


UM OLHAR DINÂMICO PARA A INCLUSÃO SOCIAL: A INSERÇÃO DA PESSOA PCD NO MERCADO DE TRABALHO

English title: A DYNAMIC LOOK AT SOCIAL INCLUSION: THE INSERTION OF THE PCD PERSON IN THE WORK MARKET

 DOI NUMBER: 10.33726/akdpapers2447-7656v15y9in2023p65a78

SILVA, Fabiana Vieira da¹
PESSOA, Marcelo² –  <https://orcid.org/0000-0002-9193-4604>

RESUMO: A inclusão social, em evidência no meio empresarial, traz como consequência imediata, tantas certezas quanto sejam as dúvidas em torno da temática. Este artigo tem como objetivo, iluminar parte do cerne desta questão, destacando o contexto das pessoas com deficiência (os PCDs), e suas particularidades referentes às Leis, às lutas e aos debates sociais que têm sido travados para a efetivação de sua inclusão no mundo capitalista. Justifica a realização dessa pesquisa, a necessidade de se esclarecer possíveis interrogações ainda não respondidas sobre o assunto, sobretudo as que envolvem eventuais problemáticas quanto às relações acerca das pessoas com deficiência e seus empregadores. A metodologia empregada neste estudo, é a de revisão bibliográfica, principalmente, de artigos científicos, dispostos tanto em acervos físicos quanto digitais. Os resultados alcançados, são os de que os escritos aqui reunidos podem ajudar na formação de uma convicção, de que a inclusão dos PCDs no mercado de trabalho esteja gradualmente sendo conquistada, especialmente com vistas aos acordos patronais multilateralmente celebrados, bem como, com os debates, Decretos e Leis, substratos os quais, em conjunto, proporcionam os melhores entendimentos para subsidiar aqueles, cujo papel social dominante é o de empregar os PCDs. O principal aporte bibliográfico desta pesquisa, incide na obra *A quarta revolução industrial e a reforma trabalhista* (CALVETE & HORN, 2020).

PALAVRAS-CHAVE: Inclusão, Leis, Lutas, PCDs, Mercado de Trabalho

ABSTRACT: Social inclusion, in evidence in the business environment, brings as an immediate consequence, as many certainties as there are doubts around the theme. This article aims to shed light on part of the core of this issue, highlighting the context of people with disabilities (PCDs), and their particularities regarding the Laws, struggles and social debates that have been fought for the effectiveness of their inclusion in the world capitalist. This research is justified by the need to clarify possible questions that have not yet been answered on the subject, especially those involving possible problems regarding the relationships between people with disabilities and their employers. The methodology used in this study is that of a bibliographical review, mainly of scientific articles, arranged both in physical and digital collections. The results achieved are that the writings gathered here can help in forming a conviction that the inclusion of PCDs in the labor market is gradually being conquered, especially with a view to multilaterally celebrated employer agreements, as well as, with the debates, Decrees and Laws, substrates which, together, provide the best understandings to subsidize those whose dominant social role is to employ PCDs. The main bibliographic contribution of this research focuses on the work *The fourth industrial revolution and labor reform* (CALVETE & HORN, 2020).

KEYWORDS: Inclusion, Laws, Struggles, PCDs, Labor Market

¹ Graduanda do Bacharelado em Administração, na Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG – Unidade Frutal, junho, 2023: fabianavdasilva@outlook.com

² Prof. Orientador do trabalho. Bolsista de Produtividade Científica – Chamada 10/2022 – Programa de Bolsas de Produtividade em Pesquisa – PQ / UEMG.

INTRODUÇÃO

Quando se fala em inclusão social no mercado de trabalho, percebe-se haver um cenário ambíguo flutuando acima da compreensão real e a idealizada que se quer adotar sobre o problema. O dilema se consolida, na medida em que nele (o problema) se combinam a proliferação de iniciativas inclusivas, tanto na esfera pública quanto na esfera privada, quanto se nota ainda existir um contexto de resistência ao tema por parte de empresas particulares e estatais, em todos os segmentos da cadeia produtiva.

