



ETEC LAURO GOMES

**CURSO TÉCNICO DE SECRETARIADO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO DE REVISÃO**

Os desafios enfrentados pelas PCDs, na área Secretarial”

Nomes das Autoras

Ingrid Dias Almeida (1)
Julia Cristina dos Santos (2)
Luana Di Loreto Scalzaretto (3)
Maysa Caroline Martins Silva (4)

Professora Orientadora:
Maria Aparecida Machado da Costa

Estudantes do Curso Técnico de Secretariado:

- (1) ingrid21diaas@gmail.com
- (2) juuhh1415maya@gmail.com
- (3) luanalscalzaretto@gmail.com
- (4) maysamartinspda@gmail.com

RESUMO:

O presente trabalho tem como objetivo, apresentar um estudo sobre o desenvolvimento da formação profissional para Pessoas com Deficiências, no Brasil, e fora do país, ou seja, mostrar como as dificuldades e mudanças no ensino afetam estas pessoas, bem como analisar as relações entre educação e profissionalismo, principalmente na área do Secretariado. Estaremos realizando pesquisas sobre a Formação Técnica e/ou Superior, tratando especificamente sobre os desafios da inclusão do Profissional de Secretariado com deficiência, no mercado de trabalho. Iniciaremos com um levantamento histórico da educação e das leis/direitos que impulsionaram transformações nas concepções assistenciais nas instituições, para identificarmos a maneira como a pessoa com deficiência vem sendo preparada para o mundo do trabalho. A partir das informações obtidas, estudaremos como o processo de inclusão destas pessoas tem como objetivo a movimentação da sociedade em geral, para um novo olhar para as diferenças, mostrando a concepção de inclusão e de acessibilidade.

Palavras chave: Pessoas com Deficiência, Leis, Formação Profissional, inclusão, acessibilidade.

ABSTRACT:

This work aims at presenting a study on the development of professional training for people with disabilities in Brazil and abroad. That is, to show the transition of difficulties and changes in teaching as well as to analyze the relationship between education and professionalism. Carrying out research in Technical Training and/or Higher Education. Specifically dealing with "The Inclusion of the Disabled Secretariat Professional: Challenges". Beginning with a historical survey of education and the laws/rights that have driven changes in the conceptions of assistance in institutions. This work was justified in order to identify the way in which the person with disability has been prepared for the job market. From the information obtained, we concluded that the process of inclusion of the P.C.D has as a conjecture the movement of society in general, for a new look at the differences in the inclusive conception and accessibility.

Keywords: People with Disabilities; Laws; Professional Training; Accessibility.

1. INTRODUÇÃO

Para as pessoas com deficiência (PCD), apesar da existência de vários instrumentos legislativos que incentivam e amparam sua empregabilidade, ingressar no mercado de trabalho ainda é uma tarefa difícil. Documento publicado pelas Nações Unidas em 2012 mostra que pessoas com deficiência empregadas tendem a receber menores salários e realizam trabalhos considerados inferiores, com pouca possibilidade de desenvolver uma carreira e serem promovidas. A falta de oportunidades de ingresso no mercado de trabalho impede que essas pessoas tenham uma renda mínima para sobrevivência. Segundo o Censo de 2013, no Brasil existem 46.605.000 pessoas com deficiência, ou seja, 23,9% da população. No intuito de promover a inclusão no mercado de trabalho foram promulgadas várias leis, sendo a mais recente a lei nº 8213/91 que, em seu artigo 93, descreve: “a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I- até 200 empregados, 2%; II- de 201 a 500, 3%; III- de 501 a 1.000, 4% ; IV- de 1.001 em diante, 5%” (lei nº 8213/91, art. 93). A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2005), também está ajudando muito a mudar a maneira como as pessoas veem as PCDs, conforme veremos neste Artigo de Revisão.

Entretanto, é perceptível que as PCDs – Pessoas Com Deficiência, sofrem com o preconceito dentro das organizações, o que prejudica tanto o desenvolvimento da empresa, como também o crescimento intelectual do profissional. Acreditamos que qualquer PCD, além de atribuir valor para si mesmo, pode demonstrar sua qualificação técnica, mesmo portando alguma deficiência física ou intelectual, se for capacitado para desempenhar tais funções.

Mesmo diante da obrigatoriedade legal, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal ainda é pequena. Apenas 403.255 estão empregados, o que corresponde a menos de 1% das 46 milhões de pessoas com deficiência no Brasil, e, a participação de pessoas com deficiência intelectual, mostrada pelo site da Agência Brasil, estava em 25.332 trabalhadores em 2013, e passou para 32.144 em 2015, último período de dados disponíveis da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

A coordenadora do Setor de Inserção no Mercado de Trabalho da Apae-DF, Adriana Lotti, explica que as pessoas com deficiência estão mostrando sua capacidade, mas que poucos empregadores dão oportunidade de trabalho pensando na função social. Grande parte ainda o faz apenas para cumprir a cota. “De qualquer forma, é uma maneira de irem para o trabalho e mostrar que são profissionais, são bons trabalhadores”, disse.

Neste Artigo de Revisão queríamos mostrar como um Profissional de Secretariado, sendo uma PCD, pode conseguir inserir-se no mercado de trabalho, quais os obstáculos que teve que vencer, e quais são os caminhos a serem percorridos, porém, em virtude do isolamento social obrigatório, causado pela pandemia do Corona Vírus, não pudemos realizar a entrevista com a Secretária da empresa Breda.

Mostraremos então, uma entrevista com a ex Analista de Sistemas, Vitória Faria Machado, mostrando como foi desafiante a sua profissionalização, e ao mesmo, muito gratificante.

Buscamos o embasamento em vários Artigos, para nos nortear em nosso projeto, sendo os principais, “Apenas 1% dos brasileiros está no mercado de trabalho”, escrito por Andreia Verdélio, e também, A dificuldade da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, escrito pelo alunos da INESUL, Antônia Maria Gimenes, Matheus Toledo Bechara, Renato Nogueira Perez Ávila, Bruna Cardoso Rodrigues, Deise Cristina dos Santos Araújo.

“As empresas se tornam verdadeiramente inclusivas na medida em que suas motivações não se restrinjam ao cumprimento da Lei de Cotas e, sim, que se fundamentem na crença de que a contratação de pessoas com deficiência e o conseqüente atendimento às suas necessidades especiais beneficiam a todos, inclusive as próprias empresas, e refletem conceitos altamente valorizados no Século XXI” (SASSAKI, 2006).

