



CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

CAIO CÉSAR BARRETO DE JESUS
CÍCERO GOMES XAVIER
NAIARA FERNANDA BARBOSA DE FARIAS

**POLÍTICAS ADOTADAS POR EMPRESA DE GESTÃO
DE RESÍDUOS EM JABOATÃO DOS
GUARARAPES/PE PARA MELHORIA DA
QUALIDADE DE VIDA DAS PCD**

RECIFE
2021



CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

**POLÍTICAS ADOTADAS POR EMPRESA DE GESTÃO
DE RESÍDUOS EM JABOATÃO DOS
GUARARAPES/PE PARA MELHORIA DA
QUALIDADE DE VIDA DAS PCD**

CAIO CÉSAR BARRETO DE JESUS
CÍCERO GOMES XAVIER
NAIARA FERNANDA BARBOSA DE FARIAS

Projeto de Pesquisa apresentado como requisito parcial, para conclusão do curso de Bacharelado em Administração do Centro Universitário Brasileiro, sob a orientação do Professor Brian Lima.

RECIFE
2021

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

J58p Jesus, Caio César Barreto de
Políticas adotadas por empresa de gestão de resíduos em Jaboatão
dos Guararapes/PE para melhoria da qualidade de vida das PCD. / Caio
César Barreto de Jesus, Cícero Gomes Xavier, Naiara Fernanda Barbosa
de Farias. - Recife: O Autor, 2021.

42 p.

Orientador(a): Me. Brian Victor Lima da Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Administração, 2021.

Inclui Referências.

1. Qualidade de vida. 2. PCD. 3. Acessibilidade. 4. Inclusão I. Xavier,
Cícero Gomes. II. Farias, Naiara Fernanda Barbosa de. III. Centro
Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658

RESUMO

O presente trabalho possui como mote e referência a qualidade de vida nas atividades laborais das pessoas com deficiência (PCD), de forma a corroborar a importância desta questão social, haja vista que os PCD são uma parcela significativa da sociedade. O tema atualmente está delimitado única e exclusivamente ao público que apresenta deficiência física, mas não a cognitiva e que infelizmente ainda precisa lidar com muitas dificuldades com relação a acessibilidade e inclusão social.

Palavras-chave: qualidade de vida. PCD. Acessibilidade. Inclusão social.

ABSTRACT

The present work has as its motto and reference the quality of life in the work activities of people with disabilities (PWD) in order to corroborate the importance of this social issue, given that people with disabilities are a significant part of society. This issue is currently delimited solely and exclusively to the public who have physical disabilities, but not cognitive ones, which, unfortunately, still need to deal with many difficulties in relation to accessibility and social inclusion.

Keywords: quality of life. PWD. Accessibility. Social inclusion.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	DELINEAMENTO METODOLÓGICO	10
3	RESULTADOS	12
3.1	Condição das Pessoas com Deficiência	12
3.1.1	Conscientização	12
3.1.2	Contexto histórico e estatísticas	13
3.2	Problemas Sociais	15
3.2.1	Contratação	16
3.2.2	Capacitação	16
3.2.3	Benefícios	17
3.3	Leis	17
3.3.1	Como surgiram as leis de inclusão	19
3.3.2	Qual a importância das leis de inclusão	19
3.3.3	Como é realizada a avaliação da deficiência	19
3.3.4	Quais são os direitos das pessoas com deficiência	20
3.4	Políticas de inclusão	20
3.4.1	Direito à educação e ao trabalho da pessoa com deficiência	22
3.4.2	Influência da legislação na mudança das relações sociais nas escolas e nas empresas	22
3.5.1	Identificar os níveis de aceitação e de rejeição	23
3.5.2	Executar atividades de sensibilização e treinamento em todos os setores	23
3.5.3	Promover relacionamentos saudáveis entre os colaboradores com a PCD	24
3.5.4	Fazer um mapeamento da acessibilidade	25
3.5.5	Adotar estratégias ergonômicas para possibilitar a inclusão da PCD	25

3.5.6	Contar com um apoio especializado	26
3.5.7	Divulgar internamente o programa de inclusão	26
3.5.8	Conscientizar e capacitar supervisores e chefes de equipe	27
3.5.9	Oferecer um plano de carreira	27
3.5.10	Acompanhar de perto o desenvolvimento do colaborador.....	31
3.6	Questionário em Fonte Primária Não Estruturado.....	34
3.6.1	Análise das respostas do questionário aplicado.....	34
REFERÊNCIAS	42

1 INTRODUÇÃO

A escolha pelo referido tema se deu pela necessidade de explanar a importância de se oferecer melhores condições de trabalho as pessoas com deficiência, pois isso é um fator primordial para que elas desenvolvam bem as suas habilidades profissionais, levando em consideração que esse público ainda enfrenta condições precárias de acessibilidade e fatores negativos associados a inclusão social.

Deste modo, o objetivo geral é investigar os fatores que contribuem para o aumento da qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência, no intuito de aprofundar o conhecimento trazido à luz de especificidades dissertativas a respeito sobre a condição das mesmas, bem como entender quais são os problemas sociais enfrentados por este público com relação a acessibilidade e inclusão social no ambiente laboral, logo, comentando sobre as leis que defendem as condições de trabalho e elencar quais são os fatores que contribuem para a melhoria das condições de trabalho.

A melhoria das condições de trabalho aumenta a qualidade de vida das PCD e contribuem significativamente para o bom andamento de suas atividades profissionais. Em um ambiente de trabalho as pessoas são especialmente importantes, pois são elas que dinamizam e dão vida à organização, ou seja, são elas que criam, inovam e promovem mudanças que contribuem para o progresso e crescimento empresarial.

Portanto, é importante destacar que todas as pessoas possuem características peculiares, motivações, histórias, culturas e valores diferentes. E esses fatores vão muito além das habilidades físicas destas pessoas, estão associadas as suas capacidades cognitivas e intelectuais (HEINSKI, 2004).

Por conseguinte, considerando este panorama, as empresas atuais são obrigadas por lei a contratarem pessoas com deficiência, e esta obrigação está baseada nas afirmações supracitadas no parágrafo anterior, no qual comenta que não se devem levar em consideração habilidades físicas, e sim, cognitivas e intelectuais para que as pessoas estejam aptas ao trabalho. A lei que institui a

contratação obrigatória de pessoas com deficiência nas organizações é denominada Lei das cotas, e refere-se a Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1991).

Esta Lei estabelece que 2% a 5% das vagas dos trabalhadores de uma empresa devem ser preenchidas por pessoas com deficiência devidamente habilitadas para os cargos. Entretanto, a simples contratação não é o bastante para melhorar as condições de trabalho dessas pessoas, aliados a esse processo as empresas devem promover uma série de medidas de inclusão social e assistência a pessoa com deficiência, para que como capital intelectual, ela possa contribuir para o avanço organizacional (GIL, 2002).

Algumas medidas relacionadas à melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiência no trabalho são: Melhores condições de crescimento profissional; condições para que suas capacidades profissionais sejam desenvolvidas ao máximo; melhores condições ergonômicas e de acessibilidade; direitos atrelados a esse público dentro da empresa; relevância e reconhecimento de trabalho; união dos setores da empresa, sem fazer qualquer discriminação ou segregação das PCD do restante dos funcionários. Dessa forma, torna-se necessária a ampliação do conhecimento de como as empresas podem promover tais medidas para aumentar a qualidade de vida do trabalho dos PCD (BATISTA, 2004).

Nesse contexto, o trabalho representa, para o PCD, uma forma de transcendência na vida, como se ele passasse novamente a se sentir um “cidadão completo”, independentemente de suas limitações. O trabalho representa também a possibilidade de convivência com outras pessoas e crescimento pessoal e profissional, melhorando fatores como autorrealização, autoestima, independência, autonomia, prazer, sensação de aceitação e sociabilidade (HEINSKI, 2004).

As empresas por sua vez, devem atender a contratação mínima exigida pela Lei de Cotas, como instituída em 1991, e contribuir para a promoção de medidas que aumentem a qualidade de vida de seus funcionários, em especial, ao grupo PCD. A preocupação com o bem-estar do trabalhador, com a eficácia organizacional e a participação dos empregados nas decisões e problemas do trabalho são aspectos importantes que fazem o funcionário sentir-se parte da empresa, e com isso melhorar o seu desempenho profissional (CARVALHO-FREITAS et. al., 2008).

