



CENTRO UNIVERSITÁRIO FAEMA – UNIFAEMA

VIVIANE DUARTE DE LIMA

**INTEGRAÇÃO DE PESSOAS PCDS E O BENEFÍCIO NO MERCADO
CORPORATIVO E SOCIEDADE**

**ARIQUEMES - RO
2023**

VIVIANE DUARTE DE LIMA

**INTEGRAÇÃO DE PESSOAS PCDS E O BENEFÍCIO NO MERCADO
CORPORATIVO E SOCIEDADE**

Trabalho de Conclusão de Curso para
obtenção do Grau do Bacharelado em
Administração apresentado ao Centro
Universitário FAEMA – UNIFAEMA.

Orientador: Prof. Ms. Thyago Vinícius Oliveira

**ARIQUEMES - RO
2023**

VIVIANE DUARTE DE LIMA

**INTEGRAÇÃO DE PESSOAS PCDS E O BENEFÍCIO NO MERCADO
CORPORATIVO E SOCIEDADE**

Trabalho de Conclusão de Curso para
obtenção do Grau do Bacharelado em
Administração apresentado ao Centro
Universitário FAEMA – UNIFAEMA.

Orientador: Prof. Ms. Thyago Vinícius Oliveira

BANCA EXAMINADORA

Prof. Ms. Thyago Vinícius Oliveira
Centro Universitário Faema - Unifaema

 Documento assinado digitalmente
WESLEI GONCALVES BORGES
Data: 23/11/2023 21:41:12-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Ms. Weslei Gonçalves
Centro Universitário Faema - Unifaema

Prof. Esp. Silvio Dalla
Centro Universitário Faema - Unifaema

**ARIQUEMES – RO
2023**

FICHA CATALOGRÁFICA
Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

L732i Lima, Viviane Duarte de.

Integração de pessoas PCDs e o benefício no mercado corporativo e sociedade. / Viviane Duarte de Lima. Ariquemes, RO: Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, 2023.

33 f.

Orientador: Prof. Ms. Thyago Vinicius Oliveira Marques.

Trabalho de Conclusão de Curso – Bacharelado em Administrativo – Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, Ariquemes/RO, 2023.

1. Pessoa com Deficiência. 2. Mercado de Trabalho. 3. Lei de Cotas. 4. Vagas Reservadas. I. Título. II. Marques, Thyago Vinicius Marques

CDD 658

Bibliotecária Responsável
Herta Maria de Açucena do N. Soeiro
CRB 1114/11

Dedico a Deus e aos meus filhos Hyoran Ferreira Lima e Valentinna Ferreira Lima, por me incentivar a sempre seguir em frente e jamais desistir.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pois em todos os momentos estive ao meu lado me dando força e coragem. Gratidão eterna pela minha mãe, mulher guerreira e de fibra, que está ao meu lado o tempo todo. Agradeço ao meu marido Cleone de Oliveira Ferreira por me apoiar e me incentivar a seguir em frente, pois sem a ajuda dele sem dúvidas tudo seria mais difícil. Agradeço aos meus filhos Hyoran Ferreira Lima e Valentinna Ferreira Lima eles me ensinaram como ser forte e não desistir nos obstáculos que surgiram em minha vida acadêmica. Ao corpo docente da Faculdade de Educação e Meio Ambiente – FAEMA, e em especial ao meu coordenador Mr. Thyago Vinícius Oliveira, que com muita paciência nunca mediu esforços para me ajudar no que fosse preciso. Também agradeço a todos os colegas de curso, em especial, Eduarda e Érica, pela oportunidade do convívio e pela cooperação mútua durante estes anos. Enfim, a todos aqueles que contribuíram direta ou indiretamente para a realização de mais um sonho.

“A deficiência estabelece limites, mais não incapacidades.”

Verônica Hipólito

RESUMO

A concorrência no mercado de trabalho para o público PCD, eram ainda mais desvalorizados pelas organizações e sociedade, foi criado a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (8.213/91). O processo de inclusão de Pessoas com Deficiência física no mercado de trabalho. Mesmo com a existência da Lei 8.213/91 (Lei de Cotas), determinando que as empresas reservem uma cota de vagas a serem destinadas à contratação de pessoas com deficiências (pessoas com deficiência ocupem de 2% a 5% do quadro de companhias com 100 colaboradores ou mais). Dentro dessa perspectiva o presente trabalho procura abordar de forma ampla que os deficientes físicos podem provar que certas limitações físicas não significam baixa capacidade produtiva e que elas são capazes de entregar excelentes resultados e tarefas. O setor de recursos humanos não tem informações suficientes para escolher as vias adequadas e com fazer um recrutamento adequado as PCD's. A empresa tendo um RH especializado e treinado estarão fazendo muito mais que contribuir com a inclusão social no país. Segundo Marconi e Lakatos (1990, p.43), a pesquisa bibliográfica é o levantamento de toda a bibliografia já publicada, em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita. Observando-se que muitas empresas de fato a lei que ampara as PCD's no mercado e preferem pagar multa do que seguir a lei, a várias empresas que dão um jeitinho de cumprir a lei de cotas e não se preocupam com desenvolvimento do funcionário, contratando pessoas com deficiências específicas.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Mercado de trabalho. Lei de cotas

ABSTRACT

Competition in the job market for PWDs was even more devalued by organizations and society; the Law on Quotas for People with Disabilities was created (8,213/91). The process of including People with Physical Disabilities in the job market. Even with the existence of Law 8,213/91 (Quota Law), determining that companies reserve a quota of vacancies to be allocated to hiring people with disabilities (people with disabilities occupy 2% to 5% of the workforce in companies with 100 employees or more). Within this perspective, this work seeks to broadly address the fact that disabled people can prove that certain physical limitations do not mean low productive capacity and that they are capable of delivering excellent results and tasks. The human resources sector does not have enough information to choose the appropriate routes and adequately recruit PWDs. The company having specialized and trained HR will be doing much more than contributing to social inclusion in the country. According to Marconi and Lakatos (1990, p.43), bibliographic research is the survey of all bibliography already published, in the form of books, magazines, separate publications and the written press. Noting that many companies in fact the law that supports PCDs in the market and prefer to pay a fine rather than follow the law, to several companies that find a way to comply with the quota law and are not concerned with employee development, hiring people with specific disabilities.

