

DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS EMPRESAS: a importância de programas que promovam qualidade de trabalho para pessoas com deficiência.

DIVERSITY AND INCLUSION IN COMPANIES: the importance of programs that promote quality of work for people with disabilities.

Larissa Cristina Guimaraes de Lima¹

Luciano Henrique de Tarso Luiz²

Paulo Henrique da Silva Souza³

RESUMO

As pessoas com deficiência enfrentam inúmeros desafios no ambiente de trabalho. Essas dificuldades podem variar dependendo da natureza e do grau de deficiência de cada indivíduo, bem como das circunstâncias específicas de cada local de trabalho. O presente trabalho visa fazer uma análise geral sobre as dificuldades enfrentadas por colaboradores no seu ambiente de trabalho. O estudo aborda o tema "Diversidade e Inclusão nas Empresas" focado na importância de programas que promovam qualidade de trabalho para pessoas com deficiência. O trabalho visa questionar se a legislação 13.146/2015 é o suficiente para garantir o acesso a esses direitos e quais são os desafios encontrados pelas pessoas com deficiências no ambiente de trabalho. Além disso, apresenta um projeto chamado "InclusioX: promovendo a acessibilidade corporativa", criado para impulsionar a inclusão de funcionários com deficiência dentro das empresas. O estudo enfatiza que é necessário examinar mais de perto as condições de acesso para os deficientes físicos, apontar falhas e acertos e sugerir ajustes necessários.

Palavras-chave: Acessibilidade; Ambiente e mercado de trabalho; Deficiência Física.

ABSTRACT

People with disabilities face numerous challenges in the workplace. These difficulties may vary depending on the nature and degree of each individual's disability, as well as the specific circumstances of each workplace. This work aims to provide a general analysis of the difficulties faced by employees in their work environment. The study addresses the topic "Diversity and Inclusion in Companies" focused on the importance of programs that promote quality of work for people with disabilities. The work aims to question whether legislation 13,146/2015 is enough to guarantee access to these rights and what are the challenges faced by people with disabilities in the workplace. In addition, it presents a project called "InclusioX: promoting corporate accessibility", created to boost the inclusion of employees with disabilities within companies. The study emphasizes that it is necessary to examine access conditions for people with physical disabilities more closely, point out failures and successes and suggest necessary adjustments.

Keywords: Accessibility; Environment and job market; Physical Disability.

¹ Graduanda em administração pela Unetri. E-mail:larissaguimaraesslima@gmail.com

² Mestre em Educação, professor e orientador.

³ Mestre em Educação, professor e Co-orientador

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho reporta sobre o tema “**DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS EMPRESAS**: a importância de programas que promovam qualidade de trabalho para pessoas com deficiência”, enfatizando a inclusão e as garantias constitucionais de acessibilidade aos portadores de deficiência física no mercado e no ambiente de trabalho, com base nos artigos 34 ao 37 da Lei 13.146/2015, da Constituição Federal de 1988.

A integração dos portadores de deficiência física no ambiente e no mercado de trabalho, através da legislação 13.146/2015, é suficiente para garantir ao cidadão o acesso a esse direito? Analisando esta temática, o estudo tem como parâmetro os seguintes questionamentos: quais as dificuldades enfrentadas pelos portadores de deficiência no ambiente de trabalho? Os ambientes de trabalho estão realmente adaptados para receber essas pessoas portadoras de necessidades? Que importância se dá a inclusão dos portadores de deficiência física no mercado de trabalho?

A pesquisa ainda objetivou apresentar um projeto elaborado pela autora que pode ser incluído em diversas empresas o chamado “**InclusioX**: promovendo a acessibilidade corporativa”. O projeto apresenta diversas atividades a serem implementadas pela empresa para assim promover a inclusão entre os colaboradores que possuem alguma deficiência.

Para atingir o objetivo deste trabalho além do projeto apresentado, serão utilizadas pesquisas bibliográficas. A metodologia utilizada revisão bibliográfica de autores que tratam do tema e que coadunem com a ideia do projeto **InclusioX** e que possam promover a conscientização ética de inserção dessas pessoas no ambiente de trabalho, a fim de oferecer a elas melhores condições e acessibilidade ao trabalho, tendo como norteio os seguintes fundamentos a Lei 13.146/2015 prevista na Constituição Federal de 1988.

Como objetivo geral O presente trabalho tem como objetivo central desenvolver um programa empresarial que possa promover a inclusão de pessoas com deficiência, e os seguintes objetivos específicos: Fazer um breve relato dos direitos das pessoas PCD's no ambiente de trabalho; verificar quais as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiências no ambiente de trabalho.