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Este trabalho possui caráter de pesquisa bibliográfica, de abordagem qualitativa, a qual foi confeccionada com base em uma ampla revisão da literatura com dados atualizados e pertinentes ao assunto e também com base em um questionário aplicado em uma determinada empresa, com relação a qualidade de vida das pessoas com deficiência (PCD) no trabalho. Para desenvolver a literatura deste trabalho foram utilizadas diversas fontes (livros, dissertações, sites da internet e normas técnicas brasileiras).

De acordo com Treinta et. al. (2010), a pesquisa bibliográfica consiste numa pesquisa que levanta o conhecimento na área, e possibilita que o leitor conheça as teorias produzidas, analisando-as de forma a compreender ou explicar o seu objeto de investigação.

O método de busca principal foi utilizando base de dados do: Scielo e Google Acadêmico, para realizar a pesquisa foram empregadas as palavras-chave que tinham ligação com o tema.

A justificativa para a realização desse trabalho, se da pelos índices de preconceito e pela falta de políticas que façam com que a pessoa que possui algum tipo de deficiência se sinta incluída no ambiente de trabalho e esse se torne agradável para a mesma.

As pessoas com deficiência (PCD) são aquelas que apresentam alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo, o que compromete em partes ou em sua totalidade a sua função física, auditiva ou visual. Em função de questões históricas, sociais e espaciais, essas alterações podem resultar em perda da autonomia, em problemas de discriminação social e de inserção social nas PCD (BOM SUCESSO, 2002).

Nesse contexto, o trabalho representa, para o PCD, uma forma de transcendência na vida, como se ele passasse novamente a se sentir um “cidadão completo”, independentemente de suas limitações. O trabalho representa também a possibilidade de convivência com outras pessoas e crescimento pessoal e

profissional, melhorando fatores como autorrealização, autoestima, independência, autonomia, prazer, sensação de aceitação e sociabilidade (HEINSKI, 2004).

As empresas por sua vez, devem atender a contratação mínima exigida pela Lei de Cotas, como instituída em 1991, e contribuir para a promoção de medidas que aumentem a qualidade de vida de seus funcionários, em especial, ao grupo PCD. A preocupação com o bem-estar do trabalhador, com a eficácia organizacional e a participação dos empregados nas decisões e problemas do trabalho são aspectos importantes que fazem o funcionário sentir-se parte da empresa, e com isso melhorar o seu desempenho profissional (CARVALHO-FREITAS et. al., 2008).

Bom Sucesso (2002) atribui importância a variáveis como compensação justa, condições ergonômicas de trabalho, utilização e desenvolvimento da capacidade, oportunidade de crescimento contínuo, integração social, acessibilidade, constitucionalismo (direitos na empresa), e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, e complementa que estas medidas são as que promovem a qualidade de vida no trabalho das pessoas com deficiência.

Conforme Heinski (2004), além disso, outras medidas como igualdade salarial, fornecimento de vale-transporte, condições de estabilidade em longo prazo na empresa e jornada especial de trabalho são medidas alternativas que podem impulsionar o aumento da qualidade de vida de trabalho para esse referido grupo.

Dentre as principais fontes utilizadas estão Brasil (1991), Heinski (2004), Bom Sucesso (2002), Carvalho-Freitas (2008), dentre outros.

Os objetivos do trabalho estão relacionados às políticas para melhorar a qualidade de vida das PCD no ambiente de trabalho, portanto será apresentado um questionário referente a políticas adotadas por empresa de gestão de resíduos em Jaboatão dos Guararapes/PE para melhoria da qualidade de vida das PCD.

Além disso, os objetivos específicos consistem em mostrar a realidade da condição das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, compreender os problemas sociais enfrentados pelas PCD, mostrar os direitos garantidos por lei para PCD e explanar como as empresas podem realizar o processo de inclusão das PCD.

3 RESULTADOS

3.1 Condição das Pessoas com Deficiência

Falar sobre pessoas com deficiência é mais complicado do que pensávamos. O problema é que qualquer definição ou conceito sobre o assunto implica em nossa impressão dessas pessoas. Quando nos perguntamos o que é uma pessoa com deficiência, começamos a imaginar que são pessoas que "privam" certas partes do corpo ou do trabalho, ou seja, a pessoa que você imagina ter características de cego, demência ou paralisado.

Nesse contexto, podemos avaliar que a deficiência está ligada a possíveis sequelas que restringiram a execução de uma atividade. Nesse ponto Ribas vai dizer que:

“A incapacidade diz respeito aos obstáculos encontrados pelos deficientes em sua interação com a sociedade, levando-se em conta a idade, sexo, fatores sociais e culturais” (1998, p. 10).

Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência Dentro do universo de contradições do processo de produção e reprodução da mais-valia em favor da riqueza do empresariado encontram-se as pessoas com deficiência, que estão à margem das mistificações idealistas de cunho capitalista.

3.1.1 Conscientização

O processo de exclusão imposto às pessoas com deficiência na história deve ser superado pela implementação da tolerância e da consciência de seu potencial. Esta idealização messiânica deve ser eliminada, substituída por uma análise da correlação da pressão aplicada, e gradualmente tentar mudar esta situação (BOM SUCESSO, 2002).

Ao analisar a longa caminhada em busca de direitos e igualdade para os deficientes, percebemos que a luta e a conquista se difundiram desde a Revolução

Francesa de 1789, quando o conceito de cidadania se consolidou em uma declaração de liberdade (BOM SUCESSO, 2002).

No século 19, a busca de direitos sociais por meio de ações do Estado que compensam a desigualdade garantiu os direitos de grupos desfavorecidos que foram implementados e constituídos coletivamente e beneficiaram a saúde, educação, moradia, trabalho e cultura de todos.

No entanto, somente após a Segunda Guerra Mundial é que a cidadania plena foi estabelecida, ou seja, se acreditava que os anseios da maioria deveriam ser valorizados e as necessidades e particularidades da minoria deveriam ser respeitadas. Neste contexto, a base política conducente a qualquer minoria étnica, incluindo as pessoas com deficiência, passará a ser o principal órgão do seu próprio destino (BATISTA, 2004).

3.1.2 Contexto histórico e estatísticas

Segundo dados do Censo 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e dados divulgados em 2011, o Brasil tem atualmente cerca de 45 milhões de pessoas com deficiência, ou 23,9% do total de pessoas com deficiência de uma população de quase 191 milhões. Do total de pessoas com deficiência no Brasil, a grande maioria vive em situação de extrema pobreza, sem condições de ir à escola, ao lazer, à cultura e ao trabalho (IBGE, 2010).

Para reverter esse quadro, o poder público dessas classes precisa concretizar o conceito de inclusão social, elevando o nível de escolaridade e, dessa forma, ingressando no mercado de trabalho. A Convenção nº 159 de 1983 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi confirmada no Brasil como força de Lei em 28 de agosto de 1989 tendo como princípio a garantia de um emprego adequado e a possibilidade de integração 45 ou reintegração das pessoas com deficiência na sociedade (OIT, 1989).

De acordo com o art. 1º da Convenção sobre os direitos das Pessoas com Deficiência são aquelas que possuem certas limitações em longo prazo de ordem física, intelectual, motora ou sensorial, que têm sua participação social restringida por várias barreiras, o que impedem a sua plena e efetiva ação na sociedade em condições iguais com as demais pessoas.

Conforme o art. 3º da Convenção sobre os direitos das Pessoas com Deficiência:

I – deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano; II – deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e III – incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (BRASIL, 2009, s.p.).

Além do aspecto clínico direcionado a esclarecer o conceito das pessoas com deficiência, inclui-se também a questão social, comumente relacionada a essa classe e que estabelece o alcance da maior ou menor possibilidade de participação dessas pessoas na sociedade (HEINSKI, 2004).

Nesses termos o art. 5º da Política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência considera que para haver uma consonância entre Estado e sociedade no que diz respeito aos direitos humanos e a participação das pessoas com deficiência em sociedade, obedecer-se-á aos seguintes princípios:

I- desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto socioeconômico e cultural; II- estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais que assegurem às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciam o seu bem-estar pessoal, social e econômico;

III- respeito às pessoas portadoras de deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismos (BRASIL, 1999, s.p.).

Fica claro então, segundo tal artigo, que a inserção social destina-se como palavra-chave para nortear o sistema de proteção institucional da pessoa com deficiência no Brasil, implicando a idéia de que há uma dívida secular com as pessoas com deficiência. Cabe, portanto, ao poder público e à sociedade civil distribuir esforços para que barreiras arquitetônicas e atitudinais sejam removidas para garantir a liberdade desses sujeitos (CARVALHO-FREITAS, 2008).

