

**CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO – UNIBRA**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO BACHARELADO EM**  
**ADMINISTRAÇÃO**

EDBERG DAVI OLIVEIRA DOS SANTOS  
JESSICA ALBINO DOS SANTOS

**AVALIAÇÃO DA GESTÃO DE CAPITAL HUMANO**  
**PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS**  
**EMPRESAS**

RECIFE  
2021

EDBERG DAVI OLIVEIRA DOS SANTOS

JESSICA ALBINO DOS SANTOS

# **AVALIAÇÃO DA GESTÃO DE CAPITAL HUMANO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do Curso de Bacharelado em Administração do Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Orientador: Prof. Espec. Emanuel Lima Xavier

RECIFE

2021

Ficha catalográfica elaborada pela  
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

S237a Santos, Edberg Davi Oliveira dos  
Avaliação da gestão de capital humano para pessoas com deficiência  
nas empresas / Edberg Davi Oliveira dos Santos, Jessica Albino dos  
Santos. - Recife: O Autor, 2021.

25 p.

Orientador(a): Espec. Emanuel Lima Xavier.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário  
Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Administração, 2021.

Inclui Referências.

1. Gestão. 2. Pessoas. 3. Deficiência. 4. Dignidade. 5. Inclusão. I.  
Santos, Jessica Albino dos. II. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA.  
III. Título.

CDU: 658

*Dedicamos este trabalho à nossa família,  
que sempre esteve presente me ajudando e  
apoiando em todos os momentos, não  
somente nestes quatro anos, mas em toda  
vida. A criação não seria completa sem  
você!*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecemos a nosso orientador, o Prof. Emanuel Lima por ter nos ajudado a desenvolver este trabalho, aos amigos e familiares pelo companheirismo e generosidade sempre presente durante todos os anos de estudo, nunca esqueceremos todos os favores prestados que serão retribuídos quando oportuno.

Durante a redação este trabalho, recebi valiosas sugestões do querido amigo Prof. MSc. Êndel Alves a fim de ser eficaz na elaboração do projeto e pela gentileza na revisão atenta e minuciosa deste escrito.

Agradecemos aos docentes de todo território geográfico pelo serviço que prestam à humanização, formação e a educação.

*É preciso escolher um caminho que não  
tenha fim, mas, ainda assim, caminhar  
sempre na expectativa de encontrá-lo.*

*Geraldo Magela Amaral*

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	08
<b>2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO</b> .....	09
<b>3 RESULTADOS</b> .....	12
<b>3.1 CAPITAL HUMANO</b> .....	12
3.1.1 Evolução teórica do conceito do capital humano .....	10
3.1.2 Gestão do capital humano .....	12
3.1.3 O que leva uma organização a não investir em seu capital humano? .....	15
<b>4.1 INCLUSÃO SOCIAL</b> .....	16
4.1.1 Princípio da dignidade da pessoa humana e sua cidadania .....	16
4.1.2 Valorização do capital humano principal diferencial para o sucesso organizacional .....	18
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	23
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	25

# AVALIAÇÃO DA GESTÃO DE CAPITAL HUMANO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS

Edberg Davi Oliveira dos Santos

Jessica Albino dos Santos

Prof. Orientador Emanuel Xavier

**Resumo:** O assunto da inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho é de grande importância. O presente trabalho de natureza teórica tem por objetivo contribuir com os estudos de gestão do capital humano que se debruçam sobre a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e nas organizações. Analisamos como vem sendo operacionalizados a visão da inserção das pessoas numa gestão adequada desse capital humano pela política de inclusão em curso na sociedade. Por isso, objetiva-se com o estudo identificar como são inseridas as pessoas com deficiência nas Organizações e trazer a realidade da nobre missão que torna o corpo administrativo das empresas participante do esforço comum que todos realizam para alcançar o verdadeiro senso de humanidade, transformando-os as pessoas em sujeitos capazes de investir no desenvolvimento de suas competências individuais. Justifica-se o trabalho de pesquisa pela existência de instrumentos heurísticos precisos para a compreensão da diversidade nas organizações e da necessidade de gerar ações afirmativas para a inclusão de pessoas com deficiência nas Organizações numa visão de protagonismo desse segmento na luta por seus direitos. Os resultados e discussões abordam a realidade sobre a dinâmica de funcionamento e gestão das Organizações que apresentam, ao mesmo tempo, fragilidades e potencialidades na defesa e fortalecimento da participação das pessoas com deficiência no protagonismo que lhe é próprio. Este estudo contribui para o enriquecimento das investigações na área de Administração de Empresas e na Gestão, uma vez que conhecendo melhor os componentes que constituem o assunto, mais facilmente as organizações definem as suas estratégias de crescimento e desenvolvimento sobre a ótica da inclusão social das pessoas com deficiência.