O tema abordado pelo presente projeto, desenvolve uma preocupação referente aos obstáculos enfrentados no ambiente de trabalho pelas pessoas que possuem deficiência física, em busca de uma acessibilidade adequada no âmbito das relações de trabalho. O assunto oferece possibilidade de reflexão sobre o sistema de inclusão e melhorias no ambiente em que essas pessoas se encontram.

Inclui também a grande relevância de inserção dos portadores de deficiência física, visando a proteção dos direitos assegurados, tendo em vista, a aplicação dos princípios da

dignidade da pessoa humana e da igualdade. Resguardando assim, o direito de acessibilidade para os mesmos no ambiente de trabalho.

Neste sentido, faz-se necessário um estudo mais detido sobre as condições de acesso do deficiente físico tanto ao ambiente quanto ao mercado de trabalho evidenciando suas possíveis falhas e acertos e possibilitando contribuições de ajustes.

1.1 OBJETIVO GERAL

O presente trabalho tem como objetivo central desenvolver um programa empresarial que possa promover a inclusão de pessoas com deficiência.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fazer um breve relato dos direitos das pessoas PCD's no ambiente de trabalho.
- Verificar quais as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiências no ambiente de trabalho

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo trata da revisão bibliográfica do conceito de deficiência e de acessibilidade, bem como discorrer sobre a inclusão de pessoas PCD'S no mercado de trabalho e as principais dificuldades enfrentadas por essas pessoas.

2.1 CONCEITO DE DEFICIÊNCIA

A deficiência é a limitação física, sensorial ou intelectual que uma pessoa pode ter.

Ressalta na Lei Brasileira De Inclusão Da Pessoa Com Deficiência, no 13.146/2015:

Art. 2 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. (BRASIL, 2015)

Cada deficiência acaba envolvendo um tipo de comportamento e provocando diferentes formas de reações, preconceitos e agitação. Perturbações físicas como paralisia, falta de visão ou membras, causam apreensão imediata porque têm maior visibilidade. Por outro lado, os déficits mentais e auditivos, por sua vez, são pouco percebidos inicialmente pelas pessoas, mas causam mais estresse, uma vez que se torna consciente da realidade dos mesmos (MARCIEL, 2010).

“Garante-se, assim, o exercício da capacidade da pessoa com deficiência em igualdade de condições com as demais pessoas” (GARCIA, 2016). Diante da observação apresentada, é notório que os deficientes possuem alguns impedimentos, e que independentes das barreiras impostas, são garantidos para eles os mesmos direitos na sociedade, de participar e exercer condições de capacidade de igualdade perante aos demais.

Dentro da sociedade, porém, as pessoas que portam algum tipo de limitações física, sensorial ou mental são mais sujeitas a preconceitos. Entretanto, muitos problemas que afligem a vida dos portadores de deficiência têm origem na sociedade. Uma parte da redução da capacidade de andar, pensar, aprender, falar, ou ver, está ligada às limitações, é verdade. Mas uma boa parte decorre das barreiras que lhes são impostas pelo o meio social (PASTORE, 2000, p. 32).

Conforme o entendimento relatado, as pessoas com deficiência possuem grandes limitações no seu cotidiano, obtendo assim, dificuldades maiores de desenvolver suas necessidades, devido aos desafios encontrados pelos mesmos na sociedade.

A deficiência está ligada ao meio social, tanto ao tratamento com o qual as pessoas excluem aos portadores de deficiência devido a discriminação, quanto ao que provém de suas próprias limitações. A falta de oportunidade para entrar no mercado de trabalho impede que essas pessoas tenham uma renda mínima para a sobrevivência.

De acordo com o decreto no 3.298 de 1999 da Legislação Brasileira, ela elenca os tipos de deficiência física e os conceitua da seguinte forma:

Art. 4. 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, amputação ou ausência de membra, paralisia cerebral, membras com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

Observa-se que deficiência física abrange vários tipos de comprometimento da função física, podendo ser considerada pela ausência do membro ou até mesmo pela perda da função, e não aceita como tal apenas as deformidades estéticas.

Tendo em vista que existem diversos obstáculos que os quais os encontram no meio social:

O desafio para superar esse problema é enorme, e vale para os dois lados. Para os portadores de deficiência, é importante aceitar as suas peculiaridades e demonstrar aos seus interlocutores que eles podem ajudar aos outros e si mesmos. Para os nãoportadores de deficiência, a educação tem de disseminar entre elas a ideia de que a realização humana não se faz apenas com base na

estatura, beleza ou forma física, mas, sobretudo, com fundamento na inteligência, respeito, denodo e competência (PASTORE, 2000, P. 25)

Pode-se afirmar que, para os deficientes, é uma grande barreira superar os desafios postos pela sociedade perante a eles. A forma com o qual enfrentam essa problemática da diferença demonstrada por sua incapacidade física não significa que os mesmos não possuam capacidade intelectual para desenvolver suas atividades.

