

ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

ÉRIKA LIRA DA SILVA

RAYANNE DE CALDAS RIBEIRO

DAIANE CAROLINO ALMEIDA

DAYANE DE LIMA SILVA FERNANDES

MILENA NUNES ALVES DE SOUSA

Resumo

INTRODUÇÃO: Os portadores de deficiência indicam uma minoria em nossa sociedade, o que favoreceu a exclusão dessas pessoas ao longo dos anos, dificultando assim o acesso à educação, e prejudicando a inserção trabalhista e social destas, em um cenário marcado por estereótipos. Com base no censo de 2010, que buscou avaliar pessoas com deficiências visuais, auditivas, motora e mental/intelectual, foi revelado que, no Brasil, quase $\frac{1}{4}$ da população (23,9%) tinha algum tipo de deficiência, o que significa cerca de 45,6 milhões de pessoas. Em relação ao total da população desocupada ou não economicamente ativa, que somava 75,6 milhões em 2010, as pessoas com deficiência representavam 31,3%.

OBJETIVO: Pesquisar através da literatura a importância e a necessidade da acessibilidade e da inclusão no âmbito das empresas para as pessoas com deficiência. **METODOLOGIA:** Trata-se de uma pesquisa bibliográfica concernente à literaturas relacionados com a temática e disponibilizados em periódicos online (LILACS e BVS), no período compreendido entre 2009 a 2012. Os descritores utilizados foram “Pessoa com deficiência” e “mercado de trabalho”. Os critérios de inclusão foram trabalhos disponíveis em português e com abordagem no Brasil. O estudo foi constituído por 26 publicações, as quais foram lidas e separada uma amostra da pesquisa, uma vez que retratavam um breve histórico da acessibilidade da pessoa com deficiência e sua inserção no mercado de trabalho. **RESULTADOS:** A legislação Brasileira vem evoluindo bastante na defesa das pessoas com de deficiência, no ano de 1991 foi criada a lei de cotas que define que as organizações com 100 a 200 funcionários devem contratar um percentual de 2% de pessoas com algum tipo de deficiência, as organizações com 201 a 300 funcionários deve

contratar um percentual de 3%, de 501 a 1000 funcionários deve contratar 4%, e 5% para organizações com mais de 1000 funcionários. Vários projetos e leis de acesso e inclusão estão sendo criados, e a opinião da sociedade, como também dos órgãos públicos está mais consciente sobre esse assunto. Apesar dos avanços e esforços, a dificuldade da inclusão é muito grande, principalmente quando estas veem de classes sociais menos favorecidas, sem acesso a informação. O nicho de mercado para inclusão destas é impulsionada pela legislação que fora elaborada para garantir esse direito. Todavia é necessário ressaltar que, nenhuma lei por si só, garante o direito de inclusão. A lei garante o acesso, mas é preciso que se garanta a permanência e sucesso. Em conjunto com leis e decretos é importante que consigamos a mudança que propõe a inclusão, a convivência e o conhecimento dos seus direitos. **CONSIDERAÇÕES FINAIS:** O histórico da inclusão no mercado de trabalho de pessoas portadoras de algum tipo de deficiência é longo, cheio de dificuldades e obstáculos, marcado por várias atitudes de maus-tratos e exclusões. No entanto, as pesquisas já revelam que mesmo em sua minoria, a sociedade já começou a reconhecer estas pessoas não mais como doentes, mas como pessoas capazes de viver e conviver em sociedade, embora com certas limitações, como qualquer outra.

Descritores: Mercado de trabalho. Pessoa com deficiência. Acessibilidade.