

## A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO DA CLASSE CONTÁBIL NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS

Julia Gabriele de Castro Barros<sup>1</sup>, Raquel Prediger Anjos<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup> Graduando em Ciências Contábeis, Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS; <sup>2</sup> Doutora em Desenvolvimento Local – UCDB Bolsista CAPES, mestre em Ciências Contábeis – UFPR, docente da Universidade Federal da Grande Dourados

\* autor correspondente: raquelprediger@gmail.com

### RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar a importância da classe contábil na inclusão de pessoas com deficiência nas organizações e como estes profissionais podem auxiliar na empregabilidade destas pessoas. Como método utilizou-se uma revisão bibliográfica, com análise de livros e artigos de pesquisadores de renome na área. O profissional Contábil pode ser de grande auxílio no apoio a luta por uma sociedade para todos e sem exclusão, implica em manter em foco que a pessoa com deficiência deve ser inserida no mercado de trabalho e incentivar para que o contexto se ajuste para que este tenha acesso às vagas. O bem-estar desses trabalhadores deverá ser implantado não apenas em decorrência da força de lei, mas também e principalmente visando o aspecto humanitário da inclusão de cidadãos com uma menor capacidade física e/ou intelectual, para que assim as organizações não tomem decisões apenas pautadas em suas obrigações legais, mas também em seus deveres sociais.

**PALAVRAS-CHAVE:** pessoas com deficiência; inclusão; organizações.

### 1 INTRODUÇÃO

De acordo com Aranha (2002, p. 171) o acesso das pessoas, sejam elas deficientes ou não, aos recursos, serviços, equipamentos e processos disponíveis no meio social, constitui de fundamental importância ser discutida mundialmente. Com base nesse processo, devemos emergencialmente repensar uma nova forma de compreensão das relações entre pessoas com deficiência e sociedade, o que se caracteriza como um grande paradigma a todos.

A proposta de uma sociedade para todos e sem exclusão, implica em mudança no foco de atenção, pois, o que se imagina, é que a pessoa com deficiência deveria ajustar-se ao contexto para ter acesso aos bens disponíveis em dada cultura, torna-se necessário a responsabilidade do meio social na provisão de suportes físicos, psicológicos, sociais e instrumentais para garantir a

participação de quaisquer indivíduos, deficientes ou não, na vida comunitária (ARANHA, 2002, p. 157).

O que pode ser observado é que durante muito tempo, este acesso permaneceu dificultado por diversas barreiras, dentre as quais esteve a influência de um modelo médico acerca do conceito de deficiência, no qual se relacionava a uma condição orgânica de natureza incapacitante. Percebe-se que atualmente, ainda permanecem algumas dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência ao ingressarem no mercado de trabalho, dentre as quais se destacam: o uso inadequado dos recursos disponíveis para desenvolver programas de emprego, a elaboração de avaliações através de critérios inadequados e espaços físico e logístico do ambiente de trabalho organizados de maneira excludente (ARANHA, 2002, p. 240). Dessa forma, é de suma importância que se tenha um gerenciamento de políticas de

emprego que visem assegurar as condições necessárias à acessibilidade ao trabalho.

O objetivo desta pesquisa é analisar a importância da classe contábil na inclusão de pessoas com deficiência nas organizações e como estes profissionais podem auxiliar na empregabilidade destas pessoas. Como método utilizou-se uma revisão bibliográfica, com análise de livros e artigos de pesquisadores de renome na área.

## 2 PESSOA COM DEFICIÊNCIA

### 2.1 Conceitos

Pesquisas realizadas mostram que a deficiência é contemplada sob o ponto de vista biológico sobre o funcionamento do corpo tendo como base a perspectiva vista acerca dos modelos idealistas individuais. O Ministério do Trabalho e Emprego e a presidência da república, norteiam diversas mudanças feitas com relação a nomenclatura de “PNE” para “PCD”. De acordo com o decreto 3298/89 do Ministério da Saúde, que regulamentou a Lei 7853/89, em seu artigo 3º define: “Considerada toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, onde dentro do padrão de normalidade para o ser humano dificulta o desempenho de algumas atividades” (BRASIL, 1989).