As dinâmicas de inclusão, diante da disseminação dos conteúdos que a ela são associáveis, conseqüentemente, se tornam um fenômeno que alcança a mentalidade das equipes que compõem o rol de todos os colaboradores de uma entidade empresária, respingando, invariavelmente, sobre os usuários dos produtos e serviços entregues pelas corporações.

Com o planejamento estratégico estabelecido para que esta ou aquela empresa cresça diante aos concorrentes, surgem as políticas voltadas para a inclusão. Com elas, se espera que a corporação atinja seus objetivos e melhor dialogue com o seus públicos-alvo, fortalecendo seu posicionamento mercadológico diante a sociedade.

Neste sentido, as premissas de ‘missão, visão e valores’ são postulados definidos a partir do englobamento do papel de mercado que a empresa desempenha, quanto aliado aos diversos papéis sociais que a este primeiro podem ser incorporados, tais como o da inclusão das diversidades, o respeito ao meio ambiente, e melhoramentos de engenharia de produção e de logística reversa.

E é neste contexto de articulações, enfim, que os agentes e colaboradores internos e externos poderiam se perguntar, quando precisam dos produtos e serviços ofertados por determinado ente empresarial: o que foi mesmo acordado por esta empresa quanto à inclusão?

Por sua vez, para se compreender parte da trajetória de qualquer empreendimento comercial, é preciso que tenhamos em mente, que a evolução da sociedade reserva episódios alternados de repressão e de liberdade, de avanços e retrocessos, os quais, indubitavelmente, se reafirmam

na contemporaneidade, sob o ponto de vista de nossa pesquisa, por meio da ótica do binômio inclusão *versus* exclusão.

Um dos marcos fundamentais das dinâmicas de combate à exclusão, reside, talvez repouse, primeiro, na publicação da *Cartilha do Politicamente Correto*, de Antônio Carlos Queiroz (2004), que depois foi fortalecida pelo chamado PNDH3 (DECRETO Nº 7.037. Programa Nacional de Direitos Humanos – PNDH, de 2009).

Foi principalmente, mas não apenas, por intermédio da veiculação pública destes documentos, que o ideário de inclusão social foi iluminado e passou a fazer parte do rol de preocupações sociais, políticas e empresariais. E, igualmente, do mesmo modo que um ditado latino preconiza, *o tempora, o mores* (os costumes mudam com o tempo), estes Decretos e Debates têm sido, desde então, revisitados, repaginados e ajustados conforme as necessidades dos novos tempos.

Assim, portanto, é que, no intuito de enriquecer as discussões, que podemos livremente tomar um viés do pensamento psicossocial de Freud, como parte do composto teórico que sustenta nossas observações quanto ao estágio evolutivo do mercado de trabalho e de suas regulações, reflexos inevitáveis que são do ambiente sociocultural de onde derivam:

Segundo Freud, a civilização começa com a inibição metódica dos instintos primários. Podem-se distinguir dois modos principais de organização instintiva: a) a inibição da sexualidade, resultando em duradouras e crescentes relações grupais; e b) a inibição dos instintos destrutivos, conduzindo ao domínio do homem e da natureza, à moralidade individual e social (MARCUSE, 1981, p. 105).

E, é partindo deste horizonte, de liberdades e repressões sucessivas também, que o empresário estabelece sua atividade, diante de uma estrutura política, tributária e social, estipuladas por diretrizes que devem ser seguidas compulsoriamente, isto é, quer ele queira ou não.

Com a participação social cada vez mais ampliada de suas atividades econômicas, conforme previstas em Leis, o empreendedor naturalmente se enxerga ao mesmo tempo imerso e executor primário de condutas social e culturalmente previamente determinadas, as quais, direta ou indiretamente, se

fundem aos objetivos de sua organização empresária.

