

# **DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS EMPRESAS:** uma análise do programa de inclusão do Senac

## **DIVERSITY AND INCLUSION IN COMPANIES:** an analysis of Senac's inclusion program

José Victor Quirino Lorena<sup>1</sup>  
Luciano Henrique de Tarso Kuiz<sup>2</sup>  
Paulo Henrique da Silva Souza<sup>3</sup>

### **RESUMO**

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um desafio em várias sociedades ao redor do mundo. Embora existam leis que protejam os direitos dessas pessoas, ainda há muitas barreiras a serem superadas. Muitas empresas carecem de conhecimento e recursos para implementar práticas inclusivas, e o acesso a acomodações razoáveis ainda é um problema. No entanto, muitas pessoas com deficiência estão construindo carreiras bem-sucedidas, mostrando que são valiosas no mundo do trabalho quando recebem oportunidades e apoio adequados. Empresas estão cada vez mais compreendendo a importância da diversidade e inclusão, tanto moralmente quanto em termos econômicos e estratégicos. O Senac é uma organização que se destaca pelos seus programas de inclusão, e este artigo busca analisar esses programas, explorar as estratégias adotadas, os desafios enfrentados e os resultados obtidos. O objetivo é fornecer insights sobre como outras empresas e organizações podem promover a diversidade e inclusão em seus próprios ambientes de trabalho, contribuindo para um ambiente mais justo, inclusivo e produtivo.

**Palavras-chave:** Pessoa com deficiência; Inclusão no mercado de trabalho;

### **Senac ABSTRACT**

The inclusion of people with disabilities in the job market is a challenge in several societies around the world. Although there are laws that protect the rights of these people, there are still many barriers to overcome. Many companies lack the knowledge and resources to implement inclusive practices, and access to reasonable accommodations remains an issue. However, many people with disabilities are building successful careers, showing that they are valuable in the world of work when given appropriate opportunities and support. Companies are increasingly understanding the importance of diversity and inclusion, both morally and in economic and strategic terms. Senac is an organization that stands out for its inclusion programs, and this article seeks to analyze these programs, explore the strategies adopted, the challenges faced and the results obtained. The aim is to provide insights into how other companies and organizations can promote diversity and inclusion in their own workplaces, contributing to a fairer, more inclusive and productive environment.

**Keywords:** Person with disability; Inclusion in the job market; Senac

---

<sup>1</sup> Graduando em administração pela Unetri. E-mail:

<sup>2</sup> Mestre em Educação, professor e orientador.

<sup>3</sup> Mestre em Educação, professor e Co-orientador

## 1. INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho vem sendo uma questão constante e desafiadora em muitas sociedades ao redor do mundo. No cenário atual, vemos um crescente esforço e ações para aumentar essa inclusão, porém ainda há muitas barreiras a serem ultrapassadas.

As leis de muitos países agora protegem os direitos das pessoas com deficiência no local de trabalho, garantindo acesso igual a oportunidades, remuneração justa e tratamento justo. Na prática, no entanto, a contratação de pessoas com deficiência ainda pode ser considerada baixa, com a taxa de desemprego entre essa população ainda sendo significativamente maior do que entre pessoas sem deficiência.

Embora se perceba uma maior conscientização sobre a necessidade de inclusão, muitas empresas ainda carecem de conhecimento ou recursos para implementar efetivamente as práticas inclusivas. O acesso a acomodações razoáveis, como ferramentas e recursos de acessibilidade, ainda é uma questão.

Apesar das dificuldades, muitas pessoas com deficiência estão construindo carreiras de sucesso em uma ampla gama de indústrias, demonstrando que, quando proporcionadas as oportunidades e os apoios adequados, elas podem e são valiosas contribuintes para o mundo do trabalho.

Nos últimos anos, cada vez mais empresas estão compreendendo a importância da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho. Essa compreensão não vem apenas do contexto moral e ético que envolve a questão, mas também da constatação de que uma força de trabalho diversificada pode ser vantajosa em termos econômicos e estratégicos.

O Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac) é uma dessas organizações que se destacam por seus programas de inclusão. Este artigo tem como objetivo realizar uma análise detalhada do programa de inclusão do Senac, explorando as estratégias adotadas, os desafios enfrentados e os resultados obtidos.

A partir disso, pretende-se proporcionar insights valiosos sobre como empresas e organizações podem efetivamente promover a diversidade e a inclusão em seus próprios ambientes de trabalho. Adicionalmente, este estudo buscará contribuir para a literatura acadêmica e corporativa sobre gestão da diversidade e inclusão, destacando a importância dessas práticas para a criação de um ambiente de trabalho mais justo, inclusivo e produtivo.

## **2. OBJETIVO GERAL**

Este artigo tem como objetivo realizar uma análise detalhada do programa de inclusão do Senac, explorando as estratégias adotadas, os desafios enfrentados e os resultados obtidos.

### **2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Descrever a estrutura e as principais ações do programa de inclusão do Senac, identificando os princípios orientadores e as metodologias utilizadas.
- Analisar a eficácia do programa em promover a diversidade e inclusão, investigando as medidas de sucesso utilizadas e os resultados alcançados.
- Identificar os desafios e obstáculos encontrados durante a implementação e execução do programa, bem como as estratégias adotadas para superá-los.

## **3. REFERENCIAL TEÓRICO**

A presente revisão bibliográfica visa apresentar o cenário da pessoa com deficiência atualmente e analisar como se dá sua inclusão no mercado de trabalho, quais seus direitos e suas principais dificuldades.

### **3.1 O CENÁRIO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Com o advento da promulgação da Constituição Federal em 5 de outubro de 1988, cresceram no Brasil as normas protecionistas as pessoas com deficiência. Dentre tais normais, não podemos deixar de ressaltar aquelas que visam proteger o trabalho dos deficientes.

Os preceitos constitucionais além de destacarem a proteção do trabalho, tem o cuidado de tratar minuciosamente outros aspectos concernentes a vida das pessoas com deficiência. Vejamos alguns dos dispositivos da CF/88 que se referem aos deficientes:

Art. 7o, XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; Art. 23, II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;

Art. 24, XIV - proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência;

Art. 37, VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

Art. 203, IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária; Art. 208, III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;

Art. 227, § 1o, II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação.

Art. 227, § 2o determina que a lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

Art. 244. previsão de disposição legal sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência, conforme o disposto no art. 227, § 2o.

No que tange o conceito legal, os deficientes figuram elemento de natureza moral, social e econômica. Os primeiros versam sobre a valorização da pessoa humana, os quais decorrem os direitos fundamentais e abrangem todos os seres humanos e os papéis que estes exercem na sociedade.

O elemento social de sua proteção jurídica trata-se da luta em da integração ou reintegração no meio social, pois é um fator indispensável para o ser humano, trocar conhecimentos com os demais indivíduos, relacionar-se para progredir, tudo isto se da por meio do interesse coletivo.

E para completar os dois anteriormente vistos necessários a sobrevivência, o fator econômico não menos importante é imprescindível para que o deficiente desenvolva uma função produtiva na sociedade.

A necessidade da tutela jurídica as pessoas com deficiência fundamenta-se nestes três fatores objetivos que devem ser alcançados pelo legislador.

De acordo com o dispositivo legal do Art. 1o, da Constituição Federal de 1988:

Art. 1o A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Prossegue-se em reafirmar a dignidade da pessoa humana, visto que ela está intimamente ligada os valores sociais do trabalho, tendo em vista que com o trabalho dignifica o ser humano além de prover o seu sustento e de sua família, se reafirma como pleno cidadão.