Sendo assim, fica claro que o conceito de deficiência do decreto 7853/89 está baseado na pessoa, que não se encaixa “no padrão de normalidade para o ser humano”, e não na relação da pessoa com o meio que está inserido. Segundo a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2007) considera-se que a deficiência não está na pessoa, mas na relação entre a pessoa (que tem dificuldades em alguma área) com o meio (barreiras, dificuldades), que dificultam sua participação integral na sociedade. Contudo, o conceito da Convenção, é norma

superior ao Decreto 3298/89 com alterações do Decreto 5296/2004, sendo este o utilizado para interpretação das normas que visam garantir direitos para as pessoas com deficiência. Deficiência permanente é toda aquela que não permite recuperação ou ter-se a probabilidade de que se altere, apesar dos tratamentos novos, pois já está neste quadro estabilizado à um período longo.

### 2.2 Por que se adota o termo pessoa com deficiência?

No Brasil tornou-se bastante popular, principalmente entre os anos de 1986 e 1996, o uso do termo portador de deficiência. Pessoas com deficiência vem nos tempos atuais, após a mudança da nomenclatura reforçam que elas não portam deficiência; que a deficiência que elas têm não são como coisas que às vezes portamos e às vezes não portamos como por exemplo: um documento de identidade, um celular.

O termo correto a ser utilizado passou a ser Pessoa com Deficiência. Aprovado após debate mundial, a sigla recomendada é PcD “Pessoa com Deficiência” e “Pessoas com Deficiências” onde são utilizados no texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2007), aprovada em 13 de dezembro de 2006 pela Assembleia Geral da ONU.

O propósito da Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente (Decreto nº 6949, artigo 1º Propósitos).

Os princípios Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2007) são: o respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas; a não-discriminação; a plena e efetiva participação e inclusão na

sociedade; o respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade; a igualdade de oportunidades; a acessibilidade; a igualdade entre o homem e a mulher; o respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade (Decreto nº 6949, artigo 3º Princípios Gerais).

### 2.3 Tipos de deficiência

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (2007), existem vários tipos de deficiência para serem descritos, na legislação brasileira, os diferentes tipos de deficiência estão categorizados no Decreto nº 5.296/2004 como: deficiência física, auditiva, visual, mental (atualmente intelectual, função cognitiva) e múltipla, que é a associação de mais de um tipo de deficiência (BRASIL, 2004).

A deficiência física, segundo Brasil (2004, Art. 5º, §1º) é a:

[...] alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções

A deficiência auditiva é a perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000HZ e 3.000HZ (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004).

A Deficiência Visual é a cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que

significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica (BRASIL, 2004).

O funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas é considerado Deficiência Mental. E a Deficiência Múltipla é a associação de duas ou mais deficiências (BRASIL, 2004).

### 3 A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

É denominada inclusão toda ação, política ou predisposição que desenvolve o interesse de integrar as pessoas que estão dentro da sociedade atrás de suas habilidades e que, por sua vez, seja retribuída com as vantagens que a sociedade pode dar. Salete (2012) salienta que a inclusão se trata do mesmo pressuposto de integração, onde se faz necessário reforçar o direito da pessoa com deficiência de ter igualdade de acesso ao espaço comum e igual para uma vida na sociedade.

Ainda de acordo com o que a autora cita, vê-se claramente que a inclusão de pessoas com deficiência não diz respeito apenas a pessoa com deficiência, mas sim, a todos os cidadãos incluídos na sociedade. A inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho, nas escolas e na sociedade é considerado um direito garantido em Lei.

A palavra inclusão quer dizer, incluir, fazer parte ou mesmo introduzir, e esta palavra tem um significado muito importante para as pessoas com deficiência, pois é esta palavra que faz com que elas se tornem participantes ativas da vida social, escolar, política e econômica dentro de qualquer comunidade.

