
3.4 A ACESSIBILIDADE .....	22
3.5 LEI DE COTAS .....	22
<b>4. TIPOS DE DEFICIÊNCIA</b> .....	24
4.1 CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE DOENÇAS (CID) .....	26
<b>5. A INSERÇÃO DO DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO</b> .....	28
5.1 DIFERENÇA EM CONTRATAR E INCLUIR UMA PCD .....	30
5.2 O PAPEL DO LÍDER NA INCLUSÃO DA PCD .....	31
<b>6. DIFICULDADE ENCONTRADA PELOS DEFICIENTES</b> .....	33
<b>7. DIFICULDADES ENCONTRADAS PELO EMPREGADOR</b> .....	39
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	40
<b>REFERÊNCIA</b> .....	41



# 1. INTRODUÇÃO

A deficiência é um problema que se pode nascer com ela ou pode ser manifestada de outra maneira, como exemplo: algum acidente ficando sequelas motora, visual, auditiva criando barreiras ao indivíduo. Muitas vezes, o acidentado precisa percorrer um árduo caminho até conseguir se adaptar de maneira necessária para ingressar no mercado de trabalho, até mesmo enfrentando dificuldades no seu cotidiano e nas mais simples situações.

## 1.1 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

Em 24 de julho de 1991 foi criada a lei de cotas para a contratação de pessoas com deficiência física nas empresas privadas, sendo aprovada em 2004. De acordo com a lei de cotas, as empresas devem possuir um percentual mínimo de contratação de pessoas com deficiência, de acordo com o número de funcionários da empresa. As empresas são obrigadas a ter esse percentual conforme o número de funcionários que a lei determina, tendo também de fazer algumas transformações e adaptações na empresa para receber o funcionário especial. Mas muitos locais não oferecem as adaptações necessárias às Pessoas Com Deficiência (PCD), causando transtorno tanto para o funcionário quanto para a empresa. É importante dar o tempo necessário para a pessoa se adaptar à empresa, respeitando a suas capacidades de fazer a função conforme consiga, pois, seu desempenho não será igual a de outro colaborador. O trabalho para as PCD desenvolve alto-estima para si próprio na qualidade e bem-estar da sua vida. O preconceito contra as PCD é uma barreira a ser vencida pelas pessoas dentro das empresas, elas não são incapazes ou inválidas, muitas dessas pessoas especiais podem ser até melhores que uma pessoa comum, sem deficiência.

## 1.2 OBJETIVO GERAL

- Investigar a dificuldade encontrada pelas pessoas e empresas na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

## 1.3 OBJETIVO ESPECIFICO

- Relatar a dificuldade encontrada pelas pessoas e empresas na inclusão dos portadores de deficiência.
- Verificar a necessidade das PCD.



- Caracterizar a viabilidade da inclusão das PCD.

#### 1.4 JUSTIFICATIVA

Devido à dificuldade em encontrar emprego no sistema de cotas para PCD na cidade de Jaraguá Goiás, este trabalho tem como objetivo mostrar como é a realidade, mesmo existindo a lei, que no artigo 5º da Constituição Brasileira estabelece que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” e também garante a igualdade entre os trabalhadores no artigo 7º, destacando a proibição e discriminação das PCD. Mas na verdade isso não acontece, há uma barreira de aceitação e discriminação da sociedade e do mercado de trabalho.

O cumprimento da lei ainda não é uma realidade para muitas empresas, enquanto outras mostram que a diversidade promovida no mercado de trabalho promove vários benefícios para a empresa, como a troca de informações e experiências com os colegas de trabalho, enriquecendo a visão de cada indivíduo.

Segundo Relatório Mundial Sobre a Deficiência citada por Bortman (2011, p 31).

“A deficiência é parte da condição humana – quase todos nós estaremos temporária ou permanentemente incapacitados em algum momento da vida, e aqueles que alcançarem uma idade mais avançada experimentarão crescentes dificuldades em sua funcionalidade. A deficiência é complexa, e as intervenções para superar as desvantagens associadas à deficiência são múltiplas e sistêmicas – variando de acordo com o contexto”.



## 2. CONTEXTO HISTÓRICO NO MUNDO

Em países desenvolvidos, a deficiência antigamente era vista como algo degradante e motivo de vergonha, como uma maldição ou até mesmo castigo de Deus. Na maioria dos países africanos, crianças deficientes são praticamente invisíveis na sociedade, a informação sobre elas é pouca ou nenhuma, existe o senso comum que pessoas com deficiência são incapazes de viver em sociedade, e ainda existe o preconceito vindo da própria família (ALT, Vivian, 2015).

Em casos menos extremos, pais consideram que dar a educação aos filhos deficientes não gera benefício, pois não acreditam que eles conseguirão arrumar emprego mesmo tendo frequentado uma escola. A educação é a chave para a mudança, garantir a educação para pessoas com deficiência promove o senso de compartilhamento de direitos com pessoas não deficientes e a noção de cidadania. “A vida educa. Mas a vida que educa não é uma questão de palavras, e sim de ação. É atividade.” - Johann Heinrich Pestalozzi (ALT, Vivian, 2015).

Segundo Oliveira (2013)

[...] nenhum grupo social pode se arrogar o direito de impedir um de seus membros de atingir o máximo do seu potencial latente, pois o direito à realização pessoal é muito próprio do homem, independente das diferenças individuais [...].

Na História Antiga e Medieval os deficientes recebiam dois tipos de tratamento, a eliminação e a rejeição de um lado e a assistência e proteção de outro lado. Em Roma tanto os plebeus como os nobres tinham o consentimento para matar os filhos que tinham algum tipo de deficiência, os Espartanos tinham o mesmo costume de executar os filhos, eles eram jogados em precipício. Este tipo de comportamento era considerado normal pois para a civilização espartana pessoas com algum tipo de deficiência não seriam úteis como guerrilheiros no exército de Esparta. As famílias romanas tinham uma alternativa de deixar os filhos em um local sagrado ou nas margens dos rios para que pudessem ser recebidos por famílias mais pobres. Em Atenas os deficientes eram protegidos e amparados pela sociedade. Pessoas com deficiência no Império Bizantino eram apadrinhadas pela igreja, ficavam asilados em mosteiros e isolados do convívio da sociedade. Na Idade Média eram isoladas e consideradas pessoas castigadas de Deus (LARAIA, 2009).

Sempre existiram pessoas com algum tipo de deficiência física, cognitiva ou sensorial. Silva (1987) afirma que “anomalias físicas ou mentais, deformações



congenitas, amputações traumáticas, doenças graves e de consequências incapacitantes, sejam elas de natureza transitória ou permanente, são tão antigas quanto à própria humanidade”. Durante muito tempo essas pessoas foram deixadas de lado e ignoradas, o preconceito era de todos os lados, mas essas pessoas de uma forma ou de outra conseguiram sobreviver.

## 2.1 HISTÓRIA NO BRASIL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

No Brasil as PCD recebiam tratamento de instituições. Devido aos conflitos da guerra a partir do século XIX, os soldados que adquiriram alguma deficiência durante a guerra eram abrigados por instituições como o Asilo dos Inválidos da Pátria, os filhos e órfãos dos militares.

Para buscar alternativas de solução, como as entidades de reabilitação e assistência para as PCD, a sociedade teve que evoluir para deixar a exclusão. No Brasil as primeiras instituições a assegurar direito à cidadania pela profissionalização às pessoas com deficiência visual e auditiva foram o Instituto dos Meninos Cegos, fundada em 1954 pelo Imperador D. Pedro II (hoje Instituto Benjamim Constant-IBC) localizado Av. Pasteur, 350 - Urca, Rio de Janeiro - RJ e o Colégio Nacional para Surdos-Mudos criado em 1956 (hoje Instituto Nacional de Educação de Surdos- INES) localizado na cidade do Rio de Janeiro, no bairro das Laranjeiras. Os professores eram preparados e responsáveis pela educação de crianças e jovens (BORTMAN, 2015).