Barros (2017) elenca em seu posicionamento que os deficientes são assegurados por medidas de proteção, garantidos por Leis, e estatuto dos seus direitos:

A lei de 7.853, de 1989, e seu regulamento, Decreto n. 3.298, de 1999, dispõem sobre as pessoas com deficiência física e sua integração social. Já a Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015, chamada lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (Estatuto Da Pessoa Com Deficiência), destina-se a assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoas com deficiência, visando à sua inclusão e cidadania.

“A natureza da proteção, no plano constitucional, estende-se à seguridade social (art. 203, IV e V). À saúde (art. 277, § 1º inciso), e proteção jurídica no mercado do trabalho (art. 7º, XXXI e 37, V e VII)” (BARROS, 2017). A Constituição Federal De 1988 estabelece aos portadores de deficiência física garantias no que tange a seguridade social, a saúde e proteção no mercado de trabalho.

2.2 ACESSIBILIDADE

A Lei Nº 10.098, De 19 de Dezembro De 2000, que trata da acessibilidade, cita no seu artigo 1º “estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação” (BRASIL, 2008).

Determina padrões gerais e critérios básicos para a progressão da acessibilidade de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, removendo barreiras e obstáculos nas vias públicas e espaços públicos, em móveis urbanos, na construção e renovação de edifícios e em meios de transporte e comunicação (BRASIL, 2008, p. 35).

É importante mencionar também o artigo 2º da Lei no 10.098/99, que abrange tanto acessibilidade, quanto os tipos de barreiras que são impostas:

I – Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;

II – Barreiras: qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento e a circulação com segurança das pessoas. a) barreiras arquitetônicas urbanísticas: as existentes nas vias públicas e nos espaços de uso público; b) barreiras arquitetônicas na edificação: as existentes no interior dos edifícios públicos e privados; c) barreiras arquitetônicas nos transportes: as existentes nos meios de transportes; d) barreiras nas comunicações: qualquer entrave ou obstáculo que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens por intermédio dos meios ou sistemas de comunicação, sejam ou não de massa. (BRASIL, 2008).

A acessibilidade é considerada a finalidade de alcance de uso com segurança e autonomia, especificamente para espaços, móveis (objetos em estradas e espaços públicos, como semáforos, sinalizadores, cabines telefônicas, lixeiras) e equipamentos urbanos (componente de obras de urbanização, como pavimentação), edifícios, transportes e sistemas e meios de comunicação.

Projetar uma cidade para a humanidade não é um serviço impossível quando os responsáveis estão envolvidos na realização deste ideal. Fornecer acessibilidade nos projetos de qualquer localidade vislumbra assegurar o direito de ir e vir de todas as pessoas sem qualquer distinção.

Esta garantia já faz parte de numerosos documentos nacionais e internacionais que protegem uma melhor qualidade de vida para os cidadãos, bem como a extinção de barreiras urbanas, arquitetônicas, de transportes e de comunicação. A acessibilidade é a possibilidade de coexistência entre as diferenças, sendo favoráveis para a população e resultando em uma melhor qualidade de vida para os cidadãos com deficiência (SILVA et al, 2013).

Conforme o pensamento de Laquale, (2016):

Além de ter como objetivos a autonomia e a eliminação de barreiras, a acessibilidade pode ser considerada o maior direito específico das pessoas com deficiência, após os direitos fundamentais inerentes a todos os indivíduos, e sem acessibilidade, esse grupo de indivíduos não tem a condição de aproveitar os outros direitos. Um exemplo claro é o direito ao trabalho, uma vez que, sem acessibilidade no transporte, a pessoa com deficiência física dificilmente alcançará seu local de trabalho (LAQUALE, 2016, p. 12).

“A acessibilidade visa garantir a autonomia e a remoção de barreiras que impedem o exercício pleno dos direitos por pessoas com deficiência, além de ser um instrumento capaz de possibilitar a inclusão efetiva desse grupo de indivíduos” (LAQUALE, 2016).

A acessibilidade é tida como um mecanismo essencial e importante para eliminar barreiras sociais. É através desses direitos reservados às pessoas portadoras de necessidade e

por meio da acessibilidade, que haverá para os mesmos a ingressão na sociedade em diversos âmbitos, como por exemplo: trabalho, lazer, educação e etc.