2. FUNDAMENTAÇÃO TEORICA

DEFINIÇÃO

Deficiência: Física, mental, auditiva, visual, ou intelectual, de acordo com o Decreto nº 3.289/99, de 20/12/99, que regulamentou 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.

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

Parágrafo 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;

Parágrafo 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

Parágrafo 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 pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

Parágrafo I - Deficiência Física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

Parágrafo II - Deficiência Auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

Parágrafo III - Deficiência Visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

Parágrafo IV - Deficiência Mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

(Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

POPULAÇÃO COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

Segundos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no Censo Demográfico de 2010, foram registrados que mais de 45 milhões de brasileiros tem algum tipo de deficiência. Esse número representa cerca de 22% da população. Através de pesquisas pudemos observar que a deficiência que mais afeta milhares de brasileiros é a visual, com um número de 37,6 milhões de pessoas. Cerca de 12,5 milhões disseram ter grandes dificuldades para enxergar, e outras 506 mil, informaram ser cegas.

Em segundo lugar, está a deficiência motora e/ou física. Mais de 13,5 milhões de pessoas afirmaram ter grandes dificuldades para se locomover, equivalendo a 7% da população brasileira. Já na forma mais severa, ou seja, muita dificuldade para se locomover, foi declarada por 4,5 milhões de brasileiros, 734 mil com dificuldade para subir escadas, e outros 3,6 milhões, com alguma incapacitação para se locomoverem. Em terceiro e quarto lugar, ficaram as deficiências, auditivas e intelectual, com cerca de 12 milhões de pessoas.

O MERCADO DE TRABALHO

"O princípio da inclusão se baseia na aceitação das diferenças individuais e na valorização do indivíduo, sabendo aceitar a diversidade, num processo de cooperação e conhecimento" (BAHIA, 2002).

As pessoas com deficiência estão amparadas pela lei 8.213/91, de 24 de julho de 1991, lei de contratação de Deficientes nas Empresas. A Lei das cotas para

Deficientes e Pessoas com Deficiência dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências a contratação de portadores de necessidades especiais. conhecida como a Lei de cotas. De acordo com o artigo 93, toda empresa com 100 ou mais funcionários, é obrigada a disponibilizar de 2% a 5% de cargos para PCD's. As proporções podem variar de acordo com o quadro de funcionários da empresa.

A lei vigora há quase 30 anos, porém nem todas as empresas cumprem, algumas tem como justificativa a falta de recursos para o candidato, ou para a qualificação dos mesmos. As organizações que não cumprem a lei estão sujeitas a pagarem um valor de multa, mas no cenário atual, sai mais caro qualificar uma pessoa deficiente, ou dar todo o suporte necessário para que ele (a) exerça seu serviço, considerando suas limitações.

“As empresas se tornam verdadeiramente inclusivas na medida em que suas motivações não se restrinjam ao cumprimento da Lei de Cotas e, sim, que se fundamentem na crença de que a contratação de pessoas com deficiência e o conseqüente atendimento às suas necessidades especiais beneficiam a todos, inclusive as próprias empresas, e refletem conceitos altamente valorizados no Século XXI” (SASSAKI, 2006).”

Lei brasileira de inclusão da pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2005), instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). O texto da LBI tem como base a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, o primeiro tratado internacional de direitos humanos a ser incorporado pelo ordenamento jurídico brasileiro como emenda constitucional.

Art. 1º É instituída 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.

Podemos dizer que a Lei Brasileira de Inclusão não é um compilado de Leis, mas sim um documento que altera algumas já existentes para harmonizá-las à Convenção Internacional, ou seja, leis que não atendiam ao novo paradigma da pessoa com deficiência ou que simplesmente a excluía de seu escopo. Alguns exemplos de Leis que a LBI alterou: Código Eleitoral, Código de Defesa do Consumidor, Estatuto das Cidades, Código Civil e a Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT.

O **Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social – BPC** é um direito constitucional que corresponde a um salário mínimo mensal destinado às **pessoas** idosas, a partir de 65 anos de idade, e às **pessoas com deficiência**, de qualquer idade, que comprovem não possuir meios de prover a sua própria subsistência ou de tê-la provida por sua família. Consegue este benefício quem é membro de família cuja renda individual seja inferior a $\frac{1}{4}$ do salário mínimo.

Desde 2011, com a Lei nº 12.470, de 31/08/2011, a pessoa com deficiência beneficiária do BPC pode trabalhar (tendo o benefício suspenso) ou participar de Programas de Aprendizagem Profissional, acumulando o salário de aprendiz com o recebimento do benefício por até 2 (dois) anos. O MDS possui informações sobre critérios e quantificação de Benefícios de Prestação Continuada pagos às pessoas com deficiências, incluindo a escolaridade dos beneficiários, que é base para comparar com níveis de instrução do trabalho formal.

Este pode ser um dos motivos porque pessoas com deficiência não querem trabalhar porque têm medo de perder o Benefício de Prestação Continuada (BPC);

CRIAÇÃO DA LEI DE COTAS

Desde os tempos passados, pessoas com doenças visíveis, sempre eram discriminadas por todos e viviam à margem da sociedade. Não eram reconhecidas e nem tinham direito algum.

No século XIX, se iniciaram movimentos em busca da igualdade e dos direitos sociais, ações governamentais que visavam os direitos à saúde, educação, moradia, trabalho, para todos.

Em virtude do término da Segunda Guerra Mundial, surgiu a inquietação e preocupação para com as pessoas que sofreram algum tipo de acidente. O cenário na época era devastador, famílias órfãs, a economia caótica, e dessa forma um grande número de pessoas retornavam aos seus lares com partes dos membros mutilados, ou até mesmo com transtornos mentais. Então surgiram tecnologias e técnicas avançadas para cooperar com a reabilitação e reintegração dos indivíduos prejudicados, na sociedade e na vida.

No Brasil, no governo de Getúlio Vargas, foi levado em consideração a participação e integração de deficientes na sociedade e no mercado de trabalho. Em seu governo foi criada a Consolidação das Leis no Trabalho (CLT), e então

implementaram as primeiras políticas para favorecer e dar assistência as pessoas com deficiências.

