

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO CURSO DE
ADMINISTRAÇÃO

ALEXANDRA PEREIRA DA SILVA

JOSÉ CARLOS DE ASSIS JÚNIOR

LARISSA MANOELA DE SOUZA

**REFLEXÕES SOBRE A INCLUSÃO DE PESSOAS
COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

RECIFE

2022

ALEXANDRA PEREIRA DA SILVA

JOSÉ CARLOS DE ASSIS JÚNIOR

LARISSA MANOELA DE SOUZA

REFLEXÕES SOBRE A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

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

Professor Orientador: Dr. Jadson Freire Silva

RECIFE

2022

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

S586r Silva, Alexandra Pereira da
Reflexões sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de
trabalho. / Alexandra Pereira da Silva, José Carlos de Assis Júnior, Larissa
Manoela de Souza. - Recife: O Autor, 2022.

27 p.

Orientador(a): Dr. Jadson Freire Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Administração, 2022.

Inclui Referências.

1. PCD's. 2. Mercado de trabalho. 3. Inclusão. I. Assis Júnior, José
Carlos de. II. Souza, Larissa Manoela de. III. Centro Universitário Brasileiro
- UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658

Dedicamos esse trabalho e nossos esforços, a todas as pessoas que nos acompanharam e nos incentivaram ao longo desses árduos quatro anos de estudos e dedicação, nos deram sua confiança e atenção, dividiram conosco seus conhecimentos e nunca nos deixaram desistir, a nossa família, a nossos amigos a nossos professores.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus, foi dele que veio a nossa força e resiliência para continuarmos nossa jornada, nossos amigos e familiares que sempre estiveram por perto nos incentivando e motivando, aos nossos professores que nos passaram conhecimento sempre da melhor forma possível, dedicaram parte do seu tempo a nós, nos prepararam para enfrentar os desafios futuros, em especial queremos agradecer ao nosso orientador, que nos guiou no desenvolvimento desse TCC, sem ele nada teria sido possível.

“Toda ação humana, quer se torne positiva ou negativa, precisa depender de motivação.”

(Dalai Lama)

“A persistência é o caminho do êxito.”

(Charles Chaplin)

“O insucesso é apenas uma oportunidade para recomeçar com mais inteligência.”

(Henry Ford)

RESUMO

Este TCC tem como proposta relatar fatos sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e debater sobre suas dificuldades. Com o principal objetivo de compreender os desafios no ambiente corporativo, destacando a importância de um apoio social nesse processo. Para tanto foi realizado uma pesquisa exploratória bibliográfica para obter conhecimentos sobre o assunto abordado. Mostrando que mesmo com a lei de cotas nº 8.213/91, as empresas vêm dificultando a contratação de PCDs. Além disso, buscamos relatar a busca por igualdade social, assim como as reivindicações por melhorias de acessibilidade e condições de trabalho, para que possam exercer com excelência suas respectivas funções concedidas em sua empresa.

Palavras- chaves: PCD's, mercado de trabalho, inclusão.

ABSTRACT

This TCC aims to report facts about the inclusion of people with disabilities in the labor market, and discuss their difficulties. With the main objective of understanding the challenges in the corporate environment, highlighting the importance of social support in this process. Therefore, an exploratory bibliographic research was carried out to obtain knowledge about the subject addressed. Showing that even with the quota law nº 8.213/91, companies have been making it difficult to hire PCDs. In addition, we seek to report the search for social equality, as well as the claims for improvements in accessibility and working conditions, so that they can exercise with excellence their respective functions granted in their company.

Keywords: PCD's, labor market, inclusion.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	7
----------------	---

LISTA DE ABREVIACÕES E SIGLAS

PCD - Pessoa com deficiência

B.O - Boletim de ocorrência

INEP - Instituto nacional de estudos e pesquisas

SUMÁRIO

1 - INTRODUÇÃO	1
2 - FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	2
3 - METODOLOGIA	5
4 - RESULTADOS E DISCUSSÃO	7
4.2 Discussão	11
5 - CONCLUSÃO	14
6 – REFERÊNCIA	15

1 INTRODUÇÃO

Sabe-se que, não é de hoje que o Brasil enfrenta crises relacionadas ao desemprego. A primeira delas, em 1990, levou o país a uma posição de estar, entre os dez países do mundo, com a maior taxa de desempregados. Os números mudaram entre 2008 a 2015, obtivemos uma taxa de 9,3%.