De acordo com Sandra Morais de Brito Costa:

Assim, a dignidade da pessoa humana em, em breves linhas, deve ser vista como o direito individual protetivo (em relação ao próprio Estado ou à pessoa individualmente considerada) e como dever e receber tratamento igualitário, o que justifica um tratamento diferenciado, visando à igualdade (COSTA, 2008)

Logo, na concepção da autora supracitada a dignidade da pessoa humana é um direito relativo a todos os seres humanos e que este está vinculado as relações de trabalho de forma intrínseca. Reiterando que as pessoas com deficiência são detentoras destes mesmos direitos e que de maneira alguma merecem estar à margem da sociedade.

É inadmissível ter-se uma legislação que forma tão ampla abrange os direitos das pessoas com deficiência e não vê-los aplicado em nossa realidade. As políticas públicas do Brasil devem ser dia a dia reafirmadas para que os indivíduos possam se conscientizar de que todos fazem parte de uma mesma nação. Assim as pessoas com deficiência necessitam ocupar o lugar que a eles são reservados, não dando espaço ao preconceito ou discriminação.

Logo, a Constituição Federal de 1988 estabelece à prerrogativa de atribuir a todos a responsabilidade de proteção e garantia dos direitos das pessoas com deficiência, uma atitude conjunta visando resguardo absoluto destes direitos, não se admitindo que em qualquer lugar deste país tais direitos sejam usurpados pelo preconceito social.

Enfim fica mais que evidente de que a norma constitucional não só estabelece, quais são os direitos das pessoas com deficiência, como também as protege, resguardando-os de qualquer arbitrariedade em seu cumprimento.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência traz, em seu artigo 2o, caput, o conceito de 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.[...]

A definição de “pessoa com deficiência”, de acordo a Lei Brasileira de Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência), toma como modelo a mesma definição presente na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo,

empregando na sociedade e nas barreiras ambientais o critério para determinar a condição de pessoa com deficiência (SILVA, 2015, p. 22).

A publicação da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (a Lei 13.146/2015) não invalida ou anula os direitos garantidos em outras leis e decretos em vigor, desde que não sejam incompatíveis com a Constituição da República.

Depreende-se, portanto, que também permanece válida a definição de pessoa com deficiência presente nos Decretos federais de números 3298, de 1999, e 5296, de 2004, respeitado o que ordena o artigo da Lei 13.146/2015, in verbis:

Art. 121: Os direitos, os prazos e as obrigações previstos nesta Lei não excluem os já estabelecidos em outras legislações, inclusive em pactos, tratados, convenções e declarações internacionais aprovados e promulgados pelo Congresso Nacional, e devem ser aplicados em conformidade com as demais normas internas e acordos internacionais vinculantes sobre a matéria. Parágrafo único. Prevalecerá a norma mais benéfica à pessoa com deficiência.

O Estatuto exaspera a igualdade e a não discriminação e as objetiva no artigo 4o, ao exprimir que “toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.”

Um conceito elementar de discriminação é estabelecido, no artigo 4o, § 1o da referida Lei 13.146/2015

Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

Na lei novel, o legislador propôs o dever ao Estado, à sociedade e à família como garantidores da pessoa com deficiência e seus direitos garantidos por lei, tais como: à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à conveniência familiar e comunitária, dentre outros, já positivados na Constituição Federal atual, na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico (art. 8o da Lei 13.146/2015).

### **3.2 A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

No que tange o princípio da igualdade para o exercício do trabalho a Constituição Federal de 1988 traz a baila o Art. 5º, § 1º que dispõe: “As normas definidoras dos direitos fundamentais têm aplicação imediata”. Para tal compreende-se que o direito a liberdade para o exercício do trabalho constitui um bem indisponível do cidadão livre, dessa forma, o direito à igualdade de oportunidade é direito fundamental, bem como, é fundamental o direito à liberdade para o trabalho, ambos com aplicabilidade imediata conforme disposto na Constituição Federal elencados no artigo em tela.

Para tal, impõe-se, de que a aplicação do princípio constitucional da igualdade concernente a lei, é aplicada indistintamente, as pessoas com deficiência, sejam elas: sensorial, física ou psíquica, considerando a natureza de cada tipo de deficiência.