Keywords: People with disabilities. Job market. Quota law.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	13
2. OBJETIVOS.....	14
2.1 OBJETIVO PRIMÁRIO.....	14
2.2 OBJETIVO SECUNDÁRIO.....	14
3. METODOLOGIA.....	15
4. HISTÓRICO DA DEFICIÊNCIA FÍSICA	15
5. DEFICIÊNCIA	18
6. AUXILIO INCLUSÃO	20
7. ICENTIVOS PARA INCLUSÃO.....	21
8. INTEGRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	22
9. AS ADAPTAÇÕES NECESSÁRIAS NA EMPRESA PARA RECEBER PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA.....	23
10. BENEFÍCIOS NA CONTRAÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	26
11. OS IMPACTOS DA CONTRATAÇÃO DOS PCD'S.....	26
12. PLANO DE CARREIRA.....	27
13. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	29
14. REFERÊNCIAS.....	30

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1: Figura 1: Distribuição da população de 2 ou mais idade.....	17
FIGURA 2: Distribuição dos Trabalhadores Formais por Tipo de Deficiência.....	23
FIGURA 3: Lei da Acessibilidade.....	24
FIGURA 4: Ensino Básico Obrigatório por sexo, cor e raça.....	28

LISTA DE SIGLAS

PCD - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

BPC - BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA

LOAS - LEI ORGÂNICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA

INSS - INSTITUTO NACIONAL DE SEGURO NACIONAL

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

DI - DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE

RH - RECURSOS HUMANOS

LBI – LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO

1. INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas PCD, que apresentem algum tipo de deficiência, no mercado de trabalho é um assunto importante e relevante na sociedade atual. Além de ser uma prática ética e socialmente responsável, o recrutamento de pessoas com deficiência também traz uma série de benefícios para o mercado corporativo. No Brasil, a fatia da população que apresente algum tipo de deficiência foi estimada em 18,6 milhões de portadores de deficiência de 2 anos ou mais, o que corresponde a 8,9% desse público nessa faixa etária, 5,1 milhões estavam nem inseridos no mercado de trabalho (Pnad Contínua pessoas com deficiência, IBGE, 2022).

Segundo Felizardo (2016), o grande obstáculo que o deficiente encontra não é apenas a deficiência que tem, mas também o que corpo social atribui na inclusão, como pressupor que o PCD não será capaz de realizar certas atribuições. Para que isso ocorra, se faz necessário o acesso justo e completo ao direito de locomoção e da probabilidade de exercer uma rotina de qualidade tendo a introdução ao mercado de trabalho. Nesse contexto exploraremos os impactos positivos dessa prática, tanto para as organizações quanto para pessoas com deficiência, salientando a diversidade e a inclusão promovem um ambiente de trabalho mais rico, produtivo e transformador.

Uma empresa tendo um setor de Recursos Humanos – RH, especializado estarão contribuindo com a inclusão social no país, afinal além de incluir as pessoas portadores com deficiências especiais, ganham em diversidade, além de terem a oportunidade de vivenciar diferentes experiências. Uma instituição inclusiva é aquela que acredita/investe nos valores da diversidade humana e nas diferenças individuais, oportuniza modificações fundamentais em uma instituição, introduz mudanças no ambiente físico, métodos e ferramenta de trabalho e amplifica programa de treinamentos agregados aos gestores sobre o processo de inclusão. As corporações possuem diversas incertezas sobre o processo de admissão de pessoas com deficiência, onde tem sido uma grande adversidade no regime de inserção dessas coletividades especiais no mundo corporativo (SASSAKI, 1997).

Nessa perspectiva os PCD's podem provar que certas limitações físicas não significam baixa capacidade produtiva e que eles são capazes de entregar excelentes resultados. Nota-se onde se revela os fatos da problematização da pesquisa, que a possibilidade de empregar as pessoas com deficiências no Brasil está prevista na Lei nº 8.213 de 1991. Essa lei trata dos Planos e Benefícios oriundos da Previdência Social, popularmente ela é conhecida como lei de cotas. Tendo como referência a lei mencionada, mesmo que o serviço do prestador não seja satisfatório, a entidade contratante deverá manter este funcionário durante o período que perdurar a busca de outro com deficiência para que atenda às necessidades da empresa.

A valorização desses talentos, por meio de políticas de recrutamento inclusivas, permite que as organizações aproveitem o potencial e as capacidades desses profissionais, contribuindo para o crescimento e o sucesso da empresa atendo assim todos os públicos existentes na sociedade. Segundo Sasaki 2008, a inclusão cria um ambiente mais rico e inclusivo, no qual a colaboração entre indivíduos com origens e habilidades diversas estimula a inovação, a criatividade e a resolução de problemas. A diversidade de pensamento impulsiona a busca por soluções únicas e aperfeiçoar a capacidade das organizações de se adaptarem às mudanças e se destacarem em um mercado competitivo será um diferencial para a empresa.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO PRIMÁRIO

Apresentar como funciona o recrutamento de gestão de pessoas deficientes no meio corporativo.

2.2 OBJETIVO SECUNDÁRIO

- Identificar as particularidades que os gestores de Recursos Humanos apresentam no processo de recrutamento de portadores de deficiência.
- Destacar a forma de adaptação na inserção do trabalho, ajustando as necessidades específicas da pessoa com deficiência nas empresas.
- Evidenciar o amparo legal que norteia a seleção de pessoas com deficiência para o serviço público.
- Benefício no mercado corporativo e sociedade.

3. METODOLOGIA

Foi elaborado um estudo de revisão da literatura específica com pesquisa documental científica que discorressem sobre a inclusão e direitos de pessoas portadoras de necessidades especiais.

A metodologia utilizada para a busca de referencial bibliográfico se constituiu na seleção de artigos disponíveis na plataforma digital Google Acadêmico, sites governamentais e acervos disponíveis na Biblioteca Júlio Bordignon da Centro Universitário - Unifaema que abrangessem os descritores no idioma português: Palavras chaves: PCD's, portadores, Inclusão, Deficiência, Recrutamento, Direitos, Habilidades, Mercado de Trabalho e Acessibilidade.

Os critérios de inclusão foram trabalhos acadêmicos disponibilizados de forma gratuita nas plataformas digitais, contemplando os anos de 2019 até 2023. E os critérios de exclusão foram trabalhos acadêmicos fora do período citado acima.

