

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: o papel da Contabilidade na orientação sobre benefícios e direitos¹

INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET: the role of Accounting in providing guidance on benefits and rights

André Luís Vidal Rodrigues Fernandes²

Danilo Pires Xavier³

Elisabeth Maria de Fátima Borges⁴

RESUMO

A inclusão de pessoas no mercado de trabalho faz parte da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que foi implementada pelo Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Esta pesquisa visa analisar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, buscando entender o papel da contabilidade na orientação dos gestores de empresas. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica. Os resultados apontam que a contabilidade desempenha um papel fundamental no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, principalmente em relação à orientação dos gestores sobre o acompanhamento de políticas e incentivos fiscais relacionados à contratação de pessoas com deficiência. Conclui-se que a contabilidade exerce um papel importante de orientação às empresas no que se refere aos benefícios e direitos da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Palavras-chave: inclusão; pessoas com deficiência; mercado de trabalho.

ABSTRACT

The inclusion of people in the labor market is part of the National Policy for the Integration of People with Disabilities, which was implemented by Decree 3,298, of December 20, 1999. This research aims to analyze the inclusion of people with disabilities in the labor market, seeking to understand the role of accounting in guiding company managers. The methodology used was bibliographical research. The results indicate that accounting plays a fundamental role in the process of including people with disabilities in the job market, mainly in relation to guiding managers on monitoring policies and tax incentives related to hiring people with disabilities. It is concluded that accounting plays a fundamental role in guiding

¹ Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Inhumas FacMais, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis, no segundo semestre de 2022

² Acadêmico(a) do 08º Período do curso de Ciências Contábeis Pela Faculdade de Inhumas. E-mail: andrel@aluno.facmais.edu.br

³ Acadêmico(a) do 808º Período do curso de Ciências Contábeis Pela Faculdade de Inhumas. E-mail: danilo@aluno.facmais.edu.br

⁴ Professor(a)-Orientador(a). Mestre em História. Docente da Faculdade de Inhumas. E-mail: elisabeth@facmais.edu.br

companies about the benefits and rights of including people with disabilities in the job market.

Keywords: inclusion; disabled people; job market.

1 INTRODUÇÃO

Para ter bons resultados e alcançar os objetivos de uma empresa é essencial uma boa gestão. E, quando se trata de um mercado de trabalho como atualmente tem sido, não é possível uma empresa alcançar sucesso sem um bom gerenciamento de seus colaboradores.

Analisando o treinamento de pessoas, Araújo (2021, p. 5) afirma que, “no contexto da busca pela aquisição e manutenção da vantagem competitiva duradoura e sustentável no mercado, investir em treinamento e desenvolvimento de pessoas assume um papel de suma importância para as organizações” .

Conforme Araújo (2021) podemos ver o quanto grande é o impacto da gestão de pessoas no mercado e a sua importância para a sobrevivência das organizações, por ser de fato o bem mais valioso dentro de uma empresa.

O objetivo desta pesquisa é analisar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, buscando entender o papel da contabilidade na orientação dos gestores de empresas.

Nesse sentido, esta pesquisa aborda este assunto para que seja possível auxiliar no gerenciamento das empresas e oferecer um melhor discernimento aos leitores e também para uma melhor tomada de decisão dos gestores ao se depararem com este tipo de situação. Consideramos que o conhecimento abordado neste artigo pode oferecer uma melhor comunicação quanto à contratação deste colaborador pela empresa.

Para isso, a pesquisa parte da seguinte problemática: Que papel o contador pode desempenhar na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho? E, ao longo deste estudo, apresentamos alguns aspectos do papel do contador nesse processo.

A partir de alguns artigos lidos verificamos que e estabelecemos como hipótese que os gestores das empresas vêm tendo esse desafio de incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho. As dificuldades encontradas estão em consonância com um processo de adaptação e inovação, pois na sociedade em que vivemos há muito preconceito e discriminação.

A escolha do tema - Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e o papel da contabilidade nesse processo - se justifica pela importância e atualidade do assunto. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um tema relevante, uma vez que a sociedade ainda enfrenta desafios no que se refere à promoção da igualdade de oportunidades e acessibilidade para todos. Nesse contexto, a contabilidade pode ter um papel fundamental, haja vista que é capaz de fornecer informações estratégicas para as empresas que desejam implementar ações de inclusão e acessibilidade, e que visam atender às normas e legislações que regem o tema.