No Brasil esses esforços estão sendo garantidos desde o estabelecimento da lei n. 8.213/91 em seu art. 93 o qual determina a Reserva Legal de Cargos ou Lei de Cotas em que a legislação estabeleceu a obrigatoriedade de as empresas com cem ou mais empregados preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência (Figura 2). Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência.

O termo “Pessoa Portadora de Deficiência” ou “Pessoa com Deficiência” foi adotado na Constituição de 1988 por influência do Movimento Internacional de Pessoas com Deficiência. Adota-se hoje também a expressão “pessoas com necessidades especiais” ou “pessoa especial”, demonstrando uma transformação de tratamento que vai da invalidez e incapacidade à tentativa de nominar a característica particular dessas pessoas, mas sem estigmatizá-la (MTE, 2007).

De acordo com uma concordância em nível internacional, a expressão “pessoa portadora de deficiência” é abandonada, visto que as deficiências não se portam, mas estão com a pessoa ou na pessoa. Pessoas com deficiência é, portanto, a denominação usada internacionalmente com mais frequência (CARVALHO-FREITAS, 2008)

3.2 Problemas Sociais

A “Lei de Inclusão Social” aprovada em 2004 estipula que as empresas com mais de 100 funcionários devem ocupar de 2% a 5% das vagas para pessoas com deficiência. No entanto, de acordo com o Conrad (Comitê Nacional pelos Direitos das Pessoas com Deficiência Física), essa inclusão enfrenta algumas dificuldades para as pessoas com deficiência.

Segundo o presidente do conselho de administração Alexandre Carvalho (Alexandre Carvalho), os maiores obstáculos que as pessoas com deficiência enfrentam são o preconceito dos colegas, a falta de qualificação profissional e as adaptações necessárias ao ambiente de trabalho, como rampas, alargamento de portas e comunicação com cegos e surdos. Dificuldades, falta de oportunidades, baixos salários, 57% das pessoas disseram ter sofrido bullying no local de trabalho.

3.2.1 Contratação

De acordo com dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2017, em média, 24% dos brasileiros, ou seja, o equivalente a cerca de 45 milhões de pessoas, possuem algum tipo de deficiência.

Em suma, grande parte dessas pessoas encontram dificuldades para entrar no mercado de trabalho, mesmo com a obrigatoriedade legal. Em 2019, segundo a última Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), os PCD representavam apenas 0,9% do total de carteiras assinadas, sendo cerca de 486.756 pessoas.

Além disso, em pesquisa realizada pelo antigo Ministério do Trabalho, 418,5 mil PCD estavam empregadas no Brasil em 2016, um aumento de 3,8% quando comparado a 2015 (IBGE, 2017).

Muitas empresas já estão abrindo suas portas para contratar esses profissionais, e o mercado de trabalho se apresenta cada vez mais inclusivo. Isso, devido às diversas leis que foram criadas com o objetivo de incentivar essas contratações. E, se a empresa possui mais de 100 funcionários, ela é obrigada a contratar um profissional com deficiência.

3.2.2 Capacitação

Devido às dificuldades, muitos profissionais com deficiência desistem de procurar vagas no mercado de trabalho. Outro motivo para a exclusão desses profissionais é a falta de qualificação. A vantagem da lei é que cria a possibilidade de pessoas com deficiência ingressarem no mercado de trabalho, mas não leva em

conta as limitações de se encontrar profissionais que realmente queiram e possam trabalhar. O reconhecimento deles é grande, mas poucas pessoas receberam treinamento suficiente (CARVALHO-FREITAS, 2008).

3.2.3 Benefícios

O entrave para a inclusão das pessoas com deficiência é a necessidade de renúncia aos benefícios pagos pelo INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), que visam atender quem está desempregado e ganha até um quarto do mínimo. Desde setembro deste ano, o decreto estipula que caso percam o emprego, as pessoas com deficiência terão o direito de receber novamente os benefícios. “Esse medo é natural. Porque o custo de vida das pessoas com deficiência é 40% maior do que aquelas sem deficiências óbvias. Portanto, há riscos de entrar no mercado de trabalho, ser demitido e não ter ajuda. Isso assusta as pessoas”, disse Conade. O presidente disse à Agência (HEINSKI, 2004).

3.3 Leis

A Lei 8.213 (Lei de Cotas), aprovada em Julho de 1991 assegura o acesso ao trabalho para as pessoas com deficiência prevista tanto na Legislação Internacional, como na brasileira.

No Brasil, as cotas de vagas para os PCD's foram definidas na Lei de 1991. Contrapartida, só funcionou no final de 1999, quando foi publicado o decreto nº 3.298. Na legislação, fica determinado que as empresas com mais de cem (100) empregados contratem pessoas com deficiência.

As pessoas com deficiências (PCD) são garantidas pela Constituição Federal de 1988 e leis complementares (Lei. 7.853/89) e normas internacionais (Convenção 159-83 OIT e a Convenção Interamericana Para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Pessoas Portadores da Deficiência (BRASIL, 2007).

A Convenção 159 - Organização Internacional do Trabalho (OIT) determinou que todos os países membros deveriam considerar a finalidade da reabilitação

profissional e permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida e se promova, para que haja a inserção ou a reinserção dessa pessoa na sociedade, sendo que em 1983 a mesma foi ratificada por meio de Decreto Nº 129 de 1991 passando a tornar Lei (BRASIL, 2007).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, a Convenção Interamericana Para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Pessoas Portadores da Deficiência, também denominada como Convenção da Guatemala, recebeu o mesmo nome da cidade onde foi realizada, em 28 de maio 1999, a mesma, reafirma que às pessoas portadoras de deficiência têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que outras pessoas e que estes direitos, inclusive o direito de não serem submetidas à discriminação com base na deficiência, emanam da dignidade e da igualdade que são inerentes a todo ser humano (BRASIL, 2007).

Com a Lei. Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe o apoio da Pessoa com Deficiência sobre sua integração social. Todas as Pessoas com Deficiência terão os mesmos direitos constitucionais de igualdade da pessoa humana. Os desafios da inserção no mercado de trabalho são inúmeros devido aos vários tipos de deficiência, Leis de Cotas e de Acessibilidade são fundamentais na inclusão no mercado de trabalho.

De acordo com a Constituição Federal de 1988, no seu Artigo 5º, traz a igualdade entre todos os cidadãos brasileiros:

Todos são iguais perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (...)

A Lei garante ao indivíduo com deficiência, à qualidade de vida, ou seja, direitos iguais.

3.3.1 Como surgiram as leis de inclusão

A Lei de Inclusão Social entrou em vigor em 1961 por meio das Diretrizes e Lei Básica da Educação Nacional, que instituíram o atendimento educacional a pessoas com deficiência, consideradas raras na época (HEINSKI,2004).

Em 1971, durante a ditadura militar, surgiu uma nova lei, que substituiu a anterior, estipulando que os alunos com deficiência física ou mental ou que estivessem abaixo da idade escolar normal deveriam receber tratamento especial. A ênfase nessa ideia também se estende a pessoas consideradas superdotadas.

Em 1988, de acordo com a Constituição Federal, tornou-se obrigatória a oferta de ensino básico profissionalizante, ministrado na rede geral de ensino para os então denominados deficientes físicos e com idade entre 4 e 17 anos. A partir daí, outras leis surgiram até a publicação da Lei Brasileira de Inclusão de Pessoas com Deficiência (nº 13.146 / 2015). Por meio disso, outras leis, regulamentos, resoluções, etc. foram promulgados (GIL,2002).

3.3.2 Qual a importância das leis de inclusão

A Lei das Pessoas com Deficiência, também conhecida como Lei nº 13.146 / 2015, promove e garante de forma justa que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos e liberdades básicos. Também estipula sua tolerância social e cidadania (HEINSKI, 2004).

De acordo com a legislação, pessoas com deficiência são aquelas que apresentam barreiras físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais de longo prazo, o que cria barreiras para uma participação plena e efetiva na sociedade em pé de igualdade com os demais.

3.3.3 Como é realizada a avaliação da deficiência

De acordo com a Lei de Inclusão, a avaliação da deficiência deve ser biopsicossocial, realizada por equipe multidisciplinar e interdisciplinar. Portanto,

serão analisados obstáculos na função e estrutura física, ambiente social, fatores psicológicos e pessoais, restrições de atividades e de participação social (BATISTA, 2004).

O diagnóstico é importante porque a legislação de acessibilidade pode ser aplicada com segurança, e é necessário fornecer assistência técnica em equipamentos e equipamentos e tecnologia para projetar os produtos e serviços que essas pessoas irão utilizar(HEINSKI,2004).