4. HISTÓRICO DA DEFICIÊNCIA FÍSICA

Os portadores deficiência, no decorrer dos séculos, eram rejeitados, tudo era relacionado ao pecado, eram considerados como castigo de Deus, os deficientes carregavam a imagem da imperfeição humana, ou seja, uma deformação do corpo e da mente. Na Idade Antiga com alto índice de falta de informação e conhecimento os pais tinham autorização para sacrificar seus filhos caso possuísse alguma deficiência física ou mental, muitos até jogavam no Rio Tibre em cestos e até em lugares sagrados (SILVA, 1987).

Os deficientes físicos e mentais eram frequentemente queimados como bruxos em praças públicas. No passado boa parcela da sociedade acreditava que assim conseguiria o perdão de Deus, pois aquele ato seria um ritual de purificação. Marginalizados os portadores com deficiência eram impedidos de serem livres e até mesmo lhes era suprimido o direito à vida e de ser integrado à sociedade. A igreja católica tinha uma forte influência no governo, eles acreditavam que assim mantinham a ordem. Nesse período, as pessoas com deformidades eram sacrificadas e por

vários séculos eles não tinham o direito do convívio social e inclusive de obter educação escolar devido suas limitações (Pessotti 1984).

Philippe Pinel (1745-1826) explicou que pessoas com doenças psíquicas carecem de serem tratadas como doentes, ao contrário do que ocorria na época, quando eram expostos com violência e intolerância. Com o cristianismo na Idade Média, pessoas com necessidades especiais passaram a “ter alma” e assim não podia serem assassinadas, abandonadas ou torturadas, porque isso seria inadmissível aos princípios cristãos. Agora eles eram filhos de Deus e seres humanos como todos os outros.

Dessa forma, os deficientes passaram a ser vistos na comunidade cristã. Conforme explicado em João 9:1–7, Jesus teria avistado um cego de nascença e os seus discípulos o teriam perguntado qual o pecado que esse homem teria cometido para nascer cego e Jesus teria respondido que nem seus pais e nem ele pecou, isto teria acontecido para a glória de Deus se manifestasse na vida dele, assim Jesus teria cuspidido no chão e misturando sua saliva com terra e colocou no rosto desse homem e pediu para lavar no tanque de Silóé. O homem teria obedecido e acreditado, lavando seu rosto e sendo curado.

Segundo a bíblia em Gênesis 25:23, onde Rebeca instruiu Jacó a aproximar-se de Isaque, que estava fisicamente cego, e apresentar-se como se fosse Esaú, para que Jacó recebesse a bênção da primogenitura, Moisés e suas ansiosas dificuldades em falar com clareza, entre tantos outros que foi curado por Jesus ou através da fé por meio de Profetas.

Segundo Silva (2009), as deficiências e enfermidade sempre fizeram parte da existência, sendo “tão antigas quanto a própria humanidade”, expondo os seres humanos e impossibilitando a sua sobrevivência, seja em razão da sua limitação, seja pelo tratamento de exclusão que sofrem no corpo social.

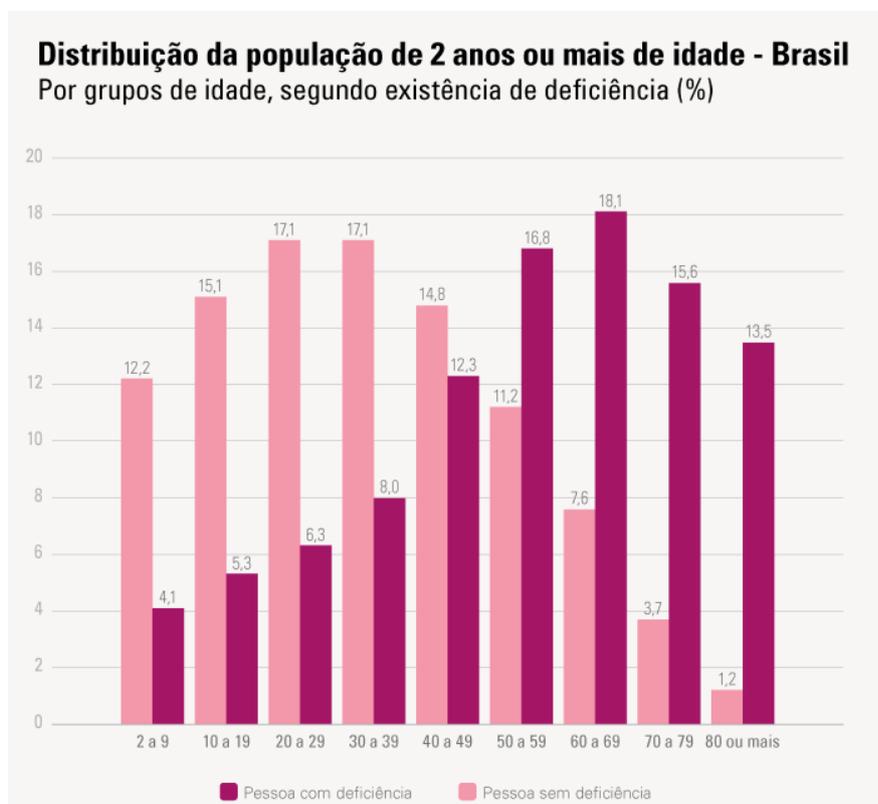
Segundo Melo (2004) logo após a Revolução Industrial e o aumento dos acidentes de trabalho, intensificaram-se os esforços nos processos de habilitação e reabilitação das pessoas. O século XX foi marcado por demasiadas transformações na forma de se perceber o deficiente, por alguns fatos históricos como a 1ª grande Guerra mundial, que nesse período sangrento, muitos soldados sofreram mutilações, devido aos ataques com inúmeros bombardeios, granadas e ataques com armas de fogo. Muitas pessoas acabaram lesionadas, perdendo assim seus membros inferiores e superiores, visão e audição. Foi nesse período de guerra que surgiu o

assistencialismo para dar voz aos deficientes. A Organização Internacional do Trabalho – OIT, em 1919.

OIT foi instituída em 1919 tendo como objetivo a justiça social. É a única organização de origem das Nações Unidas que apresenta sistema tripartite (composta por mandatários de governos, instituições, empresas e trabalhadores). 187 estados-membros participam em um cenário de igualdade. No Brasil, a OIT tem atuação desde o ano de fundação, pois o Brasil é um dos seus membros fundadores e participa de forma ativa das conferências anuais. Essa organização tem uma sede em Brasília desde 1950 (Organização Internacional do Trabalho, online 2017)].