De acordo com o Ministério da Educação (2005), um aspecto que dificulta o trabalho de inclusão destas pessoas, começa já na infância, nas escolas e os alunos com este diagnóstico sofrem

emocionalmente em suas relações estabelecidas com educadores e/ou colegas de classe.

### 3.1 O que diz a legislação

A Organização das Nações Unidas (1975) proclamou a Declaração dos Direitos da Pessoa Deficiente, definindo a partir disso em seu artigo 1º o conceito acerca da pessoa com deficiência, onde diz que é deficiente qualquer pessoa que seja incapaz de assegurar por si mesma, as necessidades de uma vida social ou individual normal, em decorrência de uma deficiência congênita ou não, e por isso desde então passou-se a cobrar mais esforços vindo dos Estados para que houvesse uma mudança de paradigmas, incentivando ações e políticas de inclusão.

Esclarecendo sempre que a pessoa com deficiência deveria deixar de ser vista como um objeto de caridade entre a sociedade, para só assim ser compreendida como uma pessoa com direitos e deveres. Para complementar a Constituição de 1988, mais conhecida como a Constituição Cidadã, afirma todos os direitos previstos anteriormente, ampliando assim os processos de inclusão destas pessoas e proibindo qualquer forma de inacessibilidade ou discriminação.

Perante a Lei Federal 7.853 de 1989, é regulado o apoio às pessoas com deficiência e a sua integração social, estando sob a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência (CORDE), onde é instituída a tutela jurisdicional sobre os interesses individuais ou coletivos destas pessoas, dando aos mesmos os direitos básicos à educação, ao trabalho, à saúde, ao lazer, ao amparo à infância e à maternidade, e à previdência social, que em decorrência da Constituição e das leis, possam propiciar seu bem-estar econômico, pessoal e social.

O Governo Federal criou em a Secretaria da Pessoa com Deficiência,

dispondo em site a Legislação, Cartilhas com orientações, apresentando os direitos das pessoas deficientes, compõe ainda publicações gratuitas. Outra medida importante no Brasil é o sistema de cotas, adotado no país como forma de garantir às pessoas com deficiência o acesso ao mercado de trabalho (BRASIL, 1999).

O Decreto 3.298/99 em seu art. 36 ainda estabelece que a empresa com cem ou mais empregados é obrigada a “preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada”, sendo que o sistema de cotas fica determinado de forma que, se a empresa possui até duzentos empregados, dois por cento serão de pessoas com deficiência, entre duzentos e um a quinhentos empregados, fica estabelecido três por cento; de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; e as organizações com mais de mil empregados, ficam obrigadas a contratar cinco por cento destes, como pessoas com deficiência (BRASIL, 1999, Art. 36).

### 3.2 Qualificação profissional

É comum que se encontre desafios para que seja feita a integração de pessoas com deficiência na sociedade, pois essas ações requerem a adoção de mecanismos que propiciem a igualdade de preparação para a vida e oportunidades.

Freitas et al. (2009) salientam que para fazer com que de fato as ações de educação profissional devam ter em seu desenvolvimento, medidas que contemplem a adaptação dos trabalhadores com deficiência, a todos os cursos oferecidos pela comunidade de maneira normal e igualitária. Quando se associa o problema do desemprego a quaisquer outras carências, potencializa as dificuldades de sua resolução impondo ações complementares, conjuntas e até compensatórias.

De modo geral o trabalho em si

dignifica o homem, além é claro de dar-lhe segurança, autonomia e bom relacionamento com os colegas e a sociedade em que está inserido (TOLEDO, 2009). Tendo em vista todas as circunstâncias que veem para fazer com que as pessoas com deficiência consigam uma inserção mais tranquila, percebemos que a qualificação de tais pessoas se torna elemento fundamental para isso, na qual a pessoa sente que sua autoridade tem um maior efeito sobre seus próprios atos (TANAKA, 2007).