**Palavras-chave:** Gestão; Pessoas; Deficiência; Dignidade; Inclusão.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata de um estudo sobre a inclusão social das pessoas com deficiência nas organizações, a maneira como essa relação é feita e a consciência dessa socialização, e estas estão apenas nas pessoas, na maneira de ver e agir. No campo de gestão de capital humano, a revisão crítica da literatura nos permite perceber a eficácia de uma melhor dinâmica de inclusão das pessoas com deficiência nas organizações por meio da visão integral da pessoa humana.



Docentes, Gestores empresariais e Colaboradores são confrontados em todo momento sobre esse contexto referente à evolução das melhorias dessa relação de inclusão social no campo laboral organizacional.

Justifica-se a elaboração da pesquisa pela necessidade de se explorar o assunto lançando luz sobre a maneira de olhar a pessoa e sua capacidade laboral, por isso, com uma linguagem clara, o trabalho apresenta o caminho percorrido para aplicar-se uma metodologia integrativa para inclusão social do capital humano nas organizações.

Este texto tem o objetivo de subsidiar a análise contra a falsa visão de inclusão e apresentar um diagnóstico logístico sobre ambientes de trabalhos nas organizações no Brasil, sobretudo no que se refere às pessoas com deficiência através da análise temporal das principais formas de interpretação nas possibilidades de inserção de pessoas com deficiência protegidos pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, da qual o Brasil é signatário (Estado-parte).

Desta forma, este estudo pode apoiar alguns gestores na definição de políticas de valorização deste ativo intangível em organizações do mercado segurador.

Diante do exposto, o presente trabalho propõe apresentar um diagnóstico estrutural sobre ambientes de trabalhos às pessoas com deficiências nas Organizações através da análise histórica das principais formas de interpretação nas possibilidades de inserção de pessoas com deficiência no trabalho.

## **2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO**

O êxito de uma pesquisa depende, em grande parte, do seu encaminhamento metodológico. A escolha adequada de técnicas e instrumentos de pesquisa é o que possibilita a compreensão e interpretação do objeto em estudo. A pesquisa será desenvolvida em três fases que se complementam:

1) Revisão bibliográfica — Essa etapa permitirá o estudo da principal categoria da pesquisa (mecanismos de referência textual) e a decisão sobre as melhores formas de abordagem teórica no corpus do trabalho.

2) Análise de conteúdo:

- Apresentar uma forma produtiva de condução das Organizações a gerar uma governamentalidade à assegurar, proteger, acompanhar à inclusão das pessoas com deficiência;

- Identificar qual importância e o impacto da valorização do capital humano às pessoas com deficiências nas Organizações;
- Elaborar um subsídio geral sobre ambientes de trabalho adequados às pessoas com deficiência;
- Formular uma proposta coerente na gestão do capital humano à pessoas com deficiência com uma visão integral da pessoa humana.

### 3) Produção científica à partir da análise do conteúdo.

O trabalho está organizado em dois capítulos. No primeiro capítulo, são apresentados o contexto de surgimento no conceito de Capital Humano, o despertar crítico histórico até a realidade contemporânea. No segundo capítulo é realizado um estudo sobre os paradigmas a respeito da noção da pessoa humana, na gestão do capital humano voltados a uma adequada noção de inclusão social das pessoas com deficiência.

## **3 RESULTADOS**

### **3.1 CAPITAL HUMANO**

A inclusão social das pessoas com deficiência na Gestão do Capital Humano é o grande foco deste trabalho de investigação, além disso, com os estudos já efetuados podemos perceber que também é um dos principais fatores a ter em conta no desenvolvimento e crescimento das Organizações de um modo geral. A matéria exige um domínio amplo, o qual deve necessariamente abranger uma séria de conceitos e definições sobre o assunto em particular.

#### **3.1.1 Evolução teórica do conceito do capital humano**

As organizações estão a viver rápidas mudanças, em diversos contextos e a necessidade de recorrer a boas e novas tecnologias é evidente, na tentativa de alcançar a grande demanda atual e isto só é possível se ocorrer aperfeiçoamento do conhecimento das pessoas (Zafalon, *et al.* 2006) e na projeção das Organizações, o conhecimento humano pode dividir-se em conhecimento individual e conhecimento coletivo. E como se alcança os melhores resultados métricos desejados.

Com o passar das épocas, no tempo da modernização, a consciência das pessoas, o livre incentivo do governo e leis trabalhistas vigentes, se voltou um novo olhar para pessoas com deficiências, passando a serem percebidas com novos olhos,

possibilitando a elas começarem a ter mais oportunidades na sociedade, nas empresas, comércio, vida social e etc. Apesar, que nos tempos mais antigos algumas sociedades já incluíam algumas pessoas para fazer certas atividades como Silva (1987), apresenta que os egípcios, recompensavam muito bem pessoas com nanismo devido a sua boa habilidade enquanto dançarinos e oradores mensageiros dos faraós.