Esses homens em sociedades antigas eram feitos de escravos, e as mulheres eram levadas à prostituição, as pessoas cegas não escapavam do banimento social e da exclusão, os cegos não iam à caça, não combatiam os inimigos, eles eram castigados pela sociedade com a morte, pois logo se transformariam em fardos pesados para a sociedade. São 160 anos de história. São 160 anos de lutas pela afirmação da pessoa com deficiência, (BORTMAN, 2015).

A responsável pela inclusão social da PCD foi a Revolução Industrial. Na época, exigiam pessoas capacitadas para produzir e a possibilidade de formar deficientes produtivos foi uma preocupação que entrou em questão. Essa medida foi considerada no Brasil devido os positivos resultados que a Europa e os EUA demonstraram, mas só no fim da década de 1950 a ideia foi largamente difundida (Mazzota, 1999).

Em meados de 1940 e 1950, as indústrias cresceram e mudanças aconteceram nas fábricas com a Segunda Guerra Mundial (1939-1945). Após a segunda



Guerra, o número de pessoas mutiladas procedentes dos campos de batalha e as vítimas civis dos bombardeios eram grandes, essas pessoas eram vistas como heróis, mas ao mesmo tempo não recuperaram seu lugar na sociedade, e novas condições da reabilitação médicas foram necessárias. Os acidentes e as guerras transformaram em um minuto pessoas vistas como normais em pessoas com alguma deficiência ou pessoas com sequelas. Administradores, médicos, professores e outros, deixaram de ser pessoas capazes para o trabalho e passaram a ser pessoas incapazes para certas atividades, o importante é que a sociedade foi se dando conta, com o passar dos anos, que elas continuaram sendo pessoas depois dos acidentes (BORTMAN 2015).

As pessoas com deficiência sofreram por séculos com a exclusão, mas em meados do século XIX, instituições de assistência e reabilitação surgiram em todo o mundo, inclusive no Brasil. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1946 foi a primeira agência da Organização das Nações Unidas ONU a defender o trabalho digno e produtivo do indivíduo portador de alguma necessidade especial. Em 1948, a Declaração Universal do Direitos Humanos foi publicada. Em 1950 foi criada a Associação de Assistência à criança Deficiente (AACD) e a Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) foi criada em 1954 para dar educação e acolher pessoa com deficiência (BORTMAN, 2015).

Segundo Figueira (2008): “Se até aqui a pessoa com deficiência caminhou em silêncio, excluída ou segregada em entidades, a partir de 1981 – Ano Internacional da Pessoa Deficiente -, tomando consciência de si, passou a se organizar politicamente. E, como consequência, a ser notada na sociedade, atingindo significativas conquistas em pouco mais de 25 anos de militância”.

Sasaki em depoimento conta que “pela primeira vez surgiu a palavra pessoa para conferir dignidade e identidade ao conjunto das pessoas deficientes” (LANNA JÚNIOR, 2010).

A condição das pessoas com deficiência começou a ser divulgada a partir de 1981, elas começaram a ter consciência de que eram cidadãos se estabelecendo em associações ou em grupos.

Para derrubar as barreiras e fomentar a inclusão das PCD na sociedade e no trabalho, a ação da ONU, da OIT e da OMS, foram de extrema importância. O dia Internacional das Pessoas com Deficiência comemorado no dia 3 de Dezembro, foi proclamado pela ONU em 1992. Esta data foi criada com a intenção de ajudar o entendimento das questões relacionadas à deficiência e o direito que estas pessoas têm



nos aspectos sociais, econômicos, políticos e culturais da vida, inclusive o trabalho. Novas descobertas e novas tecnologias ajudaram o avanço da medicina e isso contribuiu para uma nova abordagem das deficiências, desprendendo-se relativamente da visão moral e teológica, tornando-se uma condição do indivíduo separado da religião ou crença (BORTMAN, 2015).



### 3. LEGISLAÇÃO

As leis são regras que devem ser cumpridas. Na sociedade a lei tem a função de controlar comportamentos e ações do ser humano, constitui deveres e direitos para a sociedade, garantindo a segurança da comunidade segundo o cumprimento das normas estabelecidas.

#### 3.1 LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015

A Lei 13.146 constitui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência e (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Criada pelo Senador Paulo Paim em 2000 e colocada em sanção pela Presidenta Dilma Rousseff em 2015. A figura 1 ilustra toda a trajetória da LBI até que fosse implantada (GABRILLI, 2010).

Figura 1 –Trajetória da Lei Brasileira de Inclusão até ser aprovada.



Figura 1: Gabrilli Mara, 2013, p 11 Lei Brasileira de Inclusão.

A Lei Brasileira de Inclusão (LBI) tem como apoio a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, o primeiro acordo internacional de direitos humanos a ser acionado pelo ordenamento jurídico brasileiro como emenda constitucional. Mas, muito além das adequações instituídas pela Convenção, tais como



o acesso à saúde, educação, trabalho, cultura, lazer, informação, entre outros, a Lei Brasileira de Inclusão baseou-se na carência de serviços públicos existentes no Brasil e nas demandas da própria população (GABRILLI, 2013).

É importante dizer também que a sua composição iniciou da hipótese de que nenhum retrocesso aos direitos já conquistados poderia ser feito. O texto foi refletido para que não repetisse os mandamentos legais já previstos em outras leis, a exceção de disposições de decretos que foram elevadas ao status de Lei. A ideia da LBI sempre foi a de alcançar os direitos (GABRILLI, 2013).

Pode-se dizer que a Lei Brasileira de Inclusão não é um código de Leis, mas sim um documento que transforma algumas leis já existentes para adaptar-se à Convenção Internacional. Ou seja, leis que não atendiam ao novo paradigma da PCD ou que simplesmente a excluía de seu escopo. Alguns exemplos de Leis que a LBI alterou foram: o Código Eleitoral, o Código de Defesa do Consumidor, o Estatuto das Cidades, o Código Civil e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (GABRILLI, 2013).

Segundo Gabrilli Mara, 2013 p 12.

Vale recomendar que a principal inovação da LBI está na modificação do conceito de deficiência, que agora não é mais entendida como uma condição estática e biológica da pessoa, mas sim como o efeito da interação impostas pelo meio com as barreiras de natureza física, mental, intelectual e sensorial do indivíduo.

No art. 1º da Constituição Brasileira, no parágrafo único, a lei institui assegurar e a promover, de forma semelhante, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoas com deficiência, visando a sua inserção social e no mercado de trabalho (FILHO, 2015).

No parágrafo único a lei tem como base a convenção dos direitos das PCD. A pessoa com deficiência é aquela que tem algum impedimento a longo prazo na natureza física, intelectual, mental e sensorial que pode afetar sua participação efetiva e plena com a sociedade em condições de igualdade com os demais (FILHO, 2015).

No § 1º mostra que a avaliação da deficiência, quando necessária, deve ser feita por uma equipe de profissionais capacitados para a verificação dos limites de desempenho das atividades, impedimento das funções na estrutura do corpo, fatores psicológicos e restrição de conhecimento em participações (FILHO, 2015).



### 3.2 IGUALDADE E DISCRIMINAÇÃO

O art. 4º da Constituição Federal nos mostra que todas as pessoas com deficiência têm direito perante a lei de oportunidades, igualdade perante a sociedade e que não pode haver discriminação por qualquer motivo (FILHO, 2015).