Todos as pessoas têm direito ao acesso ao lazer, à saúde, à educação e ao trabalho. Assim como qualquer outro cidadão, a pessoa com deficiência, tem direito ao trabalho e ao uso de sua capacidade de realizar atividades, e sentir-se útil, produtiva e valorizada. Uma pessoa com deficiência tem a capacidade de trabalhar da mesma forma que pessoas sem deficiência, desde que suas limitações sejam respeitadas e os meios apropriados sejam dados (BARRETO et al, 2012).

Vale ressaltar a admissão da pessoa com deficiência e a adequação do ambiente de trabalho, ao contratar o empregado com deficiência, são requisitos a serem feitos e devem ser explícitos, e estes devem ser apropriados às peculiaridades que caracterizam os deficientes. Ao realizar entrevistas e testes, a empresa deve usar instrumentos acessíveis para diferentes deficiências. É necessário que, quando a empresa ofereça esse tipo de vaga, peça ao candidato que o informe antecipadamente sobre qual a deficiência existente (SLOBOJA, 2014 p. 15).

A acessibilidade é indispensável para a inclusão de pessoas com deficiência, o acesso ao local de trabalho, tendo como exemplo, poder ser melhorado, incluindo instalações para entrar e se deslocar e acessar banheiros e lavatórios, as saídas de emergência também devem garantir que essas pessoas possam sair de forma segura e eficiente das instalações e se deslocarem para uma área segura (GUGEL, 2007).

De acordo com o assunto, as ferramentas para ajudar a inclusão de pessoas com deficiência no âmbito de trabalho e para contemplar condições de trabalho em ambiente de negócios, é necessário discutir, entre outras coisas, uma adaptação de negócios e disponibilidade que se têm para oferecer, incluindo acessibilidade para este tipo de empregado.

Pequenas mudanças (especialmente arquitetônicas) podem ser muito efetivas neste processo, tais como: demarcação de etapas, construção de rampas de acesso para deficientes (usuários de cadeiras de rodas), portas mais largas e corredores amplos são detalhes que podem passar ausentes aos olhos de pessoas normais, mas isso faz toda a diferença para aqueles que precisam de cautelas especiais (SLOBOJA, 2014 p. 15).

Convém ser ressaltado que para haver acessibilidade no ambiente do trabalho, é necessário que sejam feitas todas as adequações e adaptações para pessoas que tem necessidade de uso diferenciado, o artigo 16 da Lei 13.146/2015 no inciso II, afirma: Art.16 “Nos programas e serviços de habilitação e de reabilitação para a pessoa com deficiência, são garantidos: II - Acessibilidade em todos os ambientes e serviços” (BRASIL, 2015).

Os ambientes devem ser projetados para não separar ou excluir pessoas, determinando socialização e integração entre os cidadãos com diferentes condições físicas, mentais e

sensoriais. Consequentemente, os ambientes e equipamentos adaptados não precisam ser afastados de outros espaços, o que facilita e permite a utilização independente, na medida do possível, por indivíduos com diferentes habilidades e restrições, evitando assim, constrangimentos (LEMOS E BESSA, 2011).

2.3 INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO AOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA

O ato de inserir e introduzir, é inclusive definido como inclusão. Portanto, a inclusão social significa inserir pessoas que estavam ou estão à margem da sociedade, seja na esfera econômica, social ou política, garantindo um amplo acesso aos direitos, garantido pelo Estado (SILVA et al, 2013).

Existe a lei 13.146/2015 que trata de inclusão de pessoas portadores de deficiência, protegendo os cidadãos que precisam ser inseridos na sociedade. Conforme é referido no dispositivo desta Lei, prevê:

Artigo 1º. É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

No âmbito da integração no mercado trabalho, vale ressaltar o artigo 34 e os parágrafos 1º ao 5º da referida Lei, que especifica e menciona para as pessoas com deficiência o direito ao trabalho, como: Art. 34. 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.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos. § 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.

§ 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 e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 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.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

No entanto, o artigo 34 retrata sobre a igualdade do deficiente com o trabalho que por ele será escolhido, até porquê o mesmo deve ser integrado ao tipo de trabalho de sua livre escolha, obtendo as mesmas circunstâncias oferecidas as demais pessoas (BRASIL, 1998).