Nos anos 50, começaram a entrar as multinacionais no Brasil, aumentando a demanda de emprego e a oportunidade para as pessoas ingressarem no mercado de trabalho. A partir daí aconteceram diversos movimentos na luta pela igualdade e pelo direito de todos. "Em 1962 nos Estados Unidos e em 1979 no Brasil, emergiram movimentos em defesa dos direitos das pessoas com deficiência. Surge, a partir daí, o conceito de "equiparação de oportunidades". Porém, apenas na década de 90, que foi dado início a conscientização da sociedade, visando a quebra do preconceito perante as PCD's para aumentar as possibilidades dessas pessoas exercerem seus direitos e deveres com autonomia.

"Ao contrário de antigamente, quando as pessoas com deficiência eram tidas como peso morto para a sociedade ou, na melhor das hipóteses, uma mão-de-obra barata, hoje estas pessoas representam um impacto considerável na economia de qualquer país, quando estão trabalhando formalmente" (BAHIA, 2002)

A DIFICULDADE DE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Mesmo com todos os direitos e com o amparo da lei de cotas, ainda é extremamente complicado a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. A falta de acesso à sociedade, informação e conhecimentos das PCD's, faz com que nos dias de hoje, ainda haja inúmeros casos de discriminação e exclusão.

"Uma sociedade inclusiva é aquela capaz de contemplar, sempre, todas as condições humanas, encontrando meios para que cada cidadão, do mais privilegiado ao mais comprometido, exerça o direito de contribuir com seu melhor talento para o bem comum" (WERNECK, 2003).

"Os problemas das pessoas com deficiência não estão tanto nelas, tanto quanto estão na sociedade" (SASSAKI, 1997).

A própria sociedade em que vivemos cria barreiras para as pessoas com deficiência, gerando desvantagens no desempenho social. Convenhamos que o dia a dia dessas pessoas já não é fácil, com a descriminalização, preconceito, se torna cada vez mais difícil. Vivemos num país extremamente preconceituoso e desigual, onde para conseguir uma vaga, numa empresa qualificada, é preciso uma boa educação, formação qualificada, e até mesmo indicações, e nos deparamos com a seguinte pergunta: Se desde criança o PCD não teve uma oportunidade de estudar numa

escola boa, com uma educação de qualidade, muitas vezes por falta de recursos, insumos, e políticas públicas, como essa pessoa, no futuro, irá conseguir uma vaga de emprego?

Por outro lado, algumas das condições atípicas são, com frequência, agravadas por – ou resultantes de – situações sociais marginalizantes ou excludentes como, por exemplo: trabalho infantil, prostituição e privação cultural, assim como “pobreza, desnutrição, saneamento precário e abuso persistente e severo” contra crianças, e “falta de estímulo do ambiente e escolaridade” (Unicef, in United Nations, 1995).

A sociedade, em todas as culturas, tradições, ideologias, passou por diversas mudanças no que se refere às práticas sociais. Tudo começou com a exclusão social de pessoas que por causa das condições incomuns e divergentes, não lhe pareciam pertencer à maioria da população. Conseqüentemente foi desenvolvido o atendimento segregado dentro de instituições, passando-se assim para a prática da integração social e recentemente adotou a filosofia inclusão social provocada pelas diferenças de classe social, educação, deficiência, gênero para modificar os sistemas sociais. Indubitavelmente, estas mudanças não ocorreram ao mesmo tempo em todas as partes populacionais. Ainda hoje, observamos a exclusão e a segregação sendo praticadas em relação a diversos grupos sociais vulneráveis, em várias partes do Brasil e também em outros países. Contudo observamos a prática por meio da integração, abrindo espaço para a inclusão.

EQUIPARAÇÃO DE OPORTUNIDADES

A Disabled Peoples' International (DPI), consistente em uma organização criada por pessoas com deficiência, não-governamental e sem fins lucrativos, aprovou a Declaração de Princípios em 1981. Nesse documento está definida 'equiparação de oportunidades' como:

“o processo mediante o qual os sistemas gerais da sociedade, tais como o meio físico, a habitação e o transporte, os serviços sociais e de saúde, as oportunidades de educação e trabalho, e a vida cultural e social, incluídas as instalações esportivas e de recreação, são feitos acessíveis para todos. Isto inclui a remoção das barreiras que impedem a plena participação das pessoas deficientes em todas estas áreas, permitindo-lhes assim alcançar uma qualidade de vida igual à de outras pessoas”. (Driedger & Enns, 1987, p.2-3).

A Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) adotou uma definição semelhante do documento Programa Mundial de Ação Relativo às Pessoas com Deficiência em 3/12/82 através da resolução 37/521, publicado em 1983 em seis línguas oficiais da ONU, na qual este documento relata o significado do processo da

Equiparação de oportunidades por meio do processo dos sistemas gerais da sociedade, como ambiente físico e cultural, a habitação e os transportes, os serviços sociais e de saúde, as oportunidades educacionais e de trabalho, a vida cultural e social, incluindo também as instalações esportivas e recreativas visando a acessibilidade de todos. (United Nations, 1983, 12).

Após dez anos, a Assembleia Geral da ONU adotou o documento Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para PCD, em 20/12/93 com mudanças nas definições de acordo com (Nações Unidas, 1996, 24). Conseqüentemente o mesmo documento acrescenta estar implícito o princípio de igualdade de direitos, a importância igualitária perante as estruturas comuns de tal modo que garantam que cada pessoa tenha oportunidade igual de participação.

É essencial equipararmos as oportunidades de todas as pessoas, inclusive com deficiência, para que possam ter acesso a todos os serviços, bens, ambientes construídos e ambientes naturais, em busca de realização de seus sonhos e objetivos junto à população geral.

MOVIMENTO INCLUSÃO SOCIAL

O movimento de inclusão social iniciou-se na segunda metade dos anos 80 nos países mais desenvolvidos, tomando impulso na década de 90 nos países em desenvolvimento e está se desenvolvendo fortemente desde os primeiros 10 anos do século XXI envolvendo todos os países.

Esta mobilidade tem como principal objetivo a construção de uma sociedade com livre acesso para todos, independente de diferença física, gênero, racial, entre outros aspectos. Visando inspirações de novos princípios e conceitos, como celebração das diferenças, direito de pertencer, valorização da diversidade humana, solidariedade humanitária, igual importância das minorias e cidadania com qualidade de vida.