Segundo Filho Afrísio (2015) “Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.”

O art. 5º assegura que a PCD será protegida de todas as discriminações, violência, negligência, exploração, barbaridade ou abuso de qualquer natureza (FILHO, 2015).

Segundo Filho Afrísio (2015, p 9),

**Art. 5º** A pessoa com deficiência será protegida de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante.

*Parágrafo único.* Para os fins da proteção mencionada no *caput* deste artigo, são considerados especialmente vulneráveis a criança, o adolescente, a mulher e o idoso, com deficiência.

Discriminação por motivo de deficiência significa alguma diferenciação, exclusão e restrição baseada na possível limitação da PCD, com o intuito de impedir e impossibilitar o reconhecimento de igualdade com as demais pessoas (FILHO, 2015).

Os estudos realizados por Filho et al. (2015 p. 9 e 10) da Lei Brasileira da Inclusão da Pessoa com Deficiência nos mostra que:

**Art. 6º** A deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa, inclusive para:

- I – casar-se e constituir união estável;
- II – exercer direitos sexuais e reprodutivos;
- III – exercer o direito de decidir sobre o número de filhos e de ter acesso a informações adequadas sobre reprodução e planejamento familiar;
- IV – conservar sua fertilidade, sendo vedada a esterilização compulsória;
- V – exercer o direito à família e à convivência familiar e comunitária; e
- VI – exercer o direito à guarda, à tutela, à curatela e à adoção, como adotante ou adotando, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

### 3.3 DIREITO AO TRABALHO

A PCD tem direito a trabalhar de sua livre e espontânea vontade e aceitação, em um ambiente acessível e inclusivo, em igualdade para cabível adaptação com as demais pessoas. As pessoas de qualquer natureza pública, privada ou outra qualquer tem a obrigação de garantir um ambiente acessível e exclusivo de trabalho. As PCD têm seus direitos sindicais, trabalhistas e oportunidades como os demais funcionários, com condições favoráveis e justas no ambiente de trabalho, incluindo remuneração de igual valor sobre o mesmo trabalho prestado (FILHO, 2015).



É vetada a restrição no trabalho da PCD em razão às condições e a discriminação, inclusive na contratação, permanência no emprego, reabilitação profissional. Elas têm direito a treinamentos, plano de carreira, incentivo profissional, oportunidade e igualdade como os demais empregados. Tendo a acessibilidade necessária para receber um PCD em cursos de capacitação e formação profissional, toda empresa necessita abranger a obrigatoriedade de realizar as adaptações e, na medida do possível, contratar profissionais portadores de alguma deficiência (TEMER, 2009).

### 3.4 A ACESSIBILIDADE

A acessibilidade é um direito para que a pessoa com deficiência ou com capacidade reduzida possa viver de forma independente e participar de todos os aspectos de vida (FILHO, 2015).

Temer Michel, Legislação Brasileira sobre Pessoas Portadoras de Deficiência, 2009 art.9, diz:

1. A fim de possibilitar às pessoas com deficiência viver de forma independente e participar plenamente de todos os aspectos da vida, os Estados-Partes tomarão as medidas apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o acesso, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, ao meio físico, ao transporte, à informação e comunicação, inclusive aos sistemas e tecnologias da informação e comunicação, bem como a outros serviços e instalações abertos ao público ou de uso público, tanto na zona urbana como na rural. Essas medidas, que incluirão a identificação e a eliminação de obstáculos e barreiras à acessibilidade, serão aplicadas, entre outros, a:

- a. Edifícios, rodovias, meios de transporte e outras instalações internas e externas, inclusive escolas, residências, instalações médicas e local de trabalho;
- b. Informações, comunicações e outros serviços, inclusive serviços eletrônicos e serviços de emergência;

São tomadas medidas apropriadas para assegurar às PCD o acesso às vias públicas, meio de transporte, ao meio físico e principalmente nas instalações internas e externas do local de trabalho, sendo implantado identificações para eliminar as barreiras à acessibilidade e assegurar seus direitos sociais e de cidadania (TEMER, 2009).

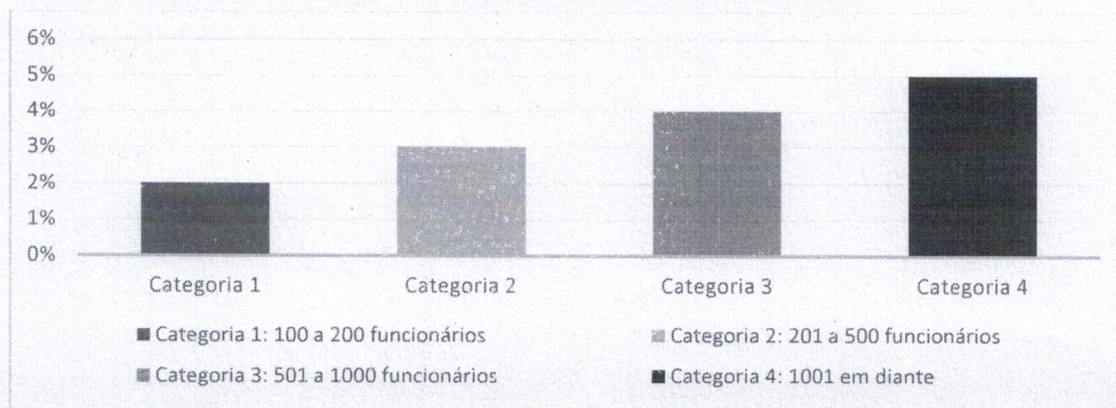
### 3.5 LEI DE COTAS

O Ministério Público do Trabalho estabelece pág. 11 “A legislação estabeleceu a obrigatoriedade que as empresas com 100 (cem) ou mais empregados preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência. A reserva legal de cargos são além disso conhecida como Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91).” O art. 93 diz que as empresas com 100 ou mais funcionários é obrigada a preencher de 2%



a 5% dos cargos na empresa para pessoas com deficiência, a figura 2 ilustra o percentual de contratação de funcionários pessoa com deficiência a partir do número de funcionários da empresa (BRASIL, 1991).

Figura 2 – Percentual de funcionários com deficiência a serem contratados pela empresa a partir do número de funcionários total na empresa.



**Figura 2:** Elaborada pelos autores baseado no livro Lei de Cotas em Perguntas e Respostas p.12.

Como mostra a figura, a cota está sujeita ao número geral de funcionários que a empresa tem no seu conjunto, proporcional ao quadro de empregados, conforme estabelece o art. 93 da Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991).



#### 4. TIPOS DE DEFICIÊNCIA

Deficiência é algum tipo de perda absoluta ou alguma anormalidade que limita as funções físicas, sensoriais ou intelectuais de uma pessoa, gerando a incapacidade para desenvolver atividades, dentro do modelo considerado natural.

De caráter geral, o termo está pertinente com um elevado alcance de disfunção de desempenhos psicológico, fisiológico ou anatômico do ser humano, uma vez que todos podem ter algum tipo de restrição física ou intelectual (BORTMAN, 2015).

Existem vários tipos de deficiência, dos quais podem ser citados deficiência permanente, deficiência física, deficiência intelectual, deficiência visual, deficiência Auditiva, deficiência Múltipla (BORTMAN, 2015).

Deficiência permanente é definida como aquela que aconteceu ou permanece durante um determinado tempo que não permite a recuperação e que provavelmente não há alteração, apesar dos tratamentos avançados (BORTMAN, 2015).

Deficiência Física é a alteração parcial ou completa de alguma ou mais partes do corpo humano; ocasionando ao empenho da função física, e apresentando de forma: 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 (Instituto Paradigma, 2011).

