

POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS PARA INCLUSÃO DE PCD NO MERCADO DE TRABALHO

**Marcelo Antônio Silva
Milka Alves Correia Barbosa¹**

Resumo

Este estudo de caráter descritivo e de natureza qualitativa procurou-se descrever as Políticas públicas voltadas para inclusão de PcD no mercado de trabalho. Para realizar o levantamento da legislação existente que trata sobre a inserção das PcD no mercado de trabalho foi utilizada a pesquisa do tipo documental. Os dados evidenciam que a legislação voltada para PcD no mercado de trabalho vem evoluindo, restando verificar se ainda existe a possibilidade de aperfeiçoar a legislação sobre o tema debatido ou se o Brasil chegou ao seu limite na criação de políticas públicas para inclusão de PcD no mercado de trabalho.

Palavras-chave: PcD; políticas públicas; mercado de trabalho

PUBLIC POLICIES AIMED AT THE INCLUSION OF PCD IN THE LABOR MARKET

Abstract

This descriptive and qualitative study sought to describe the public policies aimed at the inclusion of PcD in the labor market. In order to carry out the survey of the existing legislation that deals with the insertion of PcD in the labor market, documentary research was used. The results achieved in this article demonstrate that the legislation focused on PcD in the labor market has been evolving in a very positive way, remaining to verify if there is still the possibility of further improving the legislation on the subject discussed or if Brazil has reached its limit in creating public policies for the inclusion of PcD in the labor market.

Keywords: PcD; public policy; job market.

¹ Universidade Federal de Alagoas

1 Introdução

A gestão da diversidade nas organizações necessita de um planejamento para sua implementação, ou seja, todas as ações realizadas pela área de gestão de pessoas, no que diz respeito a inserção de pessoas com deficiência (PcD) no ambiente organizacional, necessitam estar alinhadas com o planejamento estratégico da empresa e a cultura organizacional (MACCALI et al., 2015)

Sendo assim, esse alinhamento incluir as políticas de recrutamento, seleção, remuneração, treinamento e desenvolvimento, propiciando à área de gestão de pessoas (GP) adotar a práticas que visem a inclusão de PcD no ambiente organizacional.

De fato, a inclusão de PcD nas organizações está diretamente relacionada à diversidade, na medida em que se trata de reconhecer diferenças dentro do ambiente de trabalho, sejam elas de gênero, idade, origem social, cultural, raça ou deficiência. Nesse sentido, importa perceber que:

[...] o conceito de diversidade está relacionado, principalmente, ao respeito à individualidade dos empregados e ao reconhecimento desta; gerenciar a diversidade implica o desenvolvimento das competências necessárias ao crescimento e sucesso do negócio (FLEURY, 2000, p.24).

Além disso, a diversidade coloca em evidência valores sociais, como os de complementaridade e de solidariedade (GIL, 2000). Para as organizações, fica cada vez mais claro a importância de estrategicamente criar uma ambiência organizacional mais inclusiva, capaz de absorver tanto as demandas como as necessidades de todos os segmentos sociais.

A gestão da diversidade possibilita também que a organização tenha acesso a um número muito maior de habilidades, competências e ideias de seus trabalhadores. Assim, um capital humano diversificado agrega mais valor à organização, tornando-a mais competitiva (ROBBINS, 2010).

A criação da lei 8213 de 24 de julho de 1991, no Art. 93 mais conhecida como lei de cotas, deu às empresas a possibilidade de impactar positivamente na sociedade, porém algumas organizações ainda não se preocupam com benefícios sociais que elas podem proporcionar, devido, em parte, à falta de entendimento da lei de cotas:

Enquanto a empresa enxergar a Lei de Cotas como uma medida coercitiva, como um pagamento de uma multa, será sempre mais vantajoso pagar a multa, de acordo com os entrevistados. Todavia, quando essa inserção é vista como um comprometimento social, “discurso de diversidade”, entre outras formas de nomeação, de acordo com a preferência das organizações e autores estudados, a inserção tem mais chances de acontecer de fato nas organizações (OLIVEIRA, 2017, p.82).