Ainda sobre o artigo 34 o parágrafo 3º é vedado a discriminação do deficiente ou a restrição do mesmo, em razão da sua deficiência no ambiente de trabalho, pois assim terá um desencontro com os princípios abordados. E seguinte ao parágrafo mencionado aborda a integração da pessoa com deficiência por meios de cursos no ambiente de trabalho, garantindo a igualdade com os demais trabalhadores.

Todas as medidas descritas acima podem ser consideradas ações afirmativas, ou discriminação positiva, visando a integração de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Assim, as políticas de inclusão relacionada aos indivíduos com deficiência no mercado de trabalho encontram uma forte proteção constitucional, uma vez que todos necessitam do direito a uma vida honesta, que integra o direito ao trabalho (NAPOLI, 2013).

A inclusão social recomenda uma atividade que combate a exclusão social, normalmente o último está agregado à pessoas de classe social inferior, grau educacional baixo, pessoas com deficiência física e mental, idosos ou minorias raciais, entre diversas outras que não possui acesso a várias oportunidades. Quer dizer que a inclusão social visa proporcionar oportunidades para aqueles que mais necessitam participar da distribuição de renda do país, entre um sistema que beneficie a todos e não apenas uma metade da população (SCHEUERMANN, 2012).

Diante de mudanças profundas na economia a sociedade, vê-se necessidade de usar recursos humanos mais qualificados para atender a crescente demanda da população, antes da exportação ser necessária, essas mudanças trazem benefícios para a sociedade e garantam a isonomia, porque as pessoas com deficiência precisa entrar no mercado de trabalho. (SILVA et al, 2013).

À medida que o processo de inclusão progride e a interação entre pessoas com e sem deficiência torna-se mais frequente, a legislação assume um papel de apoio e, claro, começamos a questionar os motivos dessa história de exclusão e por que tínhamos tanto tempo para viver com diversidade humana (SCHWARZ E JAQUES, 2009 p. 20).

A Constituição Federal reforça a ideia por meio do seu artigo 5º inciso XV, que relata sobre o direito de ir e vir vislumbrando assim, a temática da acessibilidade como direito fundamental para as pessoas portadoras de deficiência física, servindo como suporte para as

limitações destes, tendo como objetivo de inserir uma medida abrangente para proporcionar a igualdade perante a todos ao acesso de mercado de trabalho e ao seu ambiente.

A partir do momento da escolha da categoria de emprego, o empregador deverá adaptá-lo para a pessoa que ocupará, ou seja, para cada tipo de deficiência, havendo assim uma integração do trabalhador. Além do ambiente estar adaptado, a remuneração do mesmo deve ser igualitária ao mesmo trabalhador que está ocupando o mesmo cargo, tendo assim uma gratificação igual.

As empresas devem estar adequadas às pessoas com deficiência, fazendo os ajustes necessários nos equipamentos, postos e organização do trabalho com a finalidade de minimizar ou excluir os possíveis riscos ocupacionais; essas medidas devem ser especiais promovendo a acessibilidade e ajustes na organização do trabalho atendendo as necessidades específicas, visando estabelecer igualdade de oportunidade e tratamento no trabalho, para não expor o deficiente a discriminação perante aos demais trabalhadores (SILVA e SILVA 2013, p. 38).

O empregador não pode negar contratação de trabalho ao empregado portador de deficiência por conta da falta de acessibilidade no ambiente de trabalho, uma vez que é obrigatório a ele, tornar todos os ambientes acessíveis e regulamentado para seus empregados, inclusive para os deficientes.

A acessibilidade foi criada para garantir a igualdade de direitos, bem como para permitir que pessoas com necessidades especiais mantenham uma qualidade de vida adequada, permitindo-lhes acesso à todos os espaços, vale ressaltar que a admissão da pessoa com deficiência tem a ver com a adequação do ambiente de trabalho, por isso, ao contratar o empregado com deficiência, os requisitos a serem feitos devem ser explícitos, e estes devem ser apropriado às peculiaridades que caracterizam os deficientes (SLOBOJA, 2014 p. 15).

No âmbito do trabalho a acessibilidade é um mecanismo essencial e importante para eliminar barreiras sociais, os quais necessitam, possuem um maior direito os portadores de deficiência, que é por meio da acessibilidade que facilita para os mesmos, integração na sociedade.

Assim, como qualquer outro cidadão, a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho e ao uso de sua capacidade de realizar atividades, e sentir-se útil, produtiva e valorizada. Uma pessoa com deficiência tem a capacidade de trabalhar da mesma forma que pessoas sem deficiência, desde que suas limitações sejam respeitadas e os meios apropriados sejam ajustados. (BARRETO et al, 2012).

