

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA PAUTA PARA ALÉM DA INCLUSÃO¹

**Aparecida de Fátima Hortencio Siqueira², Denise Brizzi Cassimiro³, Karina Ribeiro
Rios⁴**

¹ Interlocução acadêmica de profissionais egressos da UNIJUI

² Psicóloga. Egressa do Curso de Graduação em Psicologia da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – Unijuí. E-mail: aparecida.siqueira@unijui.edu.br

³ Advogada, Egressa do Curso de Graduação em Direito da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – Unijuí. E-mail: denise.cassimiro@unijui.edu.br

⁴ Nutricionista. Docente do Núcleo de Suporte aos Cursos – Saúde. Coordenadora dos Cursos de Nutrição e Tecnólogo em Gastronomia da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – Unijuí E-mail: karina.rios@unijui.edu.br

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como proposta compreender os desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a importância destas pessoas dentro das instituições, e a superação deste público no ambiente organizacional. A Lei de Cotas em sua vigência, impulsionou um movimento de empresas privadas, agentes públicos, entidades de assistência, profissionais da área de saúde e reabilitação, além, é claro, das próprias pessoas com deficiência.

Apesar das políticas públicas de fomento à inclusão de PCDs no mercado de trabalho profissional e, considerando a referida lei um marco em defesa da inclusão, percebe-se ainda, desconexão entre empregabilidade e ocupação de vagas. Além das barreiras de acessibilidade e mobilidade, barreiras atitudinais precisam ser transpostas.

No tocante aos indicadores e/ou metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (2015), as pessoas com deficiência são especificamente mencionadas onze vezes dentro dos objetivos 4, 8, 10, 11 e 17. Esse indicador sugere que as diferenças devem ser pautadas, para que a sociedade também reconheça o potencial de contribuição dos profissionais com deficiência, vinculado a menores oportunidades de inserção no mercado de trabalho.

Rosa (2009) afirma que, ao considerar o número reduzido de PCDs inseridos nas empresas, essas são ainda contratadas pela “pressão do movimento das pessoas com deficiência e da existência da legislação que, apesar dos limites, neste caso, cumpre uma finalidade importante”. Assim, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência

(BRASIL, 2015), conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania, reforça o reconhecimento de que a inclusão é um dever da sociedade.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O trabalho ancora-se na investigação reflexiva de informações de natureza qualitativa e considera a experiência prévia de seus autores em relação à temática, considerando o olhar dos diversos lugares que atuam na sociedade. A finalidade é contribuir na produção de novas compreensões sobre o tema pela análise de conteúdos já publicados, entrelaçados ao contexto de pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho, considerando também a ótica de instituições de ensino superior - nosso *locus* de atuação.

A importância da criação desta Lei de Cotas que inclui pessoas com deficiência no mercado de trabalho traz de forma positiva tanto para a economia brasileira quanto para a inclusão destas pessoas no mercado de trabalho, possibilitando a reabilitação social e psicológica para elas. “Mesmo no caso do pequeno número das pessoas, só são contratadas pela pressão do movimento das pessoas com deficiência e da existência da legislação que, apesar dos limites, neste caso, cumpre uma finalidade importante”.(ROSA, 2009, p. 07).

Políticas públicas relacionadas ao tema PCD, bem como ações pontuais e disseminadas em diversos estratos sociais, têm possibilitado a inserção e maior visibilidade de sujeitos com diversas deficiências no mercado de trabalho, destacando-se muitas vezes pelo seu protagonismo e domínio de habilidades e competências esperadas para o desempenho na sua área de atuação profissional. No contexto hodierno, pessoas com deficiência ocupam espaços antes não ocupados, possuem vida social ativa, buscam o desenvolvimento e qualificação profissional, além de constituírem um importante nicho para o mercado de consumo e prestação de serviços.

A Lei de Cotas para pessoas com deficiência, conhecida também pela sigla PCD, permitiu, ao obrigar o movimento de contratação, possibilitar a visibilidade das diferentes possibilidades de trabalho da pessoa com deficiência e a diminuição do preconceito. Instituída no Brasil, na década de 1990, a Lei nº 8.213/91, no seu artigo 93, conhecida como Lei das

Cotas, determina que pessoas com deficiência ocupem de 2% a 5% do quadro de 100 colaboradores ou mais.

Atualmente, segundo a Agência Brasil (2022), cerca de 372 mil profissionais com deficiência estão empregados, o que representa uma ocupação de apenas 53% das vagas reservadas. Vale salientar sobre a LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

A importância das discussões sobre o tema, conforme a fala do ministro do TST, Valdomiro Brandão: “Quando falamos sobre a inclusão das pessoas com deficiência, falamos de igualdade de oportunidades. Essa igualdade somente é vivenciada quando reconhecemos o direito à diferença”. Salienta também a importância de termos esse debate em aberto e conclui, que a temática no Direito do Trabalho, foi introduzida tardiamente e que há grandes avanços a serem conquistados.

