

Pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Leticia Schabarum de Castro¹

Gabriel Lumertz²

Juliana Saboia de Melo³

Resumo: A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um tema amplo e envolve o poder público e a iniciativa privada. Para as PCDS essa inclusão vai além do retorno financeiro, ela representa uma melhora significativa na percepção de aspectos como autonomia, independência, satisfação pessoal, produtividade e responsabilidade (TOMAZELLI, 2020) Já no Brasil, segundo a Pesquisa Nacional de Saúde, existem 17,3 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, porém apenas 28,3% dessas pessoas estavam empregadas ante 66,3% em relação a pessoas sem deficiência (IBGE, 2019). Esses dados evidenciam que ainda há muita disparidade na inclusão de PCDS no mercado de trabalho. O objetivo geral deste artigo é compreender as formas de inclusão de pessoas com deficiência (PCDS) em ambientes organizacionais. Os objetivos específicos são identificar as condições materiais fornecidas pelas empresas contratantes, e descrever como essas empresas gerenciam as relações de trabalho entre pessoas que fazem parte do grupo das PCDS com as pessoas que não fazem parte desse grupo. O ser humano é um ser histórico e social com culturas e características distintas que devido às suas condições físicas ou mentais pode ou não ser definido como pessoa com deficiência. Em meados do século XX a pauta da inclusão social de pessoas com deficiência passou a ter maior relevância, conforme Becker (2019) com o fim da segunda guerra mundial, em 1945, estabeleceu-se que os mutilados deveriam ter acesso a oportunidades de emprego. No Brasil, a partir de 1970, ainda no período do regime militar, iniciaram-se alterações das políticas vigentes buscando a ampliação das formas de inclusão desse grupo de pessoas e assim assegurar a inserção desses indivíduos na sociedade (TOMAZELLI, 2020). Chegou um momento em que no Brasil foi criada a Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91), lei que entrou em vigor no ano de 1991 e estabelece que empresas com mais de 100 funcionários devem destinar um percentual de suas vagas exclusivamente para pessoas com deficiência, pois cidadãos possuindo ou não algum tipo de limitação devem ter seus direitos garantidos. A integração plena ao mercado de trabalho das pessoas portadoras de deficiência depende tanto de condições físicas quanto de condições psicológicas. A ausência de espaços adaptados a pessoas portadoras de necessidades especiais pode limitar ou até mesmo excluir esses indivíduos do convívio social. Em seu modelo probabilístico Becker (2019) aponta que indivíduos com capacidade intelectual reduzida, em comparação com indivíduos que não

¹ Estudante do Curso de Administração do Centro Universitário Cesuca. E-mail: leticiacastro753@gmail.com

² Estudante do Curso de Administração do Centro Universitário Cesuca. E-mail: glumertz10@gmail.com

³ Docente do Curso de Administração do Centro Universitário Cesuca. Mestre em Administração e Negócios. E-mail: julianasaboia@cesuca.edu.br

possuem essa limitação, apresentam chances menores de desempenhar um papel socioeconômico ativo, atividades como estudo e trabalho ficam comprometidas devido a falta de adaptação dos ambientes e processos, gerando um desestímulo para as pessoas com alguma limitação e conseqüentemente afastando-as dessas atividades. O estudo aqui apresentado se vale de uma estratégia de coleta quantitativa para obtenção dos dados que serão objeto de análise onde será feito um questionário com o intuito de que seus respondentes sejam as próprias PCDS esse estudo está em andamento e em breve será aplicado.

Palavras-chave: Inclusão Social; Fornecimento de equipamentos; Estímulo empregatício.