

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD): EM UMA FILIAL DE UMA FÁBRICA DE BEBIDAS DO RIO DE JANEIRO

Marcelo Ricardo MARTELO¹

Guilherme Henrique MENDES²

Larissa Berto de CARVALHO³

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo verificar as dificuldades apresentadas em um programa de inclusão de pessoas com deficiência (PcD) em uma empresa brasileira. O programa ora citado, foi realizado na fábrica de bebidas alcoólicas, situada no estado do Rio de Janeiro-RJ. Fundado no ano de 2021, o programa Estágio SUMMER PcD (CRJ), tem por finalidade a inclusão de pessoas com deficiência, visto que a empresa acredita no potencial destes e tenta por meio desta iniciativa, demonstrar aos demais nichos de mercados a possibilidade de se ter uma mão de obra qualificada, mesmo está sendo pessoa PcD. Instituída pelo governo federal do Brasil, a lei 8.213/91 (BRASIL, 1991) tem por objetivo garantir a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, obrigando empresas que possuam a partir de 100 funcionários, isto deverá incluir 2% a 5% de profissionais PcD em seu quadro de colaboradores. Por meio de procedimentos metodológicos, foi realizado um levantamento bibliográfico com vistas a resgatar conceitos sobre o referido tema. Ainda, foi realizado um estudo de caso com a aplicação de entrevista com a especialista de recrutamento e seleção que está à frente do programa. Após a coleta e interpretação dos dados, foi possível concluir que não basta apenas a inclusão dessas pessoas nas organizações, mas também que elas disponibilizem de uma estrutura para que estes colaboradores possam atuar, de forma a colaborar com seu desenvolvimento e atuação.

Palavras-chave: Lei 8.213/91; Mercado de trabalho; Programa estágio summer PcD-CRJ.

¹ Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Penápolis (FAFIPE/ FUNEPE).

² Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Penápolis (FAFIPE/ FUNEPE).

³ Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Penápolis (FAFIPE/ FUNEPE).

ABSTRACT

This work has aims to verify the difficulties showed in the program of inclusion of people with disabilities (PwD) in a Brazilian company controlled as tasks. The aforementioned program was carried out at the alcoholic beverage factory, located in the state of Rio de Janeiro-RJ. Founded in 2021, the Internship SUMMER PwD (CRJ) program aims to include people with disabilities, as it believes in their potential and tries, through this initiative, to demonstrate to other market niches the possibility of having a skilled workforce, even if they are PwD. Established by the federal government of Brazil, law 8.213/91 (BRASIL, 1991) aims to guarantee the inclusion of people with disabilities in the labor market, forcing companies that had from 100 employees, that is, to include 2% to 5% of PwD professionals in its staff. Through methodological procedures, a bibliographic survey was carried out with a view to a concept developed on the aforementioned theme. Also, a case study was carried out with an interview application with a recruitment and selection specialist who is ahead of the program. The collection and interpretation of data, it was possible to develop the action that not only the inclusion of these people in the organizations, but they are also available for a structure that these employees can act, in order to collaborate performance and development.

Keywords: Labor Market; Law 8.213/91; PwD-CRJ summer internship program.

1. INTRODUÇÃO

De acordo com a Organização das Nações Unidas - ONU (2014) cerca de 1 bilhão de pessoas da população mundial vive com algum tipo de deficiência, no Brasil segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) 25% da população faz parte desse grupo. Pode-se categorizar os tipos de deficiência em física, auditiva, visual, mental (intelectual, função cognitiva) e múltipla, como disposto no Decreto nº 5.296/2004. Dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2018) mostram que apenas 1% desta população se encontrava em empregos formais.

O artigo 93 da Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991) prevê que em empresas com mais de 100 funcionários, é obrigada a ter de 2 a 5% de seus cargos ocupados por colaboradores que se enquadrem como pessoas com deficiência. Porém em sua pesquisa, Muniz (2020) afirma que a lei que prevê uma cota de PcDs nas empresas garante parte deste público no mercado de trabalho, porém muitas vezes as empresas realizam as contratações para fins unicamente de cumprimento da lei, não garantindo uma completa acessibilidade da pessoa na rotina.

A importância deste estudo de caso se justifica pelo desejo de analisar como está sendo tratada a questão da inclusão das pessoas com deficiência em um programa exclusivo realizado por uma indústria de bebidas localizada na cidade do Rio de Janeiro, e avaliar quais foram as principais dificuldades durante o recrutamento, seleção e retenção dos colaboradores contemplados. Definido por Resende e Vital (2008, p. 14) “inclusão de PcD nos diferentes contextos sociais é um movimento ainda recente no Brasil, que se configura como parte da busca de uma nova realidade: a sociedade inclusiva”.

Para as pessoas com deficiência, fazer parte de uma sociedade que a respeita é fundamental, aumenta sua confiança além de apresentar maior autonomia nas atividades do dia a dia. Traz o sentimento de pertencer à sociedade como um cidadão comum, e demonstra que, ao conseguir um emprego, as pessoas nestas condições conseguem ultrapassar seus limites e que isso depende das oportunidades que lhes são dadas. Após muitas empresas verificar o potencial dos profissionais nestas condições e como a empresa muda após se fazer a inclusão devido a humanização que ocorre dentro de todos os profissionais.

Hoje, estou completamente convencido de que a contratação de profissionais com deficiência é possível, viável e também um bom negócio. É importante retransmitir essa ideia para as empresas, mostrando, que promover a inclusão não é fazer caridade. Estamos falando de um modelo de negócio que dá certo (CARMO, 2011 p 59).