3.3.4 Quais são os direitos das pessoas com deficiência

Deve ser assegurado que as pessoas com deficiência tenham os mesmos direitos que as outras pessoas, sem discriminação. A discriminação ocorre quando as distinções, restrições ou exclusões são feitas por meio de atos ou omissões, a fim de prejudicar, impedir ou cancelar o exercício de direitos, e para obter adaptações e fornecer tecnologia de apoio (GIL, 2002).

Deve-se também destacar que as pessoas com deficiência não estão sujeitas a qualquer abandono, discriminação, exploração, violência, tortura, tratamento cruel, opressor ou desumano e degradante. Principalmente se forem crianças, adolescentes, mulheres e idosos com deficiência (HEINSKI, 2004).

Resumidamente, é importante que as empresas entendam, de fato, sobre as leis de inclusão. Afinal, por meio delas, poderão elaborar, organizar e identificar as ações para eliminar os obstáculos e promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

3.4 Políticas de inclusão

A legislação que protege as pessoas com deficiência de entrar em escolas e empresas está em vigor desde o final dos anos 1980. Por conta dessa obrigação, os deficientes são admitidos na escola e empregados na empresa.

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado educacional e de trabalho é um direito garantido por lei. Por meio de ameaças de sanções, restrições

à liberdade e multas, as normas buscam garantir seu cumprimento obrigatório e não estão mais sujeitas ao simples cumprimento por parte do destinatário.

A Constituição Federal de 1988 garante o direito ao trabalho e à educação das pessoas com deficiência. A fim de garantir o cumprimento das disposições constitucionais relativas à integração da pessoa com deficiência na sociedade, a Lei nº 7.853 está em vigor desde 1989 (CARVALHO-FREITAS, 2008).

Entre outras medidas, garante o direito de inserção na educação e no mercado de trabalho e criminaliza práticas discriminatórias. O Artigo 8 estipula que o registro do aluno de qualquer curso ou grau em qualquer instituição de ensino pública ou privada deve ser rejeitado, suspenso, atrasado, cancelado ou encerrado sem motivos justificados, ou rejeitado por motivos derivados sem motivos justificados para qualquer pessoa deficiência, emprego ou trabalho constitui crime e é punível com pena de prisão e multa de 1 (um) a 4 (quatro) anos (CARVALHO-FREITAS,2008).

O Decreto nº 3.298 / 99, que regulamenta as leis acima mencionadas, determina que as empresas proporcionem às pessoas com deficiência um determinado percentual de reservas de trabalho e apliquem multas com base no número total de empregados.

Este estudo parte do entendimento de que esta legislação denominada inclusividade entrou em vigor. Portanto, o comportamento que estipula é necessário. Como a matrícula escolar e o recrutamento de empresas estão diretamente relacionados à punição, a legislação tem desencadeado mudanças sociais: ela não só pode produzir efeitos, mas também produzirá efeitos, sejam eles desejáveis ou indesejáveis. Portanto, é necessário analisar o que está acontecendo nas escolas e nas empresas, pois segundo as leis obrigatórias, o percentual de crianças com deficiência que se matriculam nas escolas e contratam adultos com deficiência para preencher vagas.

3.4.1 Direito à educação e ao trabalho da pessoa com deficiência

Como todos sabem a legislação que garante o acesso a escolas e empresas para pessoas com deficiência entrou em vigor em 1989. Suporte legal. Do ponto de vista do reconhecimento, o termo legislação inclusiva é enganoso e se refere à legislação que garante a matrícula e retém empregos na empresa para pessoas com deficiência.

Não se deve apenas falar sobre inclusão, mas sim vinculá-la à personalização. A análise da legislação que apóia a inclusividade permite afirmar que seu objetivo central, ou seja, a inclusividade almejada pela lei pode ser mais bem transformada por meio do processo de inclusividade e individualização (GIL,2002).

3.4.2 Influência da legislação na mudança das relações sociais nas escolas e nas empresas

O ordenamento jurídico brasileiro garante o direito das pessoas com deficiência à integração em escolas e empresas. A garantia vem diretamente do fundamento constitucional que fundamenta a estrutura do Estado brasileiro: como país democrático de direito, contém todos os princípios necessários para garantir a inclusividade. O nome implica o compromisso do poder público de garantir e fazer cumprir os direitos fundamentais (HEINSKI, 2004).

Uma vez que a inclusão é um direito apoiado pela ameaça de sanções, e considerando as desvantagens das escolas e empresas no recrutamento ou contratação de pessoas com deficiência, posso supor que a inclusão será realizada por meio da postura dos direitos da mãe para alcançar seus filhos com deficiência e pessoas com deficiência Educação sobre o próprio direito subjetivo ao trabalho (BATISTA, 2004).

Nesse caso, é difícil usar a lei como intermediária para defender posições. Se a escola não for voluntária ou espontaneamente aberta e inclusiva, é improvável que a mãe de uma criança deficiente a force a entrar. A mesma reflexão parece válida

para as empresas: nenhum trabalhador com deficiência continuará a trabalhar em um ambiente hostil, vivenciar desrespeito e humilhação, ou em um ambiente onde as pessoas interpretem seu trabalho como atos de amor ou caridade (BOM SUCESSO, 2002).

3.5 Estratégias positivas para melhoria de condições das PCD no ambiente de trabalho

A inclusão não se resume apenas a uma contratação, requer, sobretudo, um preparo da própria organização para que sejam alcançados resultados de sucesso.

3.5.1 Identificar os níveis de aceitação e de rejeição

Na verdade, para tornar o ambiente de trabalho inclusivo, além da adaptação física, também é necessário desenvolver ações que promovam o bom relacionamento interpessoal. Por falta de informação, preconceito ou mesmo desconhecimento de como agir, é comum que alguns funcionários resistam e / ou rejeitem a ideia de tornar a pessoa com deficiência um colega (BATISTA, 2004).

Por esse motivo, é interessante que o RH da empresa, a par de outras áreas, avalie o grau de aceitação e rejeição da contratação de pessoas com deficiência. Após isso ser determinado, um plano de ação pode ser desenvolvido para aumentar a aceitação e criar um ambiente mais aberto, descontraído e tranquilo para as pessoas com deficiência que estão prestes a ingressar ou ingressaram na empresa (HEINSKI, 2004).

3.5.2 Executar atividades de sensibilização e treinamento em todos os setores

Depois de compreender o nível de aceitação e rejeição, os gerentes serão capazes de planejar intervenções. O importante é ensinar a toda a equipe como é produtivo conviver com pessoas diferentes e aprender com elas. Por sua vez, os funcionários precisam aprender a conviver com novas pessoas e devem compreender que as pessoas com deficiência não dependem de pessoas. Pelo

contrário, eles são totalmente capazes e eficientes, exigindo apenas algumas condições diferentes.

A conscientização terá um grande impacto na ocorrência de inclusão. Afinal, a falta de informação pode causar desconforto e desconfiança a qualquer pessoa. Muita gente não sabe, mas grande parte da população brasileira é deficiente. No entanto, devido à inclusão social, as pessoas com deficiência enfrentam muitos desafios e muitas vezes ficam restritas a residências ou a certos ambientes sem barreiras (BATISTA, 2004).

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), existem 610 milhões de pessoas com deficiência no mundo, das quais 386 milhões (63,3%) são economicamente ativas (15 a 64 anos, aptas para o trabalho). Segundo dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), aproximadamente 8.000 brasileiros são deficientes a cada mês. Portanto, é vital que empresas e indivíduos ajudem a construir uma sociedade mais inclusiva (HEINSKI, 2004).

Com esse tipo de informação, os funcionários tornam-se sensíveis, conscientes e comprometidos em apoiar as pessoas com deficiência. O treinamento também é essencial para estabelecer uma relação de trabalho que permita tolerância. Os colaboradores e as empresas podem necessitar modificar os procedimentos operacionais, além de promover a adaptabilidade na execução das tarefas, para que as pessoas com deficiência se adaptem aos procedimentos de trabalho. Respeitar as necessidades, integrar toda a equipe, será possível tornar a experiência cotidiana mais atrativa e valiosa para todos (GIL, 2002).

3.5.3 Promover relacionamentos saudáveis entre os colaboradores com a PCD

Funcionários informados e sensíveis serão capazes de estabelecer relações de trabalho com pessoas com deficiência. Bondade e gentileza devem ser a base desse relacionamento, assim como qualquer outro relacionamento. Ao mesmo tempo, deve ser chamado de "deficiente", e não outros adjetivos ou termos depreciativos.