Assim foi, impositivamente, por exemplo, que se implementou o modelo sugerido de inserção das ideias de inclusão das diversidades, ou mesmo das adaptações de acessibilidade que passaram a ser exigidas pelos órgãos públicos quanto às estruturas físicas das sedes das empresas. Além disso, se nota que:

Adicionalmente, a capacidade de adaptação da mão de obra a diferentes tipos de trabalhos é bastante limitada. Isto porque cada indivíduo dispõe de um conjunto de habilidades físicas e mentais que conferem uma maior facilidade para determinadas atividades do que para outras. Além disto, a mudança de tarefas requer aprendizado para executá-las, o que demanda tempo e recursos (COSTA, 2014, p. 32).

Em vista destas ‘novidades’, o mercado de trabalho, atualmente, veio se abrindo para a pluralidade estimada pelo PNDH3 (2009), quer fosse ela etária, racial, cultural, quer se desse face à acessibilidade, à orientação sexual, à identidade de gênero ou religiosa. E é isto, em suma, quer dizer, a necessidade de se delimitar a abrangência das discussões, que nos levou a priorizar nesse Artigo, a relação da pessoa PCD com a integração social e mercadológica ativas em nossa sociedade.

E é assim que, por ‘PCD’ ou ‘PcD’ (Pessoa com Deficiência), portanto, entende-se neste trabalho, o indivíduo que seja portador de algum tipo de deficiência física, visual, auditiva, intelectual, psicossocial, quer seja ela uma deficiência isolada ou múltipla, isto é, modalidade esta última, em que se associem duas ou mais das deficiências indicadas (adaptado de: Câmara Paulista para inclusão da pessoa com deficiência: <https://www.camarainclusao.com.br/perguntas-frequentes/quais-sao-os-tipos-de-deficiencia/#?text=As%20defici%C3%Aancias%20s%C3%A3o%20divididas%20em,%20de%20duas%20ou%20mais%20defici%C3%Aancias>).

Para apresentarmos nossa abordagem sobre o tema, este *paper* se divide, didaticamente, numa parte introdutória. Esta, por sua vez, será seguida, de uma discussão entre postulados teóricos, Leis e debates socioculturais coletados. Ao final, as Conclusões, que unida às etapas anteriores, dão aos interessados um horizonte o quanto mais amplo possível, com o intuito de contribuir para o robustecimento de um acervo técnico sobre o assunto.

DISCUSSÕES, LEIS E DEBATES SOBRE A INCLUSÃO DO PCD NO BRASIL

A entidades de capacitação profissional, em parte, têm um compromisso importante nessa dinâmica de inserção de mão de obra no mercado de trabalho. No presente caso, o de preparar as PCDs, para as carreiras mais adequadas para o seu desenvolvimento pessoal, humano e profissional.

Do outro lado do ‘balcão de empregos’ ou das ‘vitrines sociais’, há empresas que recrutam os deficientes, por entenderem a importância da inclusão, não só por ser obrigatória, mas, sim, por respeito ao próximo e o entendimento igualitário do ser humano em seu espaço no mundo.

No canal CNN BRASIL (2022), disponível no YOUTUBE, em uma entrevista, vimos uma mãe falando sobre seu posicionamento com relação à filha com deficiência. Ela menciona que os locais que visitaram afirmaram que eles não estavam preparados para receber sua filha. E, e em relação a isso, sabemos que tal evento realmente acontece, mas a mãe, ao declarar que “ninguém deve se preparar para receber uma pessoa com deficiência”, revela tamanho do equívoco, pois sim, qualquer lugar deve, por obrigação, estar preparado para receber uma pessoa que necessita de uma atenção especial:

A sustentabilidade no meio ambiente laboral vai além de cumprir os direitos garantidos pela legislação. É necessário investir no desenvolvimento pessoal e profissional, assim como oferecer sucessivas melhorias nas condições de trabalho. Entre as medidas que podem ser empreendidas, destacam-se: contratação de portadores de deficiências e readaptação de empregados portadores de patologias; treinamentos e reciclagem de trabalhadores; benefícios e incentivos salariais; moradia e acesso ao trabalho; saúde e lazer do trabalhador, participação na vida da empresa, entre outros (CIRINO, 2014, p. 102).