O procedimento da inclusão de pessoas com deficiência não é um processo fácil, e exige muitas mudanças dentro da organização. É necessário bom entendimento dos aspectos e exigências técnicas de cada tipo de deficiência, saber como ter e manter ambientes físicos e até como se relacionar com estes

profissionais. É essencial avaliar que tipo de atividades desenvolvidas pela empresa é possível fazer o processo de inclusão de pessoas com deficiências.

A inclusão de pessoas pertencentes aos principais cinco grupos de minorias pautados em gênero, idade, pessoas com deficiência, etnia e orientação sexual contribui para um ambiente com mais comunicação, empatia, cultura, além de auxiliar na retenção de talentos e maior lucratividade competitividade perante outras empresas. Ainda encontramos uma série de barreiras, preconceito e capacitismo sobre a contratação de pessoas com deficiência, e esta inclusão nas organizações proporciona-lhes uma oportunidade significativa de progredir profissionalmente, bem como alcançar a igualdade de direitos que deve existir entre todas as pessoas sem distinção.

Como aborda o autor Maciel (2000, p 53.) “o simples contato com uma PcD pode provocar diferentes tipos de reações, preconceitos e inquietações. Soma-se a isso a falta de conhecimento da sociedade sobre a deficiência”. Para o autor, tal desconhecimento, em geral, faz com que a deficiência seja considerada uma doença crônica, um peso ou um problema direcionado as pessoas com deficiência não tem nenhum tipo de doença crônica, somente algumas limitações de que nada impede de trabalhar e exercer a função com excelência, desde que seja dado o suporte necessário. Esse tipo de preconceito, faz com que essas pessoas não consigam se encaixar no mercado de trabalho, muito pelo fato da falta de conhecimento.

É necessário garantir que pessoas com deficiência tenham acesso ao mercado de trabalho. Em outras palavras, não se trata apenas de contratar uma pessoa com deficiência, mas também de oferecer meios como acessibilidade e garantir a inclusão e desenvolvimento a fim de reter esses trabalhadores. Este estudo contribuirá para o processo de incluir funcionários deficientes através do aumento do conhecimento do tópico e dos benefícios que podem resultar do processo. Como resultado, funcionários deficientes serão vistos pelos empregadores como profissionais com potencial para desenvolver habilidades necessárias e também o estudo aborda um grande problema para os portadores de PcD no mercado a forma de que esses profissionais podem se destacar no mercado realizando resultados e como esses resultados pode ser visto pelos empregadores.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O deficiente no mercado de trabalho

A inserção de pessoas com deficiência está acontecendo dentro das empresas através da pressão de organizações, as mudanças que ocorrem são consequências dessa pressão, como a Lei de Cotas. Consideram três dificuldades para a inserção das pessoas com deficiência: “as formas como os gestores veem a deficiência, a adequação das condições e práticas de trabalho por parte das empresas e a necessidade de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência inseridas no mercado. (CARVALHO, 2009, p.123). Mesmo com essas dificuldades encontradas para a inserção, é importante que as empresas se humanizem, contribuindo para a diminuição do isolamento social, até mesmo ajudar a melhorar o modo como à própria pessoa com deficiência se enxerga.

Ao entender a importância da inclusão, não deixando de compreender suas limitações e dificuldades, pode-se facilitar as empresas que entra na Lei de Cotas a encontrar boas maneiras de aproveitar essa mão de obra, visto que, mesmo sendo uma obrigação legal, os deficientes podem ser produtivos para as empresas que os empregam.

2.2 Lei de Cotas

A Lei Federal nº 8.213/91 (BRASIL, 1991), também conhecida como “Lei de Cotas”, Art. 93 estabelece que: “A empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas com deficiência, conforme quadro abaixo:

Quadro 1: Percentual da Lei de cotas

Números Funcionários	% de Cota
de 100 a 200	2%
de 201 a 500	3%
de 501 a 1.000	4%
de 1.001 em diante	5%

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de dados da Lei Federal nº 8.213/91, Art. 93

A lei ainda salienta, em seu parágrafo 1º do Art.93 da Lei nº 8.213/91, que a dispensa de pessoa com deficiência ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência.

Essa exigência legal não assegura o cargo para uma pessoa com deficiência, porém garante uma vaga para PcD.

Já no parágrafo 2º, a lei diz que o Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e pessoas com deficiência, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

É importante salientar que a Lei nº 8.213/91 não é limitada apenas à contratação, é necessário que a empresa deva, dentro do processo de admissão, traçar planos de acessibilidade, como a adaptação do local de trabalho e outras dependências da empresa para a melhor locomoção do PcD e a sensibilização dos outros colaboradores com as pessoas com deficiência, por meio de palestras e treinamentos. Para que através dessas ferramentas ocorra o melhor acolhimento do PcD. Perante a Lei nº 8.213/91, todas as pessoas são iguais.

É necessário que as empresas olhem além da Lei de Cotas, considerando a capacidade e o profissionalismo dessas pessoas que não querem mais ser objeto de caridade muito menos permanecer excluídas em “instituições especiais”

Incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho edifica, ajuda a construir uma autoimagem e uma identidade positiva, insere o indivíduo no mundo e modifica sua relação com o outro. Ele não está mais fora da sociedade, excluído como uma pessoa de pouco valor, mas sim dentro, fazendo parte da construção de um Brasil desenvolvido e produtivo (SCHWARZ; HABER, 2009, p.215)

Os PcD possuem um longo caminho a percorrer-se até que a inclusão seja efetuada, pois o preconceito está enraizado na mentalidade das pessoas. Em que pessoas com deficiência não possui capacidade de atuar no mercado.