O princípio da igualdade para o exercício do trabalho não constitui um mero produto da razão humana, imutável no tempo e indiferente à lição da história. Pelo contrário, esta baseia-se essencialmente na afirmação da dignidade da pessoa humana, construindo-se ao longo da história como ideal dinâmico, firmemente adaptada às exigências da evolução da sociedade.

Com o advento do Estado Moderno, dá-se a constitucionalização do princípio da igualdade. Segundo José Afonso da Silva a noção de igualdade assumiu, no curso da evolução histórica, três distintas correntes, que se manifestaram em diferentes etapas e circunstâncias sociais, quais sejam: primeiramente afirma-se como meramente formal o princípio da igualdade; em segundo, aspira a concretizar-se numa acepção material; terceiro e último é tendencioso a converter-se em uma noção real.

A igualdade perante a lei no conceito formal é típico das constituições do século XIX, isto, pelas características do liberalismo tendente a defender o cidadão burguês da prepotência do Estado compreendido como o único poder apto a ameaçar a liberdade do indivíduo. A lei deve ser considerada igual para todos, logo, sem qualquer distinção. As vantagens são abolidas e são vedadas as discriminações baseadas em religião, sexo, cor, etc.

A concepção de igualdade deve converter-se em igualdade material. Deve impor medidas legislativas que indiscriminadamente, reconheçam as concretas dessemelhanças, de modo a dispensar-lhes do tratamento diferenciado. Essa constitui a noção consagrada pelo Estado Social de Direito, onde assimila a possibilidade material da existência de desigualdades fáticas existentes no cotidiano. A igualdade visa o tratamento justo em situações desiguais, de

modo a restabelecer o equilíbrio rompido pela situação de inferioridade ou de debilidade dos indivíduos economicamente e socialmente desfavorecidos.

O princípio da igualdade consiste sobre a égide de generalidade das leis. Por motivos de justiça social o conceito da igualdade de oportunidade em sentido material assume nova feição quando necessário, em regulamentação de determinados casos concretos em particular, e não em um contexto indeterminado de situações abstratas.

Já é consolidada na doutrina a compreensão de que a exclusão da pessoa com deficiência do mercado de trabalho é uma realidade vinculada aos obstáculos sociais impostos a tais pessoas, mormente no que tange à educação. O olhar discriminatório da sociedade sobre o deficiente é grande desafio aos que defendem dos direitos humanos básicos para tais pessoas, bem como para os defensores e promovedores da justiça social e a dignidade da pessoa humana.

Nesse contexto indispensável é o art. 93 da Lei no 8.213/91, que impõe aos empregadores para que se atentem tais exigências de tais pessoas sob um olhar de responsabilidade social, gerando real sentido humanitário tácito no texto. Objetiva-se cumprir assim o objetivo precípua da referida lei federal, que não o de criar apenas e tão-somente uma obrigação legal, mas sim o de criar-se verdadeira inclusão na sistemática do mercado de trabalho de pessoas não oportunizadas factualmente, informando e conscientizando do quão importante e essencial é a integração social.

A referida reserva legal, mais bem conhecida como cota de cargos para trabalhadores portadores de deficiência, -- ou na melhor nomenclatura: trabalhadores com deficiência -- em empresas que possuam em seu quadro cem ou mais empregados, tem uma variação entre 2% a 5%. O referido percentual encontra previsão no art. 93, da Lei nº 8.213/91.

O percentual da reserva de postos de trabalho tem sua incidência sobre o número total de empregados da empresa, no que diz respeito ao total de funcionários que a empresa tem em seu quadro de funcionários, contabilizando todos os estabelecimentos empresariais. Conjeturando atender a demanda de trabalhadores qualificados que se tem em cada região.

Outro aspecto importante a respeito do artigo em comento é que o empregador deverá exigir da pessoa com deficiência a comprovação da habilitação ou qualificação profissional para preenchimento de determinada vaga, de forma que tenha a faculdade de exercer as atividades incluídas à função, sendo eficiente e produtivo.