Para isso, além de deixar claro que preconceito e abusos são inaceitáveis, a ideia da empresa de investir nas pessoas também deve ser consolidada. É importante orientar a equipe e fornecer informações sobre as funções e limitações dos novos colegas para que sejam recebidos na chegada. Algumas informações que merecem destaque são (HEINSKI, 2004):

- Função que vai desempenhar;
- Horário de trabalho;
- Líder de referência (toda PCD deve ter um líder responsável por apoiar, tirar dúvidas e ajudar nas dificuldades no cotidiano laboral);
- Tipo de deficiência e suas limitações.

3.5.4 Fazer um mapeamento da acessibilidade

As relações interpessoais representam uma máxima importância, porém a realização de adaptações entre os ambientes físicos também é essencial. Para que isso seja possível, a organização precisa realizar um mapeamento de acessibilidade, ou seja, apresentar as barreiras e os pontos que impedem a passagem e facilitem o acesso dos PCD. (IBGE, 2010).

3.5.5 Adotar estratégias ergonômicas para possibilitar a inclusão da PCD

A ergonomia visa adaptar as condições de trabalho às condições psicofisiológicas do colaborador. Portanto, a inclusão da PCD no ambiente de trabalho criará a necessidade de adaptações ergonômicas, que viabilizarão a acessibilidade e garantirão o acesso apropriado às pessoas com deficiência ao local de trabalho (GIL, 2002).

Com relação a isso, a ergonomia propicia: conforto, segurança e independência durante a utilização dos ambientes e dos equipamentos. Dessa forma, torna-se otimista o processo de inclusão, e para que isso venha de fato a ocorrer, o espaço precisa dispor de sinalização tátil, visual e sonora de modo

integral, com banheiros em adequação, acessibilidade nas rotas e demais melhorias (HEINSKI, 2004).

Quanto maior a adaptação do ambiente, maior a liberdade e autonomia das PCD e conseqüentemente, maior a sua produtividade. A organização que já possui PCD em seu corpo de trabalho precisa adotar ações inclusivas para adequá-la ao seu ambiente de trabalho. E, sobretudo, é necessário educar e manter informada a equipe de trabalho com relação à compreensão e aceitação de todos, de forma a evidenciar o quanto é valiosa e produtiva a convivência com essas pessoas (BATISTA, 2004).

3.5.6 Contar com um apoio especializado

A implantação de um programa de inclusão de PCD dentro da empresa demanda um alicerce de experiência e conhecimento para que o mesmo torne-se eficaz. Para que isso seja possível, parcerias especializadas nesses tipos de programas podem fazer toda a diferença. As questões de comportamento e relacionamento são as principais razões apontadas como dificuldades de permanência na empresa pelas PCD (CARVALHO-FREITAS, 2008).

Logo, é importante considerar necessária a capacitação e qualificação de chefes de equipes com relação a minimizar e erradicar tais razões para dificuldades de permanência de PCD na empresa. Assim, esses profissionais podem sensibilizar os colaboradores da organização para que eles possam aceitar as diferenças e promover a inclusão destas pessoas (HEINSKI, 2004).

3.5.7 Divulgar internamente o programa de inclusão

A gerencia da empresa deve se mobilizar para implementar um programa de inclusão das PCD bem consolidado. É preciso que os valores da organização estejam bem alinhados para que aconteça o apoio necessário e indispensável, assim como a divulgação de sua implementação possa ser intensa (GIL, 2002).

Devem ser adotados regras e princípios visando um processo de inclusão mais natural possível. Isso irá depender, antes, de uma comunicação da diretoria da empresa, fazendo com que haja uma divulgação suficiente do programa para todos os que têm o direito de usufruir do mesmo (BOM SUCESSO, 2002).

Com isso, a facilidade na informação deve estar disponível para qualquer colaborador. Em especial, os gerentes e supervisores devem estar esclarecidos das informações para garantir que sua equipe esteja a par dos reais objetivos do programa de inclusão e sua importância para a própria empresa e para os novos colaboradores que necessitam dele (HEINSKI,2004).

3.5.8 Conscientizar e capacitar supervisores e chefes de equipe

Conjugado com a divulgação do programa, é necessário que se haja um cuidadoso trabalho com relação a conscientização da equipe. Adentrar na realidade das PCD, conhecendo suas limitações, é algo extremamente indispensável, para que haja a facilitação dos relacionamentos. Simultaneamente, é necessário que todos fiquem cientes de estabelecer uma boa relação profissional. Esse é o cuidado essencial para que sejam evitados constrangimentos e tratamentos diferenciados entre os colegas, seja de apoio ou rejeição (BOM SUCESSO, 2002).

Ainda nesse contexto, a capacitação de chefes de equipes e gerentes é indispensável, para que eles possam fortalecer as iniciativas de conscientização dentro de suas equipes. A condição de uma PCD não pode nem deve ser vista como uma diferença, e sim, como uma demanda natural que tem a oportunidade de ser também aproveitada, assim como qualquer uma outra (HEINSKI, 2004).

3.5.9 Oferecer um plano de carreira

De modo geral, as taxas de turnover de PCD's são altíssimas. A falta de entrosamento e de perspectivas futuras pode facilmente conduzir ao desinteresse e ao sentimento de necessidade de mudança, diante da monotonia da empresa do colaborador. Aproveitar as habilidades, competitividade, e competências técnicas é

um excelente incentivo e a sinalização concreta de perspectivas. Assim, definir e gerenciar metas passam a ser uma rotina incorporada à gestão das atividades da pessoa dentro de suas atribuições na empresa. (CARVALHO-FREITAS, 2008).

A deficiência não é um problema definido, mas a desvantagem social potencial que uma pessoa com deficiência possui prove do fato do reconhecimento da deficiência como diversidade e da determinação que não ter deficiência seria a norma, pois o diferente é uma relação (ESTEVAM et. al., 2020).

Nesse sentido, a diversidade pode ser vista como um conceito que depende da relação, da seleção e da segregação. Vista como uma forma de diversidade, as preocupações com a deficiência podem ser desprezadas ou escondidas nas empresas em comparação com outras formas de diversidade, segundo Estevam et al. (2020).

Os quatro tipos de culturas organizacionais distintas são gerados nas empresas analisadas pela ética da diversidade são a paroquial, etnocêntrica, ingênua e sinérgica (SIMONELLI; FILHO, 2017).

As empresas, então, teriam como possibilidades de relação com as pessoas com deficiência uma postura de Exclusão organizacional com estigmatizarão; Integração sem mudança organizacional; e Inclusão, tomando a diversidade como cultura organizacional, segundo Simonelli e Filho (2017).

Dessa forma, a questão da deficiência está relacionada com a eficiência, identificada como o princípio pelo capitalismo, que busca sempre as primícias da perfeição e da eficácia (JUNIOR; FERRAZ, 2020).

A deficiência, para o capitalismo, se relaciona a negação da eficiência necessária ao funcionamento sócio laboral e, além disso, denuncia a imperfeição humana no espaço social privilegiado pelo capitalismo, conforme disse Junior e Ferraz (2020).

Perlin et al. (2016, p. 17) diz que:

A atitude dominante de homogeneização, normatização e segregação tiveram que, parcialmente pelo menos, dar lugar, como discurso e como prática, a um discurso mais heterogêneo, que contenha a

diferença e seja mais inclusivo, dando espaço, na sociedade em geral e no mercado de trabalho especificamente, para princípios como os da responsabilidade social e da gestão da diversidade.

Vários estudos sobre a questão da inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho apontam que a contemporaneidade tem gerado novos fatores de exclusão e preconceito em função da inserção no trabalho pela Lei de Cotas (PERLIN et. al., 2016).

Entretanto, também tem propiciado maior oportunidade para que as pessoas com deficiência tenham um trabalho e desenvolvam uma carreira, existindo como trabalhadores, auxiliando na construção do mundo social pelo trabalho e, conseqüentemente, constituindo uma identidade no trabalho para além da identidade estigmatizada de pessoa com deficiência (DIAS et. al., 2020).

Ainda sobre isso, Dias et al. (2020, p. 15) fala que:

De outro lado, as principais conquistas, muitas vezes mais potenciais do que reais, com a diversidade nas organizações seriam: a possibilidade de inserção e desenvolvimento no trabalho, o reconhecimento como trabalhador, a possibilidade da construção identitária no trabalho, para além da identidade estigmatizada de pessoa com deficiência, a ruptura da sensação de incapacidade, o investimento em ações de qualificação, as mudanças na postura da família em relação à deficiência e a necessidade de convivência ampliada.

Em termos do desenvolvimento do plano de carreira, há uma mudança significativa em seus padrões para todos os trabalhadores, e as pessoas com deficiência estão, também, inseridas nesse processo (OLIVEIRA, 2016).