As barreiras para a inclusão de deficientes talvez estejam mais em nossas cabeças do que em problemas efetivos. Como durante muito tempo os deficientes estiveram segregados, a sociedade acabou por reforçar seus preconceitos e nos acostumamos a mantê-los sempre isolados e marginalizados (GOLDSCHMIDT, 2006).

2.3 Dificuldades enfrentadas no ambiente de trabalho

A maior dificuldade enfrentada para as pessoas com deficiência é o preconceito por parte dos colegas e até mesmo de gestores. De acordo com (GOLDSCHMIDT, 2006) ``É fundamental investir na sensibilização de gestores e funcionários`` pois os gestores serão responsáveis por gerenciar as dificuldades do dia a dia e os funcionários precisam estar preparados para receber esses colegas. No ambiente de trabalho deve ser feitas adequações para o bem-estar do funcionário com deficiência, sendo ela deficiência visual, físico, auditivo ou intelectual, o tratamento no dia a dia deve ser igual a todos.

Do ponto de vista de desempenho profissional, os funcionários deficientes deverão ser avaliados da mesma maneira que qualquer outro funcionário. O que será preciso avaliar permanentemente é o programa de inclusão em si: devem ser revistas periodicamente às fontes de recrutamento, os métodos de seleção e treinamento e as ações de sensibilização e integração, visando melhorar continuamente o programa. Depois de alguns anos envolvidos com processos de inclusão de deficientes no mercado de trabalho, o que percebo é que, vencida a dificuldade inicial, a maioria das empresas percebe que esta é uma oportunidade maravilhosa e que deveria ter iniciado este processo há muito tempo! (GOLDSCHMIDT, 2006)

A dificuldade na adaptação do serviço é comum com qualquer pessoa, no caso de uma pessoa com deficiência conatural ou adquirida as dificuldades são maiores, porém não deve ser um obstáculo para as empresas no momento da contratação, a partir do momento em que se traçarem planos de acessibilidade esses obstáculos serão menores.

2.4 Deficiência físicas

Para que uma pessoa com deficiência seja incluída na empresa, é preciso uma avaliação pelo médico do trabalho. Este médico será responsável por fornecer um laudo com as descrições dos limites e graus comprometimento da deficiência. A seguir apresenta deficiências enquadradas na Lei de Cotas nº 8.213/91 (BRASIL, 1991):

- 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.

- Deficiência Visual: Cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; Baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; Casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; Ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

- 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: Perda total das funções motoras dos membros inferiores. Paraparesia: Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores. Monoplegia: Perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou posterior). Monoparesia: Perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou posterior). Tetraplegia: Perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores. Tetraparesia: Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores. Triplegia: Perda total das funções motoras em três membros. Triparesia: Perda parcial das funções motoras em três membros. Hemiplegia: Perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo). Hemiparesia: Perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo). Ostomia: Intervenção cirúrgica que cria um ostoma (abertura, ostio) na parede abdominal para adaptação de bolsa de coleta; processo cirúrgico que visa à construção de um caminho alternativo e novo na eliminação de fezes e urina para o exterior do corpo humano (colostomia: ostoma intestinal;

urostomia: desvio urinário). Amputação ou ausência de membro: Perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro. Paralisia Cerebral: Lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental. Nanismo: É a baixa estatura de um indivíduo, devido uma deficiência do crescimento provocado por insuficiência endócrina ou má alimentação. Deformidades: Membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

- Deficiência Intelectual: Funcionamento intelectual inferior à média, com manifestações antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais habilidades adaptativas: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização de recursos de comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; e trabalho.

- Deficiência Múltipla: Associação de duas ou mais deficiências.

- Autismo: Desde 2012, os autistas passaram a ter assegurados os benefícios que as pessoas com deficiência, inclusive na reserva legal.

Tendo em vista o objetivo de analisar a inclusão de PcD no mercado de trabalho, o entendimento sobre enquadramento das pessoas com deficiência, segundo a Lei de Cotas, é de grande importância para o conhecimento do empregador de cada tipo de deficiência.

2.5 A evolução da inclusão de PcD no mercado de trabalho brasileiro

A evolução de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho aconteceu logo após 1991, no passo que as empresas faziam essa inclusão de modo espontâneo. O artigo 93 da Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991) cria um sistema que as empresas que contém acima de 100 colaboradores precisam ter de 2% a 5% de colaboradores portadores de alguma deficiência. Então começa a sua evolução no mercado brasileiro com uma estrutura através de leis e cotas e benefícios que o portador com deficiência tem por direito no mercado de trabalho.

A inclusão de pessoas no mercado de trabalho brasileiro passa por quatro grandes fases, como aponta segundo Sasaki (1997, *apud* BRAGA, 2018) nas quais

são “exclusão, que durou até a década de 50”, fase da segregação, fase da integração e a fase da inclusão.

O autor, na primeira fase foi direcionado a negação de oportunidades para pessoas portadoras de alguma deficiência. Ainda para esse autor, a segunda fase foi a “Segregação, por parceria entre empresas e instituições que auxiliavam o PcD” essas parcerias geraram novas oportunidades para pessoas com deficiência ingressarem em oficinas.

