



Pensata

Inclusão de Pessoas PcD's, um Olhar Necessário para a Redução das Desigualdades.

Recebido: 20/03/2024 | Revisado: 25/03/2024 | Aceito: 01/04/2024 | Publicado: 06/04/2024

Marcos de Oliveira Morais

Universidade Santo Amaro (UNISA)

<https://orcid.org/0000-0002-5981-4725>

marcostecnologia2001@gmail.com

1. Introdução

Pensar no próximo e nas suas necessidades passa a ser de extrema importância para obtermos uma vida em sociedade, buscar incluir todas as pessoas independentemente se este possui algum tipo de limitação deve ser um dever de todos. A Lei Brasileira de Inclusão (LBI) das Pessoas com Deficiência (PcD), também conhecida como Estatuto das PcD, foi instituída no país em 2015, a partir da aprovação da Lei nº 13.146, sancionada em 06 de julho de 2015 pela então presidenta Dilma Rousseff. Ela constitui-se como um importante marco regulatório no que diz respeito à proteção dos direitos das PcD no país (Brasil, 2015).

O processo de inclusão passa a ser parte do compromisso social de organizações sejam estas públicas e/ou privadas na promoção da diversidade, respeito às diferenças e garantia legal do acesso ao mercado de trabalho a todos os indivíduos, este direito está na constituição federal. A inclusão vai além da simples contratação e envolve a criação de um ambiente acolhedor, adaptado e acessível, que proporcione suporte e incentivo para que todos os colaboradores possam alcançar seu pleno potencial (Cortez et al., 2019).



Várias são as tentativas para reduzir a distância das pessoas com deficiência, dentre os avanços alcançados pela LBI, pode-se destacar o sancionamento da Lei nº 13.409, de 28 de dezembro de 2016, no governo do presidente Michel Temer, esta lei altera a Lei nº 12.711/2012, para dispor sobre a reserva de vagas para as PcD nos cursos técnicos de nível médio e superior das instituições federais de ensino no país (Brasil, 2016). Com isso possibilita a ampliação de uma mão de obra qualificada proporcionando maior inclusão nas organizações.

Quando é citado a inclusão, é possível imaginar como um movimento educacional e social que busca engajar todos os indivíduos de forma consciente e responsável na sociedade a que pertencem e na qual são aceitos e respeitados (Freire, 2006). Nesse sentido, uma metodologia ativa contribui para a inclusão e facilita o aprendizado. Existem diferentes modelos e estratégias de implementação de abordagens ativas, que são alternativas ao processo de ensino, com diferentes benefícios e desafios em diferentes níveis de ensino.

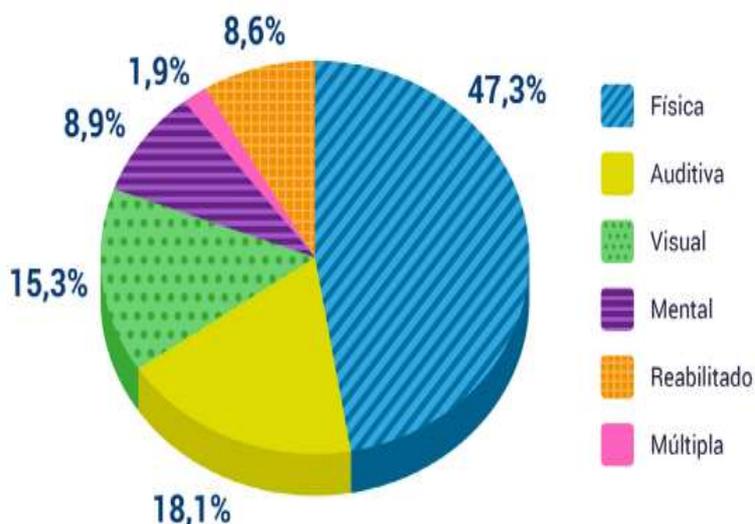
Por meio destas ações, observa-se que inúmeras inovações e conquistas têm sido adquiridos no direito das PcD a uma sociedade inclusiva, no entanto, ainda existem diversas barreiras, não passíveis de garantias legais, que necessitam ser rompidas, principalmente no que se diz respeito aos relacionamentos interpessoais e nas relações de trabalho (Franco, 2016).