Atualmente, o país ocupa o 4º lugar, num ranking que possui 44 países, atingindo 13,7 milhões de trabalhadores (G1, 2021).

Quando se trata de pessoas com deficiência (PCDS), as problemáticas se tornam ainda maiores (MOTA, 2021).

Os PCD's sofrem diariamente com diversos problemas de inclusão social como a acessibilidade, sociabilidade, preconceito (FILHA et al., 2020; SOARES, DE MOURA SOUZA, 2017).

Porém, a empregabilidade certamente é um dos maiores desafios deste grupo (DA SILVA SAMPAIO, 2019).

Em pleno século 21 é possível observar que as empresas ainda têm muita dificuldade para receber PCD's no seu quadro de funcionários. Apesar de amparados pela lei de cota 8.213/91, que obriga as empresas que possuam a cada 100 funcionários ter em seu quadro PCD's, porém a falta de capacitação das empresas, acabam, dificultando, a presença dessas pessoas no mercado de trabalho.

Para tal é relevante observar as principais problemáticas envolvendo essas pessoas, uma vez que é latente os desafios e aquilo que é possível fazer, para que esses trabalhadores tenham equidade de direitos, quando se trata de vagas de emprego.

Frente a isso, a pesquisa se objetiva em analisar as dificuldades sobre o nicho empregatício que as pessoas com deficiências mantêm.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Embora exista uma Lei (Lei nº 8.213/1991), que regulamenta que empresas com mais de 100 funcionários devam preencher de 2% a 5% do seu quadro com pessoas com deficiência, ainda existe resistência por parte dessas empresas, que dificultam com que pessoas com deficiência sejam empregadas formalmente.

Também existe uma enorme dificuldade de acesso a cargos de liderança para os trabalhadores que possuem algum tipo de deficiência.

Para fortalecermos a democracia, é preciso uma luta por melhores condições de vida para todos, visando igualdade e autonomia de todo cidadão. Porém, uma série de fatores faz com que as desigualdades existentes dificultem essa causa, fazendo com que grupos sociais vulneráveis não tenham seus direitos fundamentais respeitados, tendo como exemplo importante as pessoas com deficiência (PCD's). (SANTOS, 2016).

Uma grande parcela dessas práticas discriminatórias aos PCD's se deve ao capacitismo, que é como é chamado o preconceito que atinge as pessoas com deficiência, e que facilita a construção de obstáculos e desafios para a integração desses grupos em diversos âmbitos sociais (SOUZA, 2021).

Um dos maiores desafios da garantia de igualdade, é a inclusão das PCD no mercado de trabalho. Pois, embora seja reconhecido como um direito básico, grande parte da estrutura organizacional do mercado de trabalho não se adequa à capacidade de atender as necessidades dessas pessoas (BRITO et. al., 2020).

Segundo Caos (2019), apenas 10% dos profissionais com deficiência ocupavam esses cargos. Embora seja um sintoma do capacitismo, grande parcela desse bloqueio é o difícil acesso à educação de qualidade para esse grupo social. Situação a qual age de forma a impossibilitar o desenvolvimento, e a qualificação dessas pessoas.

Assim, é de extrema importância a qualificação das instituições de ensino, de forma que venham a se adaptar as necessidades adequadas para garantia do aprendizado de pessoas com deficiência, que embora seja fundamental, está longe de ser acessível para todos (BARROS et. al., 2015).

De acordo com o Centro de Referências em Educação Integral, a reprovação escolar de pessoas com deficiência é superior ao de pessoas sem deficiência.

A informação supracitada se justifica devido ao fato da incapacidade de nosso sistema educacional em proporcionar condições de igualdade, para que as pessoas com deficiência possam desenvolver o seu aprendizado.

Além disso, existe uma manifestação do capacitismo, que age de forma a propagar atitudes discriminatórias contra essas pessoas com deficiência no sistema educacional, que geram efeitos psicológicos e emocionais negativos a estes estudantes (BARROS et. al., 2015)

Para alcançarmos esta igualdade social, se faz necessário a inclusão de diversos grupos na sociedade, inclusive os PCD's, que embora represente uma taxa (15%) significativa da população global, suas deficiências e seus impedimentos, sejam eles: físicos, sensoriais, mentais, ou até mesmo intelectuais permanecem sendo marginalizados e discriminados perante a sociedade (MAZZOTA, 2011).