A pessoa com deficiência pode desempenhar qualquer cargo ou função, que tenha real aptidão, ou seja, que esteja qualificado e possibilitado de exercer. É constatação clarividente que o mercado de trabalho está muito mais competitivo, de modo que somente os profissionais



qualificados obtêm êxito profissional, sendo manifesta a procura constante de especialistas em contraste daqueles não tem especialidade em coisa alguma.

Por conseguinte, a pessoa com deficiência é ceifada de oportunidades por conta de sua incapacidade em executar determinadas funções cotidianas, seja porque não consegue chegar padrão aspirado pela maioria das empresas, seja por conta da não capacitação para certo trabalho que poderia realizar, jazendo à margem do mercado de trabalho. Em muitas situações, seria sanada tal dificuldade se houvessem treinamentos específicos que visassem a qualificação de tais pessoas.

Nas situações em que contratado, devido sua deficiência, não desempenhe plenamente todas as exigências relativas ao cargo ou função ocupada, poderá valer-se de apoios e procedimentos especiais de maneira que o trabalhador com deficiência consiga potencializar seus resultados, sobrepujando os obstáculos de sua deficiência.

Nesse sentido, de acordo com as conclusões que são retiradas do Decreto no 3.298/99, tem-se os seguintes elementos de assistência:

a) Apoio especial: abrangem serviços de orientação, supervisão e ajudas técnicas para promover a mobilidade e a utilização dos meios e recursos que existem no ambiente de trabalho.

b) Procedimentos especiais: são os requisitos a ser tomados pelo empregador após a contratação do trabalhador com deficiência que, por contadas obrigações da deficiência demandam condições especiais, como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de vencimentos ou salário, ambiente de trabalho adaptado às suas especificidades, etc..

c) Ajudas Técnicas: são os elementos que possibilitam compensar uma ou mais limitações motoras, sensoriais ou mentais da pessoa com deficiência, com o objetivo de permitir-lhe superar as barreiras da comunicação e da mobilidade (pessoas ou cuidadores; produtos; instrumentos; equipamentos; animais).

No entanto, é forçoso mencionar que de fato nem todas as empresas têm poder financeiro, bem como estrutural, para absolver sozinhas as necessidades de adequação inerentes à contratação do indivíduo portador de deficiência, sendo incontroverso que careça de uma participação maior por parte do poder público para tal inclusão social.

No que se refere ao alto custo que a contratação de pessoas com deficiência causa para o empregador, é importante mencionar que várias empresas optam por aguentar as multas aplicadas, do que se regularizar diante das normas destinadas à contratação de tais pessoas, haja vista que, no raciocínio de boa parcela dos empresários, pagar a multa além ser mais viável economicamente gera menos contratemplos.

É fácil perceber que o Estado tem preocupação exagerada na criação de dispositivos legais, mas não oferece suporte algum para sua efetiva aplicação, o que, decerto, torna tais normas ineficazes além de prejudicar os empregadores, atrapalhando, ainda mais a contratação de pessoas com deficiência por parte das empresas.

Há ainda dificuldade por parte das pessoas com deficiência o acesso à educação básica, e isso é fator decisivo para o problema encontrado por pessoas com deficiência ao ingresso e inclusão no mercado de trabalho. Portanto, é fácil de perceber que apenas obrigar as empresas a contratar pessoas com deficiência, existindo, até, uma cota mínima legal, não resulta em muita coisa e não é tão eficaz.

Pode-se afirmar que o que dispõe o art. 2o do Decreto no 3.298/99, de maneira sutil, confirma a distinção entre a realidade fática e o que apregoa a lei nacional quando diz o seguinte:

Art. 2o Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Quanto aos fins de reserva legal para os cargos, deve-se atender a norma regulamentar, sob pena de o trabalhador não ser incluso para fim de cota. Nesse sentido, os indivíduos, v.g., de visão monocular, surdez apenas um lado do ouvido, com deficiência mental leve, ou deficiência física que não resulte em impossibilidade de execução habitual das atividades do corpo, não são contadas para os fins indicados pelo art. 93 da Lei no 8.213/91.