3 PROPOSTA DE PROGRAMA DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS

As empresas devem possuir um programa de inclusão de pessoas com deficiência por uma série de razões importante, sendo estes os principais motivos: Responsabilidade social; ao criar programas de inclusão, as empresas demonstram seu compromisso com a igualdade de oportunidades e a inclusão de todas as pessoas na sociedade. Isso contribui para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. É fundamental para promover a diversidade e inovação uma vez que a inclusão de pessoas com deficiência traz uma perspectiva diversa para o ambiente de trabalho. Pessoas com deficiência têm diferentes habilidades e experiências, o que pode gerar ideias inovadoras, soluções criativas e perspectivas únicas para o negócio. (LEAL, 2008)

Ainda programas de inclusão permitem o acesso a talentos pois amplia a abordagem de recrutamento para incluir pessoas com deficiência, as empresas têm acesso a um grupo diversificado de talentos. Isso permite aproveitar habilidades e experiências valiosas que podem contribuir para o sucesso da organização, além de que é muito importante para o cumprimento de leis e regulamentações pois em muitos países, há leis e regulamentos que exigem que as empresas tenham um número mínimo de funcionários com deficiência em sua equipe. Ter um programa de inclusão garante que a empresa esteja em conformidade com as obrigações legais e evite possíveis sanções. (GUGEL, 2007)

Também cabe destacar que conta muito para reputação da empresa, uma vez que, aquelas que promovem a inclusão são geralmente vistas de forma mais positiva pela sociedade. Isso pode melhorar a forma como a empresa é vista pela sociedade, atrair clientes e investidores e estabelecer uma imagem positiva no mercado.

Por fim, a implantação de um programa de acessibilidade nas empresas, também auxilia na melhoria do clima organizacional, pois a inclusão de pessoas com deficiência pode criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e acolhedor para todos os funcionários. Isso contribui para a criação de uma cultura organizacional positiva, que valoriza a diversidade e promove o respeito mútuo. (MELO, 2004)

Em resumo, um programa de inclusão de pessoas com deficiência traz benefícios tanto para as empresas como para a sociedade como um todo. A diversidade e a inclusão são fundamentais para o sucesso dos negócios e para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

3.1 “INCLUSIOX: PROMOVENDO A ACESSIBILIDADE CORPORATIVA”

O presente trabalho criou um programa que pode ser implementado em qualquer empresa chamado de **“inclusioX: promovendo a acessibilidade corporativa”** o objetivo principal do programa é promover e facilitar a acessibilidade corporativa em diversas áreas,

garantindo que todas as pessoas, independentemente de suas habilidades ou limitações, possam participar plenamente das atividades e processos organizacionais.

A logo elaborada para o projeto foi a seguinte:



Aqui estão algumas das funcionalidades que podemos desenvolver para esse programa:

Quadro 1: Funcionalidades do programa proposto

<p>1. Pesquisa e diagnóstico de acessibilidade: Desenvolver um mecanismo que permita às empresas realizar uma análise detalhada de sua acessibilidade corporativa. Podemos incluir questionários, testes de usabilidade e avaliações físicas para identificar e pontuar áreas que precisam ser melhoradas.</p>
<p>2. Ferramentas de comunicação inclusivas: Criar recursos de comunicação que atendam a diversos tipos de necessidades, como tradução de texto para áudio, legendas e recursos de voz para texto. Também podemos desenvolver recursos de comunicação em linguagem de sinais para promover a inclusão de pessoas surdas.</p>
<p>3. Interface do usuário acessível: Criar uma interface de usuário intuitiva, amigável e adaptável, que atenda às necessidades de pessoas com diferentes habilidades. Isso inclui opções de tamanho de fonte ajustável, contraste de cores, suporte a leitores de tela e navegação simplificada.</p>
<p>4. Orientação e sinalização acessível: Desenvolver soluções para facilitar a navegação nas instalações corporativas, como sinalização em Braille, placas táteis e direcionais sonoras. Também podemos incluir recursos de mapeamento interno para auxiliar pessoas com deficiência visual a se locomoverem com facilidade.</p>
<p>5. Treinamentos e conscientização: Criar módulos de treinamento e conscientização para os colaboradores, a fim de promover a inclusão e a conscientização sobre os desafios enfrentados por pessoas com deficiências. Podemos desenvolver cursos interativos, vídeos educativos e materiais informativos para tornar a acessibilidade uma prioridade.</p>
<p>6. Acessibilidade digital: Adaptar sites e aplicativos corporativos para que sejam acessíveis a todos, seguindo padrões e diretrizes de acessibilidade digital. Isso inclui recursos como descrições de imagens, navegação fácil em teclado e estrutura de conteúdo clara.</p>
<p>7. Interação com assistentes virtuais de acessibilidade: Integrar o programa "inclusioX" com assistentes virtuais já existentes, como o programa Nova, para expandir seu alcance e fornecer suporte acessível aos usuários.</p>