Portanto, a presente pesquisa justifica-se pela relevância do tema e pela necessidade de se discutir a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como a importância da contabilidade nesse processo. Por meio desta pesquisa bibliográfica, busca-se contribuir para o aprimoramento do conhecimento sobre o tema e para o desenvolvimento de estratégias que possam contribuir para a promoção da inclusão e acessibilidade no ambiente de trabalho. A metodologia

utilizada foi a pesquisa bibliográfica objetivando problematizar sobre o assunto da inclusão no mercado de trabalho.

Quanto à estrutura, o artigo está dividido em cinco partes. Primeiro apresentamos a temática da inclusão social e algumas leis de caráter inclusivo que foram implementadas no Brasil. Em seguida, abordamos a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e os decretos de leis que fundamentaram esse processo. Em seguida, evidenciamos alguns dos desafios para que essa inclusão ocorra. E, por fim, destacamos o papel que a contabilidade desempenha no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

2 A INCLUSÃO DE PESSOAS

A inclusão de pessoas é fundamental para se estabelecer sociedades mais justas e igualitárias. Esse processo envolve a eliminação de barreiras e obstáculos que impedem o pleno acesso e participação de todos os indivíduos na sociedade, independentemente de sua origem étnica, gênero, idade, orientação sexual, deficiência ou qualquer outra característica pessoal (Diniz; Barbosa; Santos, 2009).

A inclusão pode ocorrer em diversos contextos, como - educação, emprego, serviços públicos, espaços sociais e culturais, entre outros. Quando as pessoas são incluídas têm a oportunidade de exercer seus direitos, contribuir com suas habilidades e perspectivas únicas e desfrutar de uma vida plena e significativa (Aranha, 1995, p. 70).

A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 foi considerada um avanço na época, pois foi uma legislação voltada para o apoio às pessoas com deficiência, sua integração social. Para isso, a referida legislação previa a criação da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), ao mesmo tempo que instituiu a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas. Essa legislação ainda visava disciplinar a atuação do Ministério Público, definindo crimes contra essas pessoas (Brasil, 1989).

O avanço desta Lei 7.853/89 foi principalmente no sentido de criminalizar o preconceito e de conferir ao Ministério Público a incumbência de defender os direitos coletivos das pessoas com deficiência.

3 A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é crucial para promover a igualdade de oportunidades. Ela beneficia tanto as pessoas com deficiência quanto as empresas e a sociedade. No entanto, há desafios a serem superados, como barreiras físicas e preconceitos (Araújo, 2021, p. 7).

É necessário um esforço conjunto de governos, empresas e sociedade para implementar leis, conscientizar, fornecer apoio e promover parcerias, visando criar um ambiente inclusivo e acessível para todos. A inclusão não apenas cumpre direitos humanos, mas também traz benefícios econômicos e sociais, contribuindo para uma sociedade mais justa e diversa (Gil, 2002). A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho faz parte da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, instituída em 1999.

De acordo com Coelho (2017), os trabalhadores com deficiência têm os mesmos direitos e vedações dos demais trabalhadores, conforme o artigo 7º da Constituição Federal. Além disso, eles são regidos pela Consolidação das Leis do

Trabalho (CLT), com as devidas adaptações para atender às suas necessidades específicas. O autor mostra que o Brasil tem feito progressos significativos na garantia dos direitos trabalhistas das pessoas com deficiência nas últimas décadas. Além disso, a Constituição Federal proíbe a discriminação para admissão e remuneração em razão de deficiência e garante a reserva de vagas na Administração Direta e Indireta.

Coelho (2017) defende que a perspectiva da inclusão está ancorada no tripé trabalho, igualdade e dignidade, e que o direito ao trabalho não pode ser pensado sem abordar o ideal de igualdade e dignidade. “Este tripé - trabalho, igualdade e dignidade - é, no mundo atual, a grande viga em matéria de inclusão” (Coelho, 2023, p. 94).

De acordo com Coelho (2017), as cotas para pessoas com deficiência são essenciais para a inclusão no mercado de trabalho, mas não são suficientes. Para a autora, é preciso pensar no direito ao trabalho para além delas, de forma a garantir a acessibilidade e a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência. A autora defende que o respeito ao próximo e às diferenças, bem como à dignidade e aos direitos conquistados pelas pessoas com deficiência, é essencial para sua inclusão social e econômica.