Baseado na concepção de pressupostos da inclusão, empregadores tem assumido 81% da necessidade de mudança no local de trabalho, para que todos os colaboradores possam ter acesso ao que é tendência na sociedade. A avaliação de 92% dos gestores com relação a percepção do desempenho das pessoas com deficiência, mostra-se positivo. Não se pode deixar de ressaltar a importância que uma empresa contempla ao fazer questão de associar seu nome ao de uma organização que pretende ser um elemento de transformação por ser socialmente responsável (FREITAS, 2009). Assim, o que se pode observar são alguns benefícios que a empresa obtém para poder contratar pessoas com deficiência, está sendo sempre vinculada e humanizada, visando adaptar e fazer melhorias não só para os novos mais também para os atuais colaboradores, aumentando assim sua sensibilização perante determinada situação (HANASHIRO; GODOY, 2004).

### **3.3 Atitudes podem ser adotadas para facilitar a contratação de pessoas com deficiência**

A deficiência é uma condição limitante de natureza orgânica vista pela sociedade, que subestima as potencialidades e necessidades destas pessoas (OMOTE, 1996). O Decreto 3.298/99 propõem que é papel da sociedade prover os suportes necessários para que as pessoas com deficiência se ajustem e

tenham interação social. Desta forma, são as empresas que devem criar métodos para que pessoas com deficiência entrem no mercado de trabalho.

Observar que qualquer pessoa com ou não deficiência, possa ser qualificada e tenha potencial para exercer qualquer função dentro do seu ambiente de trabalho, podendo assim mostrar aos seus colaboradores que suas limitações são bem menores do que as qualidades que eles possam exercer no seu ambiente de trabalho. É importante ressaltar os interesses e habilidades dos colaboradores, fazendo assim com que possa se conciliar ao ambiente de trabalho em que se foi contratado (MARTINEZ, 2008).

### **3.4 Papel do profissional contábil na inclusão de pessoas com deficiências**

O Brasil está passando por uma crise em massa que atinge a todos, alguns deles é o retorno da inflação, demissões, dólar alto, a média de desemprego muito alto, empresas falindo e a economia sem administração. Não é preciso uma pesquisa para entender do assunto, está exposta na mídia e já é um tema comum. A empregabilidade também pode ser definida como a qualidade do que ou de quem é empregável, ou seja, a possibilidade de ser empregado. É capacidade que o profissional tem de se adequar às novas exigências do mercado.

No ponto de vista profissional, a parte de contratação da empresa vê os candidatos com deficiência, como pessoas que necessitam de um cuidado maior, trazendo constrangimento para eles, já os líderes e gestores ficam acudados porque sabem que tem profissionais na mesma área que eles. De fato, as empresas que fazem a inclusão têm em mente de que estão fazendo a sua parte na humanidade, mantendo uma batalha para separar o que é real e o que é fictício.

Há muito tempo é notável que a

inclusão seja mais por incentivo fiscal, do que pelas suas competências, habilidades e capacitações, o projeto de incentivar esses treinamentos deve ser aplicado desde diagnosticado à deficiência, para que pessoa não se sinta dependente ou incapaz.

Owner (2017) retrata que a capacitação é um elemento fundamental para a inclusão de profissionais com deficiência no mercado de trabalho, nos dias de hoje é comum localizar cursos que incentivam a qualificação de PCDs. E ainda há casos, em que essas qualificações é disponibilizado gratuitamente, para garantir o maior acesso para pessoas com baixa renda ou que ainda não concluíram o ensino fundamental. Ainda para o autor, as organizações que focam no avanço de melhoria na aplicação do projeto de inclusão, a pesquisa citada é uma ferramenta considerável para auxiliar a trajetória que a empresa deseja realizar futuramente.

Ao profissional contábil cabe o apoio a luta por uma sociedade para todos e sem exclusão, implica em manter em foco que a pessoa com deficiência deve ser inserida no mercado de trabalho e incentivar para que o contexto se ajuste para que este tenha acesso às vagas. Desta forma, os profissionais contábeis “podem fazer campanhas junto aos clientes para mudar a situação, estando mais informado das possibilidades das pessoas com deficiências e não de suas limitações” (KRAEMER, 2005, p. 12).