Fonte: Elaborada pela autora, 2023

Essas são apenas algumas ideias para o programa "inclusioX". É possível personalizar a solução de acordo com as necessidades específicas da organização e adaptá-la para diversos setores. Com a implementação dessas funcionalidades, o programa ajudará a promover a inclusão e a acessibilidade corporativa, proporcionando um ambiente mais igualitário e acolhedor para todos os colaboradores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo analisou os direitos dos portadores de deficiência física diante da acessibilidade no ambiente e mercado de trabalho e partiu do problema: a integração dos portadores de deficiência física no ambiente e no mercado de trabalho, através da legislação 13.146/2015. Constatou-se, portanto, com base nos artigos 34 ao 37 da Lei 13.146/2015 na Constituição Federal de 1988, que os direitos dos deficientes são regidos pelos princípios da dignidade da pessoa humana, da isonomia e da inclusão.

Com base nos objetivos propostos nesta pesquisa, pode-se garantir que, com os fundamentos nos dados analisados, as hipóteses que foram alcançadas, de acordo com a Lei 13.146/2015, que relata sobre a importância da acessibilidade no ambiente de trabalho.

Ficou evidente que a atuação do Ministério Público do trabalho é de extrema importância para a garantia de que os textos normativos sejam aplicados e efetivados, mas que essa atuação é insuficiente e falha se não for associada à acessibilidade e capacitação de fato dos deficientes físicos, devendo existir a devida integração entre qualificação profissional, habilitação e reabilitação, havendo assim também estímulo financeiro e capacitações para os mesmos.

Porém, foi possível observar que, na prática ainda há um longo caminho na efetivação das garantias dessas leis, seja com investimentos em recursos que garantam a segurança e a capacitação desses deficientes, seja com a consolidação de uma melhor estrutura ou ainda da participação mais incisiva de diversos setores da sociedade.

O que deve prevalecer é sempre a busca por conferir cidadania e dignidade ao portador de necessidades especiais, que não pode mais ser o grande prejudicado pela deficiência, não dele, mas da própria sociedade em oferecer condições que comportem suas características particulares.

Visando contribuir da melhor maneira, este trabalho criou um projeto que pode ser implementado em qualquer empresa denominado **“INCLUSIOX: PROMOVENDO A ACESSIBILIDADE CORPORATIVA”** cujo objetivo principal do programa é promover e facilitar a acessibilidade corporativa em diversas áreas, garantindo que todas as pessoas,

independentemente de suas habilidades ou limitações, possam participar plenamente das atividades e processos organizacionais.

As empresas que tiverem o InclusioX terão facilidade para encontrar pessoas PCD's para as vagas disponíveis, bem como os próprios PCD's terão facilidade para encontrar emprego se cadastrando no APP InclusioX.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. Editora LTR, Ed. 11°. 2017.

BARRETO, Monaísa Targino. ALVES, Marielza Barbosa e MORAIS, Germano Lia Fook Vasconcelos de. A ACESSIBILIDADE NAS EMPRESAS: PERCEPÇÃO DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA VISUAL INSERIDOS NO MERCADO DE TRABALHO. 2012, Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/28516237.pdf>> Acesso em: 07 outubro. 2023.

BRASIL, ACESSIBILIDADE. Presidência Da República Secretaria Especial Dos Direitos Humanos Coordenadoria Nacional Para Integração Da Pessoa Portadora De Deficiência. 2008, Disponível em: <http://portal.crfsp.org.br/phocadownload/acesibilidadecompilado_de_legislacoes.pdf>. Acesso em: 10 outubro. 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. LEI No 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991, Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/pedagogia/conceito-de-deficienciafisica/60977>> Acesso em: 18 agosto. 2023.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. 2016

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Lei Brasileira De Inclusão Da Pessoa Com Deficiência, no 13.146/2015. 2015.

_____, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988; Decreto No 3.298 De 1999 Da Legislação Brasileira. 2004.

CARVALHO, Augusto César Leite De. A DIGNIDADE (DA PESSOA) HUMANA. 2009, Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/13449/a-dignidade-da-pessoa-humana/2>>. Acesso em: 18 agosto. 2023.

DANTAS, Paulo Roberto de Figueiredo. CURSO DE DIREITO CONSTITUCIONAL. Editora ATAS ed. 4o, 2015.