Segundo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2010) no Brasil quase 45 milhões de brasileiros, cerca de 24% dos cidadãos, relatou ter algum grau de adversidade em pelo menos uma das competências investigadas (enxergar, ouvir, percorrer ou subir degraus), ou ter alguma deficiência mental/intelectual apenas 1% desse público com deficiência estão introduzidos no mercado de trabalho.

Figura 1: Distribuição da população de 2 ou mais idade.



Fonte: PNAD Contínua Pessoas com Deficiência – 2022

5. DEFICIÊNCIA

A lei brasileira Lei nº 13.146/2015 que rege sobre inclusão da pessoa com deficiência, pode-se definir essa condição aquela pessoa que apresenta algum tipo de impedimento físico de longo. Não somente físico como também mental e intelectual. Esse impedimento tem de resultar em obstrução na sua participação na sociedade, deixando-a em condição adversa quando comparada com as demais pessoas que não tenham impedimentos semelhantes.

Tipos de deficiência:

Deficiência física	São modificações corporais que comprometem a mobilidade ou coordenação completa ou parcial, podendo também afetar a fala, em diferentes graus. São classificados em deficiência física, visual, auditiva, intelectual, psicossocial e a deficiência múltipla.
Deficiência visual	<p>É a perda completa ou parcial de visão, que não consegue ser corrigida com o uso de lentes ou de tratamento clínico ou cirúrgico. A deficiência visual pode ser causada de dois tipos, sendo a primeira de forma congênita (como algumas doenças oculares hereditárias, glaucoma ou alguma má formação ocular, forma adquirida, como diabetes, hipertensão arterial, traumas oculares, a degeneração senil das córneas). Não são considerados deficientes visuais indivíduos com patologias como hipermetropia, astigmatismo ou miopia.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 20/30 a 20/60: perda de visão leve, ou quase normal; ● 20/70 a 70 a 20/160: perda de visão moderada; ● 20/200 a 20/400: perda de visão severa; ● 20/500 a 20/1000 perda de visão profunda; ● Inferior a 20/1000 perda de visual quase total, próxima da cegueira
Deficiência auditiva	<p>É quando a habilidade da pessoa é reduzida ou limitada a audição, unilateral ou bilateral, parcial ou total.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Normal – 0 a 15 dB ● Deficiência suave 16 a 25 dB ● Deficiência Leve – 26 a 40 dB ● Deficiência Moderada – 41 a 55 dB. ● Deficiência Moderadamente Severa 56 a 70 dB ● Deficiência Severa – 71 a 90 dB ● Deficiência Profunda – acima de 91 dB

	<p>Deficiente Auditivo x Surdo: deficiente é aquele que apresenta algum grau de perda auditiva, porém em algum momento a pessoa já aprendeu a se expressar por meio da linguagem oral e ouviu alguns sons em algum momento. Já o surdo, dispõe total ausência de audição, se comunicando pela linguagem em libras.</p>
<p>Deficiência intelectual</p>	<p>Habilidades significativamente restrita de compreender conhecimentos novos ou complexos e de aprender e aplicar novas competências (inteligência afetada). Assim a deficiência intelectual é um comprometimento cognitivo, onde demonstra um atraso no seu desenvolvimento, dificuldades para aprender e realizar deveres do dia a dia e interagir na sociedade, essa diversidade pode ser causada por uns problemas no parto, doenças, condições genéticas e fatores ambientais. Como por exemplo autismo, TDAH, Síndrome de Down, Síndrome do X frágil entre outros. O diagnóstico da deficiência intelectual é fundamentado a testes estabelecidos para a análise da capacitação cognitiva, permitindo estabelecer o Quociente de Inteligência (QI). A partir do QI, a deficiência intelectual é dividida em:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Leve (QI entre 50 a 69) ● Moderada (QI entre 35 e 49) ● Grave (QI entre 20 e 34) ● Profunda (QI inferior a 20) <p>Segundo a Organização Mundial da Saúde não é possível aplicar ou validar testes em crianças antes dos cinco anos de idade, pois não atingem o marco do desenvolvimento neuropsicomotor previstos para a faixa etária.</p>
<p>Deficiência psicossocial</p>	<p>É um transtorno mental grave e incurável, no qual a pessoa se encontra em estágio crônico. Segundo Romeu Sasaki, as deficiências psicossociais são as consequências de transtornos mentais. Assim, essa deficiência é quando a um cenário psiquiátricos já estabilizados, resultam limitações e danos das funções mentais da pessoa de forma definitiva, como paranoia, mania, esquizofrenia, depressão, síndrome do pânico e transtorno obsessivo-compulsivo.</p>
<p>Deficiência múltipla</p>	<p>É a agregação de duas ou mais deficiências, na mesma pessoa de ordem física, sensorial, mental, emocional ou de comportamento social.</p>

Representantes do meio artístico que são portadores de deficiência:

Verônica Hipólito: Atleta paralímpica ganhou as medalhas de prata e bronze nos Jogos Paralímpicos de Verão de 2016 no Rio de Janeiro, aos 14 anos sofreu um AVC que paralisou o lado direito de seu corpo e foi o esporte que ajudou a atleta a recuperar os movimentos (Deficiência Física).

Stevie Wonder: Cantor, compositor americano, ele é deficiente visual de nascença, devido ao nascimento prematuro (Deficiência Visual).

Halle Berry: Atriz norte americana, ganhou um Óscar, perdeu 80% de sua audição devido a violência doméstica (Deficiência Auditiva).

Elon Musk: É um empresário e empreendedor, sul-africano-canadense, dono do Twitter, CEO da Tesla, SpaceX entre outros empreendimentos. Ele possui Síndrome de Asperger Autismo (Deficiência Intelectual).

Jonh Forbes Nash: Foi um matemático norte-americano que ganhou o Prêmio Nobel em 1994 com teoria dos jogos, teve o diagnóstico de esquizofrenia paranoide e também depressão devido à baixa autoestima. (Deficiência Psicossocial).

Helen Keller: Foi uma conferencista, escritora e ativista social norte-americana. Foi a primeira pessoa deficiente múltipla da história a conseguir um bacharelado. Ela adquiriu deficiência visual e auditiva por meio de uma doença que hoje acreditam ter sido escarlatina ou meningite.