No Brasil, segundo a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) do IBGE, em 2019, existiam mais de 17,3 milhões de pessoas com dois anos ou mais de idade (8,4% dessa população) com alguma das deficiências investigadas e cerca de 8,5 milhões (24,8%) de idosos nessa condição.

Entre as principais condições das PcDs estão a deficiência visual com quase 7 milhões de pessoas, a deficiência auditiva com aproximadamente 2,3 milhões, a deficiência física nos membros inferiores com 7,8 milhões e a deficiência mental que

correspondem a 1,2 % desse grupo de pessoas. A Figura 1 apresenta algumas das deficiências segundo (OIT, 2022).

Figura 1: Distribuição dos Trabalhadores Formais por Tipo de Deficiência – Brasil em 2018, baseado em OIT (2022).



Conhecer e respeitar as características físicas, sociais, educacionais e habilidades ou capacidades deste grupo de trabalhadores é o primeiro passo para que a empresa possa garantir um ambiente de trabalho inclusivo.

Além do desafio de conscientização da importância da inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho, uma série de barreiras precisam ser rompidas, sendo necessário um mapeamento da acessibilidade da empresa e um levantamento das adequações necessárias para o acesso e a condição adequada de trabalho a PcD (Neves et al., 2015).

Cabe a todos nós cidadãos incentivar, discutir e cobrar ações para que cada vez mais as chamadas “diferenças e/ou deficiências”, sejam reduzidas e que todos possam ter as mesmas oportunidades independentemente do ambiente em que esteja.



Referencial Bibliográfico

- Brasil, (2015). Lei nº13.146, de 06 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/lei/113146.htm>. Acesso em 30 mar 2024.
- Brasil, (2016). Lei nº13.409, de 28 de dezembro de 2016. *Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnicos de nível médio e superior das instituições federais de ensino*. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2016/lei-13409-28-dezembro-2016-784149-publicacaooriginal-151756-pl.html>>. Acesso em 30 mar 2024.
- Cortez, P. A.; Zerbini, T.; Veiga, H. M. S. (2019). *Práticas Humanizadas Da Gestão De Pessoas E Organização Do Trabalho: Para Além Do Positivismo E Do Dataísmo*. Trab. Educ. Saúde, Rio De Janeiro, V. 17, N. 3.
- Freire, P. (2006). *Pedagogia do Oprimido*. São Paulo: Paz e Terra.
- Franco, S. (2016). Lei Brasileira de Inclusão entra em vigor e beneficia 45 milhões de pessoas. *Senado Notícia*.
- IBGE. (2019). *Censo Demográfico – Características Gerais da População. Resultados da Amostra*. IBGE, 2019. Disponível em: <<http://censo2019.ibge.gov.br/resultados.html>> Acesso em: 09 mar.2024.
- Neves, P. S.;Praisf. G.; Silveira A. M. (2015). *Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva*. *Ciênc. saúde coletiva*[online]. 2015, vol.20, n.8, pp.2549-2558. ISSN 1413-8123.Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232015000802549&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 28 mar. 2024.



Journal of Technology & Information

O texto desta pensata não reflete necessariamente o posicionamento do *Journal of Technology & Information*



Pesquisador e professor universitário. Pós Doutorado em Engenharia de Produção, Doutor e Mestre em Engenharia de Produção, Pós-Graduado MBA em Gestão da Qualidade, em Engenharia de Produção, em Pedagogia Empresarial e Educação Corporativa, Possui Graduação em Gestão da Qualidade. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Qualidade e Produtividade, atuando há trinta anos no setor industrial. Atua no processo fabril gerando maior produtividade e redução de desperdícios em empresas metalúrgicas do segmento automotivo e linha branca, atuando como Gerente Industrial. Consultor nas áreas de Gestão da Qualidade e Industrial. Autor de artigos em revistas e congressos nacionais e internacionais. Co-autor do livro Engenharia de Produção: Tecnologia & Informação volume 1 e 2. Autor do Livro Engenharia de Produção: Desenvolvimento Organizacional volume 1 e 2. E Autor do Livro Engenharia de Produção: Interface Organizacional volume 1 e 2. Autor do livro Administração de Empresas: Administração da Produção volume 1.

<http://lattes.cnpq.br/0457273047319501>