Assim, é possível observar que a legislação brasileira tem buscado dar mais segurança às pessoas com deficiência e reabilitados, principalmente ao se considerar a Lei nº 8.213, de 1991 e a Constituição Federal, a Lei 10.098 de 2000, o Decreto nº 5.296 de 2004, a Lei 13.146, de 2015, e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) que juntos formam a estrutura de proteção legal que auxilia na superação dos obstáculos para inclusão de PcD tanto na sociedade como no mercado formal de trabalho.

Mais recentemente, uma pesquisa realizada pelo I.Social em parceria com a CATHO com apoio da ABRH do Brasil e ABRH de São Paulo em 2017, que trata sobre as expectativas e percepções sobre o mercado de trabalho para pessoas com deficiência, contou com a participação de 1240 profissionais de Recursos Humanos, demonstrou que as principais dificuldades apontadas no recrutamento e seleção de PcD, destacam-se a baixa qualificação dos profissionais com deficiência (19%), a falta de acessibilidade na empresa (15%) e a resistência dos gestores (14%). Como visto acima, apesar de diversos avanços nas políticas públicas, as PcD ainda encontram dificuldade para se inserirem no mercado de trabalho, devido a problemas como baixa formação educacional, falta de ambientes acessíveis e até mesmo preconceito.

Sabe-se ainda que algumas empresas preferem contratar PcD que apresentem necessidades especiais pouco aparentes ou que não necessitem de muitas ou até mesmo nenhuma adaptação do posto de trabalho, visando a diminuição dos custos de adaptação do ambiente de trabalho e de capacitação de pessoal:

Muitas organizações no momento da contratação preferem dar a oportunidade para um indivíduo que possui uma deficiência considerada “mais leve”, ao invés de contratar um deficiente com uma deficiência com maior comprometimento (APARECIDA, 2013, p.62).

Tendo em vista a importância da diversidade e do acolhimento das PcD no ambiente de trabalho, este trabalho buscará responder ao seguinte questionamento: **De que forma as políticas públicas contribuem para inclusão das PcD no mercado de trabalho?**

Esse questionamento assenta-se em Gomes (2017, p. 10) ao afirmar que

A questão das políticas para a diversidade assume um lugar de responsabilidade social e política não somente das cidadãs e cidadãos comuns, mas dos governos e das políticas públicas. E ela vem tensionando cada vez mais não só o setor público, mas, também, o mercado e o mundo privado

Nesta investigação, define-se Política Pública (PP) como aquela de responsabilidade do Estado quanto à sua formulação e manutenção e estabelecida com base num processo de tomada de decisões que envolvem organismos da sociedade política (Estado) e entidades da sociedade civil (HOFLING, 2001).

Este trabalho pretende contribuir para o avanço da discussão sobre a inserção de PcD no mercado de trabalho, a partir de um olhar sobre as políticas públicas. Uma discussão mais específica sobre o assunto possibilitará conhecer a situação atual das políticas públicas voltadas para inclusão das PcD no mercado de trabalho, como também, sobre a possibilidade de se aperfeiçoar ainda mais as PP's existentes, dando assim, um estímulo a mais as PcD que ainda não se inseriram no mercado de trabalho.

Importante ressaltar ainda que se trata de uma temática de relevância acadêmica e social, pois muitas pessoas com deficiência ainda encontram algumas dificuldades em se inserirem no mercado de trabalho.