6. AUXÍLIO INCLUSÃO

É um dos benefícios que em 2021 entrou em vigor por força da Lei nº 14.176/2021. A lei citada estabeleceu as normas para a concessão do Benefício de Prestação Continuada (BPC). Pessoas que apresentem renda familiar per capita de até 25% do salário mínimo podem usufruir desse benefício. O principal objetivo dessa lei foi incentivar as pessoas portadoras de necessidades especiais a reingressar no mercado de trabalho, resultando em autonomia.

O artigo 94 da Lei 13.146/2015, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, só passou a ter efeito prático com a promulgação da Lei 14.176/2021. O BPC é um

benefício concedido e regulamentado pela LOAS – Lei Orgânica da Assistência Social. O auxílio é destinado ao profissional que não estava no mercado de trabalho, e que optou por voltar a trabalhar, obtendo uma quantia extra do governo.

O projeto de lei já estava pronto desde 2015, entretanto, só foi estabelecido em 2021, por conta da regulamentação oficial do benefício (Ministério do Desenvolvimento, 2021). Destaca-se que só passaram a ter direito ao auxílio os beneficiários do BPC no período dos últimos cinco anos, a conta da promulgação da lei, ainda, quem recebe uma remuneração de até dois salários mínimos. O valor do benefício é de meio salário mínimo e os beneficiados recebem o auxílio enquanto estiverem empregados.

O benefício assistencial Auxílio-Brasil (programa Governo Federal para substituir o Bolsa Família) é destinado a integrantes de famílias que estão em fragilidade social, ou seja, em situação de risco e pobreza. Os indivíduos deficientes podem requerer o BPC/LOAS, pois o valor não será considerado no critério de renda da família esteja abaixo do valor previsto em lei. São valores que se somam e que agregam muito ao seu custo de vida. Alguns requisitos são essenciais para que a pessoa com deficiência passe a ter direito ao auxílio, obedecendo aos seguintes requisitos:

- Ter deficiência de grau moderado ou grave;
- Receber BPC/LOAS e passar a trabalhar formalmente;
- Ter um trabalho efetivo que pague um salário dentro do limite ordenado pelo INSS que é de 2 salários mínimos;
- Ter os dados atualizado no cadastro único;
- CPF regularizado. E para solicitar o benefício, é necessário entrar em um dos canais do INSS, na internet pelo aplicativo “Meu INSS”, o canal 135 ou um dos postos de atendimento, e inserir todas as informações necessárias, pessoais exigidos no ato da alimentação do sistema, para que seja constatado (Ministério da Cidadania, 2007).

7. INCENTIVOS PARA INCLUSÃO

LEI DE COTAS

Estabelece que as organizações acima de 100 trabalhadores devem inserir uma

	porcentagem das vagas para pessoa de deficiência física.
BENEFÍCIOS FISCAIS	As empresas que integram portadores de deficiência podem conseguir privilégios fiscais, como por exemplo: incentivo para investimento na acessibilidade e isenção de impostos.
PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO	As instituições e o governo ofertam cursos de capacitação para os PCD's, objetivando na preparação para o mercado de trabalho.

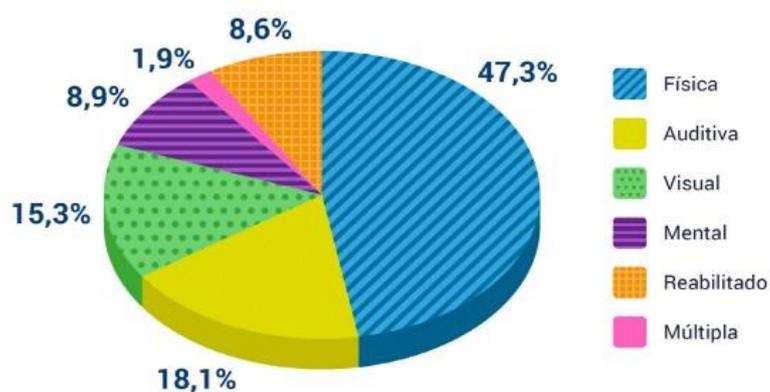
8. INTEGRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Uma das conquistas adquiridas no Brasil nesse contexto, foi a Lei 8.213/91, que ampara os PCD's, que tem por objetivo promover a inserção profissional de pessoas que apresentem algum tipo de deficiência ou beneficiários da previdência social que tenham sido reabilitados para o mercado de trabalho, conhecida como lei de cotas. De acordo com o Art. 93 da lei mencionada, fica estabelecido a obrigatoriedade de empresas acima de 100 empregados contratarem pessoas com deficiência; direito de reserva em vagas de concurso público e estacionamento, o direito de acesso aos edifícios e prédios; a criação de serviços especializados em habilitação e reabilitação (Constituição Federal, 1991).

Nesse sentido, é esclarecido o percentual de empregados no Art. 93, nos incisos I e IV a empresa com 100 (cem) ou mais colaboradores está obrigada a integrar de 2% (dois pontos percentuais) a 5% (cinco pontos percentuais) dos seus postos com beneficiários que tenham sido reabilitados ou com pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, e cita nos parágrafos, § 1º, § 2º e § 3º outras providências a serem cumpridas. Como por exemplo, a contratação de outro trabalhador que se enquadre nas condições físicas citada em lei em caso de despesa de algum funcionário cuja contratação tenha sido motivada pela lei em pauta.

Apesar de a Lei 8.213/91, vigorar há mais de três décadas, muitas empresas não aderiram a legislação estabelecidas, ou seja, não cumpre a lei das cotas para pessoa com deficiência, e usam como argumento para não execução da contratação, a dificuldade em avaliar a qualificação das pessoas com deficiência físicas para o trabalho, mesmo porque parte da qualificação de um colaborador ocorre durante o exercício das atividades realizadas nas organizações. A qualificação e treinamento do trabalhador deverá ocorrer gradativamente, dentro do exercício de suas atividades.

Figura 2: Distribuição dos Trabalhadores Formais por Tipo de Deficiência – Brasil, 2018.



Fonte: OIT - Organização Internacional do Trabalho- 2022

9. AS ADAPTAÇÕES NECESSÁRIAS NA EMPRESA PARA RECEBER PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA

É indispensável que seja analisado se o ambiente da organizacional seja acolhedor para os colaboradores PCD's, que haja a adaptação estruturais nos ambientes para proporcionar a mobilidade dos funcionários, objetivando a inclusão de pessoas especiais na corporação. A acessibilidade é garantida pela Lei 10.098/2000, garantindo condições mínimas de acesso em igualdade de oportunidade permite que as restrições físicas do indivíduo não comprometam seu acesso aos locais de trabalho (Constituição Federal, Lei da Acessibilidade 2015).