Deficiente Intelectual é toda pessoa cujo funcionamento do cérebro é expressivamente inferior à média, condição manifestada antes dos 18 anos de idade e que apresenta limites associados a duas ou mais áreas de capacidades adaptativas, tais como: a comunicação, o cuidado pessoal, as habilidades sociais e acadêmicas, atividades laborais etc. (Instituto Paradigma, 2011).

Deficiência Visual é a anomalia caracterizada por um indivíduo cuja intensidade visual é menor ou igual a 0,05 no olho e com a melhor correção óptica; a baixa visão – indivíduos com gravidade das vistas entre 0,3 e 0,05 no mais perfeito olho e com uma melhor correção óptica; e aqueles cujo espaço de visão aparenta em ambos os olhos sendo igual ou menor que 60°, ou a evento simultâneo de qualquer das espécies anteriores (Instituto Paradigma, 2011).



Deficiência Auditiva é o dano bilateral, parcial ou de mais do total dos 41 decibéis (DB), conferida por audiograma nas frequências de 500 Hz, 1.000 Hz, 2.000 Hz e 3.000 Hz (Instituto Paradigma, 2011, p 11).

Deficiência Múltipla é uma agregação de duas ou mais insuficiências em uma pessoa. (Instituto Paradigma, 2011).

Incapacidade é uma baixa redução efetiva e acentuada da habilidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a PCD possa adquirir e transmitir informações necessárias ao seu bem estar e ao desempenho de suas funções ou atividade a ser cumprida (BORTMAN, 2015).

Haber Jaques (2009 p. 86 e 87)

Artigo 3º do Decreto no 3.298/99, que regulamenta a Lei no 7.853/89e dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência, considera:

I. deficiência – é 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 – diz respeito àquela 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;

III. incapacidade – é uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa com deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Pessoa com deficiência habilitada é aquela que concluiu os estudos em curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, validamente credenciada pelo Ministério da Educação, ou aquela com certificação de conclusão de processo de capacidade ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS. Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência com credenciamento aquela que sem ter se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja com a capacidade para o exercício da função (BORTMAN, 2015).

Reabilitado é a pessoa que passou por procedimento dirigido para possibilitar que adquira, a partir da identificação de seus potenciais laborativos, nível suficiente de desenvolvimento profissional para ser reingresso no mercado de trabalho e ter a participação na vida comunitária (Decreto nº 3.298/99, art. 31) (BORTMAN, 2015).



#### 4.1 CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE DOENÇAS (CID)

CID é uma ferramenta de diagnóstico padrão para a epidemiologia, gestão da saúde e para fins clínicos. Para cada estado de saúde é atribuída uma categoria única, à qual corresponde um código, que contém até seis caracteres. Classificação Internacional de Doenças- CID, no laudo médico consta informações, problemas de saúde e doenças, anormalidades, queixas, sintomas. Toda informação recolhida faz parte do CID. A CID é revisada periodicamente e no momento está em vigor a sua décima edição, a CID-10 (SCHWARZ).

A CID tem a finalidade de supervisionar a incidência e domínio de doença, através de uma normalização universal das doenças, causas externas para ferimentos e situações sociais, apresentando um cenário extenso da situação que está a saúde do país.

É possível localizar as informações sobre a CID, a partir do código, do nome ou parte do nome da doença através do programa PESQCID, disponibilizado pelo DATASUS.

A CID-10 foi aprovada em maio de 1990 e entrou em vigor a partir de 1994.

Na lei de cotas nem todas as deficiências se enquadram no CID. Para que não haja problemas na admissão do funcionário e muito menos com o Ministério Público do Trabalho, o laudo precisa estar bem explicado, deve ser o mais atual possível, além de que o código da CID precisa constar detalhes sobre as limitações funcionais da pessoa na prática, a deficiência e sua seqüela (SCHWARS).

O laudo tem que ter o diagnóstico com o CID-10, limitações, audiometria, registro de dados com letras legíveis, identificação do médico, tem que ser atual, tem que ser bem explicado para que não haja problema na admissão e nem com o Ministério Público do Trabalho, nem todas as deficiências se enquadram na Lei de Cotas.

A figura 3 mostra um modelo de como é um laudo médico para comprovação de uma deficiência.



NOME Vanessa de Lima Calçado  
Relatório Médico

Declaro por os dois fins,  
a pedido, conforme solicitação  
de quem me apresenta, que  
a pessoa apresenta sequelas  
de acidente vascular cerebral,  
ocorrido na infância, e  
hemiparesia à esquerda.

CID: I 69.4

05, 06, 17  
DATA

Dr. Diogo Rebouças  
Ortopedia  
CRM - 10.045

[Assinatura]  
CARIMBO - CRM

Figura 3. Laudo Médico (CID). Elaborado pelos autores.

No laudo, o médico tem que relatar qual tipo de deficiência a pessoa tem e especificar o número do CID; como exemplo acima, a pessoa tem uma seqüela de acidente muscular cerebral, ocorrido na infância, com paralisia esquerda, CID I 69,4.



## 5. A INSERÇÃO DO DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO

As instituições têm a obrigação de atingir um percentual de PCD como pessoas jurídicas de direito privado bem como as sociedades empresariais, associações e fundações que os aceitam como trabalhadores. (Lei de Cotas em Perguntas e Respostas).

O cálculo da Lei de Cotas existe para a verificação das empresas em sua obrigatoriedade em possuir portadores de deficiência no seu conjunto de funcionários. Isso acontece porque as empresas com mais de 100 empregados têm que ter um percentual reservado para o preenchimento dessas vagas (BRASIL, 1991).

O termo “inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho” está cada dia mais valorizado na sociedade e vem se tornando, ano após ano, uma admirável realidade dentro das empresas que acreditam num mercado de trabalho de profissionais mais justo e diverso (HABER JAQUES, 2014).

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2010, cerca de 23,9 % da população brasileira é composta por pessoas que têm algum tipo de deficiência. Pessoas essas que estão presentes em nosso dia a dia, e ainda que façam parte de um grupo normalmente mais apartado da sociedade, é importante destacar que elas vêm ganhando cada vez mais voz e espaço na sociedade. A figura 4 apresenta o percentual de quatro tipos de deficiências para o ano de 2010 (HABER JAQUES, 2014).

Figura 4 – Percentual de alguns tipos de pessoas com deficiência.

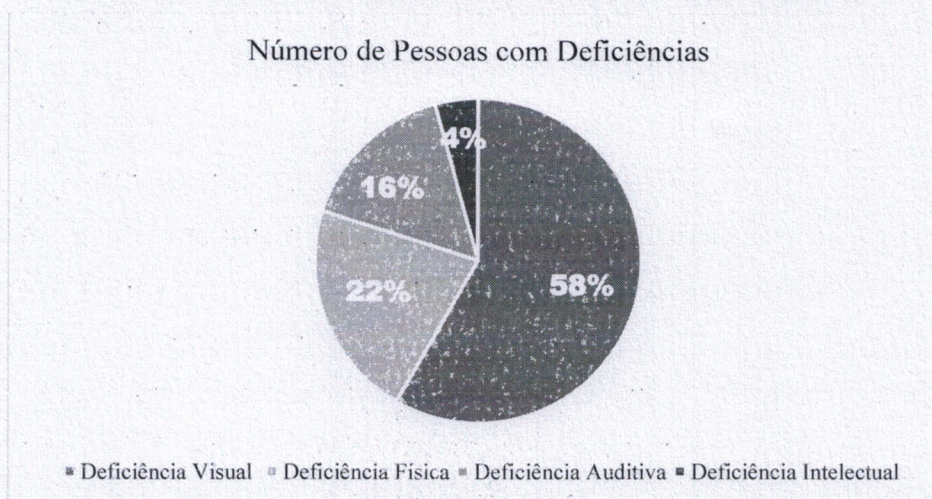


Figura 4: Elaborada pelos autores baseada no livro Convivendo com as pessoas com deficiência.