De acordo com Duarte, Corrêa & Bueno (2018), “É plausível pensar-se em treinamentos e incentivos, para que as PCDs possam apresentar maior conhecimento técnico em suas funções, sendo possível a construção de uma carreira sólida e concisa” (DUARTE, CORRÊA & BUENO, 2018, p. 09).

Apesar disso, a discriminação existe e não há como negar. Sabemos que, ao longo do tempo, as pessoas com deficiência física, mental, intelectual,

sensorial quase sempre foram vistas como diferentes, seres incapazes etc., e, na contramão disso, é que o PNDH3 e os demais dispositivos legais institucionalizados na sociedade se rivalizaram, estabelecendo o contraponto necessário para a desconstrução de aparatos culturais discriminatórios, ao mesmo tempo em que contribuindo para a instituição de novos paradigmas.

A cultura, nesse ponto de vista, carregou em si ao longo do tempo, uma adoção comportamental contrária. Por isso também que, hoje em dia, há uma visibilidade especial para a propositura de mudanças conceituais, de políticas de inclusão, e da construção de cenários de respeito mútuos. Projetos inclusivos, com objetivo de adaptar as empresas, são propícios para o reconhecimento dos direitos dos cidadãos PCDs. Alves (2021), declara que:

[...] a cultura não é algo inato do homem, mas sim, aprendido pelos indivíduos de cada sociedade. Dessa forma, vislumbrando a realidade brasileira a partir do mesmo, pode-se chegar à origem da discriminação contra pessoas com deficiência, pois analisando a história brasileira ao longo dos séculos, verifica-se uma propensão à exclusão, segregação e rejeição destes brasileiros, a qual vem sendo assimilada e repassada pelas gerações até os dias atuais (ALVES, 2021, p. 596).

Existem aqueles que executam uma arquitetura em suas empresas, com acessibilidade para a permanência da pessoa PCD no mercado de trabalho. Na atualidade, com as tecnologias no ápice das inovações, o preconceito ainda existe no âmbito empresarial, tanto que Duarte, Corrêa & Bueno (2018), dizem que, “Mesmo com o avanço das tecnologias de reabilitação e os estudos em diversos âmbitos sobre a temática das PCDs, ainda se veem muito preconceito relacionado à sua capacidade para trabalhar e efetivamente compor o *socius* (Nota do autor: parceiro/ parceria) na atualidade” (Duarte, Corrêa & Bueno, 2018, p. 06).

Assim, nota-se que a luta pela inclusão das pessoas com deficiência anseia por um estudo mais aprofundado quanto aos fatores que ofereçam êxitos, compromissos, investimentos, capacitação, acessibilidades.

E, é neste sentido, que a disposição em respeito aos direitos humanos é constante e está relacionada ao aperfeiçoamento das lutas empreendidas para a criação de condições melhores e de ferramentais sociais mais eficazes

voltadas à inclusão. Por isso, um estudo como no nosso, caminha ao lado da mensagem que não se permitir que nenhum tipo de retrocesso aconteça no âmbito dos direitos humanos já estipulados, alcançados ou ainda desejados.

A Lei nº8.213/1991, por sua vez, a que se refere à Lei de Cotas, no Art. 93, diz que a empresa com 100 ou mais empregados, está obrigada a preencher, entre 2% e 100% dos seus cargos, com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas. Este dispositivo legal, assegura ao portador de deficiência poder estar dentro do mercado de trabalho, de acordo com suas limitações e conforme os seus direitos.

Duarte, Corrêa & Bueno (2018) falam sobre como “é importante refletirmos sobre a proposta da Lei de Cotas, não apenas nas organizações, mas, também, nas famílias, instituições de ensino e sociedade em geral” (DUARTE, CORRÊA & BUENO, 2018, p. 14).

Logo a inserção das pessoas com deficiência dentro do mercado de trabalho, é proposta que está devidamente amparada pela Lei de Cotas e outros Decretos. Com estes dispositivos legais, enfatizam-se sua acessibilidade e se propiciam a sua regularização.