Moraes (2023) defende que a assistência social deve promover a convivência das pessoas com deficiência, opondo-se a qualquer estratégia de segregação. Para o autor, as pessoas com deficiência devem ser inseridas em todos os momentos da vida comunitária, respeitando seus limites, como todas as pessoas.

A seguir abordamos o Decreto Lei que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

3.1 DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999

O Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999 regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 e dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências (Brasil, 1999).

O Artigo 1º desta legislação apresenta uma definição da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência no Brasil como algo que “compreende o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência” (Brasil, 1999, Art. 1).

Essa legislação estabelece em seu Artigo 2º que cabe ao Estado assegurar os direitos básicos da pessoa com deficiência, tais como os 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” entre outros (Brasil, 1999, Art. 2).

O Artigo 3º traz a definição e a tipologia de deficiências. Segundo o Decreto nº 3.298/99, deficiência é “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano” (Brasil, 1999. art.3).

Quanto à tipologia de deficiência, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI)⁵, em seu artigo 4º, define a pessoa com deficiência como aquela

⁵ É importante destacar que a partir da Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015 a denominação passou a ser “pessoa com deficiência”.

que se enquadra em uma das seguintes categorias: deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla. Essa definição é ampla e inclusiva, e busca garantir que todas as pessoas com deficiência sejam reconhecidas e tenham seus direitos respeitados (Brasil, 1999, Art. 04).

Diante da leitura do artigo 5º conclui-se que a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência estabelece que a inclusão social dessas pessoas deve ser um esforço conjunto do Estado e da sociedade civil. Para isso, é necessário estabelecer mecanismos e instrumentos legais e operacionais que assegurem o pleno exercício de seus direitos básicos, bem como respeitar suas singularidades e reconhecer suas potencialidades (Brasil, 1999, Art 5).

De acordo com o artigo 6º da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, as diretrizes para a inclusão social das pessoas com deficiência são: Aceleração da inclusão social, articulação com órgãos públicos e privados, inclusão em todas as iniciativas governamentais, participação das pessoas com deficiência, ampliação das alternativas de inserção econômica e atendimento efetivo sem assistencialismo (Brasil, 1999 art 06).

Segundo o artigo 7º da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, os objetivos da política vão desde a garantia do acesso, a permanência e a inclusão social das pessoas com deficiência em todos os âmbitos da vida, por meio da integração das ações dos órgãos e entidades públicas e privadas, até o desenvolvimento de programas setoriais e a formação de recursos humanos.

O Art. 8º apresenta os instrumentos da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

- I - a articulação entre entidades governamentais e não-governamentais que tenham responsabilidades quanto ao atendimento da pessoa portadora de deficiência, em nível federal, estadual, do Distrito Federal e municipal;
- II - o fomento à formação de recursos humanos para adequado e eficiente atendimento da pessoa portadora de deficiência;
- III - a aplicação da legislação específica que disciplina a reserva de mercado de trabalho, em favor da pessoa portadora de deficiência, nos órgãos e nas entidades públicos e privados;
- IV - o fomento da tecnologia de bioengenharia voltada para a pessoa portadora de deficiência, bem como a facilitação da importação de equipamentos; e
- V - a fiscalização do cumprimento da legislação pertinente à pessoa portadora de deficiência (Brasil, 1999, Art. 8º).

A habilitação e a reabilitação profissional das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho são abordadas nos Art. 30º ao Art. 33º. O Art. 30º destaca que a pessoa com deficiência, seja ela beneficiária ou não do Regime Geral de Previdência Social, tem alguns direitos, tais como: “direito às prestações de habilitação e reabilitação profissional para capacitar-se a obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente” (Brasil, 1999, Art. 30º). Desse modo, o Estado deve garantir que essas pessoas tenham acesso a programas e serviços de habilitação e reabilitação profissional para que possam exercer suas atividades laborais com autonomia e independência. Mas, o que seria esse serviço de habilitação e reabilitação?

O Art. 31 apresenta essa definição de habilitação e reabilitação profissional como o processo orientado que seja capaz de possibilitar que a pessoa com deficiência reconheça suas potencialidades laborativas e, a partir daí, “adquira o

nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária” (Brasil, 1999, Art. 31º).

Os recursos necessários para atender toda pessoa com deficiência são abordados no Art. 32º. De acordo com esse artigo, os serviços de habilitação e reabilitação profissional precisam conter todos os recursos necessários para atender toda pessoa com deficiência (Brasil, 1999, Art. 32º).