Existem diversas iniciativas públicas de Inclusão de PDC nas empresas, baseadas na lei de inclusão de pessoas com deficiência. São programas governamentais que incentivam a profissionalização e que oferecem vagas no setor público, segundo Oliveira (2016).

Algumas empresas até superam as cotas de PCD exigidas pela lei e adéquam seus meios de comunicação para oferecer opções em libras (para que pessoas surdas ou mudas possam se comunicar). Além de fornecer treinamentos especiais de desenvolvimento profissional (HOBOLD et. al., 2018).

Porém, mesmo com essas medidas, os profissionais PCD ainda costumam sofrer com uma grande desmotivação nas empresas. Isso acontece por conta de todo o processo que costumamos chamar de inclusão, Hobold et al. (2018).

O problema de como implementar um programa de inclusão de pessoas com deficiência começa pelo fato da Lei de Cotas não ser bem interpretada. Além disso, um projeto de inclusão de PDC nas empresas não é algo que acontece da noite para o dia (LIMA et. al., 2021).

Antes de a lei existir, infelizmente, as empresas não tinham interesse em contratar e desenvolver profissionais com alguma deficiência. E até hoje o preconceito constrói uma barreira difícil de ser quebrada para esses profissionais, conforme Lima et al. (2021).

Um importante passo para contribuir com a carreira das pessoas com deficiência é reconhecer o que já foi feito para a inclusão. Desse modo, a direção da empresa deve traçar um histórico das ações realizadas e avaliar quais foram os resultados, bem como os reflexos no cotidiano do trabalho (BATISTA, 2004).

Depois de realizar o diagnóstico, deve se criar um censo de inclusão, pois permite que seja possível identificar quais colaboradores com deficiência atuam na empresa, em quais funções e assim traçar um plano de desenvolvimento que respeite às ambições de cada um (DIAS et. al., 2013)

É importante avaliar a acessibilidade arquitetônica em um plano de desenvolvimento para pessoas com deficiência, pois a ausência de ambientes inclusivos é capaz de gerar insatisfação nos colaboradores, segundo Batista (2004).

Ainda sobre a questão de condições de trabalho, o plano de carreira deve analisar também quais acessibilidades tecnológicas a empresa oferece para que o profissional com deficiência possa atuar com eficiência. Atualmente, tem se inúmeras possibilidades como computadores adaptados, audiodescrição, LIBRAS, legendas, etc, conforme citado por Dias et al. (2013)

Quando a gestão percebe o quanto é válido investir no desenvolvimento das pessoas com deficiência fica muito mais fácil identificar quais oportunidades podem ser oferecidas a elas. Aqui existe uma via é de mão dupla, tanto o próprio deficiente

pode avaliar quais vagas existentes encaixam com os colaboradores quanto identificar quais habilidades os colaboradores têm para oferecer novas oportunidades de crescimento (DIAS et. al., 2020).

3.5.10 Acompanhar de perto o desenvolvimento do colaborador

O desenvolvimento profissional é sobre a capacidade de compreender o trabalho executado e buscar ferramentas e competências para melhorá-lo. Desenvolvimento do colaborador é um processo contínuo, que deve ser estabelecido desde o início da carreira de seu colaborador e tem foco em melhorar habilidades e procedimentos realizados por ele (ESTEVAM et. al., 2020).

O desenvolvimento do colaborador é o conjunto de atitudes e construções que levam os indivíduos a superar seus desafios e seguir em jornadas de sucesso e realizações. Esse desenvolvimento não tem apenas foco em sua função atual exercida, mas também com o que pode ser alcançado no futuro, de acordo com Dias et al. (2020).

No mercado atual, quem não se atualiza e permanece estagnado perde a chance de evoluir. Sair da zona de conforto é importante e, claro, é um passo que deve ser tomado individualmente (GIL, 2002).

Porém, as empresas têm grande responsabilidade nesse desenvolvimento afinal, elas devem fornecer insumos e incentivos para que o profissional esteja em constante crescimento e desenvolvimento (HEINSKI, 2004)

Desenvolver pessoas é uma tarefa importante, pois funcionários qualificados, independente de qual setor ou cargo ocupem, interferem diretamente nos resultados de negócio, conforme Dias et al. (2020).

O desenvolvimento pode ser adquirido de diversas formas, sejam cursos profissionalizantes, treinamentos, vivência, troca de experiências, consultorias, entre outros, de acordo com Heinski (2004).

O primeiro passo no desenvolvimento profissional é entender que os profissionais são diferentes e que cada um aprende de um jeito. Não adianta oferecer um recurso educacional e exigir que todos tenham o mesmo nível de aprendizado e resultados (HOBOLD et. al., 2018)

Além disso, desenvolvimento profissional não se trata de dar um treinamento anual e ficar apenas nisso. O aprimoramento é um processo contínuo e, para que dê resultados, é preciso que as equipes de recursos humanos estejam atentos aos talentos da empresa e suas necessidades (JUNIOR; FERRAZ, 2020).

O acompanhamento do desenvolvimento do colaborador precisa ser observado durante o período de adaptação da PCD quando a mesma adentra na empresa. Não é o oferecimento de cargos/salários diferentes, mas sim o acompanhamento do processo de ingresso/integração. O foco deste acompanhamento deve se basear no desenvolvimento normal de relações internas e no gerenciamento de barreiras que aparecem eventualmente (HEINSKI,2004).

Logo, o cuidado inicial se baseia na restrição de dificuldades durante a integração profissional da PCD. Há uma série de medidas que podem ser tomadas para garantir que a iniciativa de inclusão de PCD no mercado de trabalho obtenha sucesso. Além do mais, deixar de atender às demandas de trabalho por falta de inclusão pode refletir em problemas fiscais para a organização e punições legislativas (BOM SUCESSO, 2002).

O primeiro passo para conseguir fazer a inclusão de pessoas com deficiência é ajustar a cultura da sua empresa. É essencial que a temática da diversidade e inclusão faça parte do seu quadro de valores, e, ainda, que existam metas, que devem ser usadas como guia para a definição de um plano de ação dentro do seu negócio (ESTEVAM et. al., 2020).

É importante que a diferença entre o conceito de diversidade e inclusão esteja muito clara para todos os seus colaboradores. Inclusive, você sabe qual é? Para que possa entender, a diversidade é quando temos a presença de pessoas diferentes em um mesmo local. Agora, a inclusão é quando essas pessoas são postas de maneira justa nesse lugar, promovendo a sua integração com o meio(SIMONELLI; FILHO, 2017).

A partir da conscientização dos seus colaboradores, as pessoas com deficiência vão conseguir, de fato, se sentirem incluídas. Não adianta a empresa oferecer postos de trabalho, se o ambiente não está pronto para respeitar as diferenças. Quando esse cenário acontece, a tendência é que os profissionais com deficiência tenham uma experiência muito negativa — e um clima corporativo desfavorável não é legal (JUNIOR; FERRAZ, 2020).

Os grupos de diversidade e inclusão devem ser um recurso para que o diálogo entre a marca e as pessoas que fazem crescer seja cada vez mais estimulado. É importante que as ações desenvolvidas sejam compartilhadas para todos os seus colaboradores (PERLIN et. al., 2016).

Todas as questões relacionadas à acessibilidade devem ser olhadas com cuidado, pensando na experiência da pessoa com deficiência e realizando todos os ajustes necessários para receber bem todos os seus talentos (DIAS et. al., 2020).

Muitas vezes, coisas simples não pensadas, como a necessidade de ter um banheiro adaptado, rampas para ajudar na locomoção de cadeirantes ou, até mesmo, o uso de ferramentas tecnológicas para facilitar a comunicação com pessoas com deficiência auditiva ou mudas, por exemplo (HOBOLD et. al., 2018).

Hoje, existem diversas oportunidades de melhorias em qualquer negócio quando falamos de integração na empresa. É interessante fazer um benchmarking com outras organizações que são consideradas referências em diversidade e inclusão, pois, a partir dessa troca de conhecimento, vai ser possível aplicar ações mais interessantes (LIMA et. al., 2021).

A equipe de Recursos Humanos em conjunto com os gestores, faça um diagnóstico do time que vai receber o novo colaborador. A partir disso, entendendo quais os níveis de aceitação, é possível planejar ações, segundo Junior e Ferraz (2020).

Intervenções com base na entrega de informações e conscientização colaboram para que a inclusão aconteça. Com isso, podem ser evitados desconfortos e dúvidas, construindo um ambiente harmônico e acolhedor, conforme disse Hobold et al. (2018)

É essencial entender que as habilidades dos colaboradores e competências devem ser consideradas e aprimoradas. Um plano de carreira bem definido é sinal de oportunidades de crescimento dentro da empresa (OLIVEIRA, 2016).