FASE DA INCLUSÃO

Pessoas com deficiência eram excluídas do convívio social por serem consideradas ineducáveis e, na maioria das vezes, chegavam a ser eliminadas fisicamente.

A Declaração de Salamanca, (Salamanca, 1994), é uma resolução das Nações Unidas que tratam dos princípios, política e prática em educação especial. Adotada

em assembleia geral, apresenta os procedimentos das Nações Unidas para a equalização de oportunidades para pessoas com deficiência. É considerada mundialmente um dos mais importantes documentos que visam à inclusão social, juntamente com a Convenção sobre os Direitos da Criança (1988), e da Declaração Mundial sobre Educação para todos, (1990).

O direito de todas as crianças à educação está proclamado na Declaração Universal dos Direitos Humanos e foi reafirmado com veemência pela Declaração sobre Educação para Todos. Todas as pessoas com deficiência têm o direito de expressar os seus desejos em relação à sua educação. Os pais têm o direito inerente de serem consultados sobre a forma de educação que melhor se adapte às necessidades, circunstâncias e aspirações dos seus filhos.

O processo de inclusão, exatamente por ser diferente da já tradicional prática da integração, desafia mais quatro importantes sistemas sociais comuns a efetuarem mudanças fundamentais em seus procedimentos e estruturas.

A história da atenção educacional para pessoas com deficiência tem também as fases de exclusão, segregação institucional, integração e inclusão. Na fase da exclusão, nenhuma atenção educacional foi provida às pessoas com deficiência, que também não recebiam outros serviços. A sociedade simplesmente ignorava, rejeitava, perseguia e explorava essas pessoas, então consideradas "possuídas por maus espíritos".

Já na fase de segregação institucional as pessoas com deficiência eram excluídas da sociedade e da família, geralmente atendidas em instituições por motivos religiosos ou filantrópicos e tinham pouco ou nenhum controle sobre a qualidade de atenção recebida.

Surgiram também escolas especiais, assim como centros de reabilitação e oficinas protegidas de trabalho, pois a sociedade começou a admitir que pessoas deficientes pudessem ser produtivas se recebessem escolarização e treinamento profissional.

Na fase de integração surgiram as classes especiais dentro de escolas comuns. Nesta fase, os testes de inteligência desempenharam um papel relevante, no sentido de identificar e selecionar apenas as crianças com potencial acadêmico.

A inclusão de pessoas com deficiência na educação geral vem sendo implementada no Brasil há pouco tempo, mas já foram realizadas várias discussões

sobre este tema. No II Congresso Brasileiro e I Encontro Latino Americano em Brasília sobre Síndrome de Down (Federação, 1997), aconteceram palestras sobre educação inclusiva ministrados por competentes especialistas, assim, a cada contato com informações e pessoas percebeu-se que existe uma diferença fundamental entre "integração" e "inclusão" de pessoas com necessidades especiais.

EMPRESA INCLUSIVA

Em tempos de muita competitividade e consciência do novo consumidor, toda e qualquer iniciativa que agregue para que a empresa tenha um diferencial é bem-vinda, mas, muitas empresas ainda não trabalham, temas atuais e importantes como a questão da inclusão social. A Lei 8.213, de 24/07/1991 determina que todas as empresas com 100 ou mais colaboradores devem direcionar entre 2% e 5% das vagas para PCDs, a fim de garantir a inclusão social destes profissionais, foi melhorada com a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, Lei Brasileira de Inclusão de PCD.

Contratar pessoas com deficiência vai muito além do simples cumprimento da legislação. É uma verdadeira quebra de paradigmas. Quando feita da forma correta, a inclusão traz excelentes resultados para as corporações. Há relatos de empresas onde o engajamento da equipe aumentou, o clima organizacional melhorou.

A Apple é uma das companhias que, verdadeiramente, tem se empenhado em realizar uma história bem completa sobre o assunto. No website, a página dedicada à diversidade e inclusão social possui gráficos de evolução anual do número de mulheres na companhia e em cargos de diretoria, contratações por etnia, salários iguais para homens e mulheres, depoimentos e histórias de seus empregados. Impressionante é o depoimento do funcionário completamente cego que é o primeiro a checar a usabilidade de qualquer novo acessório.

A empresa trata a questão de pessoas com deficiência física, existe o Voice Over, assistente virtual da Apple que conta com um leitor de tela, e, com apenas alguns toques, consegue-se ouvir tudo o que está na tela do celular, como postagens nas redes sociais, notícias veiculadas em sites e blogs ou e-mails e mensagens enviadas via WhatsApp.

Ao garantir a diversidade e inclusão nas empresas, elas estão ganhando em vários setores: com os consumidores, fornecedores e internamente. Além disso, a

diversidade e a inclusão se tornam valores que são incorporados à cultura da empresa e à percepção da marca. O resultado é que há um aumento da aceitação e da receptividade dos produtos e/ou serviços oferecidos pela organização.

Com o passar dos anos, houve mudanças ocupacionais dentro do ambiente de trabalho, inclusive a implantação da denominação "empresas inclusivas" que são aquelas entidades que acreditam em proporcionar experiências mais positivas e agradáveis de mão-de-obra para trabalhadores com algum tipo de deficiência.

Atualmente, várias empresas procuram oferecer as condições necessárias e suficientes para seu empregado com deficiência, visando o bom desempenho profissional e adequado aos trabalhadores com necessidades especiais diversificadas.

No Brasil, o termo inclusão vem sendo praticada em pequena escala por algumas empresas, mesmo sem saberem que na realidade estão adotando uma prática inclusiva. O início aconteceu com pequenas adaptações nos postos de trabalho, com apoio de trabalhadores que reconheciam a imensa necessidade de a sociedade abrir espaço para PCD'S com qualificação para o trabalho e mostrar como sua contratação, iria modificar suas empresas.

Empresa inclusiva significa aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças essenciais nas práticas administrativas, insere adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho, faz treinamento em todos os recursos humanos na questão de inclusão, etc.