Diante desses fatos, várias medidas jurídicas, políticas, e até legislativas vem sendo tomadas no Brasil e no mundo, visando a eliminação do conceito de exclusão social dessas pessoas que lutam por seus direitos e igualdade social. Medidas essenciais para o fortalecimento da participação ativa de todos nos mais variados âmbitos sociais.

O ato de inclusão é de extrema importância para que esse grupo social (PcD), até então marginalizado e excluído por grande parte da sociedade, venham a ter voz ativa e uma vida social, política e econômica. Assim, conquistando o direito de igualdade, tendo a equiparação de oportunidades e o direito de buscar soluções, e resolver problemas para o bem-estar, diante os demais grupos da sociedade.

Desde a década de 1970, surgiram novos modelos sociais, e começou-se a enxergar que a deficiência era dada pela forma que a sociedade se estruturava.

Dessa forma, foi ganhando força novos movimentos políticos, como a criação da Coalizão Pro-Federação Nacional de Entidades de Pessoas Deficiente, em 1979. Movimento ao qual reunir representantes de diversos estados, e pessoas com deficiência, para que fosse criadas estratégias de igualdade de direitos (CAIADO et. al., 2019).

Recentemente, foi criada a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146), em julho de 2015, que tem como finalidade promover, e assegurar em condições justas todos os direitos, e liberdade fundamentais da PcD, buscando sua cidadania e inclusão social.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência carrega com ele a representatividade de atingir diversos avanços legislativos que luta em prol dos direitos da PcD em nosso país. Em paralelo, contribui também com a luta de igualdade social e inclusão, mudando o conceito de deficiência instaurado por bastante tempo no Brasil.

Ademais, o emprego é um meio essencial de rendimento e integração social para as pessoas, especialmente para a maioria das pessoas com deficiência que se veem funcionais por exercer alguma função. Além disso, os profissionais que usam suas habilidades adquiridas em empregos significativos geralmente levam vidas felizes e saudáveis. No entanto, tem havido um aumento lento, mas constante, das barreiras ao emprego para pessoas com deficiência nas últimas décadas (VERDÉLIO, 2017).

Essa barreira impede que o mercado de trabalho receba um contingente de pessoas importante, já que as pessoas com deficiência representam aproximadamente 10% da população mundial total. As pessoas com deficiência (PCD) muitas vezes têm acesso limitado a oportunidades de emprego e treinamento (BRITO e MARANHÃO, 2020).

Primeiro porque muitos empregos são de natureza física; apenas uma fração da população mundial tem acesso a indivíduos aptos dispostos a trabalhar nesses empregos. E em segundo lugar, há uma abundância de pessoas fisicamente aptas dispostas a preencher quaisquer vagas em aberto.

Esta escassez de empregos disponíveis também leva a altas taxas de desemprego entre as pessoas com deficiência. Além disso, os empregadores relutam em contratar pessoas com deficiência devido à baixa produtividade percebida e aos altos custos de reabilitação (TANAKA e MANZINI, 2015).

Existem várias maneiras pelas quais os governos podem tornar o acesso ao mercado de trabalho mais conveniente para pessoas com deficiência. Por exemplo, os países podem conceder benefícios fiscais ou outros incentivos aos empregadores que procuram contratar pessoas com deficiência.

Além disso, as companhias de seguros podem descontar as taxas para trabalhadores com deficiência para que o custo total da reabilitação não prejudique a capacidade de trabalho da pessoa (NOBRE, 2015).

Outra abordagem é estabelecer centros governamentais de acessibilidade onde pessoas com deficiência qualificadas possam praticar suas habilidades e serem contratadas temporariamente; embora essas instalações sejam incomuns, elas melhorariam muito a acessibilidade para pessoas com deficiência (FIALHO et. al., 2017).

3 METODOLOGIA

Para realização de uma pesquisa robusta guiada para a identificação de políticas públicas de ingresso de PCD em ambientes de trabalho é necessário primeiramente a realização de um levantamento de dados documentais e bibliográfico referentes aos artigos e às legislações disponibilizadas pelos governos, visto a necessidade e obrigatoriedade de transparência e publicidade de suas leis, códigos e decretos.