A iniciativa de criar leis que conjecturam a proteção dos direitos das pessoas com deficiência, mormente a que lhe dá um tratamento distinto em relação ao tão competitivo mercado de trabalho, é válida, mas não é suficiente.

A elaboração de lei tão-somente não provê por si só as necessidades reais dos deficientes perante os obstáculos encarados por eles em sua busca por igualdade, participação e inclusão social. A percepção histórico-sociológica de que a pessoa com deficiência que a ele se dirigem.

Importante não olvidar, que para efeitos de ocupação de determinada vaga ou emprego, a exclusão, distinção ou preferência que tenha como justificativa a qualificação estabelecida, não serão ponderadas como discriminação, segundo a Convenção de no 111, pela OIT, a qual versa sobre discriminação em matéria de emprego e profissão.

Acerca das contratações de empregados com deficiência, todos os direitos trabalhistas tutelados aos empregados urbanos e rurais, na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho, na legislação esparsa e também nas normas coletivas, são perfeitamente aplicáveis a esse contrato de trabalho.

Não obstante, alguns pontos relacionados a esses contratos devem ser observados, por exemplo, os critérios de admissão e salário; local de trabalho; possibilidade de estabelecer horário diferenciado dentre outros.

No art.7º inciso XXXI da Constituição Federal, há a explícita proibição de qualquer discriminação nos critérios de admissão dos empregados portadores de deficiência. Segue:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]XXXI- proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Portanto, não cabem diferenças injustificadas nas fases do contrato de trabalho, como por exemplo, as entrevistas e as avaliações devem ser iguais tanto para os candidatos deficientes quanto para os não deficientes.

Um dos pontos do contrato de trabalho concernente às pessoas com deficiência que deve ser objeto de análise e preocupação é o ambiente de trabalho, haja vista que é comum que alguns projetos arquitetônicos não atentam para a questão relativa à acessibilidade, o que conseqüentemente gera diversos problemas no que tange a empregabilidade de pessoas para esses trabalhadores.

Desta maneira, com a finalidade de cumprimento do sistema de cotas previsto na legislação um dos principais empecilhos a serem extintos diz respeito à eliminação de todas as barreiras arquitetônicas que impossibilitam o acesso dos profissionais com deficiência ao emprego.

Considerando que a eliminação de barreiras arquitetônicas demanda ações tanto do ente privado, contratante da pessoa portadora de deficiência, como das autoridades governamentais, fato é que a situação ideal ainda está longe de ser alcançada. Por esse motivo deve ser levada em consideração a possibilidade de a pessoa portadora de deficiência prestar serviços, como empregado celetista, no âmbito de sua residência, evitando-se o deslocamento trabalho-residência e vice-versa.

Tal fato está previsto na CLT nos arts. 6º e 83, os quais apontam a possibilidade de existir uma relação de emprego na qual as atividades ajustadas são executadas no domicílio do empregado e não no estabelecimento do empregador.

Nessa modalidade de contrato de trabalho em que o trabalhador portador de deficiência executa suas atividades no seu domicílio ocorre vantagens e desvantagens. A vantagem é que existe a concessão de oportunidade de emprego, independente de o local de trabalho ser acessível e de a pessoa ter condições para deslocar-se até ele. Por outro lado, a desvantagem do trabalho fora das instalações da empresa é a não integração da pessoa portadora de deficiência no ambiente do trabalho.