Segundo Jaques Haber (2014) “Com isso, as PCD passaram a estar mais presentes em universidades, nos meios de comunicação e nos espaços públicos, tornaram-se reconhecidas como potenciais consumidores e ganharam os mesmos direitos que qualquer cidadão deve ter.”

Muitas empresas, por falta de informação sobre a PCD, não sabem implantar o programa de inclusão social em sua empresa. Achem que as pessoas com deficiência não são capazes de executar as atividades e funções propostas. Mas, devido ao preconceito e justamente na tentativa de erradicá-lo, surgiram as leis destinadas a melhorar a inclusão, levando assim a um aumento considerável nos postos de trabalho preenchidos por deficientes. Dentre estas leis que mais se destaca é a Lei de Cotas nº 8.213 de 24 de julho de 1991, que prevalece garantindo os direitos das pessoas com algum tipo de necessidade especial (HABER JAQUES, 2014).

Segundo Jaques Haber (2014) “A Lei de Cotas é o principal instrumento de inclusão no mercado de trabalho e um grande marco na luta por direitos do trabalhador com deficiência.”

No processo de inclusão, os profissionais de Recursos Humanos têm um papel importante, pois são eles que recebem os currículos, avaliam e conduzem a PCD às entrevistas de emprego e, muitas vezes, proporcionam suporte aos gestores da empresa para a aprovação de uma inclusão de qualidade (HABER JAQUES, 2014).

Escolher uma profissão e crescer na carreira são os desejos (ou mesmo cobranças, que se adquire na juventude e segue-se durante boa parte da vida. Porém, trabalhar com o que se tem vocação nem sempre é fácil. Muitas vezes as pessoas são submetidas a um longo caminho a ser percorrido e estudado, sempre com muito foco e dedicação (HABER JAQUES, 2014).

Se a capacitação para conseguir um sonho de ter uma profissão, por si só, é uma tarefa complicada para alguém sem nenhum tipo de deficiência, com certeza para uma pessoa com deficiência física, auditiva, visual ou intelectual, a situação é mais delicada. Esse fato é a realidade de aproximadamente 45,6 milhões de pessoas brasileiras que declaram ter algum tipo de deficiência – ou 7,7 milhões de pessoas em idade ativa que podem ser encaixilhadas nos critérios da legislação de cotas (HABER JAQUES, 2014).

Nos últimos anos o mercado de trabalho apresentou um grande aumento no número de funcionários com deficiência. Esse grande aumento se dá devido a Lei de Cotas, mas ainda permanece uma percepção de que os trabalhadores com deficiência



são menos produtivos ou não podem assumir cargos de responsabilidade estratégica na empresa (HABER JAQUES, 2014).

### 5.1 DIFERENÇA EM CONTRATAR E INCLUIR UMA PCD

A Lei de Cotas passou a ser o fundamental instrumento de inclusão de PCD no comércio formal, principalmente após regulamentação da lei em 1999, quando passou a ser feita a inspeção do seu cumprimento tornando-se mais presente nas corporações. Assim, as empresas que não preenchem a cota exigida por lei são sujeitas às multas aplicadas pela fiscalização do Ministério do Trabalho (HABER JAQUES, 2014).

Mas, o que deveria ser uma solução, passou a ser uma nova barreira. Para as empresas não serem multadas, adquiriram um procedimento de abrir processos seletivos para as PCD apenas para “atender a lei de cotas”. Com essa decorrência, deixa-se de existir um programa eficaz de inclusão, dando lugar a apenas uma tática de contratação (HABER JAQUES, 2014).

Segundo Haber Jaques (2014) “Incluir significa oferecer oportunidades de crescimento ao colaborador com deficiência, além de dispor da orientação da companhia para o suporte de possíveis dificuldades ou limitações”.

A inclusão é regularizada em valores éticos. O procedimento de inclusão deveria direcionar os candidatos para vagas de emprego onde eles possam desempenhar sua função e crescer profissionalmente; mas geralmente isso não acontece: a seleção de cargos para as PCD normalmente é escassa. Como o foco é o cumprimento à Lei de Cotas, a inclusão de pessoas com deficiência é encarada pela empresa como uma despesa (HABER JAQUES, 2014).

Deste modo, são propostas as piores vagas aos candidatos para que o custo de acatar a lei seja também o mais baixo possível. Ao proporcionar uma vaga pouco atrativa, a empresa atrai um número menor de candidatos que se interessam em ocupá-la e começa perdendo a oportunidade de contar com profissionais repletos de potencial que poderiam contribuir, de fato, para os seus negócios (HABER JAQUES, 2014).

Segundo Jaques Haber (2014, p 12).

“Incluir”, por outro lado, significa ir mais além do que simplesmente providenciar a contratação exigida por lei. As empresas com atitude inclusiva dispõem de mecanismos que permitam ao profissional com deficiência desempenhar atividades equivalentes à sua formação, trabalhar em um ambiente livre de barreiras estruturais e atitudinais, ter oportunidades de crescimento iguais aos demais colaboradores e contar com a orientação de



chefes ou profissionais de recursos humanos para o suporte de possíveis dificuldades ou limitações.

Quando a inclusão é bem trabalhada, torna-se perceptível que os funcionários com deficiência são bem-sucedidos quanto a qualquer outro empregado. Ao preenchimento de uma atividade paga, esses profissionais consistir em ser valorizados, e se sentem mais benéficos. Por isso é importante que a contratação não esteja sendo vista somente como preenchimento da lei de cotas, mas sim como um comprometimento social a fim de dar as pessoas o direito essencial ao trabalho.

Muitas vezes as dificuldades dos colegas de trabalho com alguma deficiência passam de maneira imperceptível aos olhos dos demais. Porém, todos devem ter ciência de que não há ninguém perfeito, e que qualquer pessoa irá apresentar alguma dificuldade ao exercer alguma função, o desconhecimento dessa dificuldade dá-se devido a correria do dia a dia e isso nos torna iguais uns aos outros (HABER JAQUES, 2014).

Segundo Gabrilli Mara (2007, p 6),

Não nascemos todos iguais e podemos observar isso ainda no berçário: algumas crianças são brancas, outras amarelas ou negras; tem bebê com olhos verdes, azuis ou de diversos castanhos; tem criança grande, pequena. Outras diferenças são extremamente marcantes, como a falta de um braço, uma perna, a impossibilidade de ver, ouvir ou andar, ou ainda a dificuldade de entender o mundo ao redor. Assim como devemos respeitar aqueles que nascem diferentes, temos de respeitar aqueles que vieram ao mundo com alguma deficiência, ou seja, com limitações permanentes ou temporárias que impossibilitam a autonomia em algumas situações da vida cotidiana.

## 5.2 O PAPEL DO LÍDER NA INCLUSÃO DA PCD

Todo gestor tem um papel de assegurar e certificar o desenvolvimento da corporação e de administrar o negócio, e para isso necessita saber motivar o grupo e torná-lo participativo nas atividades. Saber lidar com a diversidade dentro da empresa é também a responsabilidade do gestor (FAJTLOWICZ ARIEL, 2016).

É respeitável ter em mente a ideia de que todas as pessoas são iguais, independentemente de apresentarem ou não alguma deficiência, desse modo necessitamos tratá-las com igualdade e dar valor a diversidade.