Diante o exposto, contudo, vemos que, apesar das Lei, do franco debate estabelecido na sociedade, ainda há questões que não foram postas em prática, ao menos de forma correta por parte de proprietários de empresas que contratam as PCDs. Há, também sobre isto, uma demanda importante a ser discutida: as mães que, para inserir seus filhos, por exemplo, reivindicam seus direitos.

Entretanto, ao lado desta importante reivindicação das mães, não se pode afirmar que o mercado não oferece ou não tem oferecido apoio aos PCDs, visto que há muita gente envolvida na inserção dos deficientes.

Por mais que surjam dúvidas, há legislação, especialistas e órgãos públicos capazes, a fim de ajudar ou mesmo instruir as empresas como proceder com a adequação de sua empresa na admissão e também ajustamento da PCD.

No tocante a isto, é patente que o empresário deve estar a par das Leis, pois o não cumprimento delas pode acarretar-lhe consequências nada favoráveis. O que abordamos anteriormente na relutância em prol daqueles

que tanto precisam de ser respeitados nos seus direitos, é retomado neste ponto.

A Lei de Cotas, o PNDH3, a Cartilha do Policamento Correto, foram criados para fazer a diferença, integrar e, com isso, auxiliarem na construção de um espaço mais empático para com todas as diversidades. A inclusão das pessoas PCDs é composta por argumentações que aparecem em todos estes dispositivos, e são referentes, em nosso texto, ao que é necessário para a efetivação de profissionais com deficiência nos mercados e na sociedade:

O combate à discriminação mostra-se necessário, mas insuficiente enquanto medida isolada. Os pactos e convenções que integram o sistema regional e internacional de proteção dos Direitos Humanos apontam para a necessidade de combinar estas medidas com políticas compensatórias que acelerem a construção da igualdade, como forma capaz de estimular a inclusão de grupos socialmente vulneráveis. Além disso, as ações afirmativas constituem medidas especiais e temporárias que buscam remediar um passado discriminatório. No rol de movimentos e grupos sociais que demandam políticas de inclusão social encontram-se crianças, adolescentes, mulheres, pessoas idosas, lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, pessoas com deficiência, pessoas moradoras de rua, povos indígenas, populações negras e quilombolas, ciganos, ribeirinhos, varzanteiros e pescadores, entre outros (PNDH3, 2009).

O que entra também em discussão, é o que está sendo feito pelo poder público na ambientação efetiva dos deficientes. A circulação dos mesmos dentro das cidades, a responsabilidade de implementar projetos de estruturação para o bom cumprimento das políticas públicas, a reserva de vagas em concursos públicos acenam para o atendimento desta pergunta.

Ao administrar políticas públicas em concordância com as Leis, a importância ainda é maior, visto que, por meio delas é que se pretende promover o respeito às igualdades sociais. A Lei nº13.146, de 06 de julho de 2015, a denominada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), em seu Art. 8º, deixa claro que:

É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes 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 convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da 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.

Ao seu turno, a família que se compõe de ao menos um integrante com deficiência, tem, naturalmente, direitos adquiridos, a partir do momento que se comprovem suas respectivas condições de limitações.

Considera-se, na Lei nº 13.146/2005, no Art. 2º, que também versa sobre a pessoa com deficiência, que a deficiência se caracteriza, ainda, por ser aquele tipo de incapacitação que gera 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.

Com tudo isso, é possível se interpretar os direitos dos deficientes de uma forma abrangente. É desse modelo de abrangência, por exemplo, que trata o Art. 34, da Lei nº 13.146/2005. Discorrendo sobre o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, a Lei em pauta diz que a “pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades para com as demais pessoas”, fenômeno jurídico que, por sinal, eleva a ideia de igualdade a um patamar até então impensado pelos outros dispositivos legais.