#### 4 UMA ANÁLISE DO PROGRAMA DE INCLUSÃO DO SENAC

A política de acessibilidade do projeto Senac visa promover a inclusão e a igualdade de oportunidades para todos os indivíduos, independentemente de suas habilidades ou limitações. O Senac acredita que a acessibilidade é um direito de todos e se compromete a oferecer igualdade de acesso aos seus cursos, ações e infraestrutura. (SASSAKI, 2002)

Para alcançar esse objetivo, o Senac adota diversas medidas em sua política de acessibilidade. Entre elas, podemos destacar:

**Quadro 1:** Políticas de acessibilidade do programa inclusivo do Senac

<b><u>Infraestrutura acessível</u></b>	O Senac busca garantir que suas unidades sejam projetadas e adaptadas para receber pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida. Isso inclui rampas de acesso, elevadores, piso tátil, banheiros adaptados, entre outras adequações.
<b><u>Materiais acessíveis</u></b>	Os materiais utilizados nos cursos do Senac são desenvolvidos levando em consideração princípios de acessibilidade. Isso significa que eles são produzidos de forma a serem compreensíveis e utilizáveis por pessoas com diferentes habilidades e necessidades, como materiais em braile, audiodescrição, legendas, entre outros recursos.
<b><u>Formação de colaboradores</u></b>	O Senac investe na formação dos seus colaboradores, visando sensibilizá-los e capacitá-los para atender às demandas de pessoas com deficiência. Isso inclui ações de treinamento para aprimoramento da comunicação, empatia e conhecimento sobre as necessidades específicas de cada público.

<b><u>Programas de inclusão</u></b>	O Senac promove programas e parcerias que visam promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Isso inclui a oferta de cursos e capacitações voltadas para esse público, bem como parcerias com empresas e instituições que valorizam a diversidade e a inclusão.
<b><u>Acessibilidade digital</u></b>	O Senac também se preocupa com a acessibilidade em seus meios digitais, como sites, plataformas de cursos online e recursos tecnológicos utilizados em sala de aula. São adotadas práticas e recursos voltados para tornar o conteúdo acessível a todos os usuários, como o uso de legendas em vídeos, leitores de tela, ajustes de tamanho de fonte, entre outros.

Fonte: Senac, 2011

Essas são apenas algumas das ações que fazem parte da política de acessibilidade do projeto Senac. O objetivo final é garantir que todas as pessoas, independentemente de suas limitações, tenham igualdade de oportunidades para aprender, se desenvolver e participar ativamente da sociedade. (EXAME, online)<sup>3</sup>

No mais essas políticas públicas são voltadas aos funcionários internos da empresa que possuem algum tipo de deficiência. A instituição adota uma série de medidas para promover a inclusão desses profissionais, como mencionado acima, ressaltando a acessibilidade física, investindo em estruturas físicas adequadas para garantir que seus funcionários com deficiência tenham acesso a todas as dependências e áreas de trabalho. Isso inclui rampas de acesso, elevadores adaptados e banheiros acessíveis. O Senac ainda oferece programas de capacitação e treinamento específicos para seus funcionários com deficiência, com o objetivo de promover o desenvolvimento profissional e aprimorar suas habilidades.<sup>4</sup>

A instituição ainda se preocupa em disponibilizar equipamentos e tecnologia assistiva para garantir que os funcionários com deficiência possam realizar suas atividades de forma eficiente e com autonomia. Isso pode incluir recursos como softwares de leitura de tela, teclados adaptados e outros dispositivos.

<sup>3</sup> EXAME. Senac se destaca pela valorização de pessoas com deficiência. Disponível em: <<https://exame.com/mentoria/pessoas/senac-se-destaca-pela-valorizacao-de-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 01 de outubro de 2023

<sup>4</sup>[https://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/Content/uploads/2016122618527\\_LIVRO\\_PREMIOGLOBAL\\_2016.pdf](https://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/Content/uploads/2016122618527_LIVRO_PREMIOGLOBAL_2016.pdf)

Cabe destacar ainda, a promoção de ações de sensibilização e conscientização entre os funcionários, visando a quebra de preconceitos e estigmas em relação às pessoas com deficiência. Isso contribui para o respeito e o acolhimento desses profissionais dentro do ambiente de trabalho.