O gestor tem a responsabilidade de garantir a inclusão das PCD na equipe da empresa. É importante que todos os colaboradores estejam preparados para lidar com os colegas que tem alguma deficiência. Se na empresa ainda não existem pessoas com



deficiência o gestor deve promover um diálogo dando acesso às informações necessárias fornecendo dicas de relacionamento para as pessoas trabalhar em equipe.



## 6. DIFICULDADE ENCONTRADA PELOS DEFICIENTES

As PCD estão amparadas pela lei 8.213/91, a Lei de cotas, como já citado anteriormente, esta lei estabelece que a empresa, a partir do número de funcionários, deve ter uma parcela percentual destinada ao provimento de vagas de funcionários com deficiência. Uma empresa com um total de 100 empregados é obrigada a preencher 2 a 5% dos empregos com funcionários com deficiência, beneficiários reabilitados, treinadas na seguinte forma: reserva legal 2% de 100 a 200 empregados, reserva 3% de 201 a 500 empregados, reservam 4% de 501 a 1000 empregados e acima 1001 a reserva é de 5%.

A Lei de Cotas possui 20 anos de existência, mas certos números de empresas descumprem essa lei e usam a carência de operários qualificados como justificativa, não é fácil analisar a competência das PCD para as tarefas, pois a qualificação de uma pessoa advém do aprendizado das atividades realizada em uma empresa no decorrer do tempo, a avaliação da qualificação pode acontecer analisando seu período de trabalho (FRIEDRICH, 2016).

Segundo Sazzaki (2006 apud FRIEDRICH, 2016, p. 06)

“As empresas se tornam verdadeiramente inclusivas na medida em que suas motivações não se restrinjam ao cumprimento da Lei de Cotas e, sim, que se fundamentem na crença de que a contratação de pessoas com deficiência e o conseqüente atendimento às suas necessidades especiais beneficiam a todos, inclusive as próprias empresas, e refletem conceitos altamente valorizados no Século XXI”

Segundo o livro I Social 2004, um dos dados mais preocupantes, apesar de esperado, é que 86% dos profissionais de RH afirmaram que as empresas contratam os candidatos apenas para cumprir a Lei de cotas, este fato leva uma baixa qualidade durante todo o processo de inclusão, algumas empresas acabam não disponibilizando recursos, tempo e profissionais necessários para um processo de inclusão de qualidade pelo fato de considerar um gasto a contratação de um PCD e não um investimento.

### 6.1 A AUSÊNCIA DE CONHECIMENTO DA LEI

É um direito reservado por lei para os deficientes a sua colocação em um trabalho registrado, independentemente da deficiência que a pessoa tem ou do nível de comprometimento, a ausência de entendimento dos direitos que a pessoa deficiente tem



faz com que nos dias de hoje ainda se presencie casos de exclusão e discriminação. Segundo Werneck (2003 apud GIMENES, et al, sd, p. 06),

“Uma sociedade inclusiva é aquela capaz de contemplar, sempre, todas as condições humanas, encontrando meios para que cada cidadão, do mais privilegiado ao mais comprometido, exerça o direito de contribuir com seu melhor talento para o bem comum”

Embora a legislação tenha um papel muito importante e seja um fundamental instrumento de inclusão para os deficientes ingressarem no mercado de trabalho, segundo uma pesquisa realizada pela I Social (2017/2018) apenas 6% dos entrevistados conhece a lei profundamente. O conhecimento parcial, o pouco conhecimento ou nenhum conhecimento sobre a Lei que ampara as PCD pode impactar no cumprimento dessa lei (Haber Jaques, 2014).

As chances de cometer um erro no procedimento de inserção são grandes se o responsável pelo recrutamento e seleção não tiver o conhecimento necessário sobre as leis que amparam e beneficiam as PCD e os tipos de deficiência (Brasília, Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2015, p 24).

O art. 34 da Lei Brasileira de Inclusão da PCD diz o seguinte:

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

§3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

Barreira e problemas para as PCD são criadas pela própria sociedade, o que causa desvantagens ou incapacidade na execução de papéis sociais, esses obstáculos consistem em costumes preconceituosos que abandonam a menor parte e suas diferenças, e esses empecilhos se tornam mais contundentes nas empresas. O caminho ainda é grande para o deficiente ser incluso em uma empresa de forma igualitária e justa (Bahia,2006, apud FRIEDRICH, 2016, p. 08).

Bahia (2006, p 8) diz que:

“Ao contrário de antigamente, quando as pessoas com deficiências eram tidas como peso morto para a sociedade ou, na melhor das hipóteses, uma mão-de-obra barata, hoje estas pessoas representam



um impacto considerável na economia de qualquer país, quando estão trabalhando formalmente”

O quadro 1 – Ilustra a quantidade de PCD empregadas por região segundo pesquisa realizada pelo g1 2014.

Quantidade de empregos – PCDs	
Estado	Empregados
RR	1.742
AC	541
AM	4.996
PA	5.374
AP	637
TO	1.019
MA	4.107
PI	2.626
CE	13.719
RN	4.895
PB	4.091
PE	12.608
AL	2.946
SE	2.324
BA	14.125
MG	37.266
ES	7.674
RJ	29.049
SP	111.295
PR	23.904
SC	18.796
RS	28.203
MS	3.132
MT	3.509
GO	8.770



DF	10.976
Total	358.738
<i>Dados da Rais 2013 mais Caged 2014, até setembro</i>	

**Quadro 1.** Elaborado pelos autores, 2018. A partir de dados da reportagem do Portal Globo.

Uma reportagem do site de notícias G1.com mostra uma pesquisa realizada pelo Vagas.com e Talento Incluir, a análise contou com 4.319 respondentes, a maioria sendo homem 62%, sem filho 56%, solteiro 51%. Dos participantes 58% afirmam ser deficiente físico, 26% auditivo, 19% têm deficiência visual, 7% deficiente intelectual e 9% são pessoas reabilitadas pelo INSS. O levantamento mostra que PCD ainda encontram barreiras e dificuldades para encontrar trabalhos. Dos proletários com deficiência pesquisados 62% já passaram por problemas, 66% dos pesquisado a maior parcela, reclamou da carência de oportunidades. Seguidamente estão as seguintes reclamações: 40% salários baixos, 38% reclamam carência de plano de carreira e 16% reclamam da ausência de acessibilidade (Site G1, São Paulo).

Dentre os indispensáveis pontos levantados no questionário, a pesquisa mostra que os deficientes anseiam por condições excelentes de progresso profissional, a questão de falta de acessibilidade ficou para trás, entre as dificuldades principais está a ausência de chance e pagamentos baixos (Site G1, São Paulo).

A discriminação ainda está presente nas empresas, a cada dez pessoas quatro afirmam ter sido discriminada, 57% disseram ser vítimas de bullying, 12% encontraram dificuldades para ser promovido e 9% já sofreram por rejeição e afastamento do grupo (Site G1, São Paulo).

Para garantir um ambiente de trabalho justo, sem preconceito, inclusivo para trabalhadores PCD o investimento em informações que desmitifiquem o preconceito seria fundamental, pois o preconceito acontece por colegas, gestores e até por clientes. As políticas de inclusão procuram eliminar estereótipos, preconceitos, as atitudes ruins dos colegas de trabalho, entrevistadores e gestores que não valorizam o direito que tem as PCD de ter um serviço de igual importância com os colegas sem deficiência (CAOLI).

## 6.2 FALTA DE PREPARAÇÃO PARA CONTRATAR



A falta de preparação para contratar as PCD é um dos principais problemas, o departamento de recursos humanos RH não está preparado para apoiar o profissional deficiente quando há uma necessidade ligada a deficiência. Os gestores também não estão devidamente preparados para conviver, cobrar, desenvolver e orientar a carreira de uma PCD, para assim trilhar boas oportunidades nas empresas (CAOLI).