Uma empresa pode se tornar inclusiva com a iniciativa de seus próprios funcionários, que de certo modo buscam informações pertinentes ao princípio de inclusão, como também a consultoria de profissionais exclusivistas que atuam em entidades sociais. Alguns fatores internos de uma empresa inclusiva são adaptação de locais de trabalho (acesso físico), adaptação de aparelhos, máquinas, ferramentas e equipamentos, adaptação de procedimentos (fluxo) de trabalho, adoção de programas de emprego apoiado (treinador de trabalho e outros apoios), revisões das políticas de contratação de pessoal e descrição de cargos ocupacionais, programas de treinamento, filosofia da empresa, adoção de esquemas de prevenção de acidentes e moléstias ocupacionais, participação da empresa em conselhos municipais e estaduais de direitos das pessoas com deficiência, entre outros.

Levantamentos apontam razões que impactam negativamente a carreira dos profissionais com deficiência.

De acordo com artigo retirado do site da empresa de recrutamento e seleção, e da Santo Caos – consultoria de engajamento por meio da diversidade -, problemas de infraestrutura urbana, carência de transporte adequado, preconceito, despreparo de gestores e falso compromisso com a Inclusão são os principais empecilhos encontrados por quem tem deficiência e almeja crescer no mercado de trabalho.

44% dos profissionais com deficiência já deixaram de ir a uma entrevista de emprego.

Calçadas esburacadas, falta de rampas, transporte ineficiente. Essas e outras dificuldades são incômodas na mobilidade urbana de diversas pessoas todos os dias. Entretanto, para um público específico, como é o caso das pessoas com deficiência, esses obstáculos se tornaram fatores impeditivos para se locomoverem na cidade e, sobretudo, conseguirem trabalhar.

O levantamento realizado pela Catho com mais de 3,3 mil pessoas apontou que 44% dos profissionais com deficiência já deixaram de ir a uma entrevista de emprego por dificuldades de deslocamento. Dentre os principais obstáculos citados, estão: calçadas inapropriadas, ou seja, com buracos e degraus (63%); falta de infraestrutura acessível, como rampas e faróis inteligentes (26%) e transporte ineficiente ou não adaptado (22%).

Para Tábitha Laurino, gerente sênior da Catho, existem alguns fatores que podem auxiliar profissionais com deficiência e empresas a encontrarem soluções para enfrentarem essas barreiras diárias que impedem a inclusão no mercado de trabalho. “Mesmo com os avanços até aqui, melhorias ainda se fazem necessárias. É fundamental quebrar paradigmas, buscar informações, conhecer a fundo a especificidade de cada um”, afirma a gestora.

A pesquisa da Santo Caos – em parceria com a Catho, apresenta em números que, apesar da crescente presença dos profissionais com deficiência no ambiente de

trabalho, a inserção não ocorre em todos os cargos e níveis hierárquicos: menos de 10% dos postos de liderança são ocupados por profissionais com deficiência.

O levantamento ouviu mais de 1.000 pessoas, dentre elas, gestores e profissionais com deficiência, e indicou ainda as funções em que esses profissionais mais são encontrados, tais como os cargos de: assistente (57%), analista (17%), técnico (12%), coordenador (5%), gerente (4%), aprendiz (3%), estagiário (2%), diretor (0,4%) e vice-presidente e/ou presidente (0,2%).

34% dos profissionais com deficiência se sentem isolados no mercado de trabalho.

No mercado de trabalho, o pertencimento é observado na forma como os profissionais se relacionam com a empresa, ou seja, quão aceito e útil eles se sentem em relação às suas funções. Segundo a pesquisa da Santo Caos em parceria com a Catho (com mais de 1.000 respondentes), 34% dos profissionais com deficiência se sentem isolados no ambiente de trabalho, percepção que reforça a lacuna de investimento das empresas a respeito do tema. Outros pilares também foram observados, tais como ausência de: compartilhamento (37%), compromisso (17%) e orgulho (11%).

Para Guilherme Françolin, a grande dificuldade das empresas é acreditar que recrutar é o principal desafio e que depois de encontrar o profissional com deficiência ele vai permanecer estacionado no quadro de funcionários. “Recrutar é o primeiro passo, mas se a empresa deseja um profissional envolvido, ela precisa dar voz, reconhecer e integrar este público na organização. Ter diversidade não é suficiente, é necessário engajar e incluir. Não existe uma empresa que pode se dar ao luxo de desperdiçar talentos, enxergar isso no profissional independente de quem ele seja trará diversos benefícios para o negócio”.

Um profissional que não se sente parte de equipe não se orgulha do seu local de trabalho, não veste a camisa e não a compartilha. Essa deve ser sim uma preocupação das empresas para irem além das cotas”. (Tábitha Laurino, 2019)

Trecho do prefácio do livro TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E LEI DE COTAS Invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão, de autoria de Carlos Aparício Clemente, e Sumiko Oki Shimono, sobre a inclusão nas empresas: um

trabalho de todos, de autoria de Mara Gabrilli, Deputada Federal - PSDB/SP Relatora da Lei Brasileira da Inclusão.

“Não imagino outra forma de ser feliz que não seja produzindo. Esse sentimento vem de criança, quando ainda muito cedo pude ver meu pai levando os negócios da família à frente, seguindo os passos de meu avô. Trabalhava duro e mostrava que independentemente de lucro, o essencial é ter sede de transformação. Transformar sua vida, de seus funcionários, da empresa, da sociedade. O fato é que muitas pessoas com deficiência têm essa mesma vontade de produzir; no entanto, a minoria consegue fazer parte do mercado formal. Para se ter uma ideia, no último Censo do IBGE, quase 20 milhões de brasileiros com deficiência declararam possuir alguma ocupação, contudo, apenas 357 mil estão trabalhando com carteira assinada”.

O que percebemos ao ler este livro, é que muitas ações existiram, no passado, buscando a inclusão das PCDs, antes mesmo das Leis das Cotas, e ainda continuam existindo como as escolas do SENAI, especializadas no ensino de deficientes cegos, porém, isto ainda é insuficiente para atender ao grande número de necessitados, por várias razões. Muitas vezes o deficiente não consegue ter ajuda de outras pessoas para conhecer estas escolas, ou mesmo, ter acesso em virtude das dificuldades de transporte, entre outras coisas.