O posicionamento da ONU, frente ao debate, refere que a inclusão é um dever da sociedade, do Estado, das empresas e de todos nós. Frisou inclusive, que é preciso ter humildade para dar um passo adiante e promover a inclusão verdadeiramente. Precisamos ter um olhar diferenciado, precisamos enquanto sociedade fraterna dar a devida atenção ao tema. Deficiência não está tanto no indivíduo e sim na sociedade, que não se adequa a esse grupo, e isso vai na contramão da Inclusão, palavra tão em voga nos discursos políticos mas de pouca efetividade na prática.

Sem embargo, diversos indicadores comprovam a menor inserção de PCDs no mercado de trabalho. Apesar da criação da Lei de Cotas, instituída pela Constituição Federal de 1988 até a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, há grande lacuna na inserção desses sujeitos no mundo do trabalho; a acessibilidade mostra-se ainda precária e não cumpre com a finalidade de possibilitar o acesso, mobilidade e autonomia, a exemplo de pessoas com deficiência física, mobilidade reduzida ou deficiência visual, que encontram as mais variadas barreiras arquitetônicas no seu deslocamento até o local de trabalho, ou mesmo na busca de um emprego. De forma semelhante, deficientes auditivos não são atendidos na sociedade, ao procurar um emprego, até mesmo no seu local de

trabalho, pela falta de recursos para a comunicação adequada e ausência de intérpretes da Linguagem Brasileira de Sinais (Libras).

Ao considerar a dualidade na atuação da sociedade, se reconhece que por um lado, há o reconhecimento do potencial produtivo das pessoas com deficiência e o desejo de atraí-las ao convívio em diversos espaços sociais e profissionais; por outro lado, ainda permanecem estereótipos e preconceitos, como condutas inapropriadas ou discriminatórias, a ideia de que as pessoas com deficiência são incapazes ou problemáticas, os cegos necessitam ajuda nas suas atividades, surdos e deficientes intelectuais (mesmo quando em grau leve) são ignorados ou considerados invisíveis por meio de diversas condutas, impactando na contratação das pessoas com deficiência e no desejo destas de permanecer nos postos de trabalho que ocupam.

Mesmo com parte da sociedade reconhecendo o potencial produtivo das pessoas com deficiência, ainda alguns estereótipos e preconceitos permanecem, como condutas inapropriadas e até mesmos discriminatórias, a ideia de que as pessoas com deficiência são incapazes ou problemáticas, os cegos necessitam ajuda nas suas atividades, esses são alguns exemplos dessas condutas, que impactam na contratação das pessoas com deficiência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise de informações qualitativas sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho visa não apenas entender o cenário atual, mas contribuir para a promoção de mudanças positivas e para a construção de um ambiente mais inclusivo e equitativo. Este fato não é apenas um imperativo moral, mas também um fator-chave para a construção de sociedades mais justas e produtivas. Superar os desafios, reconhecer a importância de PCDs na economia formal e corporativa e promover a inclusão efetiva são passos cruciais na jornada rumo a um ambiente de trabalho verdadeiramente diversificado e inclusivo.

As questões culturais que ainda precisam ser trabalhadas, principalmente nesta temática da deficiência, é importante deixar claro que nem todas as pessoas com deficiência estarão aptas a ocupar o mercado de trabalho assim como acontece no geral com a população. As pessoas com deficiência conseguem desenvolver seu trabalho com qualidade e desempenho mesmo dentro de suas limitações, quando colocadas diante de possibilidades justas e adaptadas a sua condição, contribuindo assim, com o desenvolvimento das instituições onde estão inseridas e com uma sociedade de fato, igualitária.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência. Lei de Cotas. Mercado de trabalho. Inclusão.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Lei nº7.853**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm >.

Acesso em: 05 jul. 2023.

CARTILHA, **Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. [S.I], 2023.

Disponível em: <https://www.cti.org.br/site/wp-content/uploads/2019/03/Cartilha-Inclus%C3%A3o-de-Pessoas-com-Defici%C3%Aancia-no-Mercado-de-Trabalho-Profissional-com-Defici%C3%Aancia.pdf>>. Acesso em: 05 jul. 2023.

Conselho Nacional de Justiça. **Inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Disponível em: < <https://www.cnj.jus.br/justica-debate-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho> >. Acesso em 07 ago. 2023.

MAIA, Mauricio. **Novo conceito de pessoa com deficiência e proibição do retrocesso**. [s.d.]. (Mestrado em Direito) - PUC/SP. Disponível em: <https://pcd.mppr.mp.br/arquivos/File/novo_conceito_de_pessoa_com_deficiencia_e_proibicao_do_retrocesso.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2023.

ROSA, Enio R. **O trabalho das pessoas com deficiência e as relações sociais de produção capitalista: uma análise crítica das políticas de cotas no Brasil**. 2009. 249f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Cascavel, 2009.

ONU, Organização das Nações Unidas. **Agenda 2030**. Disponível em: < <http://engemauso.submissao.com.br/20/anais/arquivos/412.pdf> > Acesso em: 19 ago.2023.