Na segunda fase já começa a ter oportunidade de trabalho para as pessoas que portam alguma deficiência com ajuda de investidores das empresas, esse colaborador exerce sua atividade com ajuda de projetos e oficinas que auxiliava os colaboradores, então o PcD não era inserido diretamente nas empresas.

Na terceira fase as empresas conseguem fazer a inserção de PcD, mas nesta etapa as empresas só ofereciam o emprego e o deficiente que teria que se adaptar para realizar as atividades empresárias. Então chega à última fase “que caracteriza a inclusão das pessoas com deficiência” essa é onde as empresas têm que se adaptar para receber esse deficiente.

Na quarta fase ela exerce a função de incluir o profissional com deficiência no mercado de trabalho diretamente nas unidades e as empresas são responsáveis por cada medida a ser tomada, seja ela em processo ou estruturas para que o PcD possa exercer seu trabalho com um papel ativo dentro das empresas.

Sasaki (1997, *apud* BRAGA, 2018) compreende que essas fases conceituadas acima mostram uma grande evolução e desafios que ainda tem nas empresas seja uma dificuldade na estrutura ou na fase de onde encontra um PcD capacitado para exercer uma função dentro da empresa. Todos esses processos vão evoluindo com o tempo e melhorando tanto para o lado profissional como para o lado da empresa, lados têm tendido a ser observado e caracterizado na sociedade para efeito de informação visando tirar essa dúvida de que uma pessoa que porta algum tipo de deficiência possa ser incapaz de produzir um serviço de alta qualidade, igual uma pessoa que não porta nenhuma deficiência.

Segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2016) mostram números em uma crescente em relação à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mostrando que a evolução está tendo resultado,

mesmo ainda tendo mais pessoas com deficiência do que de vagas no mercado de trabalho. Esses números são altos, devido à dificuldade que as empresas têm de contratar e arrumar uma vaga para o deficiente e essas dificuldades são: má gestão no RH e falta de acessibilidade que está relacionada a estrutura física da empresa.

2.6 Acessibilidades e tecnologias do PcD no mercado de trabalho

Figueiredo afirma em sua pesquisa

Promoção da acessibilidade também está ligada diretamente às necessidades de cada pessoa e por esse motivo não será possível contemplar aqui todas as tecnologias e acessibilidades existentes, mas algumas estratégias podem facilitar a inclusão de forma geral (FIGUEIREDO, 2020, p.59).

A acessibilidade para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, procura quebrar barreiras que o PcD pode ter, visando como um auxílio que cada PcD vai precisar para desenvolver nas suas atividades diárias dentro da empresa. Essa é uma forma que a empresa busca garantir a segurança deste colaborador com PcD, visando sempre a saúde física e mental. Acessibilidade também de uma empresa busca garantir que o colaborador se desloque para todos os departamentos com segurança e de maneira confortável, esse deslocamento dos colaboradores pode ser com auxílio de sinalizadores sonoros ou linhas no chão fornecidos pelas empresa por leis buscando chamar atenção do deficiente visual com um exemplo, o uso de tradutores de libras é também um auxílio que as empresas fornecem para se comunicar com os deficientes auditivos, essas são alguns exemplos de ferramentas as empresas disponibiliza para os colaboradores que porta uma deficiências.

Conforme Figueiredo (2020) os espaços físicos é uma das formas que as empresas têm maior dificuldade de ajustar devido ter várias formas de deficientes alocadas na sociedade, tendo em vistas que todos espaço seja ele feito do início ou reformado tem que ser para todas as pessoas, seja ela que portam alguma deficiência ou não, a estrutura tende-se que alocar todos os colaboradores da empresa de forma que não crie grupos como: pessoas com portam alguma deficiência e pessoas que não porta nenhuma deficiência, esse espaço tem que ser

bem planejado de maneira que se torne um ambiente para todas as pessoas que usa o departamento, sendo um espaço coletivo e acolhedor para todos na sociedade empresarial.

Para Figueiredo (2020), a acessibilidade é um componente chave do ambiente que garante uma melhor qualidade de vida das pessoas nas empresas, um ambiente agradável sem muita dificuldade para desenvolver suas atividades diárias. Esse ambiente de trabalho tem como objetivo melhorar a qualidade do serviço de todos os colaboradores buscando a mesma qualidade do serviço prestado de um colaborador que tem ou não alguma deficiência. Como regra geral, acessibilidade significa que as pessoas podem ser os usuários legítimos e merecedores, independentemente de suas limitações físicas, intelectuais ou sensoriais, graças às concepções de todos os espaços e formatos de bens e serviços. Acessibilidade é um direito que visa fornecer a maior quantidade de dignidade, segurança e conforto a quem se beneficie dela.

De acordo com Figueiredo (2020), todos os colaboradores da empresa que não portam algum tipo de deficiência, tem que ser treinados para receber esse PcD, para não ocorrer nenhuma discriminação ou falhas operacionais. Esse tipo de acessibilidade tem que ser trabalhada pelos gestores dia a dia e com colaborador disposto a trabalhar com esse PcD. A acessibilidade não pode ser caracterizada como um privilégio na mente das pessoas e sim um gesto que as empresas têm que garantir a todos os colaboradores na empresa.

