



DESAFIOS PARA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA SOCIEDADE E NO MERCADO DE TRABALHO

Elisiane do Rosário FUJISAWA¹
Gilson Rodrigo Silvério POLIDORIO²

RESUMO: Ao longo do tempo e através de dados coletados pelo Censo de 2010, foram constatados o aumento no número de pessoas com algum tipo de deficiência, sejam elas visuais, auditiva, motora, mental ou intelectual, mesmo com esse número expressivo é possível notar as dificuldades de sua inserção e acessibilidade, principalmente no mercado de trabalho. Dados levantados pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2020), com base na relação anual de informações sociais (RAIS), mostram que apenas nos seis primeiros meses da pandemia, 20% dos quase 850 mil postos de trabalhos fechados eram ocupados por pessoas com deficiência. Um dos maiores obstáculos ainda é a desinformação e falta de conhecimento da sociedade sobre os tipos e níveis de deficiência, causando diversas atitudes preconceituosas. Diante de tantos empecilhos, em 1991, foi criada a lei nº 8.213, também conhecida como “Lei de Cotas”, que ofereceu várias propostas voltadas às pessoas com deficiência (PCD), além dos direitos trabalhistas para a inclusão no mercado de trabalho, visando beneficiar tanto o colaborador quanto o empregador. Ainda assim, algumas empresas contratam pessoas com deficiência apenas para cumprir com os requisitos da lei e obter alguns benefícios/incentivos, mas não oferecem nenhum tipo de oportunidade de crescimento ao colaborador. Outra barreira é a competitividade do mercado de trabalho, onde as empresas ofertam vagas, porém não encontram profissionais qualificados, pois nem sempre são compatíveis com a situação atual, pois poucos concluem o ensino médio e menos ainda o ensino superior. Além desses problemas, os PCDs esbarram em um outro princípio básico: o de ir e vir a qualquer lugar, pois encontram dificuldades de acesso no transporte público, com motoristas despreparados, passageiros impacientes, falta de manutenção e bom funcionamento das rampas. Nas ruas se deparam com calçadas irregulares, falta de acessibilidade nos locais, desrespeito em estacionamentos e diversos fatores que dificultam ainda mais a vida de uma pessoa com deficiência. A lei nº 13.146/2015, conhecida como a “Lei da Inclusão”, veio para contribuir e combater o preconceito, aumentar o nível de acessibilidade nos locais públicos e na preparação dos locais de trabalho, dando mais qualidade e conforto aos PCDs. As empresas que optam e se adaptam às necessidades de seus colaboradores, se mostram empáticas com a sociedade, estão sempre se aperfeiçoando e melhorando sua acessibilidade, mostrando-se atualizadas com as questões relacionadas à diversidade. A pessoa com deficiência tem o direito a igualdade, de ir e vir, podendo escolher o que quer fazer, aonde trabalhar, restando

¹ Discente do 4º ano do curso de Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. e-mail: elisianefujisawa@toledoprudente.edu.br.

² Docente e coordenador da área de negócios e tecnologia EAD do Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. e-mail: gilson.polidorio@toledoprudente.edu.br Orientador do trabalho.



apenas que as políticas públicas, empresas e sociedade em geral ofereçam condições de acessibilidade a elas.

Palavras-chave: Inclusão. Diversidade. Pessoas com deficiência. Recursos Humanos. Mercado de trabalho.