Além disso, estratégias de desenvolvimento terão impacto positivo no time como um todo que estará motivado a alcançar suas metas e não haverá desconfianças, que muitas vezes ocorrem, sobre a capacidade da PCD para ocupar determinado cargo (SIMONELLI; FILHO, 2017).

3.6 Questionário em Fonte Primária Não Estruturado

Foi aplicado um questionário com 12 perguntas subjetivas referentes aos processos de contratação, inclusão e reconhecimento profissional dos PCD em uma empresa do ramo de gestão de resíduos localizada em Jaboatão dos Guararapes/PE, denominada Locar. A coleta dos dados foi realizada a partir de entrevista com a analista da empresa, em uma visita à mesma.

Em resposta ao meio de pesquisa utilizado, das 13 perguntas feitas, todas foram respondidas de acordo com a análise da empresa, sendo maior parte pela a analista da empresa, a qual respondeu em nome da situação real em que a empresa se encontra com relação aos processos de inclusão e evolução da qualidade de vida no trabalho das pessoas com deficiência contratadas pela mesma.

A pesquisa foi realizada a partir da observação em uma única empresa, assim sendo aplicado somente um modelo teórico de pesquisa, indica-se a realização de pesquisa na mesma empresa, em uma oportunidade futura, observando se houve evolução dentro da empresa sobre as ações.

3.6.1 Análise das respostas do questionário aplicado

Esse questionário visou entender a qualidade de vida proporcionada pela Locar as pessoas com deficiência em seu local de trabalho.

A primeira pergunta do questionário foi em relação a o quantitativo de PCD na Locar, a resposta obtida foi que:

“Doze PCD's, três vigias, um ferramenteiro, quatro agentes de limpeza, um auxiliar de serviços gerais, um auxiliar de tráfego, um mecânico e um auxiliar administrativo, atendendo assim 3% da sua totalidade de 415 colaboradores, ordenada pela lei de cotas que garante a inclusão de PCDs no mercado de trabalho.”

De acordo com a Lei de Cotas exige um percentual de funcionários PCD levando em consideração o total de funcionários:

A Lei de Cotas exige que as grandes empresas tenham um número mínimo de colaboradores com deficiência nos seus quadros – de 2% a 5% do número total de funcionários, na proporção de 100 a 200 funcionários: 2%; de 201 a 500 funcionários: 3%; de 501 a 1000 funcionários: 4% e de 1001 em diante: 5% (Brasil, 1999).

A segunda pergunta foi em relação às quais políticas vêm sendo adotadas para a melhoria da qualidade de vida dos PCD's e na inclusão de todos. A resposta obtida foi que, “o Ministério do Trabalho visa interagir junto com as empresas as melhores oportunidades de emprego para pessoas com algum tipo de deficiência.”

Pessoas com deficiência é prioridade nas políticas públicas do Ministério da Cidadania e também da Locar, ofertar proteção social e possibilitar autonomia dos cidadãos.

A inclusão social traz no seu bojo a equiparação de oportunidades, a mútua interação de pessoas com e sem deficiência e o pleno acesso aos recursos da sociedade. Cabe lembrar que uma sociedade inclusiva tem o compromisso com as minorias e não apenas com as pessoas portadoras de deficiência (VIOLANTE; LEITE, 2011).

Com isso, essas políticas buscam a inclusão e a plena participação delas na vida em sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas e principalmente, no trabalho, segundo Violante e Leite (2011).

A terceira pergunta buscou entender qual a chance de ampliar os funcionários com PCD's e as políticas adotadas para as melhorias da inclusão. A resposta do entrevistado é que “toda contratação de PCD's em uma empresa vem sendo obrigada e monitorada junto ao ministério do trabalho, tendo uma cota a ser cumprida, no futuro esta cota pode ser bem mais ampliada.”

Visando o cumprimento das medidas dispostas, as empresas propõem cada dia mais a melhora do ambiente de trabalho para as pessoas que possuem algum tipo de deficiência, dando a elas a oportunidade de emprego, e, além disso, cumprir a cota de 3% de PCD (WALLERIUS; BISSANI, 2015).

A quarta pergunta visa descobrir qual a maior dificuldade ou dificuldades encontradas no ambiente de trabalho dentro da Locar. A resposta obtida foi que, “a maior dificuldade que encontramos na Locar, ainda é a locomoção para contratar PCD’s cadeirantes, surdos e mudos.”

Apesar das empresas oferecerem vagas, em todo lugar no Brasil, a dificuldade de adequar o ambiente para a PCD ainda é um problema. Porém os empresários sempre buscam a melhoria dessas questões e também visam a qualidade do ambiente de trabalho para que os funcionários possam exercer bem sua função, de acordo com Wallerius e Bissani (2015).

A pergunta cinco procura saber se existe indiferença ou preconceito na empresa por ser PCD. A resposta obtida foi que, “de jeito nenhum, todos são tratados como pessoas normais. “

Além do espaço físico agradável e acessível, um ambiente de trabalho necessita de harmonia entre as pessoas e principalmente respeitoso, para todos, independente da pessoa possuir ou não algum tipo de deficiência (SCHWARZ; HABER, 2009).

A sexta pergunta buscou saber o que poderia ser aprimorado na Locar para ter um ambiente de trabalho melhor. A resposta obtida foi, “acessos melhores para locomoção e poder contratar outros PCD’s.”

É importante salientar que as empresas que oferecem acessibilidade à população passam uma mensagem positiva ao se preocupar com a diversidade e a inclusão, além de se posicionarem como uma organização consciente e preocupada com o bem-estar social, segundo Schwarz e Haber (2009).

A sétima pergunta busca saber se a Locar investiu para adaptá-los no ambiente de trabalho. A resposta obtida foi “ainda não, porém estamos com um projeto futuro para implementar boa parte da empresa, assim trazendo uma qualidade melhor para os PCD’s.”

Pautada no direito de pessoas com deficiências poderem circular com autonomia e dignidade, essa questão levou à construção de instrumentos urbanos preparados para permitir a todos o acesso à cidade, pois a acessibilidade de pessoas com deficiência não é apenas um problema das empresas (VASCONCELOS, 2010).

No entanto, muitos desafios ainda permanecem, pois, as pessoas com deficiência ainda enfrentam dificuldades em razão da falta de estrutura e de políticas insuficientes voltadas às suas demandas, segundo Vasconcelos (2010).

Além disso, esse debate tem sido aberto a outros segmentos da população. Pessoas idosas apresentam uma série de limites para acessar qualquer local da cidade na forma como ela se estrutura hoje, de acordo com Vasconcelos (2010).

Diante dessas questões, é fundamental pensar em como melhorar a estrutura urbana para que ela seja mais acessível aos diferentes grupos que ocupam uma cidade (VASCONCELOS, 2010).

A pergunta oito busca saber quais as principais dicas do entrevistado para inclusão de PCD na empresa. A resposta foi que:

“Para incluir um PCD na Locar temos um pouco de burocracia, por conta do tipo de trabalho que produzimos na empresa. então existe todo um reparo na hora da contratação, com um treinamento específico sobre a área em que o PCD vai ocupar, contando com a dedicação e foco do participante.”

A inclusão de pessoas com deficiência em uma empresa é um caminho para permitir que as habilidades e as competências profissionais do indivíduo possam ser utilizadas pelo mercado (MONTEIRO et. al., 2013, p. 12).

Nesse sentido, é consolidado pela iniciativa de as empresas incluírem-las em seus quadros e constitui um cuidado a ser observado nos processos de recrutamento e seleção, segundo Monteiro et al. (2013).

No entanto, não basta a contratação: é preciso oferecer um clima organizacional planejado e adequado às necessidades da PCD. Assim, a empresa tornará o ambiente verdadeiramente inclusivo e garantirá o bem-estar de todos os colaboradores, de acordo com Monteiro et al. (2013).

A nona pergunta é sobre o processo de contratação e integração de PCD. A resposta obtida do entrevistado foi que

“Verificamos o laudo médico junto com o cid-10, onde o médico atesta o grau de sua deficiência, com isso veremos se tem como se adaptar em algum setor que tenha as condições de acessibilidade na empresa ou não.”

O laudo médico para PCD é um documento que comprova formalmente a deficiência de uma pessoa. Obter esse laudo é muito importante ter acesso aos direitos reservados a pessoas com deficiência (MONTEIRO et. al., 2013).