O autor Silva (2019), fala de Tecnologia Assistiva (TA), a qual tem como objetivo auxiliar e promover a ampliação da habilidade do PcD, visando a realização das atividades diárias com qualidade e independência proporcionando uma inclusão bem-sucedida dentro da empresa. O autor cita também que o objetivo da T.A é uma boa comunicação e facilidade no aprendizado de suas tarefas, esse suporte é oferecido pelas empresas para garantir que esse PcD exerça um serviço igual a todos ou outros colaboradores.

De acordo com Silva (2019) o objetivo da tecnologia assistiva é aumentar a comunicação, mobilidade, controle ambiente, oportunidades de emprego e integração social em todas as esferas da vida. Para as empresas a comunicação ajuda a desenvolver criatividade e estimula o pensamento, mobilidade é ter

cadeiras motorizadas ou com rodas manuais que ajuda o deslocamento dentro do departamento que o PcD está inserido, controle do ambiente que seja um ambiente com uma boa capacidade eletrônica (computadores e ramais), esses são alguns fatores que influenciam a tecnologia assistiva dentro de uma empresa. Portanto, muito além de apenas ajudar a compensar as limitações de PCD, o recurso da TA (Tecnologia Assistiva) também pode garantir acesso e continuação de emprego em condições de trabalho iguais. O autor aborda também que a tecnologia assertiva no mercado de trabalho deve ser entendida como uma forma de que o deficiente irá exercer sua função diária na empresa e possibilitará a realização mais ampla, tendo em vista uma igualdade no ambiente de trabalho para exercer suas atividades mantendo um alto nível de qualidade.

2.7. Restabelecimento de conceitos sobre a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade

Como aborda Gisele Martins Genofre, “[...] a boa capacidade física era fator primordial para a manutenção da vida” (GENOFRE, 2013, p.14) nos antigos séculos precisava ter uma boa saúde física para os indivíduos ter um bom desempenho na sociedade, sendo que nos anos passados a população enxergava uma deficiência de diversas maneiras, não tendo nenhum conceito de que essas pessoas poderia ter uma vida igual as outras com um diferente tipo de comportamento ou com auxílio de algum tipo de aparelho ou ajuda humana. Os desafios enfrentados por essas pessoas com um tipo de deficiências era alcançar uma inclusão efetiva, que era enorme porque elas tinham que passar por diversas transições na vida para ser efetivamente incluídas no mercado de trabalho e essas dificuldades estão conectadas a épocas em que as pessoas eram reconhecidas como indivíduos plenamente humanos, mas também foram excluídas da sociedade e do mercado de trabalho porque eram vistas como "seres inferiores" pela sociedade, que acreditava que as pessoas com deficiência deveriam ser eliminadas devido à sua deficiência.

Para Marinho e Ferreira (2019), as pessoas com deficiência no mercado de trabalho têm como objetivo modelar uma construção de uma sociedade realmente

para todos os tipos de pessoas, seja ela com ou sem deficiência, com novos princípios. As dificuldades que as pessoas com deficiência encontravam em ser introduzida na sociedade e no mercado de trabalho são cheias de precaução, devido a falta de entendimento que a sociedade tem quanto a essas pessoas, que são diagnosticadas pelas pessoas como inferiores às outras, a sociedade deveria ser acionada para participar efetivamente na vida das pessoas com deficiências e tinha que ser encorajada a participar neste processo crucial de conscientização, trabalhando juntos e quebrando paradigmas desatualizados em relação às pessoas com deficiências, a sociedade pode criar novas concepções desses indivíduos com mais acolhimento, fraternidade e respeito. A deficiência faz parte da condição humana. Quase todas as pessoas terão uma deficiência temporária ou permanente em algum momento de suas vidas, e aqueles que sobreviverem ao envelhecimento enfrentarão dificuldades cada vez maiores com a funcionalidade de seus corpos.

2.8 Benefícios que a inclusão traz para a empresa

As empresas têm uma grande capacidade de transformar uma sociedade empresarial inclusiva, contando com os benefícios que elas podem trazer para o meio empresarial e para os deficientes que precisam dessa oportunidade para desenvolver seu trabalho, tendo uma boa imagem sendo uma empresa inclusiva. (INSTITUTO ETHOS, 2002, p. 19).

Para Gil (2002) a empresa que presa por contratar uma pessoa com deficiência ela está ajudando a quebrar uma barreira chamada de preconceito, empresa que contas com seu quadro de funcionário com pessoas que porta uma deficiência ajuda a quebrar esse preconceito de que uma pessoa com deficiência não pode exercer uma atividade empresária e ajudando a sociedade ter uma visão inclusiva mostrando que todos pode aprender e viver seja qualquer tipo de situação com uma pessoa com deficiência seja cada um dentro do seu nível. A empresa como um todo fortalece o senso de equipe entre seus funcionários promovendo a cooperação em torno de metas compartilhadas e expressando conjuntamente seus valores.

Esse projeto de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem como benefício a humaniza e educa as pessoas que não contêm uma deficiência

a conviver com uma pessoas que possui uma, trabalhar e ajudar essas pessoas que tem algum tipo de deficiência seja dentro ou fora da empresa produz uma ciência na mente da sociedade de que essas pessoas são como outras. Podemos notar que essas movimento nasce dentro do território empresarial mais começa a expandir para a sociedade promovendo a quebra desta barreira de que uma pessoa que tem deficiência não pode ter seu emprego não pode ter sua reponsabilidade.