2 PcD nas organizações: breve discussão sobre gestão da diversidade, políticas públicas e gestão de pessoas

A diversidade é uma característica natural do ser humano, que quando abordada torna-se bastante complexa, pois trata de assuntos que se referem a gênero, etnia, raça, características individuais, religiosidade etc., e isso acaba por levantar uma discussão que envolve diversos grupos da sociedade. Assim, entende-se que

Diversidade é uma característica intrínseca à humanidade, que, devido à sua transversalidade e complexidade, tem gerado um intenso debate em diversas esferas das sociedades contemporâneas nas últimas décadas (FREITAS, 2015, p. 3)

Sobre a diversidade nas organizações, que é um dos temas centrais deste trabalho, podemos dizer que implica em possuir dentro de um mesmo ambiente organizacional, grupos que historicamente foram prejudicados e isso inclui as mulheres, etnias diferentes, imigrantes, além de pessoas com incapacidade mental, ou física, dentre outras características que demonstrem diferenças entre os trabalhadores dentro de uma empresa. Sendo assim, é necessário entender a seguinte distinção

A definição sobre como a diversidade é classificada pode compreender duas linhas de pensamento distintas. A primeira perspectiva pondera que a diversidade nas organizações seja fruto da inter-relação de grupos que historicamente sejam considerados como prejudicados no âmbito da interação social e política, como mulheres, pessoas de diferentes etnias e imigrantes. Já sob a outra ótica do conceito, há pesquisadores que consideram a diversidade a partir de características como incapacidade mental ou física, orientação política, estado civil, ou outras características que denotem diferenças entre os trabalhadores (MACCALI, 2015, p. 5).

Podem-se acrescentar ainda à discussão sobre diversidade, fatores como idade, tempo de empresa e formação escolar, que são importantes no que diz respeito a integração social, bem como, o desempenho dos grupos dentro de uma organização.

Para Gemelli et al (2019), o conceito de diversidade está relacionado com a diversidade da vida social e das organizações e a busca por igualdade e inclusão das diferenças. Essas relações, podem ser consideradas, como responsáveis por incentivar práticas de inovação no ambiente organizacional.

A gestão da diversidade demanda esforço organizacional para sua implementação, o que inclui planejamento estratégico da empresa, a cultura organizacional e as ações da área de gestão de pessoas (MACCALI et al., 2015).

Muitas organizações que obtiveram sucesso em seus programas de diversidade procuraram utilizar políticas de recrutamento seleção, além de práticas de treinamento e desenvolvimento, visando agregar mais valor ao seu capital humano diverso. Isso demonstra que se faz necessário um esforço por parte da organização, para adequar as práticas de gestão com pessoas, a fim de que, essa nova forma de desempenhar as atividades da gestão com pessoas, seja verdadeiramente incorporada aos processos da GP. Sobre capitalizar a diversidade na empresa, Robbins (2010, p. 54) afirma que “As organizações usam uma variedade de esforços para capitalizar sua diversidade, que inclui as políticas de recrutamento seleção, além de práticas de treinamento e desenvolvimento”.

Além disso, programas de diversidade que alcançaram sucesso podem apresentar três componentes, quais sejam, o primeiro que ensine a base legal, o segundo que uma força de trabalho diversificada pode atender melhor a um grupo que possuir a mesmas características e o terceiro que conscientize os trabalhadores sobre como um ambiente com perspectivas diferentes pode contribuir para melhorar o desempenho de todos (ROBBINS, 2010).

Do ponto de vista externo à organização, políticas públicas (PP) que visam tornar a força de trabalho mais diversa, se justificam pelo atual quadro de desigualdade que existe no mercado de trabalho em todo mundo, inclusive no Brasil, e, portanto, elas devem ser elaboradas, independente da obtenção de ganhos de desempenho (MENDES, 2004).

As políticas públicas possuem um papel extremamente importante no desenvolvimento social, segundo o Manual de Políticas Públicas do SEBRAE-MG (2008, p. 5), “as políticas públicas são a totalidade de ações, metas e planos que os governos (nacionais, estaduais ou municipais) traçam para alcançar o bem-estar da sociedade e o interesse público”.

Do ponto de vista econômico, as PPs viabilizam condições para que as microempresas e às empresas de pequeno porte possam se desenvolver, segundo o artigo 179 da Constituição Federal:

A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios dispensarão às microempresas e às empresas de pequeno porte, assim definidas em lei,

tratamento jurídico diferenciado, visando a incentivá-las pela simplificação de suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, ou pela eliminação ou redução destas por meio de lei (BRASIL, 1988, Art. 179).