“Atualmente a escola Senai Ítalo Bologna, localizada em Itu, São Paulo, é referência para o atendimento a pessoas com deficiências, trabalhando no desenvolvimento, pesquisa e inovação em equipamentos para inclusão, difusão de metodologias e tecnologias de inclusão nas unidades do Senai/SP e no mercado de trabalho. Conta com vários prêmios internacionais. Ela oferece cursos, treinamentos, assessorias e assistência tecnológica. Desta forma, propicia capacitação profissional por meio de equipamentos adaptados que podem ser transportados e instalados para atendimento às empresas, instituições e entidades, visando à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Realiza formação de docentes para atuarem com pessoas com deficiência”. (CLEMENTE e SHIMONO, 2015)

GLOSSÁRIO INCLUSIVO:

Pessoa com deficiência: É aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Acessibilidade: É a possibilidade de qualquer pessoa, com ou sem deficiência, acessar um lugar, serviço, produto ou informação de maneira segura e autônoma. Sem nenhum tipo de barreira.

Desenho Universal: O Desenho Universal é um conceito que tem por objetivo definir produtos e espaços que atendam a todos: crianças, adultos e idosos; pessoas altas e baixas, anões, gestantes e pessoas sem ou com qualquer tipo de deficiência ou mobilidade reduzida. Podemos dizer que onde há acessibilidade, há aplicação do Desenho Universal.

Tecnologia assistiva ou ajuda técnica: É um termo utilizado para identificar todo e qualquer recurso que facilita ou amplia habilidades de uma pessoa com deficiência. Elas podem ser usadas tanto para mobilidade, quanto para acessar uma informação. Exemplos: uma bengala para o cego se locomover melhor ou um software com leitor de tela para que ele possa acessar um conteúdo virtual.

Barreiras: Qualquer obstáculo que impeça de alguma forma a pessoa de acessar algum espaço, serviço ou produto. As barreiras podem se apresentar de várias maneiras: **Barreiras urbanísticas:** obstáculos em vias públicas ou privadas. **Barreiras arquitetônicas:** obstáculos em prédios públicos ou privados. **Barreiras nos transportes:** obstáculos nos meios e sistemas de transporte público ou privado. **Barreiras nas comunicações:** obstáculos para acessar, receber ou emitir qualquer mensagem ou informação. **Barreiras atitudinais:** atitudes e comportamentos que atrapalham a participação da pessoa com deficiência na sociedade. Ou seja, são as barreiras de convivência com a pessoa com deficiência. **Barreiras tecnológicas:** obstáculos que impedem ou dificultam uma pessoa com deficiência de acessar qualquer tipo de tecnologia.

Comunicação: É a forma de interação entre pessoas e culturas. No caso de pessoas com deficiência, a comunicação pode acontecer por diferentes maneiras: **Libras – Língua Brasileira de Sinais** É a língua oficial do Brasil utilizada pelas pessoas com deficiência auditiva. A Libras foi reconhecida através da lei nº 10436 de 2002. Vale lembrar que nem todas as pessoas com deficiência auditiva utilizam a Libras para se comunicar. Há surdos que foram alfabetizados na Língua Portuguesa. **Braille** É um sistema de sinalização ou de comunicação tátil utilizado pelas pessoas com deficiência visual. Vale lembrar que outros meios podem ser utilizados pelas pessoas com deficiência visual: caracteres ampliados, linguagem escrita e oral, dispositivos multimídia, sistemas auditivos e os meios de voz digitalizados.

Adaptações razoáveis: São modificações ou ajustes necessários para que a pessoa com deficiência possa desfrutar de seus direitos em igualdade de condições com as demais pessoas.

ACESSIBILIDADE NAS EMPRESAS INCLUSIVAS

A acessibilidade começou a ser utilizada com muita frequência nos últimos anos, relacionados à reabilitação, saúde, educação, transporte, mercado de trabalho e ambientes físicos internos e externos. Com a implementação da inclusão e o conceito da diversidade humana deve eventualmente ser valorizada em todos os setores sociais.

TIPOS DE ACESSIBILIDADE

A empresa inclusiva é aquela que está implementando gradativamente as medidas de acessibilidade mediante os seis contextos.

Estas seis dimensões de acessibilidade nas empresas devem existir em todos os ambientes (empresa, escolas, etc.), para assegurar que qualquer pessoa com ou sem deficiência, possa circular com autonomia. Suas características abrangentes são obrigatórias por lei por consequência do paradigma da inclusão, no caso das empresas inclusivas.

Acessibilidade arquitetônica: sem barreiras ambientais físicas, no interior e no entorno dos escritórios, fábricas e nos meios de transporte coletivo, utilizados pelas empresas para seus funcionários.

Acessibilidade comunicacional: sem barreiras na comunicação interpessoal (face-a-face, língua de sinais, linguagem corporal, etc.), na comunicação escrita (jornal, revista, textos em braile, textos com letras ampliadas para pessoas com baixa visão, etc.), e na comunicação virtual (acessibilidade digital).

Acessibilidade metodológica: sem barreiras nos métodos e técnicas de trabalho (métodos e técnicas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, ergonomia, etc.).

Acessibilidade instrumental: sem barreiras nos instrumentos e utensílios de trabalho (ferramentas, máquinas, equipamentos, caneta, etc.).

Acessibilidade programática: sem barreiras invisíveis embutidas em políticas (leis, decretos, ordens de serviços, etc.).

Acessibilidade atitudinal: sem preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, como resultado de programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores em geral e da convivência na diversidade humana nos locais de trabalho.

Acessibilidade tecnológica: não constitui a outro tipo de acessibilidade e sim seu aspecto tecnológico permeia as outras acessibilidades, com exceção da atitudinal.

As empresas inclusivas defendem que é eticamente fundamental incluir PCD na mão-de-obra geral, a mão-de-obra da pessoa com deficiência é tão produtiva quanto a mão-de-obra de trabalhadores sem deficiência e a mão-de-obra composta de trabalhadores com e sem deficiência contribui para a empresa atingir sucesso econômico, e garantindo a igualdade dos direitos de trabalhar para todos os empregados.

Uma PCD atuando como Secretária, em uma grande empresa:

É muito raro encontrarmos PCDs atuando como Secretária, em empresas, principalmente por causa das exigências que o mercado de trabalho faz, relacionadas ao perfil dos profissionais de secretariado, que precisam ser muito ágeis, atuarem em diversos setores, possuírem conhecimentos variados, terem disponibilidade para rápidas locomoções, visando o cumprimento de múltiplas funções, entre outras coisas.