Figura 3: Lei da Acessibilidade



Fonte: Constituição Federal, Lei da Acessibilidade 2015

A NBR-9050 estabelece critérios e parâmetros técnicos a serem analisados quanto ao projeto, construção e adequação do meio edificações seja ela urbano ou rural, as determinações que a NBR apresenta visa facilitar a acessibilidade no país. Pode-se citar os seguintes itens que obrigatoriamente deve estar presentes em edificações: as rampas de acesso, adaptação do espaço para livre para o deslocamento de cadeirantes, implantação de plataformas elevatórias quando decididamente necessário, ordenamento de informações essenciais em Braille e a sinalização, tanto vertical quanto horizontal que catalogada na adaptação dos seguintes fatores:

Arquitetônico	Barreiras ambientais e físicas
Atitudinal	preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações
Comunicacional	Barreiras na comunicação interpessoal
Metodológico	Obstáculos nos mecanismos e técnicas de trabalho;
Instrumental	Barreiras nos instrumentos e ferramentas de trabalho

Prever acessibilidade nos planejamentos de qualquer cidade significa garantir o direito de ir e vir de todos os cidadãos sem nenhuma distinção/diferenciação firmado na Carta Magna (artigo 5º, XV da Constituição Federal firmado de 1988) e também é conferido a todo cidadão pela Declaração dos Direitos Humanos da ONU, assinada em 1948. A organização tem a obrigação de eliminar qualquer tipo de obstáculos aos PCD's.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. (Constituição da República Federativa do Brasil de 1988).

Assim caso existam escadas no ambiente organizacional, é significativo que haja a transformação do local com a construção de rampas ou a viabilizando de 29 elevadores, respeitando nas normas de construções e adaptações do ambiente para possibilitar o acesso de todos. Da mesma forma deverá ocorrer com adaptações de materiais utilizado pelo colaborador, o acesso deverá ser trabalho humanizado e assim, considerar as limitações dos deficientes e suas especificidades. As adaptações físicas da empresa devem ser prioridade.

Caso a instituição tenha recrutado um colaborador de necessidades especiais que precise de outros materiais distintos, é preciso que ela os alcances antes do início da prestação de serviços por ele. É indispensável que os trabalhadores que já trabalham na corporação estejam preparados para tratar não só com a diversidade, mas também colocando em pratica o domínio da autoridade da empatia e seguindo a Lei da Acessibilidade. Com isso, deve-se respeitar a individualidade de cada pessoa, não perguntar ou questionar sobre sua deficiência, pois cabe a pessoa decidir expor ou não a trajetória de sua vida. Ao quadro de funcionários devem estar preparados para dar assistências necessárias ao novo colaborador. A discriminação seja indireta ou direta é proibida pela LBI (Lei Brasileira de inclusão) pela Lei nº 13.146/2015, (Constituição Federal, 2015).

Apresentar um ambiente acolhedor com palestras preparatórias e humanizadas, exercícios e mensagens que possam promover a diversidade e auxiliar o trabalhador com PCD para que se sinta à vontade na empresa, para desenvolver suas funções e assim, permanecer na empresa. Pois em relação à atributo, não há

diferenças de parâmetro entre pessoas com portadores de deficiência e o restante da sociedade. A empresa segue as orientações da OIT (2006) garantir a adaptação do acesso ao local de trabalho e o desempenho das atividades nas estações de trabalho.

10. BENEFÍCIOS NA CONTRATAÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

- **Diversidade e inclusão:** Uma contratação inclusiva consiste em promover um ambiente de trabalho que proporciona inovação e criatividade a todos, garantindo que os trabalhadores se sintam respeitados. Já a diversidade é a prática de estrategicamente contratar pessoas de todos os credos, gerações, culturas e afins. significa nossas.
- **Competitividade:** As organizações que reconhecem um ambiente inclusivo, estão mais desenvolvidas para enfrentar as adversidades do mercado, pois apresentam uma equipe diversa e qualificada para atender as necessidades de um público distinto.
- **Representatividade:** O recrutamento de PCD's certifica o respeito e o compromisso em caracterizar sua adversidade para a sociedade, colaborando para uma construção de um corpo social mais inclusiva e justa.

A diversidade e inclusão introduzida na cultura e valores da instituição apresenta uma versatilidade a fim de manter ou aumentar a competitividade em comparação às demais concorrentes que disputam pelo mesmo mercado (Closs, 2017).

11. OS IMPACTOS DA CONTRATAÇÃO DE PCD

A conscientização e informação é fundamental para evitar constrangimentos vindos de tratamentos diferenciados (de apoio, ou rejeição) entre os colegas. Os principais motivos para a permanência de PCD's são as questões de conduta e relacionamento.

Esse processo de integração deve ser o mais natural possível, entretanto depende antes de uma intercomunicação interna clara e direta. No momento em que

as entidades tomam essa postura, estão contribuindo com a inclusão social no país. Afinal, além de incluir as pessoas com deficiência, as coletividades só têm a ganhar com essa diferença e a oportunidade de experimentar diferentes experiências, ser deficiente não o impede de nada de exercer suas atividades profissionais.