Com relação às PPs para inserção das PcD no mercado de trabalho, o Tribunal de Contas da União (TCU) identificou que quase 90% das empresas que entregaram a Relação Anual de Informações Sociais (Rais) em 2014 não preencheram as vagas referentes à cota de PCD. Esse descumprimento foi acentuado nas grandes empresas (96%) e nas estatais regidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (98%). O principal argumento dos empregadores para o não cumprimento da legislação foi a falta de capacitação profissional adequada (TCU, 2016).

Sendo assim, percebe-se desde já a necessidade de se discutir sobre as qualificações com as quais as pessoas com deficiência têm chegado ao mercado de trabalho, quais as mudanças têm ocorrido no mercado de trabalho no que diz respeito as vagas disponíveis para pessoas com deficiência, bem a adequação das práticas de gestão de pessoas ao acolhimento dos PcD nas organizações.

Para entender como ocorrem os processos da área de gestão de pessoas voltados para as PcD, importa observar de que forma a organização recebe esse novo funcionário, se realiza a socialização do PCD na organização, ou se procura incluir esse novo funcionário dentro ações voltadas aos objetivos organizacionais. Nesse sentido, Campos (2013), alerta que

quando se trata de inserção, as práticas de recrutamento e seleção podem ocorrer de maneira simples, já no caso da inclusão a empresa necessita realizar um planejamento, um alinhamento com as estratégias organizações, com total apoio da liderança da empresa e de suas áreas estratégicas (CAMPOS, 2013, p. 3).

Necessário também levar em consideração que o processo de inclusão de um PCD no ambiente organizacional não ocorre da mesma forma que com os demais; existem diferenças tanto no aspecto físico (relacionado a acessibilidade), como também, de formação educacional que devem ser considerados pela política de recursos humanos a qual deve, ao mesmo tempo, estar em sintonia com as estratégias empresariais. Por isso, não somente a área de gestão de pessoas deve estar envolvida nesse processo, todas as áreas funcionais da organização devem estar, e recebendo o apoio da alta liderança (MARQUES, 2017).

Para Assis (2012) a inclusão das PcD no ambiente organizacional proporcionou a quebra de um paradigma, demonstrando que a convivência com pessoas com deficiência traz um aprendizado, minimizando o preconceito e possibilitando que os profissionais PcD sejam mais valorizados.

Entretanto, é preciso ter cuidado para não tratar as pessoas com deficiência como se todos tivessem as mesmas necessidades:

Os deficientes são tratados como se todos tivessem as mesmas necessidades, algo que está longe da realidade dada a multiplicidade de tipos de deficiência. Quando tratados como um todo, boa parte dos estudos sugere uma menor produtividade da PcD (FERREIRA, 2016 p. 13).

3 Metodologia

Esta pesquisa caracteriza-se como exploratória, uma vez que permite uma maior interação com o problema em estudo, possibilitando também uma visão acerca do tema estudado (GIL, 2002). Neste caso, o tema sobre Políticas públicas voltadas para inclusão de PcD no mercado de trabalho ainda é pouco abordado na produção acadêmica, sendo apropriado uma pesquisa exploratória que oferecesse contato mais aproximado com o tema proposto.

O critério escolhido para a realização do levantamento da legislação foi considerar aquela que se relaciona com a possibilidade da inserção das PcD nas organizações, tendo seu início na publicação da ONU que trata sobre a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência em 1975.

Além disso, para realizar o levantamento da legislação existente que trata sobre o tema desse trabalho, adotou-se a pesquisa do tipo documental, que se restringe a documentos escritos ou não, de acordo com Lakatos e Marconi (2003):

A característica da pesquisa documental é que a fonte de coleta de dados está restrita a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias. Estas podem ser feitas quando o fato ou fenômeno ocorre, ou depois (LAKATOS e MARCONI, 2003, p. 174).