A carência de informação dos gestores causa uma dificuldade no progresso profissional das PCD. Pelo fato de acharem que existe um receio das empresas em relação à capacidade profissional de cada deficiente, muitos candidatos nem participam das seletivas, mesmo tendo uma formação e experiência profissional (CAOLI).

A maioria das empresas não tem construção tecnológica e física para envolver as deficiências. Existem falhas em acesso, como falta de rampas, indicação em braile, falta a informação em libras, em alguns casos a empresa tem a preparação para empregar só um perfil de deficiente, a insuficiência de conhecimento e informação da variedade de deficiências se torna uma barreira para a maioria das PCD (GIMENES, et al, sd, p. 07).

### 6.3 O INCENTIVO É IMPORTANTE

A inserção das PCD recebe apoio do governo, o apoio recebido tem um papel importante na inspeção para colocar em pratica as leis e também para que haja um investimento na educação para preparar, dar qualificação as pessoas com deficiência com relação ao trabalho que irão exercer. Os cursos técnicos profissionalizantes fazem parte dos incentivos governamentais. As entidades que contribuem com o aprendizado e formação técnica dos deficientes são conhecidas como Sistema S, este sistema colabora com o aperfeiçoamento, qualificação e formação de um profissional. O sistema S é formado por uma rede de laboratórios, escolas e centros tecnológicos por várias regiões do Brasil, onde são ofertados cursos gratuitos e cursos pagos onde os preços são mais acessíveis que outros cursos particulares (BRASIL 2011).

O quadro 2 – Ilustra alguns centros que fazem parte do sistema S.

<b>Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial</b>	<b>SENAI</b>
<b>Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial</b>	<b>SENAC</b>
<b>Serviço Nacional de Aprendizagem Rural</b>	<b>SENAR</b>
<b>Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte</b>	<b>SENAT</b>
<b>Serviço Nacional de Cooperativismo</b>	<b>SESCOOP</b>



**Quadro 2:** Elaborado pelos autores, 2018. A partir da reportagem Governo do Brasil.

O viver sem limites é outro exemplo de programa nacional dos direitos da PCD, o programa oferece cursos, assim o portador de deficiência tem uma formação, os cursos ofertados dão a chance e acessibilidade ao trabalho o programa não limita a quantidade de vagas.

No art.34, §4º diz. A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificação e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados. (Lei 13.146/2015)

Outro incentivo importante para a PCD receber é o da família pelo fato desta ser o alicerce para o bom desempenho do ser. A família tem a capacidade de influenciar positivamente no desempenho do deficiente, pois quando o deficiente participa de uma sociedade onde sua situação não faz diferença, recebe carinho e respeito, além de ser aceito do jeito que é, isso pode ajudar a PCD a envolver e se tornar mais ativo, ser aceito pelos que estão perto ajuda a não se isolar da sociedade, esse fato pode colaborar para que a PCD possa enxergar o potencial que tem (FRIEDRICH, 2016).

Segundo Fagundes (2008 apud FRIEDRICH, 2016, p 15),

A família pode ser incentivadora ou destruidora no desenvolvimento da pessoa com deficiência, pensando em uma família com um grau de instrução intelectual maior provavelmente irá motivar o deficiente a buscar se qualificar mais para conseguir uma melhor posição no mercado de trabalho. Numa situação inversa onde falta instrução por parte dos familiares fatalmente a pessoa com deficiência acabará sofrendo com a falta de apoio em buscar uma maior formação, de maneira que muitas vezes acabe escutando que não precisa, pois ele já é “deficiente”, e com toda certeza isso não é um empecilho.



## 7. DIFICULDADES ENCONTRADAS PELO EMPREGADOR

Apesar de tal Lei impor a quantidade mínima de contratação das PCD, muitas empresas têm dificuldades para se adequarem a estas exigências. Diante da eficácia deste serviço, muitas empresas estão tendo dificuldades para fazer o cumprimento da lei (GOULART).

Como mostra no livro de Gestão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho p13.

A partir de uma visão inclusiva, onde todos têm direitos e deveres iguais, é essencial tratar os cidadãos com deficiência com a mesma consideração e respeito dedicados a todos. Para administrar um quadro de funcionários com estas características é preciso inserir a visão inclusiva no dia-a-dia da instituição.

Um dos maiores problemas encontrados nas empresas é a falta de capacitação das PCD para o preenchimento das vagas ofertadas. Não basta simplesmente ter a vaga disponível no mercado de trabalho, mas também as PCD devem ter experiência, capacitação técnica ou formação (GOULART).

Segundo o site Agencia Brasil (2016),

[...] fica visível a questão de valores muitas vezes enraizados de não reconhecer a capacidade das pessoas com deficiência. “O RH tem que ajudar as empresas a realinhar suas ações aos valores que estão sendo adotados pela sociedade. Existe a lei [Lei de Cotas], existe a intenção, mas não existe a atitude compatível. Essa equação é fácil de ser resolvida, tem que ser trabalhado o enraizamento de valores na organização como um todo, começando pelos gestores e se estendendo à totalidade do corpo de funcionários”.

Conforme a Convenção Internacional da Pessoa com Deficiência (promulgada pelo Dec. 6949/2009), adaptação razoável são as transformações e as adaptações necessários e adequados que não causem restrições desproporcionais ou indevidamente. Quando solicitados em cada caso, a fim de garantir que as pessoas com deficiência possam exercer, em igualdade as oportunidades com as demais pessoas, como todos os direitos humanos e o livre-arbítrio. A renúncia em fazer as adaptações necessárias é considerada, de acordo com o mesmo decreto, uma discriminação (GOULART).



## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Percebe-se que através da análise deste estudo que, há uma falta muito grande de empenho nas empresas no que diz respeito à empregabilidade das pessoas com deficiência, pois todo indivíduo tem o direito de participar ativamente na sociedade.

Verificou-se também que há um número grande de empresas que estão disponibilizando cada vez mais oportunidades às PCD através da Lei de Cotas, garantindo efetivamente o direito de inserção dessas pessoas no mercado.

Ainda que existam, em pleno século XXI, muitas barreiras que impedem e até mesmo constroem a pessoa com deficiência no ato de procurar um emprego no mercado de trabalho formal, essas pessoas, cientes cada vez mais do seu papel enquanto indivíduo atuante na sociedade, persistem e encontram formas de reafirmarem seu valor e sua capacidade laboral. Como consequência, caminha-se cada vez mais rumo a um mundo mais igualitário e com oportunidades sociais mais homogêneas à coletividade como um todo.