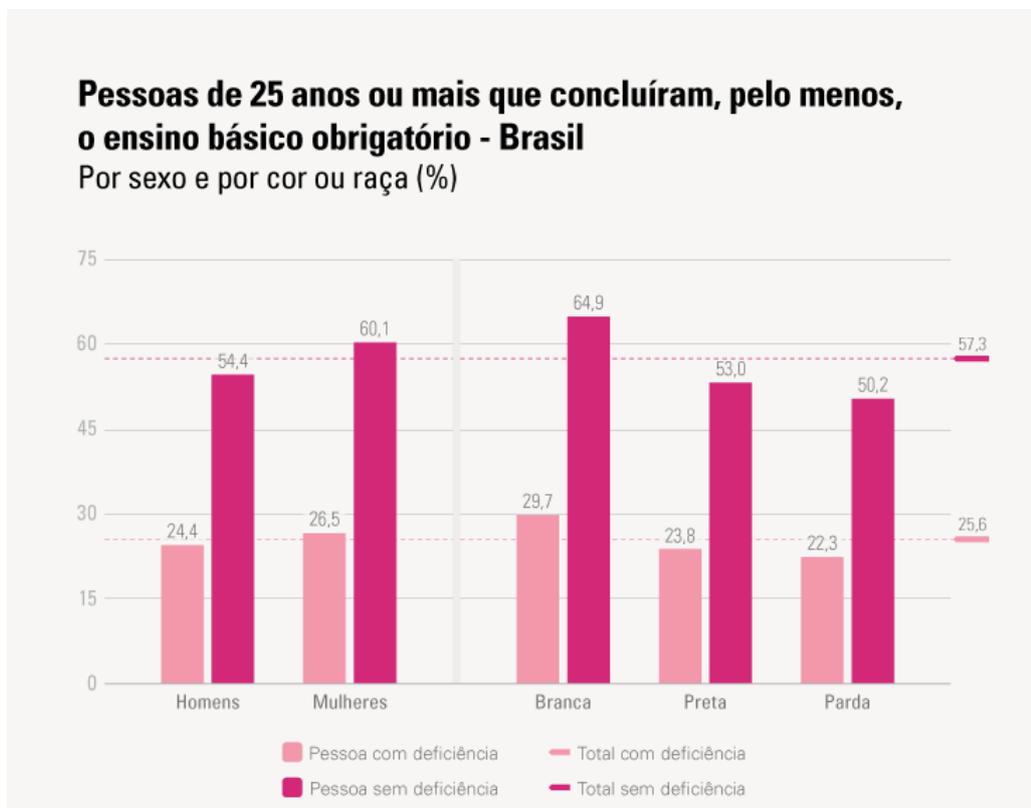
Nota-se que inúmeros benefícios para um empreendimento que pretende contratar um PCD. Dentre elas podemos citar um gerenciamento humanizado, onde demonstra aos funcionários atuais e passam a ver a empresa de uma maneira benéfica.

12. PLANO DE CARREIRA

Conforme cita Ribas (2003), os humanos não são de modo físico iguais, embora pertencendo da mesma espécie, alega que as pessoas são desiguais também psicologicamente, no modo de pensar e proceder. Segundo Souza (2005), a humanidade convive com uma variedade culturas e tradições, cada uma com suas riquezas e particularidades. Mesmo que seja com o objetivo de preencher as vagas reservadas para PCD's, a empresa deve contratar alguém por suas habilidades e qualificações que exige o cargo, habilitados para exercer a determinada tarefa. Se uma pessoa que possui deficiência, é contratado, só para preencher a quantidade de vaga para corresponder a porcentagem requerida, essa contratação não estar oportunizando o profissional e sim, apenas preenchendo uma lacuna de vaga, sem compromisso algum não gerando benefício para ambas as partes.

A empresa deve garantir que os portadores com deficiências tenham oportunidade de se desenvolverem na sua formação, e oportunizar seu desempenho, habilidades e competências independentemente do gênero, cor e raça.

Figura 4: Ensino Básico Obrigatório por sexo, cor e raça



Fonte: PNAD Contínua Pessoas com Deficiência, IBGE – 2022.

Nesse sentido, a empresa deverá ofertar o plano de carreira a seus colaboradores através de cargos e funções. O endomarketing é uma ótima ferramenta motivacional em uma organização.

13. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho destaca o universo das pessoas com deficiência física no mercado corporativo. Recrutamento de pessoas com deficiências ainda é muito escasso e precisa de informação, investimento e treinamento no modo geral, principalmente na área de gestão de pessoas, para ter acessibilidade e empatia de selecionar os candidatos de maneira justa e eficiente, baseando-se em cada dificuldade de um candidato ou colaborador com deficiência física. Apesar de ter todo respaldo jurídico através da Lei de Cotas, a mesma veio colaborar muito na admissão ao mercado de trabalho, como descreve a lei, com a ocupação do cargo de forma justa e disponibilizando uma maior autonomia do carácter profissional e social desses candidatos.

Acessibilidade, as empresas devem mudar suas políticas interna não apenas contratando pela lei está em vigor, mas sim buscar um recrutando pelas qualificações do cargo. Muitos PCD's tem a descrença se entrar no mercado de trabalho por medo primeiramente de perder seu benefício assistencial e pela cultura organizacional do nosso país, não ter uma educação corporativa desenvolvida. Sendo assim as empresas tem que investir em trabalho humanizado, palestras e colocar em prática o conceito da empatia, transformando um ambiente acolhedor, isso trará ao PCD e aos demais colaboradores uma ótica positiva, assim atraindo esse público como clientes e admiradores da sociedade no geral.

A governança tem formado programas e leis que garantem o direito de pessoas com deficiência serem incluídas no mercado de trabalho, pois com essa garantia esse público tenha o direito, segurança, educação, qualidade de vida, habitação digna e uma aceitação por parte da sociedade, vencendo o preconceito e suas limitações. Neste estudo, foi analisado que nessa pesquisa foi abordado grandes conquistas como a lei de cotas, porem mesmo com a lei ainda a quantidade de PCD's inseridos no mercado de trabalho ainda é numero baixo, considerando se o candidato tem ou não competência e habilidades para exercer a função da vaga disponibilizada.

REFERÊNCIAS

ABNT - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **Acessibilidade de pessoas portadoras de deficiências a edificações, espaço, mobiliário e equipamentos urbanos (NBR 9050:2004, válida a partir de 30/6/04).** Rio de Janeiro: ABNT, 2004.

ALMEIDA, Rita de Cássia Santos. **Processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e seus desafios.** Revista Educação, Cultura e Sociedade, v. 7, n. 2, 2017.

ALVES, Fabiola Ferreira et al. **Empreendedorismo social: um estudo sobre a inclusão de PCD'S no mercado de trabalho.** 2022.

BIAGUE, Aianura de Fátima Gomes Monteiro. **O papel das Associações no Recrutamento Inclusivo.** 2022. Tese de Doutorado.

Bíblia (s.d). **Genesis 25:23.** velho testamento.

Bíblia (s.d). **Joao 9: 1-7.** novo testamento.

BRASIL, República Federativa do. **Lei Nº 10.098, 19 de dezembro de 2000. Constituição Federal Brasileira.**

BRASIL, República Federativa do. **Lei Nº 13.146, 6 de julho de 2015. Constituição Federal Brasileira, 1988.**

BRASIL, República Federativa do. **Lei Nº 14.176/2021, de 22 de junho de 2021. Constituição Federal Brasileira.**

CARVALHO, Barbara; FREITAS, Gabrielle; MAIELLARO, Valéria. CLOSS, Thaisa Teixeira. **Fundamentos do Serviço Social: um estudo a partir da produção da área.** Curitiba: CRV, 2017.