2.9 Medidas para superar o preconceito de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e termos utilizados

Como aborda o Instituto Ethos (2002, pag. 27) “ao decidir incorporar pessoas com deficiência, a empresa deve preparar-se para lidar com o preconceito decorrente da falta de informação”. Essa falta de informação que afirma o autor é uma medida que as empresas inclusivas devem superar através de treinamento e aulas educativas mostrando que para viver com todos os indivíduos é preciso treinamento. Para as empresas lidar com esses preconceitos citados pelo autor as instituições têm que ter uma visão de e a missão de mostrar que um PcD pode superar as expectativas sobre eles.

Como aborda ETHOS 2002 Os temos utilizado ao chamar ou relacionar um PcD é outra medida que a sociedade empresária tende a tomar, devido os diversos nomes e diferenças de termos utilizados a um PcD, pensamento semelhante serve para especificar o tipo de idioma e vocabulário a ser usado no local de trabalho para resolver esse problema os relacionamentos com pessoas com deficiências devem sempre saudáveis e levar em consideração os aspectos únicos de cada situação. Não há uma regra específica para esses termos nenhuma política que abrange estes termos, mas usar nomenclatura que não destaca que aquelas pessoas possuem algum tipo de deficiência, em casos é melhor que as organizações perguntem para as pessoas com deficiência qual a expressão ela prefere a ser relacionado. Alguns mal-entendidos foram superados graças à nova mentalidade que emergiu como resultado da mudança das empresas na perspectiva em relação às pessoas com deficiências.

Para Ethos (2002), o primeiro destes foi a procura da organização por uma pessoa com uma deficiência, não a pessoa em si, mas a deficiência. Isso ocorre quando uma organização restringe a contratação de pessoas que têm deficiências visíveis ou que são "um pouco complicadas". Outro erro que algumas empresas ainda cometem é tentar utilizar qualquer potencial habilidade que uma pessoa com uma deficiência pode ter desenvolvido como resultado de sua condição. A filosofia prevalente de instituições especializadas é que pessoas com deficiências devem ser tratadas como funcionários comuns com direitos e obrigações comparáveis aos seus colegas de trabalho.

2.10 Educação da sociedade nas empresas para inclusão PcD

De acordo com Schneider (2021), a educação para pessoas com deficiência torna-se uma das grandes discussões nos centros acadêmicos, educacionais e do poder público um método de articulação de iniciativas que atuam como pontos de pressão pela inclusão na educação tanto acadêmica quanto profissionalmente e, conseqüentemente, no mercado de trabalho. Nesse aspecto podemos concluir que a educação só é necessária em determinadas circunstâncias no mercado de trabalho brasileiro e na medida em que as classes dominantes viam como uma necessidade para se tornar acessíveis os menos afortunados, ou seja, quando há o desejo de qualificá-los para seu próprio uso garantirá que suas necessidades sejam atendidas.

Afirma Schneider (2021), que essa educação para as pessoas na sociedade trabalhista tem que ser fixada na mente como processo de qualificação e não com efeito de emancipação dos colaboradores, essa educação tem que ser efetuada de maneira que visa o enriquecimento das empresas que leva essa educação adiante nos dias letivos da empresa. Essa educação é fundamental para a empresa para que coloquem todas as pessoas dentro de uma bolha ou seja colocar todas as pessoas juntas para exercer as funções de maneira que ninguém coloque diferenças entre as pessoas. Outro ponto que o autor destaca é a invisibilidade do tema tem nas empresas uma educação que tem que ser redoma por pessoas de dentro das

instituições para que através da educação incentivar e melhorar esse processo dentro das empresas.

3. METODOLOGIA

A pesquisa foi conduzida em uma filial de bebidas no Rio de Janeiro-RJ. Foi realizado uma entrevista via *teams* com uma Especialista de Recrutamento e Seleção que está à frente do programa na empresa de bebidas para verificar as dificuldades apresentadas pelo programa Estágio Summer PcD -CRJ 2021 visando a retenção desses profissionais. Foi desenvolvida a pesquisa bibliográfica com base em material já elaborado, como livros, artigos e revistas na área de inclusão de pessoas com deficiência no trabalho.

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas (GIL, 2002 p. 44)

Foi realizado estudo de caso, na empresa fabrica de bebidas, localizado na cidade de Rio de Janeiro/RJ, para demonstrar o funcionamento do programa de inclusão de pessoas com deficiência existente na empresa. De acordo com Gil (2002, p. 54) “Consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante outros delineamentos já considerados”.

Como técnica foi o usado à entrevista. Para Gil (2021) a entrevista é uma das técnicas importantes para coleta de dados em uma pesquisa qualitativa e caracteriza-se por um procedimento entres duas pessoas para verificar informações sobre o tema pesquisado.

A entrevista foi realizada com a gestora de recrutamento e seleção responsável também pela gestão do programa estágio SUMMER PcD (CRJ) 2021, de forma semiestruturada com questões e garantindo que as repostas relevantes ao tema estudado.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa foi aplicada em uma empresa de bebidas alcoólicas, no estado do Rio de Janeiro-RJ. Atualmente a empresa possui 3166 funcionários e conta com um total de 194 profissionais PcDs. O programa de inclusão de pessoas com deficiência, intitulado: Estágio SUMMER PcD, foi fundado no ano de 2021 e até o momento foram contemplados 4 profissionais.