Outra forma de atuação do profissional Contábil é por meio da fiscalização, por meio do controle pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC). A responsabilidade social cabe a todos, e o profissional Contábil tem maior acesso aos empresários, desta forma podem orientar e influenciar a respeitar o sistema de cotas estabelecido em Lei.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Brasil possui medidas

importantes adotadas como forma de garantir às pessoas com deficiência o acesso ao mercado de trabalho, além de criar a Secretaria da Pessoa com Deficiência, dispõe em site a Legislação que estabelece seus direitos, oferece Cartilhas com orientações, publicações gratuitas e, acima de tudo um sistema de cotas, obrigatório às empresas.

O Decreto 3.298/99 estabelece que toda empresa com cem ou mais empregados é obrigada a preencher as vagas de trabalho com pessoas com deficiência, com porcentagens que variam entre dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada.

Além de atender a legislação, a empresa passa a ser vista como socialmente responsável ao contratar pessoas com deficiência, sendo vinculada à humanização. Ao profissional contábil cabe o apoio a luta por uma sociedade para todos e sem exclusão, implica em manter em foco que a pessoa com deficiência deve ser inserida no mercado de trabalho e incentivar para que o contexto se ajuste para que este tenha acesso às vagas. Os contadores também podem auxiliar na fiscalização do cumprimento da Lei, verificando se as empresas estão respeitando o sistema de cotas, por meio do controle pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC).

A decisão por ser multiplicador de uma nova cultura, inclusiva possibilita novas oportunidades a estas pessoas. Assim, torna-se necessário a responsabilidade social dos profissionais que orientam e influenciam, de alguma forma os empresários.

#### REFERÊNCIAS

ARANHA, M. S. F. A sociedade brasileira, a pessoa que apresenta necessidades especiais, a acessibilidade e a construção de uma sociedade inclusiva. Boletins, 2002.

BRASIL. Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999. Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=3298&ano=1999&ato=a55k3Zq5keNpWTe7a>. Acesso em 24 de setembro de 2021.

BRASIL. Decreto nº 5.296 de 2004. Alterações da Lei nº 7.853.

BRASIL. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm). Acesso em 24 de setembro de 2021.

DINIZ, D.; SQUINCA, F.; MEDEIROS, M. Deficiência, Cuidado e Justiça Distributiva. 2016 p. 82-93.

FREITAS, M. N. et al. Socialização Organizacional de Pessoas com Deficiência. Revista de Administração de Empresas, 2009.

FREITAS, M. N. de C. – Inserção de Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: Um Estudo de Caso, 2009.

HANASHIRO, D. M. M.; GODOY, A. S. Um preâmbulo à gestão da diversidade: da teoria à prática. In: Anais XXVIII ENANPAD, Curitiba, 2004.

KRAEMER, M, E. P. A educação inclusiva e a contabilidade. Revista Pensar

Contábil, v. 8, n. 31, 2006.

MARTINEZ, V. de la P. R. Gestão da Diversidade e Pessoas com Deficiência: Percepção dos Gestores e Empregados Sobre os Impactos da Lei de Cotas, São Paulo, 2008.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Secretaria da Educação Especial – Projeto Escola Viva, 2005.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. A inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, Brasília, 2007.

OMOTE, S. Perspectivas para conceituação de deficiências. Revista Brasileira de Educação Especial, Piracicaba, v. 2, n. 4, p. 127-135, 1996.

ONU. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Aprovada em 13 de dezembro de 2006. Assembleia Geral da ONU. Brasília, setembro de 2007.

OWNER, J. H. i. Social – Soluções em Inclusão Social: Principais Desafios Para Melhorar a Empregabilidade de Pessoas com Deficiências, 2017.

TANAKA, E. D. O. – O Desenvolvimento de uma Escala de Atitudes Sociais em Relação ao Trabalho da Pessoa com Deficiência. 2007.