Por fim, ressalta-se que, o Senac adota uma política de inclusão que valoriza a diversidade, assegurando igualdade de oportunidades para todos os funcionários, independentemente de suas características e habilidades. Isso inclui a avaliação justa de desempenho, promoção de carreira e participação em projetos e atividades da instituição. Essas são apenas algumas das medidas que o Senac promove para garantir a inclusão de seus funcionários com deficiência. A instituição busca constantemente aperfeiçoar suas práticas e políticas, a fim de promover um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor para todos.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um desafio que ainda persiste em muitas sociedades. Embora existam leis que visam proteger os direitos das pessoas com deficiência no local de trabalho, a taxa de desemprego entre esse grupo ainda é alta.

É fundamental que as empresas se esforcem para implementar práticas inclusivas efetivas, proporcionando acesso igual a oportunidades e suporte necessário. Isso inclui oferecer acomodações razoáveis e promover um ambiente de trabalho inclusivo.

No entanto, apesar das barreiras, muitas pessoas com deficiência estão demonstrando que são valiosas contribuintes para o mundo do trabalho. Com as oportunidades adequadas, elas estão construindo carreiras de sucesso em diferentes setores. É encorajador ver um crescente reconhecimento da importância da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho. Empresas estão percebendo que uma força de trabalho diversificada pode trazer benefícios econômicos e estratégicos.

Organizações como o Senac se destacam por seus programas de inclusão, e análises detalhadas dessas iniciativas podem fornecer insights valiosos para outras empresas que desejam promover a diversidade e inclusão. Cabe ressaltar que a promoção da diversidade e inclusão não é apenas uma questão moral e ética, mas também é essencial para a criação de um ambiente de trabalho mais justo, inclusivo e produtivo.

Por fim, é necessário continuar explorando e compartilhando práticas bem-sucedidas de inclusão, a fim de promover uma mudança positiva na sociedade e alcançar verdadeira igualdade de oportunidades no exercício do trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BATISTA, C. A. M. (Org.); TOMASINI, M. E. (Org.); ARCHER, M. R. (Org.); SASSAKI, R. (Org.); BRANDAO, T. (Org.). **Inclusão dá Trabalho**. 1. ed. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, v.1, 2000
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do Trabalho**. 10 ed; São Paulo: LTr, 2016.
- BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Ministério Público do Trabalho: doutrina, jurisprudência e prática** -4. ed. — São Paulo: LTr, 2010.
- COSTA, Sandra Moraes de Brito. **Dignidade humana e pessoa com deficiência: aspectos legais e trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2008.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15 ed; São Paulo: LTr, 2016.
- EXAME. Senac se destaca pela valorização de pessoas com deficiência. Disponível em: <<https://exame.com/mentoria/pessoas/senac-se-destaca-pela-valorizacao-de-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 2 novembro de 2023
- LEITE, Debora Da Silva. Lei de Cotas: **A inclusão social das pessoas com deficiências no ambiente de trabalho**. In: Rio Grande, XIV, n. 84, jan 2011. Disponível em:<[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8827](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8827)>. Acesso em 20 outubro de 2023.
- LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas com deficiência**. 2o ed. São Paulo: LTr, 2016.iz Roberto de. Aspectos da paternidade civil no novo código civil. São Paulo: Saraiva, 2004.
- MARANHÃO, Rosanne de Oliveira Maranhão. **O portador de deficiência e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.
- MARTINS, Leonardo. Comentário ao artigo 5o, caput. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coords.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo:Saraiva/Almedina, 2013.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. Ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- PASTORE José. **Oportunidades de trabalho para pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.
- SASSAKI, Romeu Kazumi. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. Revista Nacional de Reabilitação, São Paulo, ano 5, n. 24, jan./fev. 2002, p. 6-9.
- SARLET, Ingo ; MARINONi, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 4. ed. São Paulo : Saraiva, 2015.
- SILVA, Maria Isabel da. **Estudo comparado da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência**. São Paulo: SEDcD, 2015.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 10<sup>o</sup>. ed. São Paulo: LTr, 2016.