No início das nossas pesquisas, a ideia principal era entrevistar a Secretária da empresa Breda, mas em virtude do isolamento social provocado pela pandemia do Corona Vírus, não foi possível, por falta de acesso a esta pessoa.

Exemplo de PCD que conseguiu sucesso profissional, em virtude do acesso aos estudos:

Então, para suprir a necessidade de pesquisa, entrevistamos a Senhorita Vitória Faria Machado, que se aposentou há alguns anos, como Analista de Sistemas.

1) Qual é o seu nome, a sua formação, e idade?

Vitória Faria Machado, sou Bacharel em Matemática pela Fundação Santo André. Tenho 68 anos.

2) Qual é a sua deficiência? Ela foi adquirida no decorrer de sua vida, ou você a possui desde quando?

Tenho um atrofiamento dos membros inferiores, o fêmur não se desenvolveu. Os médicos não souberam identificar a causa. Nasci com esse atrofiamento.

3) Como é o seu convívio social?

Meu convívio social é normal. Tenho uma família grande, e estamos juntos, sempre que possível. Tenho vários amigos. Gosto de ir ao cinema, teatro, shopping, fazer visitas, e de viajar de carro.

4) Em qual área você trabalha atualmente? E, em quais áreas já atuou?

Atualmente estou aposentada, mas já atuei em várias empresas privadas, serviços públicos e bancos, nas áreas: administrativas e de tecnologia da informação.

5) Você considera que as outras pessoas, que não possuem deficiências, tem mais oportunidades do que você?

Creio que sim. Elas têm mais oportunidades de trabalho, de estudos, por causa da facilidade de locomoção, principalmente.

6) Como é o comportamento das outras pessoas com você em um transporte público coletivo?

Sempre foi tranquilo. Muitas pessoas são solícitas, colaborativas e gentis.

7) Qual foi a sua trajetória profissional, até onde chegou, em questão de mercado de trabalho?

Comecei a trabalhar em empresa automotiva, como Apontadora de Produção. Na mesma empresa fui transferida para o escritório no setor de contabilidade. Depois de alguns anos, trabalhei na Prefeitura Municipal de Santo André como Digitadora. Voltei para a empresa privada, num grupo de empresas no ramo de pilhas, na área de tecnologia de informação, como Desenvolvedora. Nos últimos anos antes de me aposentar trabalhei em bancos, na área de tecnologia de informação como Analista de Sistemas.

8) Quais foram os maiores desafios que você encontrou, pra exercer a sua profissão, ou no meio do caminho?

O maior desafio foi fazer as pessoas acreditarem no meu potencial, e reconhecerem a minha capacidade produtiva.

9) Como é/ou foi o comportamento dos outros funcionários com você? Já sentiu em algum momento que eles tiveram preconceito com sua pessoa?

Como trabalhei em várias empresas de diferentes segmentos, os comportamentos foram de acordo com a cultura e conhecimento deles. Na época que iniciei minha carreira, por volta de 1980, não era muito comum ter pessoas com deficiência trabalhando, pois não havia nenhuma lei que incentivasse as empresas a admitir as PCDs. Mas, eu sempre me senti acolhida. Nunca senti preconceito não, ao contrário, eu sentia que as pessoas tinham uma preocupação de facilitar as coisas pra mim. Eu acredito que isto acontecia, porque eu tenho um temperamento bem tranquilo, sou bem humorada, e muito persistente.

10) Você já se deparou com alguma situação de desigualdade na hora da contratação?

Nos anos 80, 90, a contratação de uma pessoa com deficiência necessitava de muita perseverança, apoio de alguém de dentro da empresa e muita boa vontade dos responsáveis pela contratação. Com o decorrer do tempo as coisas melhoraram, mas eu acredito que ainda exista muita resistência, apesar dos incentivos.

11) Durante a avaliação para contratação, é correto afirmar que algumas empresas com práticas inclusivas atualmente forneçam utensílios, e melhores acessibilidades para que pessoas deficientes atinjam a igualdade, no trabalho?

Sim, as empresas procuram fornecer equipamentos que facilitem o trabalho, e por isso, o funcionário acaba tornando-se mais caro, do que os outros que não possuem deficiências.

12) Dentro da empresa é correto pensar que PCDs desenvolvem habilidades para compensar suas limitações no exercício das atividades?

Sim, e as pessoas com deficiência tem muito apoio para isso, dependendo da empresa. Mas, para alguns cargos, que exigem rapidez nas ações físicas, fica um pouco mais difícil.

3. CONCLUSÃO / CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em decorrência dos processos nas transformações políticas, comportamentais, convívio social e leis feitas visando proteger as Pessoas com Deficiência, a existência de desigualdade e de preconceito enfrentado pelas mesmas até os dias atuais, foi atenuado, buscando ressaltar a importância destas pessoas no âmbito profissional, onde a sociedade está acostumada a várias e constantes mudanças, provocando adaptações, sendo impulsionadas a aceitarem os novos conceitos, originados pelas Leis de Conduta.

A expectativa ao término deste Artigo de Revisão é de ampliar a compreensão e o conhecimento dos desafios enfrentados pelas Pessoas com Deficiências, pois esta nova visão, levou-nos a novos valores humanitários, provocados pela evolução e a abertura de novas leis vigentes beneficiando as PCDs, mas que percebemos não serem suficientes para garantir que todas as pessoas com deficiência, tenham os mesmos direitos e valores.

Neste contexto, as empresas nos dias de hoje não lhes dão oportunidades para mostrar seu desenvolvimento profissional, não fornece recursos essenciais e necessários, falta acessibilidade, e muitas das vezes sofrem discriminação no período de contratação. E, dentro desta realidade, as pessoas com deficiências são vistas e tratadas de forma desumana.

Este trabalho busca oferecer, um apoio aos direitos a partir de uma nova visão sobre a pessoa com deficiência num modo geral, no âmbito profissional e cotidiano, com a sociedade, pois, estes direitos não são muito respeitados e praticados pelas empresas atualmente, e muitas entidades não possuem como parte de suas ideologias/princípios, valorizar o funcionário com deficiência dentro de uma empresa. Muitas corporações preferem pagar a multa por não incluir as PCDs, em seu quadro de funcionários.