A orientação profissional que deve ser prestada pelos correspondentes serviços de habilitação e reabilitação profissional devem ser pautadas nas potencialidades das pessoas com deficiência e, portanto, precisam levar em conta cinco aspectos: a educação escolar, que a pessoa tem ou que deve receber; as expectativas de promoção social; as possibilidades de emprego existentes; as motivações, as atitudes e preferências profissionais; e, por fim, as necessidades do mercado de trabalho (Brasil, 1999, Art. 33º).

O acesso das pessoas com deficiência ao trabalho é abordado nos Artigos 34º e 35º. De acordo com o Art. 34 “é finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido”. Esse artigo estabelece, ainda, que “no caso de deficiência grave ou severa, o cumprimento dessa finalidade poderá ser efetivado mediante a contratação de cooperativas sociais” (Brasil, 1999, Art. 34º).

O Art. 35 destaca as modalidades de inserção laboral para as pessoas com deficiência, incluindo colocação competitiva, colocação seletiva e promoção do trabalho por conta própria, visando à emancipação econômica e pessoal, com a possibilidade de uso de procedimentos e apoios especiais quando necessário (Brasil, 1999, art. 35)

As modalidades de inserção laboral da pessoa com deficiência apontadas no Art. 35 são três: por colocação competitiva, por colocação seletiva e pela promoção do trabalho por conta própria. A colocação competitiva é apontada como o processo de contratação regular, “que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais” (Brasil, 1999, Art. 35º). A colocação seletiva é apontada como o “processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização” (Brasil, 1999, Art. 35º). E, a promoção do trabalho por conta própria é definida como “processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal” (Brasil, 1999, Art. 35º).

No que se refere à quantidade de empregados por empresa, a lei evidencia que esta deve preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou pessoa com deficiência. Conforme o Art. 36. “até duzentos empregados, dois por cento; de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento; de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou mais de mil empregados, cinco por cento” (Brasil, 1999, Art. 36º).

Diante do exposto ficou evidenciado que o Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999 dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, trazendo todas as diretrizes que devem ser observadas para que essa integração ocorra. Essa legislação, portanto, foi fundamental para as pessoas com deficiência, pois lhes garante o direito ao trabalho.

A seguir abordamos o Decreto que reserva às pessoas com deficiência um percentual de cargos e de empregos públicos que são oferecidos em concursos

públicos e em processos seletivos.

3.2 DECRETO LEI Nº 9.508 DE 20 DE DEZEMBRO DE 2018

O Decreto Nº 9.508 de setembro de 2018 traz uma importante contribuição ao promover uma reserva às pessoas com deficiência um percentual de cargos e de empregos públicos que são oferecidos em concursos públicos e em processos seletivos, no que concerne ao âmbito da administração pública federal direta e indireta. Conforme essa lei:

Art. 1º Fica assegurado à pessoa com deficiência o direito de se inscrever, no âmbito da administração pública federal direta e indireta e em igualdade de oportunidade com os demais candidatos, nas seguintes seleções:

I - em concurso público para o provimento de cargos efetivos e de empregos públicos; e

II - em processos seletivos para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, de que trata a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993 (Brasil, 2018, Art. 1º).

Mesmo que essa lei não seja a solução do problema, consideramos que é algo paliativo. Desse modo, é importante destacar que essa reserva de percentual das vagas de concursos públicos e processos seletivos, sem dúvida, contribui para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Dito isso, será que as legislações por si só garantem a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho? Este tema será analisado a seguir.

4 DESAFIOS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Embora seja garantida por lei a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, no Brasil, ainda nos deparamos com diversos problemas. Um aspecto que dificulta a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas é que muitas vezes essas pessoas têm pouco acesso à educação e também geralmente não possuem qualificação profissional. Isso os prejudica tanto no ingresso ao mercado de trabalho como na sociedade como um todo (Fortunato, 1997).

Fortunato (1997) mostra que o despreparo das próprias empresas é outro dificultador de contratação dessas pessoas. O autor salienta que esse despreparo está nítido na falta de estrutura física que vise permitir a sua acessibilidade, e ainda a falta de conhecimento das empresas sobre deficiência. Citando Ribas (2003) o autor aponta que o desconhecimento da temática possibilita que preconceitos e estigmas sejam evidenciados, e também dificulta a realização de um processo de inclusão, bem como o reconhecimento das vagas na empresa, as quais poderiam ser disponibilizadas para a contratação de pessoas com deficiência.