O procedimento técnico da pesquisa bibliográfico-documental, em geral, tarda mais tempo que a pesquisa bibliográfica pela natureza de suas fontes e dificuldades de integração entre os documentos, especialmente por ser realizada em plataformas, línguas e formatos diferentes.

Segundo Marconi e Lakatos (2010, n.p.), é o desenvolvimento de todo o tema de estudo sobre o determinado assunto escolhido, onde encontrara informações detalhadas para a pesquisa.

Segundo GIL (2008) Por se tratar de um levantamento de informações que buscam descrever o fenômeno e explicá-lo dentro de uma realidade, essa pesquisa pode ser considerada quali-quantitativa.

Também por ser uma pesquisa de cunho social relacionado com as ciências humanas e que considera aspectos subjetivos e interpretativos, mesmo tendo o caráter subjetivo, utiliza-se da quantificação e organização numérica para sumarização, disponibilização e análise dos dados.

Assim, essa pesquisa possui elementos que a caracterizaria como uma pesquisa exploratória tem o objetivo de buscar resolver problemas ou questões da pesquisa, coletando os dados sobre o assunto e até pesquisas futuras analisando o conteúdo tendo utilidade para a pesquisa (LAKATOS e MARCONI 2010).

Para tal, amparou-se no Google Scholar para desenvolvimento dos resultados e discussão.

O Google Scholar, também conhecido no Brasil como Google Acadêmico é uma base de dados oriunda do Google e é muito usada para popularização do seu buscador, intuitividade e documentos revisados e gratuitos (CAREGNATO, 2011).

Outras pesquisas já demonstraram a capacidade de aplicação científica do GA em períodos atuais e anteriores (DA SILVA VASCONCELOS et al., 2020)

Desta forma, utilizou-se dentro da plataforma GA a seguinte palavra-chave (deficientes no "mercado de trabalho"), no período temporal de 2010 a 2022. Os critérios de inclusão e exclusão alcançaram além do recorte temporal, o ordenamento por relevância, qualquer idioma e qualquer tipo de artigo, excluindo notas científicas, livros, opiniões ou qualquer documento sem a passagem de avaliação por especialistas. A partir disso, baixou-se todos os artigos da página 1 (um) a 5 (cinco) para o aprofundamento e discussão sobre o tema. Os dados foram organizados em tabela e expostos.

4 RESULTADOS

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

AUTORES	TÍTULO	OBJETIVO	ANO
LIMA	VISÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PCD) NO MERCADO DE TRABALHO	O presente artigo visa relatar em conformidade com a legislação brasileira as empresas que possuem mais de 100 empregados contratam pessoas com deficiência de acordo com a quota previamente estipulada, no entanto, elas precisam estar atentas as formas de fornecimento da acessibilidade para estes funcionários e, assim, garantir que estes possam circular livremente no ambiente de trabalho.	2021
CAMARGOS, FERREIRA, CARMO, ALVES	AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O PAPEL DA INCLUSÃO NAS ESCOLAS	O presente artigo visa traçar um panorama histórico da chegada do Estatuto da Pessoa com Deficiência ao nosso ordenamento jurídico, apontando suas diretrizes e os principais obstáculos encontrados fora dele.	2021
TOLDRÁ	Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção	O presente artigo visa traçar a preparação e inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual desenvolvidas por instituições especializadas.	2010
LEITE, GARCIA	INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO: COTAS NAS EMPRESAS E PROTEÇÃO CONTRA A DISPENSA	O presente estudo tem como objetivo a análise da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, considerando o contexto contemporâneo da sociedade da informação.	2017
NOGUEIRA, MARTA, SOUSA, CÉLIA	Acessibilidade e Equidade no trabalho adaptado de Pessoas com Deficiência Motora	O presente artigo relata que uma das grandes dificuldades na inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho diz respeito à equidade nas acessibilidades e adaptação do trabalho à pessoa e à sua deficiência	2022
DE PÁDUA, NOVA	RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL: A INCLUSÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO	O presente artigo pretende apresentar uma abordagem sobre a responsabilidade social, estimulando a valorização da diversidade dentro das organizações por meio da adoção de práticas inclusivas.	2007