Nesse estudo, iniciou-se uma reflexão sobre o valor que a ocupação profissional tem para as PCDs, e para as pessoas sem deficiências, o que nos levou à conclusão de que todos temos os mesmos direitos, pois, qualquer ser humano necessita ser reconhecido como uma pessoa útil para a sociedade, mesmo não sendo totalmente normal, evidenciando a importância do cumprimento das leis, que foram feitas para assegurar os direitos, principalmente das pessoas desprovidas de condições financeiras, que lhes possibilite estudos e aquisição de equipamentos, para uma melhor visão desta realidade.

A pessoa com deficiência seja ela física, mental, auditiva, visual, ou intelectual, de acordo com o Decreto nº 3.289/99, de 20/12/99, que regulamentou 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.

De acordo com as pesquisas feitas, no decorrer deste Artigo de Revisão concluímos que, são muitas as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência, seja por desconhecimento dos próprios direitos, e que são provocados pelas desigualdades, sendo obrigatória a criação de uma Lei de Cotas para possibilitar a inclusão das PCDs no mercado de trabalho, mas que não foi suficiente para garantir estes direitos, pelo valor da multa ser baixo, ou pela falta de informação e de interesse dos executivos e funcionários das empresas. Isto pode responder o porquê de ainda existirem tantas barreiras e dificuldades para a inclusão desta população no mercado de trabalho.

Dessa forma, muitas melhorias precisam ser feitas para resolver o impasse. A empresa deve garantir oportunidades iguais a todos os funcionários, com atividades e palestras que mostre pra todos, os direitos das PCDs, produzindo assim, um ambiente mais agradável e de melhor convivência para todos.

Outro ponto importante a considerar refere-se às pessoas com deficiências, que precisam exigir oportunidades iguais e acesso a todos os recursos da sociedade, ou seja, educação inclusiva, novas tecnologias, serviços sociais e de saúde, no âmbito do mercado de trabalho.

Notamos que muitas pessoas confundem deficiência com doença, porém são coisas totalmente diferentes. A deficiência é uma característica que algumas pessoas possuem, como deficiências intelectuais, físicas, mentais, ou seja, há vários tipos de deficiências no mundo.

A deficiência física, assim como outras, têm diferentes graus, por exemplo podemos ver uma pessoa com paralisia cerebral que anda, e uma pessoa com a mesma doença, que não anda.

Sendo assim, vale ressaltar que o conceito de acessibilidade é descrito na legislação brasileira como a condição para utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida. Como por exemplo, a acessibilidade arquitetônica são a implementação da presença de rampas, banheiros adaptados, elevadores adaptados, piso tátil, entre outras, que foram garantidas pela Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, Lei Brasileira de Inclusão de PCD.

Percebe-se a aderência do tipo de acessibilidade quando existe transporte coletivo à disposição dos estudantes, e aqueles com algum tipo de deficiência física ou mobilidade reduzida consegue fazer uso do mesmo com segurança e autonomia, sem nenhum prejuízo e dificuldades para sua locomoção.

Em virtude de todos os argumentos citados, conclui-se que, todos tem grandes qualidades, independentemente de suas características físicas. Deve-se inibir essa ideia de que alguns podem mais do que o outro, pois todos tem a capacidade de exercer grandes funções no mercado de trabalho, mas para isso precisamos aprender a praticar a empatia, a colocar-se no lugar do próximo, auxiliar, dar oportunidade, para essas pessoas que por tanto tempo foram caladas. A evolução de uma sociedade, começa dentro de cada um.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1) Livros:

- CLEMENTE, Carlos Aparício, SHIMONO, Sumiko Oki. **Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas** - Invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão. São Paulo: Edição dos Autores, 2015.
- SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Ed. Cortez, 2000.

2) Artigos da Internet:

- GIMENES, Antônia Maria, BECHARA, Matheus Toledo, ÁVILA, Renato Nogueira Perez, et al., **A dificuldade da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho** – INESUL. Disponível em: www.inesul.edu.br › revista › arq-idvol_33_142619984 0 Acesso em: 15/03/2020
- **Inclusão de PCD. DeficienteOnline.com.br Currículo e Vagas para pessoas com deficiência.** Disponível em: https://www.deficienteonline.com.br/inclusao-de-pcd-no-mercado-de-trabalho___259.html. Acesso em: 25/06/2020.
- CARMO, Jacqueline. **Obstáculos da inclusão: PCD no mercado de trabalho.** Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/colunistas/noticias/obstaculos-da-inclusao-pcd-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 02/07/2020.

3) Normas Técnicas / Leis:

- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 6023: Informação e Documentação – Referências - Elaboração. Rio de Janeiro. 2002.
- **Lei 8213/91 de 24/07/1991, conhecida como Lei de Cotas.**
- **Lei nº 10.098 de 19/12/2000, de Acessibilidade**
- **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, Lei Brasileira de Inclusão de PCD.** Disponíveis em: www.deficienteonline.com.br › lei-8213-91-lei-de-cota...

5. ANEXO:

Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, capítulo I, (RESUMO)

Art. 1. É instituída a Lei Brasileira de Inclusão de PCD (Estatuto da Pessoa com Deficiência) designada para assegurar e promover condições de igualdade, e meios que constituem à liberdade essencial para a pessoa com deficiência, visando a sua inclusão social e de cidadania.

Art. 2. Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com

uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

ACESSO AO TRABALHO

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

ACESSIBILIDADE NOS SERVIÇOS DE TRANSPORTE COLETIVO

Art. 46. O direito ao transporte e à mobilidade da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida será assegurado em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, por meio de identificação e de eliminação de todos os obstáculos e barreiras ao seu acesso.

Art. 48. Os veículos de transporte coletivo terrestre, aquaviário e aéreo, as instalações, as estações, os portos e os terminais em operação no País devem ser acessíveis, de forma a garantir o seu uso por todas as pessoas.

Art. 49. As empresas de transporte de fretamento e de turismo, na renovação de suas frotas, são obrigadas ao cumprimento do disposto nos artigos 46 e 48 desta Lei. (Vigência)

Art. 50. O poder público incentivará a fabricação de veículos acessíveis e a sua utilização como táxis e vans, de forma a garantir o seu uso por todas as pessoas.

Art. 51. As frotas de empresas de táxi devem reservar 10% (dez por cento) de seus veículos acessíveis à pessoa com deficiência. (Vide Decreto nº 9.762, de 2019) (Vigência)

ACESSIBILIDADE INCLUSIVA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO

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

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