A principal estratégia utilizada pelas empresas é apontada por Fortunato (1997) como a negociação com o poder público. Segundo o autor diversas são as razões das empresas optarem por essa negociação, dentre elas, se destacam desde a tentativa de ganhar tempo (para realizar o processo de inclusão) ou para a permanência por mais tempo sem contratar pessoas com deficiência.

Outro aspecto que dificulta a contratação das empresas é o próprio poder público, uma vez que ele vê a questão da deficiência, às vezes com foco inclusivo, outras vezes com foco integrativo (Fortunato, 1997).

Para Bahia e Schommer (2010 apud Carmo; Gilla; Quiterio, 2020), as pessoas com deficiências (PcDs) podem ser inseridas por diversos motivos. Para esses autores, a admissão de PcDs no mercado de trabalho perpassa pela questão do senso de dever moral e valores éticos, tais como as estratégias gerenciais e a obrigatoriedade legal, que tem como objetivo adquirir os benefícios organizacionais da diversidade por intervenção de fatores motivacionais.

No entanto, simplesmente cumprir as regulamentações e incluir pessoas com deficiência não é suficiente. A verdadeira inclusão deve ser estabelecida como um processo natural. A inclusão transcende a mera admissão e incorporação de PcDs na força de trabalho. Isso implica na implementação de políticas de diversidade eficazes, ou seja, políticas que possam ser transformadas em práticas concretas nos processos seletivos, nas instalações físicas e na conscientização dos colaboradores. Portanto, é evidente que é fundamental criar um ambiente adaptado e pronto para receber pessoas com deficiência (INSTITUTO ETHOS, 2002; Carvalho-Freitas *et al*, 2010 apud Santos *et al*, 2015).

5 A IMPORTÂNCIA DA CONTABILIDADE NO PROCESSO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A contabilidade desempenha um papel fundamental no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ela desempenha várias funções importantes que ajudam a promover e facilitar a inclusão dessas pessoas (Rodrigues, 2013).

Outro papel do contador nesse processo é a elaboração de relatórios de responsabilidade social das empresas. Isso envolve a divulgação de informações sobre as práticas de inclusão de pessoas com deficiência, incluindo dados sobre a quantidade de funcionários com deficiência, programas de treinamento e adaptações feitas para garantir a acessibilidade no ambiente de trabalho (Gil, 2002).

A área de análise financeira e custo-benefício da inclusão de pessoas com deficiência é também outro ponto no qual o contador pode atuar, pois isso envolve a análise dos custos associados às adaptações necessárias no local de trabalho, programas de treinamento e suporte, em comparação com os benefícios financeiros, sociais e organizacionais resultantes da inclusão (Gil, 2002).

Na área de auditoria de conformidade a contabilidade pode atuar no processo, haja vista que ela também é responsável por realizar auditorias internas e externas para garantir a conformidade com as leis e regulamentações relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Isso ajuda a garantir que as empresas cumpram as políticas de contratação e ofereçam oportunidades iguais para todas as pessoas (Crepaldi, 2013).

Em resumo, a contabilidade desempenha um papel essencial na promoção da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, auxiliando no monitoramento de políticas e incentivos fiscais, na elaboração de relatórios de responsabilidade social, na análise financeira e custo-benefício, no planejamento financeiro e orçamentário, e na auditoria de conformidade.

Maion (2022, s. p.) alerta que mesmo quando as pessoas com deficiência estão empregadas a desigualdade continua. O autor enfatiza que no setor agropecuário, no ano de 2019, “elas recebiam, em média, R\$ 1.639,00 mensais, o que representa aproximadamente dois terços dos rendimentos das pessoas sem deficiência, que ganhavam R\$ 2.619,00, pela mesma função”. O autor adverte que essa diferença continua em todas as atividades econômicas.

No mercado de trabalho, as pessoas com deficiência têm direitos e benefícios específicos que visam garantir a igualdade de oportunidades e a inclusão no ambiente profissional. Nesse processo, o contador pode exercer um importante papel na orientação das empresas. A inclusão de pessoas deficientes na empresa gera desconforto aos gestores, tendo em que, por não se tratar de uma abordagem cotidiana pode gerar dificuldade em gerenciar e adequar tal pessoa na empresa.