FEREIRA. Manoel Gonçalves. CURSO DE DIREITO CONSTITUCIONAL. Editora Saraiva, Ed. 40°. 2015.

GUGEL, Maria Aparecida. Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

LEAL, Carla Reita Faria. **Proteção internacional do direito ao trabalho da pessoa com deficiência.** Tese de Doutorado em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP. 2008.

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

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. DIREITO DO TRABALHO, SEGURIDADEE SOCIAL E PROCESSO CIVIL. Editora Saraiva. 2016

GUGEL, Maria Aparecida. Pessoas com deficiência e o Direito do Trabalho. Florianópolis: Obra Jurídica. 2007.

GROSSI, Luiz Fernando Azevedo. DIREITO DO TRABALHO: MINISTÉRIO DO TRABALHO FISCALIZA EMPRESAS SOBRE CUMPRIMENTO DE COTAS DE DEFICIENTES FÍSICOS. 2017, Disponível em < http://www.pedersolirocha.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=13:2direito-do-trabalho-ministerio-do- >. Acesso 29 de outubro de 2023.

HABER, Jaques. A inclusão de profissionais com deficiência no mercado de trabalho, 2016. Disponível em < <https://vamosadministrar.wordpress.com/2016/08/30/a-inclusao-de-profissionais-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/> >. Acesso em 03 de agosto de 2023.

LAQUALE, Adonis Alexandre. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O DIREITO À ACESSIBILIDADE. 2016; Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/58520/a-pessoacom-deficiencia-e-o-direito-a-acessibilidade>> Acesso em: 22 de agosto 2023.

LEMOS, Eloy P, E BESSA Romeu Júnio de, O Direito De Inclusão Das Pessoas Portadoras De Necessidades Especiais No Mercado De Trabalho. 2011. Disponível em: < <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=beff5a409891f9bf> > Acesso em: 05 de outubro 2023.

LIMA, Francisco Arnaldo Rodrigues de. O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS CONSTITUIÇÕES DO BRASIL. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 97, fev 2012. Disponível em: < http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11372>. Acesso em: 01 outubro. 2023.

MACIEL, Maria Regina Cazzaniga. PORTADORES DE DEFICIÊNCIA: A QUESTÃO DA INCLUSÃO SOCIAL. São Paulo Perspec., São Paulo , v. 14, n. 2, p. 5156, June 2010. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S010288392000000200008&lng=en&tlng=pt>. Acesso em 09 outubro 2023.

NAPOLI, Cibele Cotta Cenachi. A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. 2013, Disponível em < <https://jus.com.br/artigos/27123/a-inclusao-nomercado-de-trabalho-da-pessoa-com-deficiencia-e-a-atuacao-do-ministerio-publico-dotrabalho.>>Acesso em: 16 agosto. 2023.

PASTORE, José. OPORTUNIDADES DE TRABALHO PARA PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. Editora LTR., 2000.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Vida independente: historia, movimento, liderança, conceito, reabilitação, emprego e terminologia. São Paulo/SP. Revista nacional de reabilitação. 2003.

SCHEUERMANN, Teresinha Helena. A inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 99, abr 2012. Disponível em: < http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11372 > Acesso em: 01 outubro. 2023.

SCHWARZ, Andrea. e HABER, Jaques. Cotas : como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência / Andrea Schwarz, Jaques Haber. - São Paulo : i.Social, 2009. Disponível em < <https://vidamaislivre.com.br/uploads/isocial/livro-cotas.pdf> > Acesso em: 01 agosto. 2023

SLOBOJA, Ros.enilda. Universidade Tecnológica Federal Do Paraná Diretoria De Pesquisa E Pós-Graduação Especialização em Ensino De Ciências. 2014 Disponível em < http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/4186/1/MD_ENSCIE_IV_2014_86.pdf >. Acesso em 23 de outubro de 2023.

SILVA, Jardel Pereira da, e SILVA Juscelino Soares da, INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO. 2013, Disponível em: < <http://periodicos.urca.br/ojs/index.php/DirDialog/article/view/751/638> > acesso em 27 de agosto de 2023

SILVA, Priscila Neves. PRAIS, Fabiana Gomes e SILVEIRA, Andréa Maria. INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO EM BELO HORIZONTE, BRASIL: CENÁRIO E PERSPECTIVA. 2014, Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/csc/v20n8/1413-8123-csc-20-08-2549.pdf> > acesso em 15 de outubro de 2023.

TAVARES, André Ramos. CURSO DE DIREITO CONSTITUCIONAL. Editora Saraiva, Ed.15o. 2016.