Já segundo para Gil (2002), a pesquisa documental assemelha-se a pesquisa bibliográfica, a diferença que existe entre ambas está na fonte de informações. Enquanto a pesquisa bibliográfica busca informações de diversos autores sobre um determinado assunto, a pesquisa documental busca informações de matérias que ainda não receberam um tratamento analítico.

O levantamento da legislação existente foi desenvolvido por meio de pesquisas na internet em sites do Governo Federal (www.planalto.gov.br), da Secretária do Trabalho (<http://trabalho.gov.br>), e da Previdência Social (<http://www.previdencia.gov.br>).

Para atingir o objetivo principal desse trabalho, utilizou-se uma abordagem qualitativa, a qual:

[...] não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização etc. Os pesquisadores que adotam a abordagem qualitativa opõem-se ao pressuposto que defende um modelo único de pesquisa para todas as ciências, já que as ciências sociais

têm sua especificidade, o que pressupõe uma metodologia própria (GERHARDT, 2009, p. 31).

A coleta de dados foi realizada no mês de outubro de 2020, sendo cerca de 20 horas de navegação, sem maiores dificuldades, realizada na própria residência do pesquisador. Os recursos utilizados para a coleta de dados foram: internet de 10 megabits, computador pessoal com teclado, caixas de som, navegador web Google Chrome versão 85.0.4183.121.

4 Discussão dos dados

A coleta de dados via pesquisa documental permitiu elaborar o quadro 01 no qual se apresenta o conjunto da legislação que trata sobre a inserção das PcD no mercado de trabalho, e que foi tomado como referência para as reflexões aqui apresentadas.

Quadro 1: Síntese das políticas públicas voltadas para inclusão de PcD no mercado de trabalho

LEIS	REGULAMENTAÇÃO
Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência da ONU de 1975 - Art. 7	As pessoas deficientes têm direito à segurança econômica e social e a um nível de vida decente e, de acordo com suas capacidades, a obter e manter um emprego ou desenvolver atividades úteis, produtivas e remuneradas e a participar dos sindicatos
Constituição Federal de 1988 - Art. 37	A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.
Lei nº 7.853 de 1989 - Art. 2	O empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns.
Lei nº 8112 de 1990 – Art. 5, § 2º	Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.
Lei nº 8.213 de 1991 - Art. 93	Empresas com mais de 100 empregados deve preencher 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados - 2%; II - de 201 a 500 - 3%; III - de 501 a 1.000 - 4%; IV - de 1.001 em diante – 5%.

<p>Decreto 3.298 de 1999 – Art. 4</p>	<p>I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;</p> <p>II - Deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;</p> <p>III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;</p> <p>IV - Deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas.</p>
<p>Lei 13.146 de 2015 – Art. 2, 34 e 35</p>	<p>Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.</p> <p>A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.</p> <p>§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.</p> <p>§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.</p> <p>§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional</p>

	<p>e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.</p> <p>§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.</p> <p>§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.</p> <p>Finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.</p>
--	---

Fonte: elaborado pelo autor, baseado no referencial teórico

Ao se acompanhar o desenvolvimento da legislação que trata sobre a inclusão das PcD no mercado de trabalho, observa-se que desde a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência da ONU realizada em 1975, se passaram 13 anos, sendo somente na Constituição Federal brasileira de 1988, a criação de uma lei que desse direito a um percentual de vagas nos cargos ofertados em concurso público reservado para as PcD. Nesse momento, não foi definido ainda qual seria esse percentual, ocorrendo isso apenas com a Lei nº 8112 de 1990. Nesse sentido, Silva (2015) esclarece que:

A Constituição Federal de 1988 incorporou garantias às pessoas com deficiência, proibindo a discriminação de salários e de critérios de admissão, assumindo como responsabilidade do Estado: à saúde, à assistência social e o atendimento educacional especializado, além de garantir à reserva de um percentual de cargos públicos para as pessoas com deficiência. (SILVA, 2015 p. 59).