Baseado nas perguntas aplicadas à especialista de recrutamento e seleção, as inscrições do programa são feitas na plataforma de Recrutamento denominada Gupy da empresa, a divulgação dessa vaga é feita pelas mais diversas fontes como: linkedln, pagina de carreiras da companhia, vagas net, pcd.com, job.com, Catho, e ainda há divulgações que é feita diretamente e fisicamente nas universidades da cidade do Rio de Janeiro. Para se candidatar as vagas oferecidas pelo programa faz-se necessário ser maior de 18 anos, estar cursando graduação e residir no Rio de Janeiro. O time de recrutamento faz a seleção dos currículos e para os selecionados é feito o enquadramento. O recrutador abre um chamado no sistema da empresa e os médicos da companhia avaliam o laudo e dão um retorno se é ou não um caso de pessoa que pode ser enquadrada. Após o check de enquadramento, os selecionados são convocados para uma seletiva de forma presencial, onde o recrutador certifica-se se é necessária alguma adaptação como: intérprete de LIBRAS, acompanhamento de um responsável, se é uma pessoa que faz leitura labial etc.

A seletiva presencial conta com dinâmicas em grupo e entrevistas com os gestores, e neste mesmo dia os novos estagiários são selecionados e colocados em admissão. De acordo com a gestora, o critério usado para a contratação é buscar pessoas que tenham o pensamento e cultura próximos ao da empresa. O RH sempre analisa quais as necessidades de adaptação que este novo profissional precisa para sua chegada e atuação na rotina.

Os profissionais PCDs são analisados para onde serão alocados pois isso dependerá do tipo de deficiência do candidato e se poderá ou não colocar a sua segurança em risco. Pessoas surdas e cegas, por exemplo, não são contratadas para áreas de logística em campo, pois é uma área com grandes riscos e grande fluxo de

empilhadeiras. Profissionais surdos mudos são contratados para áreas administrativas ou áreas do campo que não oferecem riscos, após a contratação todo colaborador tem um o padrinho ou madrinha que fazem todo o acompanhamento durante os três primeiros meses deste novo colaborador, e se encarrega dos treinamentos necessários para a função.

Para o programa acontecer, houve o apoio de uma empresa especializada em inclusão de pessoas com deficiência, e conta-se ainda com workshops sobre o tema, e acompanhamento especializado por parte da empresa com os padrinhos/madrinhas e os novos contratados. De acordo com a gestora do programa, as maiores dificuldades na contratação é encontrar pessoas com deficiências que tenham as soft e hard skills necessárias para as vagas.

A gestora entrevistada defendeu que é difícil encontrar pessoas portadoras com deficiência que estejam cursando faculdade. Inicialmente o programa admitia pessoas que estivessem nos dois últimos anos de graduação, no entanto, a grande maioria não finaliza os últimos anos do curso superior, por este motivo alteraram a regra para admitir pessoas com deficiência que estivessem em qualquer ano da graduação.

Além da questão da graduação, há também a dificuldade em entender os pontos de acessibilidade que os candidatos necessitam, visto que, esta é uma preocupação da organização. Em relação à sensibilização da equipe para receber esses profissionais, foi necessária uma preparação por parte da empresa de inclusão com os colaboradores, padrinhos e gestores para que soubessem lidar com possíveis obstáculos de adaptação, acessibilidade, vocabulário correto, e assim deixar todos os envolvidos em segurança e praticando a real inclusão dos novos colaboradores.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho procurou entender sobre o procedimento da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Este estudo trouxe como objetivo geral: demonstrar o funcionamento do programa de inclusão de pessoas com deficiência em uma fábrica de bebidas do Rio de Janeiro-RJ. De acordo com a

entrevista com a gestora do projeto foi demonstrado as etapas do programa desde a inscrição dos colaboradores até o momento de sua contratação na empresa. Sendo assim, o objetivo geral foi atendido.

Já ao que se refere aos objetivos específicos este estudo trouxe, objetivo específico um: analisar e expor o número de profissionais com deficiência, em entrevista com a gestora do projeto até o momento foi contemplados quatro colaboradores com deficiência; o estudo trouxe também como objetivo específico: identificar quais os tipos de deficiências que estes profissionais possuem. Em entrevista com a gestora, as principais deficiências foram física, auditiva e intelectual. Como terceiro objetivo específico este estudo trouxe: apresentar quais os setores onde estes profissionais estão alocados, de acordo com gestora eles estão alocados na área de logística, produção e área financeira. O estudo trouxe como pergunta problema: quais os desafios e dificuldades encontrados pelo programa de inclusão de pessoas com deficiência (PcD) na filial de uma fábrica de bebidas do Rio de Janeiro-RJ ? De acordo com a entrevista realizada com a gestora do projeto, os principais desafios e dificuldades foram encontrar pessoas capacitadas, isto é, no início do programa era necessário pessoas com deficiência que estivessem cursando os dois últimos anos da faculdade, porém houve dificuldade em encontrar essas pessoas, pois a maioria não finalizava os dois últimos anos do curso superior, por este motivo foi alterado a regra para admitir pessoas com deficiência que estivessem em qualquer ano da graduação, houve também a dificuldade e desafio em entender os pontos de acessibilidade que os candidatos precisariam.