FERNANDES	A inserção das pessoas com deficiência física no mercado de trabalho	O objetivo deste trabalho foi identificar os condicionantes na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.	2014
DOS SANTOS	A INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	O objetivo deste trabalho é conhecer quais são as dificuldades encontradas no mercado de trabalho e verificar a disponibilidade das empresas em contratar uma PCD.	2014
NOGUEIRA	A INCLUSÃO SOCIAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO POR MEIO DA EDUCAÇÃO	A pesquisa aliada à observação e as intervenções práticas do estágio destacaram a responsabilidade da educação e a importância do papel do psicólogo nesse processo de inclusão social, inclusão essa que deve ser feita não só dentro da escola, como também no mercado de trabalho e abrangendo toda a sociedade, o que se deve chamar de sociedade inclusiva.	2007
Silva, P	A INVISIBILIDADE DA DIFERENÇA: A QUESTÃO DA EXCLUSÃO DOS DEFICIENTES DO MERCADO DE TRABALHO	O presente estudo parte do pressuposto que o histórico preconceito contra as pessoas portadoras de necessidades especiais transfere sucessivamente esse ônus para a iniciativa privada na forma de ações afirmativas, como a lei de cotas para empresas que devem empregar pessoas deficientes.	2014
ColomToldrá, R.	Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado de trabalho	Referente à reserva de vagas no mercado de trabalho, onde a legislação contribuiu para a conquista do direito ao trabalho e maior visibilidade social das necessidades das pessoas com deficiência. No entanto, a manutenção das leis deve estar atrelada as mudanças de valores e de atitudes da sociedade e a disponibilização de condições para a inclusão laboral desta população.	2009
Santos	A INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	O presente artigo relata que vem apresentada uma crescente demanda, devido à Lei de Cotas nº 8.213/1991, que exige a contratação imediata deles nas empresas. Por mais que as empresas estejam dispostas a contratar uma PCD, esta procura por parte das PCD's ainda é considerada pequena. O estudo constatou ainda, que as empresas têm como objetivo contratar um profissional produtivo e não apenas uma PCD para o cumprimento da cota definida em lei.	2014

Toldrá, R.C., Marque, C.D., Brunello, M.I. B	Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção	O presente artigo relata que as principais dificuldades para a inclusão no mercado de trabalho são decorrentes da desinformação e desconhecimento da sociedade acerca da deficiência intelectual, promotoras de atitudes preconceituosas, da defasagem entre as exigências das empresas e o nível de formação e escolarização dos indivíduos. Evidenciou-se a preocupação das instituições quanto à qualificação e atualização dos projetos e ações para a inclusão de seus usuários no mercado formal ou informal de trabalho. As principais dificuldades para a inclusão no mercado de trabalho.	2010
Cláudio Bezerra Leopoldino	O PROCESSO DE INCLUSÃO DE AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO	Esse estudo objetiva apresentar o panorama do processo inclusivo de autistas no mercado de trabalho. A partir de revisão da literatura, o presente ensaio teórico aborda as políticas públicas e o processo de inclusão de pessoas dentro do Transtorno do Espectro Autista (TEA), além das dificuldades e oportunidades decorrentes deste processo.	2018
Jacqueline de Jesus Batusta	Inclusão de deficientes no mercado de trabalho	O presente artigo descreve sobre a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), e da lei 8213/91 que versa sobre Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, denominada com lei de cotas.	2021
Gusmão, Daniela de Carvalho Gonçalves	A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma visão atual	O presente artigo descreve sobre o preconceito em relação à sua produtividade em um mercado de trabalho competitivo ao qual pertencemos. Pessoas com Deficiência dentro das organizações abrem um espaço em um território de diferenças, desafiam as possibilidades administrativas, ao mesmo tempo em que evidenciam a presença de uma consciência de nossa sociedade em relação ao preconceito.	2008
Wallerius, Karine; BISSANI, Nilo ar.	A INCLUSÃO DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO	O presente arquivo relata que apesar das leis e decretos, a sociedade encontra dificuldades para aceitação destes indivíduos e estes, por sua vez, se	2015