Na década de 90, verificam-se alguns avanços para inclusão das PcD no ambiente organizacional, notadamente com a Lei 8213 de 1991, a qual estabeleceu que as empresas com mais de 100 empregados deveriam preencher 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência. Segundo Garcia (2014), foi a partir da Lei 8213 de 1991 que a fiscalização passou a ser normatizada:

(...) a partir dele legislações posteriores normatizaram a fiscalização das empresas, as multas a serem aplicadas, os tipos de deficiência considerados para fins de cumprimento das cotas, dentre outros aspectos essenciais para aplicação e execução das vagas reservadas no mercado de trabalho privado (GARCIA, 2014. p. 7).

Contudo, o mesmo autor argumenta que a regulamentação referente às vagas em concursos públicos, como das cotas em empresas privadas ocorreu de maneira tardia, sendo realizada apenas com a elaboração do Decreto 3.298 de 1999:

O problema é que esse processo foi demasiadamente demorado, pois somente em 1999, com a edição do decreto federal n. 3.298 de 1999 (Brasil, 1999), é que tanto as vagas nos concursos públicos como as cotas no setor privado foram definitivamente regulamentadas. (GARCIA, 2014. p. 7).

Foi esse mesmo decreto que apresentou as descrições do que viriam a ser deficiência física, mental e auditiva e visual. Esse Decreto foi de fundamental importância para a consolidação dos direitos das PcD, pois facilitou a fiscalização quanto ao cumprimento da lei de cotas.

Já em 2015, destaque-se a Lei 13.146 de 2015, sendo considerada o estatuto da pessoa com deficiência, pois tem por finalidade assegurar a inclusão da pessoa com deficiência, de maneira a proporcionar a igualdade, extinguindo a discriminação, promovendo o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais. Trata-se de um significativo avanço na legislação para a melhoria das condições de vida das PcD, como também de sua inserção no mercado de trabalho.

É importante destacar que, a mesma lei dispõe que as políticas públicas de trabalho e emprego devem sempre priorizar as condições necessárias para que as PcD permaneçam nos ambientes organizacionais, com políticas públicas mais fortalecidas as pessoas com deficiência que ainda não ingressam no mercado de trabalho, podem de certa forma, ser encorajados a participar do mercado de trabalho, devido a melhoria das condições de acesso ao trabalho, presente nas empresas.

De acordo com o Estatuto da Pessoa, em seu Art. 2, é considerado pessoa com deficiência:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Lei 13.146 de 2015, Art 2).

Para Gugel (2016):

O conceito contém elementos importantes que caracterizam e particularizam a pessoa com deficiência em situação de desvantagem social e como destinatária da norma, quais sejam: i) ter impedimentos de longo prazo; ii) ser a deficiência de natureza física, mental, intelectual e sensorial (auditivo, visual), indicando a existência de diversidade na área da deficiência; iii) o enfoque às questões ambientais, incluídas as de atitudes individuais, coletivas e institucionais, como barreiras impeditivas para o livre exercício de direitos, pois é o ambiente desfavorável com a existência de barreiras que obstrui a participação plena e efetiva da pessoa com deficiência na sociedade (GUGEL, 2016, p. 26).

A observação que Gugel faz sobre a caracterização e particularização das PcD que constam na Lei 13.146 é pertinente ao ponto que a especificação das deficiências, contribuiu para a busca de melhorias que atendam a realidade das PcD.

Diante do exposto, é perceptível que a legislação voltada para PcD no mercado de trabalho vem evoluindo de maneira muito positiva, restando verificar se ainda existe a possibilidade de aperfeiçoar ainda mais a legislação sobre o tema debatido ou se o Brasil chegou ao seu limite na criação de políticas públicas para inclusão de PcD no mercado de trabalho.