Sobre o direito à vida, a Lei nº 13.146/2005, no Art. 10º, declara que “compete ao poder público, garantir dignidade ao longo de toda vida do deficiente”. Assim, se mostra no presente diploma legal, que o poder público tem autoridade e o dever de agir, diante de qualquer ocorrência que atinja o indivíduo com dificuldades mentais, físicas, sensoriais, intelectuais. Além do que, a segurança e a proteção do deficiente recai solidariamente como dever do poder público, responsável por tomar medidas para que esse direito se efetive:

A Quarta Revolução Industrial ou também denominada de “Indústria 4.0” (termo cunhado em 2011, na feira de Hannover,

Alemanha), diferentemente das revoluções industriais anteriores, evolui em uma velocidade muito maior, resultado do mundo interconectado em que vivemos; além disso, as novas tecnologias geram outras mais novas e cada vez mais qualificadas, impactando, sem precedentes, na economia, na sociedade e no modo de vida dos indivíduos. Também está transformando relações entre países, empresas, indústrias e em toda sociedade, com uma assombrosa profusão de novidades tecnológicas que abrangem numerosas áreas [...] (CALVETE & HORN, 2020, p. 243-244).

De fato, como pudemos observar nas Leis, nos postulados teóricos, nos debates sociais que emergem do dia a dia, que a sociedade faz parte de um todo bem entrelaçado, especialmente visível quando se trata da inclusão social e, principalmente, da inserção da pessoa PCD no mercado de trabalho.

É possível que a inclusão social e também a exclusão façam parte de um mesmo processo histórico: a quarta revolução industrial. Qual das duas vertentes vencerá o embate (inclusão *versus* exclusão)? Resposta: a corrente ideológica que a nossa sociedade mais alimentar.

CONCLUSÕES

Com o propósito de destacar a inclusão das PCDs dentro do mercado de trabalho, e suas particularidades referentes às Leis e às lutas para sua inserção, precisamos sair em busca de Artigos e demais produções científicas e culturais que se refiríssem à temática, bem como lançamos mão do recurso de entrevistas divulgadas por meio de canais disponíveis no meio eletrônico.

Com a intenção de refinar a coleta de informações, nossa abordagem qualitativa compreendeu, durante todo o tempo das leituras e oitivas, impreterivelmente, os motivos que guiavam nosso estudo e, conseqüentemente, os resultados que prevíamos alcançar.

Por esse motivo, essa investigação oscila, ora na apresentação explícita de um lado de empatia para com as diferenças, ora, de distanciamento. Ser empático, neste contexto, significa promover o acolhimento das diversidades que estão em volta de nós, mas, também, entender como necessidade premente da sociedade, adaptá-las para uma melhor convivência comum.

Foi possível pontuar, ao longo da pesquisa, que a autoridade legal que se afirma sobre o assunto (o Estado), se revela e por meio do que se pede nas Leis, diante das quais os princípios inclusivos veem sendo implementados na sociedade e nas empresas, conforme seu segmento e demais atribuições.

Logo, pode-se considerar as palavras de Carmo, Gilla & Quiterino (2020), como pertinentes para ilustrar estes fatos: “A contratação feita de forma inclusiva deveria adaptar a função às especificidades de cada pessoa, de forma a utilizar recursos alternativos e tecnologias auxiliares, se preciso (CARMO, GILLA & QUITERINO, 2020, p. 03).

O mercado de trabalho, por sua vez, está repleto de implicações que impedem a inclusão ou a acessibilidade em si. Basta o confrontamento das Leis, Decretos, dos conhecimentos técnicos e dos estudos feitos para que haja tal compreensão. De acordo com Carmo, Gilla & Quiterino (2020), esse “processo de inclusão”, se daria de um modo mais eficaz, “devido ao cenário nacional, a importância da continuidade de estudos que enriqueçam a discussão das PCDs no mercado de trabalho” (CARMO, GILLA & QUITERINO, 2020, p. 04).