		excluem do convívio social para evitar situações constrangedoras atualmente ampliou o número de oportunidades ao portador de necessidades especiais, mas ainda existem dificuldades em cumprir a cota de funcionários como está prescrito na legislação.	
Michele Pinto de Lima	O sentido do trabalho para pessoas com deficiência	O presente artigo visa relata que é essencial à atividade humana, contribuindo para a satisfação de necessidades não apenas econômicas, mas também psicológicas e sociais. Para as PCDs, o estudo dessa atribuição de sentidos se torna instigante, visto que o trabalho tem sido considerado uma importante via de inclusão social dessas pessoas na sociedade.	2013
Nara Liana Pereira-Silva	A Inclusão no Trabalho sob a Perspectiva das Pessoas com Deficiência Intelectual	O presente artigo descreve que os dados apontam, portanto, que este contexto pode favorecer o desenvolvimento da autonomia, independência, satisfação pessoal, produtividade e responsabilidade.	2018
MarwinMach ayindio do Brasil do Carmo, Claridsa Garcia Gilla, Patrícia Lorena Quiterio	Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	O objetivo presente desse artigo foi investigar o processo da inclusão dos PCD's no mercado de trabalho brasileiro. Com o envolvimento das empresas na contratação e sua rotina. Para isso é preciso que as empresas sem empenhem na promoção de ajustes ambientais e atitudinais em favor das PCD	2020

4.2 DISCUSSAO

De acordo com o estudo da metodologia e os resultados da tabela de uma pesquisa bibliográfica, obtemos o conhecimento de toda dificuldade que o PCDs tem ao sem candidatar a uma vaga.

Por falta de acessibilidade muitas vezes o PCDs é apto a vaga mais não tem o suporte necessário para exercer a função que a vaga exige. (LIMA 2021).

Mesmo com a lei de cotas (8212/91 Brasil) existindo e obrigando as empresas quem entre 100 funcionários 1 PCD deve ser contratado ainda sim as empresas preferem contratar uma pessoa que ofereça mais produtividade. (Santos 2021).

Sabemos que o capacitismo é uma forma de preconceito com os PCDs que envolve uma certa desigualdade sobre a capacidade do portador. (Agência Brasil 2021).

Cotidianamente os PCDS enfrentam dificuldades por falta de profissionais qualificados e de lugares não adaptados para recebê-los, colocando sempre eles em uma situação constrangedora e os limitando.

Em 6 de julho de 2015 a lei 13.146/2015 mais conhecida como Lei de inclusão foi aprovada trazendo garantias ao portador, a lei traz uma segurança para o Pcd fazendo com que ele se sinta confortável no convívio social e não se sentir inferior a ninguém tendo assim a liberdade de conviver no mesmo ambiente que pessoas normais, com tudo isso a luta continua são apenas passos para uma luta diária para ter um direito regulamentado.

Não é só em ambiente de trabalho que o Pcd encontra dificuldade, neste domingo 13/11/2022 na realização da prova do Enem um estudante autista foi impedido de fazer a prova segundo os fiscais do local da prova afirmaram a falta de um documento físico do estudante que apresentava a carteira de trabalho digital que pra eles deveria estar em categoria Ouro, Prata ou bronze ,que pra eles tem mais dados da pessoa física. A mãe do estudante foi na delegacia prestar o B.O e ainda sim não deixaram o estudante fazer a prova alegando novamente uma falta de documento, os portões fecharam e o estudante não conseguiu fazer a prova devido falta de informação e inadimplência do inep que não atendeu as ligações e não deu retorno algum sobre o caso, (Diário de Pernambuco 2022).

Existem diversas dificuldades de inclusão no mercado de trabalho de PcDs, que geralmente são decorrentes do preconceito e desinformação acerca da deficiência intelectual ou física. (Toldrá et. al., 2010)

Porém, um dos principais preconceitos enfrentados pelas pessoas com deficiência, é referente a sua produtividade atuando em um mercado de trabalho competitivo. (GUSMÃO e GONÇALVES, 2008).

Fica nítido a falta de confiança dessas empresas, em acreditar no potencial de desenvolvimento de um bom trabalho por parte de uma PcD.

Mas para que este quadro seja revertido, é necessário bem mais do que a imposição do cumprimento da legislação por parte das empresas, é preciso que sejam feitos ajustes comportamentais e ambientais a favor das PcD. (GILLA et. al., 2020).

Apesar das políticas de cotas estabelecidas no país, fica evidenciada a desigualdade social, quando se diz respeito a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. (Toldrá, R. C., 2009).

Do ponto de vista de uma PcD, o trabalho se torna muito importante, pois é tido como uma maneira de inclusão social desse grupo perante a sociedade, lhes dando a necessidade de exercer funções úteis, garantindo assim, liberdade financeira e pessoal. (Lima, M. P. D., Tavares, N. V., Brito, M. J., & Cappelle, M. C. A., 2013).