DE CARVALHO, José Maurício et al. **A integração de pessoas com deficiência. Educação e Saúde: fundamentos e desafios,** v. 1, n. 1, p. 98-102, 2017.

DE LOURDES FREITAS, Carmeci Maria et al. **A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma reflexão à luz da responsabilidade social empresarial.** Revista Economia & Gestão, v. 17, n. 48, p. 98-118, 2017.

DE PAIVA, Andrea Barreto; PINHEIRO, Marina Brito. **BPC em disputa: como alterações regulatórias recentes se refletem no acesso ao benefício.** Texto para Discussão, 2021.

DI DOMENICO, Diego. **A RESPONSABILIDADE SOCIAL DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS NA INSERÇÃO DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIAS NAS ORGANIZAÇÕES.**

EVANGELISTA, Douglas et al. **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PcD) NAS EMPRESAS BRASILEIRAS.** 2020.EVANGELISTA,

Douglas et al. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PcD) NAS EMPRESAS BRASILEIRAS. 2020.

FELIZARDO, Pamela. S. et al. **Inclusão de pessoas com deficiência nas organizações e impacto no clima organizacional (CO)**. Rev. FAE, Curitiba, Edição Especial, v. 1, p. 159-176, 2016.

HANASHIRO, D. M. M. Convivendo com a diversidade cultural. *In*: HANASHIRO, D. M. M.; TEIXEIRA, M. L. M.; ZACARELLI, L. M. (Org.) **Gestão do fator humano - uma visão baseada em stakeholders**. São Paulo: Saraiva, 2007.

LEI 8.213 de 24/07/1991 – **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em jul. 2007.

MELO, Sandro Nahmias. **O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência: o princípio constitucional da igualdade**. São Paulo: LTr, 2004.

Ministério do desenvolvimento, 2021. Disponível em: Atualizado em 06/01/2023 OIT, (**Organização Internacional do Trabalho. online 2018**).

PAIVA, Juliana Cavalcante Marinho; BENDASSOLLI, Pedro F. **Políticas sociais de inclusão social para pessoas com deficiência**. Psicologia em Revista, v. 23, n. 1, p. 418-429, 2017.

Pessotti, I. (1984). **Deficiência mental: da superstição à ciência**. São Paulo: T. A. Queiroz: Editora da Universidade de São Paulo

RAPOSO, Carolina Custódio. **A integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho**. 2014. Tese de Doutorado. Universidade dos Acores (Portugal).

RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA. Anais do Simpósio Sul-Mato-RIBAS, J. B. C. **O que são deficientes**. São Paulo: Brasiliense, 2003.

SAGRILLO, Mayara de Araújo. **Inserção de pessoas com deficiência nas organizações: uma análise das práticas de recrutamento e seleção de uma empresa do setor de telecomunicações**. 2018.

SÃO PEDRO, Bruno Lessa Pedreira. **Mercado de trabalho e pessoa com deficiência**. Exame do artigo 93 da Lei nº 8.213/91. 2011. Disponível em: https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-102/mercado-de-trabalho-e-pessoacom-deficiencia-exame-do-artigo-93-da-lei-n-8-213-91/#_ftnref23. Acesso em: 05 dezembro.2022.

SASSAKI, Romeu Kazumi et al. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: Wva, 1997.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação**. *IN: Revista Nacional de Reabilitação (Reação)*, São Paulo, Ano XII, mar./abr. 2009.

SERVIÇOS e informações do brasil. **Políticas públicas levam acessibilidade e autonomia para pessoas com deficiência. 2022. Disponível em:** < Políticas públicas levam acessibilidade e autonomia para pessoas com deficiência — Português (Brasil) (www.gov.br) >. Acesso em: 06 de dezembro de 2022. RIBAS, J. B. C. O que são deficientes. São Paulo: Brasiliense, 2003.

SILVA, Josimery et al. **Inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho. 2022.**

SILVA, Maria Elaine Conceição; ANDRADE, Jailza do Nascimento Tomaz. O Deficiente **Processo de Inclusão de Pessoas com Deficiência nas Organizações.** ID online. Revista de psicologia, v. 17, n. 66, p. 155-172, 2023.

SILVA, Otto Marques. **“A Epopeias Ignorada”, “Uma Questão de Competência”, “A Integração das Pessoas com Deficiência no Trabalho”.** São Paulo: Cedas, 1987.

SOUZA, Angélica Cristina Silva; BONIFÁCIO, Daniela de Jesus R.; RAMOS, Kexillyn Ester da Silva. **DESAFIOS DAS PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS COMO PARTE DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS ORGANIZAÇÕES. 2023.**

RELATÓRIO DE VERIFICAÇÃO DE PLÁGIO

DISCENTE: Viviane Duarte de Lima

CURSO: Administração

DATA DE ANÁLISE: 20.10.2023

RESULTADO DA ANÁLISE

Estatísticas

Suspeitas na Internet: **9,7%**

Percentual do texto com expressões localizadas na internet [▲](#)

Suspeitas confirmadas: **7,33%**

Confirmada existência dos trechos suspeitos nos endereços encontrados [▲](#)

Texto analisado: **93,6%**

Percentual do texto efetivamente analisado (frases curtas, caracteres especiais, texto quebrado não são analisados).

Sucesso da análise: **100%**

Percentual das pesquisas com sucesso, indica a qualidade da análise, quanto maior, melhor.

Analisado por Plagius - Detector de Plágio 2.8.5
sexta-feira, 20 de outubro de 2023 19:58

PARECER FINAL

Declaro para devidos fins, que o trabalho da discente **VIVIANE DUARTE DE LIMA**, n. de matrícula **27770** do curso de Administração, foi aprovado na verificação de plágio, com porcentagem conferida em 9,7%. Devendo a aluna realizar as correções necessárias.

Documento assinado digitalmente
 HERTA MARIA DE ACUCENA DO NASCIMENTO SI
Data: 20/10/2023 21:58:24-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

(assinado eletronicamente)
HERTA MARIA DE AÇUCENA DO N. SOEIRO
Bibliotecária CRB 1114/11
Biblioteca Central Júlio Bordignon
Centro Universitário Faema – UNIFAEMA