Contudo, chama atenção o esforço contrário às práticas já adotadas, com a apresentação do Projeto de Lei nº 6.159/19, que substitui a contratação de PcD com o pagamento de dois salários-mínimos por vaga não preenchido ao Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho, do Ministério da Economia. Ainda segundo a PL 6.159/19:

Na proposta em referência foi incluída a obrigação da pessoa que esteja em gozo de benefício assistencial administrado pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, quando considerada elegível por meio de avaliação biopsicossocial, multiprofissional e interdisciplinar, nos termos do §1º, art. 2º da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, submeter-se à habilitação ou reabilitação profissional, sob pena de cessação do benefício, nos termos do art. 101-A, incluído na Lei nº 8.213 de 1991. Isso para atender o art. 193 da Carta Magna, já que a ordem social brasileira tem como base o primado do trabalho (PL 6.159 de 2019).

Ao contrário do que se sugere na PL 6.159 de 2019, é preciso fortalecer e aperfeiçoar ainda mais as políticas públicas que tratam sobre a inserção das PcD no mercado de trabalho, por meio do debate e do levantamento das necessidades das pessoas com deficiência e da criação de mecanismos que impeçam as empresas de burlarem a legislação existente.

Considerações Finais

A legislação brasileira, que trata sobre a inserção das PcD no mercado de trabalho, foi bastante aperfeiçoada no decorrer dos anos. Muitas pessoas com deficiência sentiram-se encorajadas a ingressar no mercado de trabalho, justamente pela segurança jurídica que encontram. Entretanto, é preciso buscar cada vez mais o aperfeiçoamento das práticas que ainda hoje são realizadas, pois muitas empresas procuram justificar a ausência de contratação enquanto outras ainda preferem pagar uma multa a contratar uma PCD.

Em resposta à pergunta de pesquisa deste trabalho, verificou-se que as políticas públicas contribuem para a inserção das PcD no mercado de trabalho à medida que estimulam as organizações a cumprirem com a legislação, mantendo o foco no principal objetivo das políticas públicas, que é o bem-estar social.

Entretanto, sabe-se que mesmo diante de inúmeros avanços e casos de sucesso na inserção de PcD no mercado de trabalho, ainda existem inúmeras empresas que recebem multas do Ministério do Trabalho e Emprego. Segundo Oliveira (2017), algumas empresas realizam práticas que visam evitar a multa por parte da fiscalização, isso vai desde o cumprimento mínimo da cota, criação de fundações e até a alegação de diversos motivos para não contratação.

Além disso, observa-se que algumas organizações não se apropriam dos benefícios sociais que ela pode fazer na área na qual está atuando; isso ocorre devido à falta de entendimento da lei de cotas:

Enquanto a empresa enxergar a Lei de Cotas como uma medida coercitiva, como um pagamento de uma multa, será sempre mais vantajoso pagar a multa, de acordo com os entrevistados. Todavia, quando essa inserção é vista como um comprometimento social, “discurso de diversidade”, entre outras formas de nomeação, de acordo com a preferência das organizações e autores estudados, a inserção tem mais chances de acontecer de fato nas organizações (OLIVEIRA, 2017, p.82).

O presente trabalho contribuiu a medida em que apresentou informações sobre a evolução da legislação que trata sobre a inserção das PcD no mercado de trabalho, sendo assim, auxilia a área de Gestão de Pessoas no aperfeiçoamento das práticas de recrutamento e seleção, aprofundando a discussão sobre a inserção das PcD no mercado de trabalho, melhorando a percepção tanto para administradores, como também para outras áreas do conhecimento, que se relacione direta ou indiretamente com as PcD.

Como limitações do estudo se enquadram a dificuldade em encontrar trabalhos que contenham informações sobre as políticas públicas que contribuem para inclusão das PcD no mercado de trabalho.

Como sugestão de pesquisas futuras, pode ser realizada uma pesquisa sobre possíveis alterações no âmbito da legislação brasileira que trata sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como uma forma de contribuir para seu aperfeiçoamento.

Conclui-se com esse trabalho que a legislação que trata sobre a inclusão das PcD no mercado de trabalho ainda pode ser aprimorada, de forma que os caminhos que algumas empresas usam para driblar a legislação possam ser eliminados, pois a existência desses prejudica todo o processo de inserção das PcD no mercado de trabalho.