Os eventuais obstáculos socioeconômicos que diante das premissas de inclusão social se podem erguer, têm sido lentamente revistos, discutidos e, por meio de um grande debate social, político e econômico, apresentado soluções, cujos resultados macroeconômicos de médio e longo prazos têm permitido afirmar, que:

A conquista de direitos individuais e coletivos inseridos na Constituição de 1988, com a afirmação de direitos sociais que conferiam um crescente e progressivo status de igualdade material dos trabalhadores brasileiros, consagrou a proteção ao trabalho como destaque no rol dos direitos fundamentais. Esse quadro, entretanto, retrata um momento de efervescência do Estado Social brasileiro, com o advento da Constituição de 1988, e que hoje não corresponde à atual realidade, de investidas governamentais questionando uma suposta proteção excessiva ao vínculo empregatício, em detrimento do crescimento econômico (CALVETE & HORN, 2020, p. 134).

O que se espera diante disso, é que o direito e demais garantias sociais não sejam violados. O respeito à inclusão é primordial. Tanto é assim, que os parágrafos 1, 2, 3, 4 e 5, da Lei nº 13.146/2005, estabelecem parâmetros

consistentes para esclarecer possíveis dúvidas:

- § 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza é obrigada 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.

Desse modo, compreende-se como papel do cidadão brasileiro, a defesa incansável, da ideia de que todos têm tanto direitos quanto deveres a serem cumpridos e respeitados e, a importância desses valores devem ser fixados na mente das pessoas, e também nos murais de recados das organizações públicas e particulares:

A intervenção estatal, embora, a princípio, possa indicar um contrassenso com a ideia de “liberdade” que constitui uma das bases do capitalismo, é fruto da mudança na consciência social, já que as leis nada mais são do que reflexos dos anseios da sociedade. Em outras palavras, melhorias das condições de trabalho e sociais só foram possíveis graças ao avanço da consciência social sobre o papel das empresas na sociedade e a relativização do lucro (CALVETE & HORN, 2020, p. 362).

Por meio de informações, Estatutos, o interessado no tema deve estar bem consciente de como deve ser tratada uma pessoa PCD. A políticas públicas, a família, a comunidade, devem estar aptas a compreender o assunto desse Artigo, e tê-lo como fonte de conhecimento e discernimento do que está certo ou errado sobre inclusão e exclusão de pessoas PCDs. Desse modo, se poderá efetuar melhorias de como chegar às informações a esse respeito.

Sobre isso, Alves (2021), ressalta que:

[...] assimilar informações e dados em relação às pessoas com deficiência é de extrema relevância para a sociedade em geral, visto que a mesma necessita estruturar seus ambientes para melhor receber tais pessoas proporcionando assim uma melhor acessibilidade (ALVES, 2021, p. 599 e 600).

É importante a participação de familiares na inclusão dos PCDs no mercado de trabalho ou em escolas, no que tange à efetivação educacional, mas compreende-se que nem todos estão preparados para a consolidação desta tarefa, visto haver certa desinformação em relação, tanto aos direitos dos deficientes quanto face aos resultados oriundos da exclusão:

Os transtornos depressivos são caracterizados por tristeza, perda de interesse ou prazer, sentimento de culpa ou baixa autoestima, sono perturbado, ausência de apetite, sensação de cansaço e pouca concentração. A depressão pode ser duradoura ou recorrente, prejudicando substancialmente a capacidade de um indivíduo de funcionar no trabalho ou na escola ou mesmo em situações comuns da vida. No seu estágio mais grave, a depressão pode levar ao suicídio (CALVETE & HORN, 2020, p. 297).

Talvez seja em função deste dissenso e das graves consequências que dele advém, da dissonância, em suma, entre o ideal e o real, que Alves (2021) assevere:

[...] constata-se que na realidade brasileira o que predomina são calçadas públicas em péssimas condições de mobilidade, prédios públicos sem rampa de acesso, transportes públicos sem elevadores especializados e quando possuem muitos estão danificados, falta de elevadores em lugares específicos, ausência de sinalização tátil, entre outros instrumentos essenciais a mobilidade e acessibilidade de tais pessoas (ALVES, 2021, p. 604).