Com essa pesquisa qualitativa exploratória sobre Pcd's no mercado de trabalho tendo dificuldades nas contratações pois nem todas as empresas estão dispostas a contratar.

De acordo com a lei de cotas nº 8.213/1991, exige-se o cumprimento da cota definida em lei. Santos (2014). Segundo Lima (2013) é devido a relação de produção sentindo as atividades na empresa para que os PCD's venham se desenvolver igual outro funcionário da empresa tendo a inclusão social dessas pessoas na sociedade e no mercado de trabalho.

As pessoas com deficiência vem sofrendo grandes diferenças em questão de contratação para vaga para o emprego, muitas empresas fazem divulgação das vagas na internet para que os participantes vão em busca e se candidatarem a vaga oferecida. Muitas vezes dentro de 5 vagas abertas, só apenas 1 ou 2 vagas são preenchidas pelo PCD na empresa. Gusmão (2008).

A Lei 13 146/15 os Pcd's tem direito a igualdade no meio social e no mercado de trabalho, tendo necessidade para que sejam cumpridas dentro de uma empresa, com a fiscalização revisando se está realmente sendo empenhado de forma efetiva. Meirelles (2021).

A Inclusão no mercado de trabalho de pessoas com autismo também vem sendo difícil no processo de inclusão numa vaga de emprego na empresa, muitas vezes por preconceito dos empregadores por falta da preparação dos autistas. (Leopoldo, 2018).

De acordo com a entrevista realizada em 2007, as empresas que contratam os Pcd devem de acordo com suas atividades relacionadas ajudar no desenvolvimento no trabalho com pessoas com deficiência para que venha obter resultados em suas atividades realizadas (TOLDRÁ, R.C., MARQUE C.B.D, BRUNELLO M.I.B, 2007).

Uma série de fatores faz com que as desigualdades existentes dificultem a autonomia e independência de um PCD, por falta de qualificação nas instituições de ensino que não garantem um aprendizado adequado, mantendo assim, um índice de reprovação escolar superior ao de uma pessoa sem deficiência. O ato de inclusão é de extrema importância para esse grupo tão excluído por grande parte da sociedade, para que eles possam vir a ter voz ativa.

Fica evidenciado que apesar do crescimento na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ainda há muito o que ser feito para que esse número permaneça evoluindo de forma crescente.

Existem diversos desafios, como o preconceito, que atua como barreira e que precisa ser combatido, para que seja normalizado a inserção do PCD no mercado de trabalho. Além do preconceito, a acessibilidade dessas pessoas também precisa de melhorias, para que elas possam vim a ter condições ideais de desenvolverem suas respectivas funções.

5 CONCLUSÃO

Conforme analisamos, o trabalho tem uma grande importância na vida do ser humano é através dele que temos uma vida social ativa e mais responsável tendo o nosso próprio sustento. De acordo com o estudo realizado tivemos a conclusão que a inclusão dos PCDS ainda não ocorre de forma efetiva, mesmo com a lei as empresas ainda sim procuram pessoas que na visão deles tem mais capacidade de produzir.

Sendo assim a falta de qualificação dos empregadores e a falta de cumprimento dessas leis acaba limitando a restringendo uma pessoa que está buscando sua independência. O portador não quer ser diferente e sim ser igual a todos em suas condições e a sociedade que precisa aceitar a deficiência como eficiência.

Dessa forma as leis devem estar ativas dentro das empresas, os profissionais devem ser qualificados na hora de contratar e entender a necessidade do portador passando sempre segurança e conforto ao portador e ele exercer a função correta e trazer melhorias para a empresa.

6 REFERÊNCIAS

BRITO, Raimunda et. al. Os Principais Desafios das Pessoas com Deficiência em Adentrar o Mercado de Trabalho: Revisão Sistemática da Literatura. Id on Line Ver. Mult. Psic., julho/2020, vol. 14, n: 51, p. 622-645. 2020.

BARROS et. al. Dificuldades no processo de inclusão escolar: percepções de professores e de alunos com deficiência visual em escolas públicas. Bol. – Acad. Paul. Psicol. Vol. 35 no. 88, 2015.