Ele é indispensável inclusive para ser contratado por empresas pela lei de cotas para PCDs, criada para garantir a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, segundo Monteiro et al. (2013).

Em relação a pergunta dez esta busca saber se existe alguma regra especial quanto à formalização do contrato de trabalho com trabalhador portador de deficiência. A resposta do entrevistado foi, “Como falei anteriormente, tem que ter o laudo médico, junto com o cid-10 para ser encaminhado a médica do trabalho na hora do exame admissional.”

Tratando-se dessa formalização, as normas gerais da CLT em relação ao contrato de trabalho aplicadas ao trabalhador sem deficiência também são aplicadas ao portador com deficiência (VILELA et. al., 2018).

A pergunta onze busca entender se existe diferença na remuneração do profissional com deficiência. A resposta obtida foi “não, não, de jeito nenhum. todos recebem de acordo com sua função.”

De acordo com Brasil (1988), não há qualquer diferenciação quanto ao salário a ser pago ao PCD, sendo igual aos demais empregados na mesma função, força do art. 7º, incisos XXX e XXXI, da Constituição Federal de 1988 e o art. 461 da CLT.

As perguntas doze e treze buscam saber sobre o tratamento que a pessoa que possui deficiência receber por parte dos colegas de trabalho e se a empresa possui algum instrumento que pode se utilizar para coibir e reprimir qualquer tipo de discriminação, respectivamente.

A resposta da pergunta doze foi “sim, mas nunca presenciamos ninguém sendo tratado de forma constrangedora ou mal tratada, aqui não tem nenhum tipo de discriminação.”

A resposta para a pergunta treze foi “chamando a atenção, advertindo verbalmente ou por escrito, chegando até ser suspenso do ambiente de trabalho por alguns dias.”

No Brasil muitos deficientes passam por situações onde são discriminados, porém isso é proibido por lei e causará a prisão para o acusado: o artigo 88 da Lei 13.146/2015 tipifica como crime a conduta: “Art. 88 Praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência.” A sanção para quem comete referido ilícito penal é a pena de reclusão de 1 a 3 anos e multa (BRASIL, 2015, p. 31).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista que o presente tema tem como objetivo a qualidade de vida no trabalho (QVT) para os PCD's, que vem através de observações no ambiente laboral e seus colaboradores, visando fornecer recrutamento, seleção e serviço na empresa para este público em especial, oferecendo melhores condições de trabalho, tratando de um fator primordial e social para que eles desenvolvam bem suas habilidades profissionais, foram atendidos aos 4 objetivos propostos ao trabalho.

As pessoas com deficiência apresentam a infeliz realidade de ainda enfrentar condições precárias de acessibilidade e fatores negativos associados à inclusão social sendo dado como incapaz de trabalhar ou desenvolver atividades no ambiente corporativo e na sociedade. A evolução da inclusão das pessoas com deficiência no mercado tem levantado a preocupação de que só a contratação não é suficiente, é necessário não só capacitá-los, mas também aos demais colaboradores, e orientá-los para que tenham saúde ocupacional, e construção de relacionamentos saudáveis entre eles.

Para tanto, é necessário conceitos e abordagens, principais dificuldades enfrentadas pelas PCD no mercado de trabalho, políticas de inclusão e acessibilidade garantidas na legislação no ambiente de trabalho e estratégias que contribuem para inclusão com qualidade de vida no ambiente de trabalho. Realizou-se, então, uma pesquisa de questionário em fontes primárias não estruturado com a Empresa Locar.

Outro objetivo atingido foi o de avaliar e compreender os desafios e superações das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho da Locar, responsável pela gestão de resíduos em Jaboaão dos Guararapes, de forma a evidenciar as leis, direitos, dificuldades e estratégias utilizadas para melhorar a qualidade de vida em decorrência da inserção dos PCD's no mercado de trabalho.

Pesquisou-se sobre políticas adotadas por uma empresa de gestão de resíduos na cidade de Jaboaão para melhoria da qualidade de vida para PCD, a fim de investigar os fatores que impactam a qualidade de vida no trabalho da PCD da empresa de gestão de resíduos na cidade de Jaboaão dos Guararapes.

Portanto, quando as questões da pesquisa são respondidas, verifica-se que a empresa ao contratar e atribuir PCDs, busca acima de tudo manter o respeito, estuda o local / área ideal para os mesmos, se preocupa para que não haja desigualdade em termos de relacionamento interpessoal ou de salários, como consequência a pesquisa de opinião aponta que os cargos são considerados vantajosos e obtiveram o consentimento dos colaboradores.

REFERÊNCIAS

BATISTA, C.A.M. **Inclusão: construção na diversidade**. Belo Horizonte: Armazém de ideias, 2004.

BOM SUCESSO, E.P. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso: 26 nov. 2021.

BRASIL. **Lei 13.146 de 06 de junho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em 26 nov. 2021.

BRASIL. **Lei 8.213 - Decreto n. 129, de 22 de maio de 1991**. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, 1991.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, 1999.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília, 1999.

CARVALHO-FREITAS, M.N.; SUZANO, J.C.; ALMEIDA, L.A.D. **Atitudes dos gestores no setor de serviços frente à inserção de pessoas com deficiência como clientes potenciais**. In: XXXII. Encontro Da Associação Nacional Dos Programas De Pós-Graduação Em Administração. Anais... Rio de Janeiro, 2008.

DIAS, C. A.; MONTEIRO, L. G.; OLIVEIRA, S. M. Q. Representações sociais da Lei de Cotas (Lei 8213/91) por portadores de necessidades especiais (pnes) no território de Governador Valadares. **Lex Humana (ISSN 2175-0947)**, v. 5, n. 2, p. 47-69, 2013.

DIAS, R. R. et al. Avaliação do programa de inserção e acessibilidade dos colaboradores com deficiência no ambiente de trabalho: um estudo de caso em uma cervejaria. **Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento**, v. 9, n. 12, pág. e7391210807-e7391210807, 2020.

ESTEVAM, J. A.; VIANNA, D. L.; FERNANDES, S. M. S. Inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: estudo transversal. **Revista Brasileira de Revisão de Saúde**, v. 3, n. 4, pág. 7766-7779, 2020.

GIL, M. (Coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

HEINSKI, R.M.M.S. **Um estudo sobre a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho**. In: XXVIII Encontro Anual Da Associação Nacional De Pós-Graduação E Pesquisa Em Administração. 2004. Curitiba. Anais... Curitiba, 2004.

HOBOLD, G. et al. A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE SÃO LUDGERO-SC. In: **Congresso Sul Catarinense de Administração e Comércio Exterior**. 2018.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censos 2007. Inovações e impactos nos sistemas de informações estatísticas e geográficas do Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2008.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Brasileiro de 2010**. Rio de Janeiro: IBGE, 2012.

JUNIOR, G. E. S.; FERRAZ, D. P. A. O uso dos recursos em tecnologia assistiva para a permanência de servidores com deficiência no ambiente de trabalho. **Trabalho & Educação**, v. 29, n. 2, pág. 89-104, 2020.

LIMA, M. M. et al. Um panorama do mercado de trabalho da pessoa com deficiência visual na cidade do Rio de Janeiro. **Interações (Campo Grande)**, v. 22, p. 211-223, 2021.

TREINTA, Fernanda Tavares et al. **Metodologia de pesquisa bibliográfica com a utilização de método multicritério de apoio à decisão**. Prod., São Paulo, v. 24, n. 3, p. 508-520, Sept. 2014. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132014000300002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 10 de maio de 2021.

OLIVEIRA, L. C. **A política de inclusão e o percurso de formação profissional do estudante com deficiência no Instituto Federal de Educação: um estudo de caso do Campus Planaltina**. 2016. Tese de Doutorado.

PERLIN, A. P. et al. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo numa empresa do setor cerâmico. **Desenvolvimento em Questão**, v. 14, n. 34, pág. 214-236, 2016.

SIMONELLI, A. P.; FILHO, J. M. J. Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura / Análise da inclusão da pessoa com deficiência no trabalho após 25 anos da publicação da lei de cotas: uma revisão da literatura. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 25, n. 4, 2017.

VASCONCELOS, F. D. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, p. 41-52, 2010.

VILLELA, J. N. et al. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: avanços e desafios observados no município de Teresópolis, Rio de Janeiro, Brasil. *Revista Educação Especial*, v. 31, n. 62, p. 741-758, 2018.

VIOLANTE, R. R.; LEITE, L. P. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 14, n. 1, p. 73-91, 2011.

WALLERIUS, K.; BISSANI, N. A inclusão dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. *Revista Tecnológica*, v. 2, n. 1, p. 1-20, 2015.