De acordo com a Allgaier (2023) a contabilidade tem um papel importante no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Isso porque, o contabilista pode atuar na mensuração dos custos e benefícios das práticas inclusivas, bem como na elaboração de relatórios que demonstrem os resultados dessas práticas para as empresas. Para a autora, o acesso à educação e a livre escolha do trabalho é um direito de todos e, portanto, a Ciência Contábil, por ser uma Ciência Social, “deve fornecer uma nova perspectiva acerca de seu papel na sociedade, além de garantir a igualdade de oportunidades e condições de inserção aos alunos durante a graduação e no mundo do trabalho” (Allgaier, 2023, p. 16).

Além disso, o contabilista pode contribuir para a criação de políticas e procedimentos que promovam a acessibilidade e a inclusão no ambiente de trabalho. Por exemplo, o contabilista pode ajudar a empresa a desenvolver um programa de acessibilidade que garanta que todos os funcionários, incluindo as pessoas com deficiência, tenham acesso a todas as áreas e recursos da empresa.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao analisar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, focando a importância da contabilidade nesse processo, percebemos que no Brasil embora exista uma legislação voltada para a implementação dessa inclusão, esse processo ainda encontra várias barreiras .

No que se referem às principais barreiras encontradas nesta pesquisa destacamos a baixa qualificação das pessoas com deficiência, a falta de acessibilidade, e o despreparo das empresas. Concluímos que a elaboração de leis não é suficiente para a inclusão no mercado de trabalho e que os governos devem implementar políticas públicas que auxiliem este processo.

A pesquisa evidenciou que a contabilidade pode ajudar empresas a identificar e avaliar os custos e benefícios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Isso pode incluir o custo de adaptações no local de trabalho e treinamento adicional para funcionários com deficiência, bem como os benefícios de ter uma força de trabalho diversa e inclusiva, como maior produtividade e satisfação do funcionário.

Diante de muitos artigos e opiniões lidas consideramos que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho nos dias atuais possibilita a garantia tanto da diversidade, quanto da igualdade de oportunidades dentro da empresa, valorizando as habilidades e competências dos profissionais com deficiência e oferecendo-lhes um ambiente de trabalho acessível e inclusivo.

Portanto, é uma temática que merece ser pesquisada e também discutida dentro das comunidades acadêmicas e na sociedade em geral, como forma de socializar o conhecimento de uma proposta que vem de encontro a sanar uma dívida social que se tem com essa parcela da população, as pessoas com deficiência.

REFERÊNCIAS

ALLGAIER, Júlia Flach. **Acessibilidade e inclusão na formação e no mundo do trabalho:** trajetória da pessoa com deficiência que atua na área de negócios. Porto Alegre: UFRGS, 2023 (Dissertação submetida ao Programa de Pós-graduação em Controladoria e Contabilidade da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul). Disponível em: <https://www.google.com/url?q=https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/264225/0/01176227.pdf?sequence%3D1&sa=D&source=docs&ust=1698270007000452&usq=AOvVaw35Us9AsYhV0nQawK6eOu9i>. Acesso em: 18 out. 2023.

ARANHA, Maria Salete Fábio. **Integração social do deficiente:** análise conceitual metodológica. 3 ed. São Paulo, 1995.

ARAUJO, Kléber Carvalho de. **Gestão de Pessoas:** treinamento e desenvolvimento de pessoas em uma empresa supermercadista da cidade de Araguaína - TO. Trabalho de conclusão de curso, Universidade Federal do Tocantins (UFT) de Araguaína-TO. Disponível em: <https://repositorio.uft.edu.br/bitstream/11612/4533/1/KL%c3%89BER%20CARVALHO%20DE%20ARA%c3%9aJO%20%20-%20TCC%20-%20LOG%c3%8dSTICA.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2023

BRASIL **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 07 out. 2023

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidente da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 07 out. 2023

BRASIL. **Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999.** Regulamenta a lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a política nacional para integração da pessoa portadora de deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=3298&ano=1999&ato=a55k3Zq5keNpWTe7a>. Acesso em 07 out. 2023

BRASIL. **Decreto Nº 9.405, de 11 de Junho de 2018.** Dispõe sobre o tratamento diferenciado, simplificado e favorecido às microempresas e às empresas de pequeno porte, previsto no art. 122 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).2018a Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9405.htm. Acesso em: 4 jun. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 9.405, de 12 de junho de 2018.** Regulamenta a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, Brasília, 13 jun. 2018. Dispõe sobre o tratamento diferenciado, simplificado e favorecido às microempresas e às empresas de pequeno porte,

previsto no art. 122 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. 2018b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm Acesso em: 07 out. 2023