Em contrapartida Silva (2021) intensifica que, “para as organizações, fica cada vez mais clara a importância de estrategicamente criar uma ambiência organizacional mais inclusiva, capaz de absorver tanto as demandas como as necessidades de todos os segmentos sociais” (SILVA, 2021, p. 76).

REFERÊNCIAS

ALVES, Lucilene Quintiliano. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL: ASPECTOS CULTURAIS, HISTÓRICOS E CONSTITUCIONAIS DE SUA TRAJETÓRIA. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*. São Paulo, v.7. n.7. jul. 2021. Disponível em: <https://www.periodicorease.pro.br/rease/article/view/1709>. Acesso em: 14 dez. 2022.

CALVETE, Cássio da Silva; HORN, Carlos Henrique (Orgs.). *A quarta revolução industrial e a reforma trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Cirkula, 2020.

CARMO, Marwin Machay Indio do Brasil do; GILLA, Clarissa Garcia e QUITERINO, Patricia Lorena. Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. *INTERAÇÃO EM PSICOLOGIA*. vol.24, nº 01, 2020. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?cluster=2371523853965539060&hl=pt-BR&as_sdt=0,5#d=gs_qabs&t=1669769730077&u=%23p%3D9Db7W2FY6SA>. Acesso em: 14/12/22.

CIRINO, S. M. Sustentabilidade no meio ambiente de trabalho: um novo paradigma para a valorização do trabalho humano. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho*, da 9ª Região, v. 3, n. 28, p. 85-108, 2014.

CNN BRASIL. Preconceito limita acesso de PcDs ao mercado de trabalho, 31 ago. 2022. Disponível em: <[Preconceito limita acesso de PcDs ao mercado de trabalho | CNN BRASIL](#)>. Acesso em: 16 abr.2023.

COSTA, R. M. Uma abordagem evolucionária de sistemas de relações de trabalho: o processo de coevolução entre tecnologias e as instituições do trabalho. *Tese de Doutorado*. Porto Alegre: UFRGS, 2014.

DUARTE, Fabrícia Mirella de Oliveira; CORRÊA, Mayara Helena; BUENO, Rinaldo Conde. O DESAFIO DE INCLUIR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCDs) NO TRABALHO: UM ESTUDO PARA MAIS RECURSOS HUMANOS. *Revista Científica Doctum: Multidisciplinar*. DOCTUM. Caratinga. 1, n. 1, abr. 2018. Disponível em: <http://revista.doctum.edu.br/index.php/multi/article/view/180>>. Acesso em: 14 dez. 2022.

MARCUSE, Herbert. *Eros e Civilização – Uma Interpretação Filosófica do Pensamento de Freud*. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

QUEIROZ, Antônio Carlos. POLITICAMENTE CORRETO & DIREITOS HUMANOS – *CARTILHA DO “POLITICAMENTE CORRETO*. SEDH – Secretaria Especial dos Direitos Humanos – Presidente Lula (PT), 2004. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/dados/cartilhas/a_pdf_dht/cartilha_politicamente_correto.pdf. Acesso em 17/02/2021, às 16h42min.

PNDH3 – DECRETO Nº 7.037. *Programa Nacional de Direitos Humanos*. Presidência da República – Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/decreto/d7037.htm. Acesso em: 22/09/2022, às 17h26min.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA CASA CIVIL. *Subchefia para Assuntos Jurídicos*. Disponível em:<[L8213consol\(planalto.gov.br\)](#)>. Acesso em: 13 abr. 2023.

Presidência da República Casa Civil. *Subchefia para Assuntos Jurídicos*. [LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015](#). Disponível em: <[L13146\(planalto.gov.br\)](#)>. Acesso em: 01 maio 2023.

SILVA, Marcelo Antônio e BARBOSA, Milka Alves Correia. POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS PARA INCLUSÃO DE PCD NO MERCADO DE TRABALHO. *Revista Pensamento & Realidade*. Volume 36, nº 1, pp. 75-89, Jan/Apr, 2021. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/pensamentorealidade/article/view/53417>>. Acesso em: 14/12/22.