BRUNELLO et. al. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. 2010
Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rto/article/view/14099> Acesso em: 14/11/2022

BATUSTA, Jacqueline. Inclusão de deficientes no mercado de trabalho. 2021.
Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/22426>
Acesso em: 10/11/2022

CAMARGOS, et. Al. As pessoas com deficiência e o papel da inclusão nas escolas. Disponível em: “”<https://periodicos.fapam.edu.br/index.php/RPE/article/view/333>
Acesso em: 12/011/2022

CAIADO, Kátia et. al. A organização política das pessoas com deficiência no Brasil e suas reivindicações no campo educacional. 2019.

FERNANDES e REGINALDO. A Inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2014. Disponível em:
<http://repositorio.unesc.net/handle/1/2889>
Acesso em: 04/11/2022

FILHA, Pimentel et al. Os desafios da pessoa com deficiência em Maceió: série de reportagens de rádio. 2020.

GUSMÃO, Daniela. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2019. Disponível em:
<https://dspace.mackenzie.br/handle/10899/22610>
Acesso em: 14/11/2022

GILLA et.al. Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. 2020.
Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/59972>
Acesso em: 20/11/2022

MOTA, Jaedson et al. A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: DIFICULDADES, 2020

MAZZOTA, Marcos. Inclusão social de pessoas com deficiências e necessidades especiais: cultura, educação, lazer. Saúde Soc. São Paulo, v. 20, nº 2, p. 377-389, 2011.

MACIEL et. al. A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho dói. Disponível em: <http://periodicos.unincor.br/index.php/revistaunincor/article/view/1434>
Acesso em: 10/11/2022

NOGUEIRA, Marta. **Acessibilidade e Equidade no trabalho adaptado de Pessoas com Deficiência Motora.** 2022 Disponível em: <https://iconline.ipleiria.pt/handle/10400.8/6574>
Acesso em: 04/11/2022

NOGUEIRA e ANDRADE. **A Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho por meio da educação.** Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0383.pdf>
Acesso em: 18/11/2022

PÁDUA e NOVA. **Responsabilidade social empresarial.** 2007. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/index.php/interfacetecnologica/article/view/4>
Acesso em: 24/12/2022

SANTOS et. al. **ACESSIBILIDADE COMO FATOR DE INCLUSÃO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.** 2017.

SANTOS, wererson. **Deficiência como restrição de participação social: desafios para avaliação a partir da Lei Brasileira de Inclusão.** *Ciência & Saúde Coletiva*, 21 (10), p. 3007-3015, 2016.

SOUZA, Jandara et al. **Inclusão de pessoas com deficiência: Das políticas públicas ao preconceito.** *Revista Alcance*, v. 24, n. 1 (Jan-Mar), p. 022-035, 2017.

SANTOS et. al. **A Inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** 2014. Disponível em: http://periodicos.unincor.br/index.php/revistaunincor/article/view/1434/pdf_201
Acesso em: 15/11/2022

SILVA, Priscila. **A invisibilidade da diferença: A questão da exclusão dos deficientes do mercado de trabalho.** 2014. Disponível em: <http://faar.edu.br/portal/revistas/ojs/index.php/arel-faar/article/view/137>
Acesso em: 24/11/2022

SILVA et. al. **A inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual.** 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tpsy/a/ZK6HxCDKT9dqw4dDXrYw5DK/?lang=pt&format=html>
Acesso em: 14/11/2022

TANAKA et. al. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** 2005.

TOLDRÁ et al. **Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção.** Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rto/article/view/14099>
Acesso em: 20/11/2022

TOLDRÁ, Rosé. Políticas afirmativas: Opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado de trabalho. 2009

Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rto/article/view/14064>

Acesso em: 16/09/2022

JUNIOR, Lima. Visão da pessoa com deficiência (pcd) no mercado de trabalho. 2021.

Disponível em: <http://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/7447> Acesso: 04/11/2022.

LEITE e GARCIA. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, na sociedade da informação: cotas nas empresas e proteção contra a dispensa. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/3129>

Acesso em: 01/11/2020

LEOPOLDINO e COELHO. O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. 2017. Disponível em:

<http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/15660>

Acesso em: 18/11/2022

LIMA et. Al. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. 2013.

Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/hc53gm8v9SZy7bG XKjV9YTC/?format=html&lang=pt>

Acesso em: 10/11/2022

WALLERIUS e BISSANI. A inclusão dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. 2010. Disponível em:

<https://uceff.edu.br/revista/index.php/revista/article/view/18>

Acesso em: 21/11/2022