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20apoio%20%C3%A0s,P%C3%BAblico%2C%20define%20crimes%2C%20e%20d%C3%A1](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20apoio%20%C3%A0s,P%C3%BAblico%2C%20define%20crimes%2C%20e%20d%C3%A1.). Acesso em 07 out. 2023

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 07 out. 2023

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria de Trabalho. Departamento de Políticas de Empregabilidade para Pessoas com Deficiência e Reabilitadas pelo INSS. **Cartilha da Lei de Cotas**. Brasília: Ministério da Economia, 2019. Disponível em: <https://trabalho.gov.br/images/Documentos/Assuntos/CartilhaLeiCotas2019.pdf>. Acesso em: 07 out. 2023

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social. **Guia prático da Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência**. Brasília, DF: MTE, 2022.

CARMO, Marwin Machay Indio do Brasil do; GILLA, Larissa Garcia; QUITÉRIO, Patricia Lorena. Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. **Interação Em Psicologia** | vol 24 | n 01 | 2020. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/59972/41427>. Acesso em: 13 ago. 2023.

COELHO, Renata. Do direito ao trabalho. In: SETÚBAL, Joyce Marquezim; FAYAN, Regiane Alves Costa (Org). **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência** - comentada. Campinas: Fundação FEAC, 2017; 1ª edição revisada. ISBN: 978-85-69685-03-6. Disponível em <https://feac.org.br/wp-content/uploads/2017/05/Lei-brasileira-de-inclao-comentada.pdf> Acesso em: 21 out. 2023.

CREPALDI, Silvio Aparecido. **Auditoria contábil**: teoria e prática. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

DINIZ, Debora; BARBOSA, Lívia; SANTOS, Wederson Rufino. Deficiência, direitos humanos e justiça. **SUR Revista Internacional de Direitos Humanos**; v. 6; n. 11; dez. 2009. p. 65-77. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sur/a/fPMZfn9hbJYM7SzN9bwzysb/?lang=pt>. Acesso em: 25 abril. 2023

FORTUNATO, M. Educação e deficiência. In: MANTOAN, Maria Teresa Eglér. **A integração de pessoas com deficiência**: contribuições para reflexão sobre o tema. São Paulo: Memnon; SENAC, 1997.

GIL, Marta Esteves. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.** São Paulo: Ethos, 2002.

MAION, José Aparecido. **O papel do Conselho Regional de Contabilidade na inclusão das pessoas com deficiência.** 2022. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/artigos/7824/o-papel-do-conselho-regional-de-contabilidade-na-inclusao-das-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 13 ago. 2023.

MORAES, Célio Vanderlei. do direito à assistência social In: SETÚBAL, Joyce Marquezin; FAYAN, Regiane Alves Costa (Org). **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência** - comentada. Campinas: Fundação FEAC, 2017; 1ª edição revisada. ISBN: 978-85-69685-03-6. Disponível em <https://feac.org.br/wp-content/uploads/2017/05/Lei-brasileira-de-inclusao-comentada.pdf>. Acesso em: 21 out. 2023.

MIRANDA, Mariana Monteiro Caldeira. **Projeto de intervenção com vistas a inserir pessoas com necessidades especiais como servidores públicos federais.** Governador Valadares: MG, 2015. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-A2ZHSD/1/mariana_monteiro_caldeira_miranda.pdf. Acesso em: 15 ago 2023

RODRIGUES, Isabel Maria Miranda. **Os desafios da Lei de Cotas no processo de inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** 2013. 198 f. Dissertação - Mestrado em Políticas Sociais, Universidade Cruzeiro do Sul, São Paulo.

SANTOS, José Vitor Palhares do; SANTOS, Tiago Lima Bahia; SOUZA, Ana Augusta Almeida de Souza; VERONEZE, Ricardo Braga. Políticas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma análise sobre o caso de Lavras (MG). **Revista Foco**, V.8, nº 2, ago./dez. 2015. Disponível em: https://www.academia.edu/29978561/POL%C3%8DTICAS_DE_INCLUS%C3%83O_DE_PESSOAS_COM_DEFICI%C3%8ANCIA_NO_MERCADO_DE_TRABALHO_uma_an%C3%A1lise_sobre_o_caso_de_Lavras_MG. Acesso em: 13 ago. 2023.