Referências

APARECIDA, S. T. **Políticas públicas para a inserção do deficiente físico no mercado de trabalho, no município de Itapetininga – SP.** Monografia de especialização - Universidade tecnológica federal do paraná, Curitiba, 2013.

ASSIS, A. M. **A socialização de Pessoas com Deficiência: um estudo de caso numa organização de grande porte.** Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de São João del-Rei – Minas Gerais, 2012.

BRASIL. Constituição. **Constituição da República Federal do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm>. Acesso em: 26 de ago. de 2019.

_____. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. **Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110098.htm>. Acesso em: 05 de maio de 2020.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 16 de jun. de 2019.

_____. Lei nº 7.853, de 24 de outubro 1989. **Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm>. Acesso em: 22 de jun. de 2020.

_____. Lei nº 8.112, de 21 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.** Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1990/lei-8112-11-dezembro-1990-322161-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 16 de jun. de 2019.

_____. Decreto nº 3.298, de 24 de dezembro de 1999. **Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 28 de jun. de 2020.

_____. Tribunal de Contas da União - TCU. **Acórdão nº 1.486/2016.** Disponível em: <<https://portal.tcu.gov.br/data/files/C8/01/FC/1C/4AB55510AAE6B5552A2818A8/001.182.pdf>>. Acesso em: 5 de mar. de 2021.

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

COUTINHO, K. S.; RODRIGUES, G. F.; PASSERINO, L. M. O trabalho de colaboradores com deficiência nas empresas: com a voz os gestores de recursos humanos. **Revista brasileira de educação especial**, v. 23, n. 2, p. 261-278, 2017.

- FIALHO, C. B.; MELO, A. N.; GAI, M. J. P. Inclusão de Pessoas com Deficiência no Ambiente Organizacional: Responsabilidade Social ou Obrigação Legal? **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n. 3, p. 43-63, 2017.
- FREITAS, M. E. Contexto, políticas públicas e práticas empresariais no tratamento da diversidade no Brasil. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 4, n. 3, p. 87-135, 2015.
- GARCIA, V. G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trab. educ. saúde**, Abr 2014, vol.12, no.1, p.165-187. ISSN 1981-7746.
- GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (organizadoras). **Métodos de Pesquisa**. 1ª Ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.
- GOMES, N. L. Políticas públicas para a diversidade. **Sapere aude**, v. 8, n. 15, p. 7-22, 2017.
- GUGEL, Maria Aparecida **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público**: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. 3ª Ed. Goiânia: Editora Kelps, 2016.
- HOFLING, E. M. Estado e políticas (públicas) sociais. **Cadernos CEDES [online]**. 2001, v. 21, n. 55, p. 30-41, 2001.
- I.SOCIAL. **Expectativas e percepções sobre o mercado de trabalho para pessoas com deficiência**. São Paulo: Disponível em: <<https://www.abrhbrasil.org.br/cms/wp-content/uploads/2015/02/PPT-PESQUISA-RH-VF.pdf>>. Acesso em: 30 de jun. de 2019.
- Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Inclusão Social da Pessoa com Deficiência**: medidas que fazem a diferença. Rio de Janeiro: IBDD, 2008.
- MEIRA, C. M.; KUSHANO, E. S.; TEIXEIRA, C. M. S.; MARCHETTO, A. C. M. Acessibilidade em meios de hospedagem: o retrato da rede hoteleira de Barra do Garças-MT. **Revista Hospitalidade**. São Paulo, v. 17, n.02, p. 37-55, 2020.
- OLIVEIRA J. **A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: os sentidos da lei de cotas para os gestores de recursos humanos da região metropolitana do RJ**. Dissertação – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.
- ROBBINS, S. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.
- SHIMONO, S.O. Educação e trabalho: **Caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência**. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.
- SILVA, Luzia Félix da. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: Desafios e Superações no Ambiente de Trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso do Serviço Social: Universidade Estácio de Sá, 2015. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/a-inclusaopessoa-com-deficiencia-no-mercado-trabalho.htm>. Acesso em: 17 de fev. de 2021.