De acordo com as hipóteses este estudo trouxe, hipótese um: a dificuldade e desafio em encontrar profissionais capacitados para preencher as vagas em aberto. Essa hipótese foi comprovada, através da entrevista com a gestora do programa onde ela defende que foi difícil encontrar profissionais capacitados já que estes acabavam não terminando o ensino superior; hipótese dois: a dificuldade e desafio em adequar o espaço físico de acordo com as normas para receber o profissional que possui alguma deficiência, também foi comprovada, de acordo com a gestora do programa um dos candidatos é cadeirante, e tiveram que readequar a portaria da empresa, e ajustar o piso dos locais onde este colaborador iria transitar garantindo a ele acessibilidade. E como terceira hipótese: A empresa faz desenvolvimento de

sensibilização nas equipes de trabalho e preparo para acolher os profissionais do programa PcD, essa hipótese foi comprovada, conforme a gestora do programa ocorre a preparação dos gestores e funcionários para que eles saibam lidar com possíveis obstáculos de adaptação, vocabulário correto, e assim deixar todos os envolvidos em segurança e praticando a real inclusão dos novos colaboradores.

Considera-se que esse trabalho permitiu ampliar a compreensão acadêmica e profissional sobre este assunto, promover reflexões e despertar para o problema no intuito de ajudar na conscientização da sociedade como um todo. Este estudo trouxe a importância de oportunizar trabalho também às PcDs, sem a obrigatoriedade de uma lei, mas pelo simples fato de esta população ter capacidade de contribuir para o crescimento de qualquer empresa. O caminho a percorrer é longo, mas não se pode pensar em desistir.

REFERÊNCIAS

BRAGA, G. P. O Impacto da Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho uma Análise da Relação entre a Inclusão e os Resultados de Trabalho em Equipe. 2018. **Dissertação** (Mestrado em Psicologia) - Universidade do Vale do Rio dos Sinos-UNISINOS, Porto Alegre, 2018. Disponível em:

http://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/7168/Guilherme%20Pritsch%20Braga_.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 26 abr. 2022

BRASIL. Lei nº 8213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências**. Brasília: Casa Civil, [1991].

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm . Acesso em: 30 abr. 2022.

BRASIL. Lei nº 5296, de 02 de dezembro de 2004. **Regulamenta deficiência física**. Brasília: Casa Civil, [2004]. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 29 abr. 2022.

CARMO, J. C. do. **Construindo a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: a experiência da Indústria da construção pesada no estado de São Paulo/Jose Carlos do Carmo**. São Paulo: Áurea Editora, 2011. Disponível em

:https://issuu.com/suzanacoroneos/docs/mte_digital_b_ Acesso em: 26 abr. 2022

CARVALHO-FREITAS, M. N. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Curitiba: RAC**, v.13, Edição Especial, art.8, p. 121-138, Junho, 2009.

DOVAL, J. L.M. Inclusão de Pessoas Portadores de Deficiência no Mercado de Trabalho: desafio e tendências. 2006. **Dissertação** (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/8215/000571060.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 21 abr. 2022

FIGUEIREDO, S. A. Inclusão de profissionais com deficiência nas corporações fluminenses. **Dissertação** (Mestrado em Bens culturais e projetos sociais) – FGV Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2020.

INSTITUTO ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência/ coordenação** Marta Gil. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GENOFRE, G.A.M. A inclusão social e laboral da pessoa deficiente. **Dissertação** (Mestrado em Direito do trabalho) USP – Universidade de São Paulo. São Paulo, 2013

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002

GOLDSCHMIDT, A. Os desafios da inclusão de deficientes no mercado de trabalho. Responsabilidade Social. Disponível em: **Os desafios da inclusão de deficientes no mercado de trabalho** - Responsabilidade Social. Acesso em 04 out. 2022.

MACIEL, M. R. C. Portadores de deficiência: A questão da inclusão social. **SciELO, revista persceptiva**, n. 14, Julho, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/spp/a/3kyptZP7RGjjkDQdLFgxJmg/?lang=pt> Acesso em 04 out. 2022.

MARINHO, M. G., & FERREIRA, T. G. (2019). Acesso e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: a alternativa do emprego apoiado. **Revista Interinstitucional Brasileira de Terapia Ocupacional**, v.3, n. 2.

MUNIZ, E. R. A inclusão da pessoa com deficiência na perspectiva empresarial. **Revista Eletrônica de Administração da Universidade Santa Úrsula**, Botafogo v. 5, n. 1, Disponível em: <http://revistas.icesp.br/index.php/REASU/article/view/1338/1022> Acesso em: 21 abr. 2022

REZENDE, M. G. Diversidade e Trabalho: As Atitudes dos Profissionais de Recursos Humanos Frente às Possibilidades de Inclusão de Pessoas com Deficiência nas Organizações. 2013. **Dissertação** (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de São João Del-Rei (EFSJ), São João Del-Rei, 2013. Disponível em: <https://www.ufsj.edu.br/portal2repositorio/File/mestradopscologia/Selecao%202015/Michelli%20Godoi%20%20final.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2022

RESENDE, A. P. C.; & Vital, F. M. P. (Orgs.) (2008). *A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com deficiência comentada* Brasília, DF: **Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE**

SCHWARZ, A; HABER, J. Cotas: como Vencer os Desafios da Contratação de Pessoas com Deficiência. São Paulo: Social, 2009. Disponível em: **Os desafios da inclusão de deficientes no mercado de trabalho - Responsabilidade Social**. Acesso em: 04 out. 2022

SCHNEIDER, P. V., et al. (2021). Trabalho decente para pessoas com deficiência e inclusão no mercado de trabalho. **Perspectivas em Diálogo**, v.8, n. 18. São Paulo