## REFERÊNCIA

A Lei de Cotas em Perguntas e Respostas: Ministério Público do trabalho. Disponível em: [http://www.pcdlegal.com.br/leidecotas/wpcontent/themes/leidecotas/downloads/Leidecotas\\_Cartilha.pdf](http://www.pcdlegal.com.br/leidecotas/wpcontent/themes/leidecotas/downloads/Leidecotas_Cartilha.pdf) Acesso: 06/03/2018

ALT, Vivian, Como o preconceito exclui pessoas com deficiência, POLITIKE POLITIKE, 2015. Disponível em: <http://politike.cartacapital.com.br/a-maldicao-do-preconceito-as-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 14/04/2018

BRASILIA, Estatuto da pessoa com deficiência- Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2015. Acesso em: Disponível em: 25/03/2018. <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/513623/001042393.pdf> Acesso em: 01/03/2018

BORTMAN, Daniela, et al; [organização Márcia Bandini]. A Inclusão de pessoas com deficiência: O papel de médicos do trabalho e outros profissionais de saúde e segurança. Curitiba, PR: ANAMT - Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 2015. 4,6 Gb; PDF. Disponível em: [http://www.anamt.org.br/site/upload\\_arquivos/arquivos\\_diversos\\_18520161439487055475.pdf](http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/arquivos_diversos_18520161439487055475.pdf) Acesso em: 27/06/17

BRASIL 2011, Sistema S é Forte Aliado do Empresário na Capacitação de Trabalhadores: O Sistema S conta com uma rede de escolas, laboratórios e centros tecnológicos espalhados por todo território nacional, 23/12/2017 Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/editoria/educacao-e-ciencia/2012/02/sistema-s-e-estrutura-educacional-mantida-pela-industria>>. Acesso em: 20/04/2018

CAOLI, Cristiane, 81% contratam pessoas com deficiência só 'para cumprir lei. Disponível em: Apenas 4% acreditam em potencial, diz pesquisa da ABRH, Isocial e Catho. Pós graduado com deficiência acabou trabalhando em limpeza, sp, 07-05-2015. Disponível em: <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/11/81-contratam-pessoas-com-deficiencia-so-para-cumprir-lei.html>> Acesso em: 03/02/2018



Convivendo com pessoas com deficiência: Um guia para facilitar suas relações no trabalho e na vida. SEM BARREIRAS CONSULTORIA DE INCLUSÃO SOCIAL  
Disponível em: <<http://www.viacaocometa.com.br/wp-content/uploads/2016/pdf/programa-inclusao-social.pdf>> Acesso: 25/04/2018

FRIEDRICH, Werner Ricardo. Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho: Dificuldades na Inclusão. VIII Seminário Internacional, Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea & IV Mostra Internacional de Trabalhos Científicos, ISSN-2358-3010, 2016. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/41425423-Pessoa-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-dificuldades-na-inclusao.htm>>. Acesso em: 08/04/2018

G1, Profissional com Deficiência Enfrenta Dificuldades no Trabalho, diz pesquisa: Os principais problemas são falta de oportunidade e salários baixos. 57% disseram já ter sido vítimas de bullying no ambiente de trabalho, São Paulo, sp, 18-08-2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2016/08/profissional-com-deficiencia-enfrenta-dificuldades-no-trabalho-diz-pesquisa.html>> Acesso em: 15/04/2018

GARCIA, Vinícius, Gaspar. As Pessoas Com Deficiência na História do Mundo, sp. 02/10/2011. Disponível em: <<http://www.bengalalegal.com/pcd-mundial>>. Acesso em: 06/03/2018

GARCIA, Vinicius, Gaspar. As Pessoas Com Deficiência na História Do Brasil, sp.2011. Disponível em: <<http://www.bengalalegal.com/pcd-brasil>> Acesso em: 26/02/2018

GABRILLI Mara, LBI/Lei Brasileira de Inclusão, Relatora da Lei Brasileira de Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência) na Câmara dos Deputados.  
Disponível em: <<http://maragabrilli.com.br/wp-content/uploads/2016/03/Guia-sobre-a-LBI-digital.pdf>> Acesso 02/04/2018



GABRILLI Mara, Manual de Convivência: Pessoas com deficiência e mobilidade reduzida, 2a. Edição, ampliada e revista. Realização: Mara Gabrielli. Disponível em: <[http://maragabrielli.com.br/wp-content/uploads/2017/10/manual\\_web.pdf](http://maragabrielli.com.br/wp-content/uploads/2017/10/manual_web.pdf)>  
Acesso: 25/04/2018

Gestão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, COLEÇÃO FEBRABAN DE INCLUSÃO SOCIAL. Agosto /2006 Publicação: Febraban - Federação Brasileira de Bancos. Disponível em: <[http://inclusao.coppetec.coppe.ufrj.br/documentosnoticias/Cartilha\\_Gestao\\_de\\_pessoas\\_com\\_deficiencia.pdf](http://inclusao.coppetec.coppe.ufrj.br/documentosnoticias/Cartilha_Gestao_de_pessoas_com_deficiencia.pdf)> Acesso em: 05/05/2018

GIMENES, Antonia Maria; BENVENHO, Silvia Helena. A Inclusão do Deficiente no Mercado de Trabalho. Disponível em: <[https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol\\_12\\_1295382099](https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_12_1295382099)> Acesso em: 02/03/2018

GIMENES, Antonia Maria et al. A dificuldade da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Disponível em <[https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol\\_33\\_1426199840.pdf](https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_33_1426199840.pdf)> Acesso em: 02/03/2018.

GOULART, Leandro Henrique Simões; DE PAULA, Patrícia Maria Vila Nova. As dificuldades das empresas do setor privado para o cumprimento da lei de cotas face à contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva/D22 07. Abril 25, 2014. Disponível em: <<http://npa.newtonpaiva.br/direito/?p=1698>> Acesso em: 28/04/2018

Haber, Jaques. Pesquisa I\_Social-Expectativa- e- Percepção Sobre o Mercado de Trabalho para PCDS 2017/2018. Disponível em: [http://isocial.com.br/download/Pesquisa\\_iSocial-Expectativas\\_e\\_Percecoes\\_sobre\\_o\\_Mercado\\_de\\_Trabalho\\_para\\_Pessoas\\_com\\_Deficiencia-%202017-2018-PCDs.pdf](http://isocial.com.br/download/Pesquisa_iSocial-Expectativas_e_Percecoes_sobre_o_Mercado_de_Trabalho_para_Pessoas_com_Deficiencia-%202017-2018-PCDs.pdf) Acesso em 01/03/2018

Haber, Jaques O papel do RH na inclusão de pessoas com deficiência: INFORMAÇÕES ESTRATÉGICAS PARA IMPLEMENTAR UM PROGRAMA DE



INCLUSÃO. Realização I.SOCIAL + que inclusão 2014. Disponível em:  
<<http://recrutamentodedeficientes.com.br/>> Acesso em 13/03/2018

LARAIA, Fortunato Maria. A pessoa com Deficiência e o Direito ao Trabalho, p. Dissertação (Mestrado em Direito) Pontifca Universidade Católica de São Paulo,2009. Disponível em:  
<<https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/8878/1/Maria%20Ivone%20Fortunato%20Larai%20a.pdf>> Acesso em: 27/05/2018.

Manual de Informações Complementares sobre Deficiência [2011] Todos os direitos desta edição reservados ao INSTITUTO PARADIGMA— São Paulo — SP  
Disponível em: <<http://www.ufpb.br/cia/contents/manuais/manual-de-informacoes-complementares-sobre-deficiencia.pdf>> Acesso 11/04/2018

SCHWARS, Andrea; HABER, Jaques COTAS: Como Vencer os Desafios da Contratação de Pessoas com Deficiência. São Paulo: I.Social,2009. P 100/ 103. Disponível em:  
<[http://isocial.com.br/download/contratacaodedeficientes\\_livro\\_cotas.pdf](http://isocial.com.br/download/contratacaodedeficientes_livro_cotas.pdf)>. Acesso em: 10/04/2018

SILVA, Otto. Epopéia Ignorada: A história da pessoa Deficiente no Mundo de Ontem e de Hoje, 1987

O Médico do Trabalho e a Classificação Internacional de Doenças – CID, sp, Disponível em: <[http://www.deficienteonline.com.br/como-incluir-a-deficiencia-fisica-e-o-laudo-no-curriculo\\_\\_81.htm](http://www.deficienteonline.com.br/como-incluir-a-deficiencia-fisica-e-o-laudo-no-curriculo__81.htm)> Acesso em:15/03/2018