A Revolução Industrial como um marco na história da economia mundial, se deu a transição de métodos de produção artesanais manuais para produção com o uso de máquinas.

Com essa passagem da economia agrícola para a industrial e acontecendo também a migração do campo para a cidade, nisso surgiram novos produtos e negócios baseados em recursos físicos (terra, capital e trabalho).

Devido a globalização mundial nas últimas décadas, a economia da sociedade atual vivenciou um novo período de transição, voltada para informação e conhecimento, fatores de diferencial competitivo entre as organizações, pois, os recursos em uso, como máquinas e novas tecnologias, qualquer organização pode usufruir e possuir, entretanto necessitarão do verdadeiro capital humano que as manobre de forma que os processos aconteçam de modo humano e racional, que sejam capazes de inventar, criar e aperfeiçoar as técnicas de utilização e desenvolver novas tecnologias.

Com isso, afirma-se que a Era Industrial foi o marco decisivo da Era do conhecimento e Informação, formando a economia do intangível.

Logo após a descoberta da máquina a vapor por James Watt a produção artesanal começou a entrar em depressão. Os artesões foram aos poucos migrados para as primeiras fabricas (MARTINS; LAUGENI, 2005).

A Revolução Industrial foi um processo de grandes transformações, tanto econômicas como sociais. O advento da produção em larga escala mecanizada que iniciou na Inglaterra no século XVIII, espalhando esse modo de produção industrial por grande parte do eixo norte, dos países da Europa e da América do Norte, durante todo o século XIX e início do século XX.

Transformando-se em Nações predominantemente industriais, suas populações se concentraram cada vez mais nas cidades e grandes centros. Ao mesmo tempo, o longo percurso de descobertas e invenções foi uma forma de distanciar os países entre si, no que diz respeito ao poder econômico e político. Essas diferenças marcam até hoje as nações pelo mundo que são divididas entre países

desenvolvidos e em desenvolvimento. Valor tal, que uma das formas de medir se um país é avançado é avaliar o quanto ele é industrializado.

Segundo Martins e Laugeni (2005), dessa revolução na maneira de produzir, surge também algumas exigências como a padronização de processos, treinamento da mão de obra, desenvolvimento de técnicas de vendas entre outras.

Tudo passa por transformação nessa época, as próprias sociedades, o sistema Agrícola, Industrial, Conhecimento, Social, Economia, Tecnologia, Sistema, Político (CRAWFORD, 1994).

### **3.1.2 Gestão do Capital Humano**

Segundo Teixeira (1995), a origem do capital humano está nos Estados Unidos, em meados dos anos 1950. O professor Theodore W. Schultz, do departamento de economia da Universidade de Chicago na época, é considerado o formulador principal da ideia de capital humano. Isso surgiu da preocupação em explicar os ganhos de produtividade gerados pelo fator humano na produção das organizações.

Teixeira (2004) também disse que a conclusão de tais esforços redundou na concepção de que o trabalho humano, quando qualificado por meio da educação, era um dos mais importantes meios para a ampliação da produtividade econômica, e, portanto, das taxas de lucro do capital.

Nisso, a gestão do capital humano, deslocou para o âmbito pessoal os problemas da inserção social, do emprego e do desempenho profissional de cada um. Em 1968, Schultz recebeu o prêmio Nobel de Economia pelo desenvolvimento da teoria do capital humano (TEIXEIRA, 2004).

Chiavenato (2003) define o Capital Humano, como a gerencia das pessoas que fazem parte de uma organização, ou seja, significa talentos que precisam ser mantidos e desenvolvidos. Mais do que isso, capital humano significa capital intelectual, um capital invisível composto de ativos intangíveis.

Gradativamente, o capital financeiro - que predominou na Era Industrial, referida acima - está cedendo lugar para o capital intelectual humano, como base fundamental das operações organizacionais. Como é percebido, em um mundo onde os fatores de produção - natureza, capital e trabalho - já esgotaram a sua contribuição para os negócios, as empresas estão investindo pesadamente no capital humano, por isso, fala-se em Gestão desse capital, pois o valor de mercado das organizações não

depende mais apenas do seu valor patrimonial físico, mas principalmente do seu capital intelectual (CHIAVENATO, 2003).

Thomas A. Stewart, que publicou na revista *Fortune* 3 um breve artigo divulgado em janeiro de 1991, comentou sobre o termo capital intelectual como um assunto da era do conhecimento.

Hugh MacDonald define capital intelectual como: “o conhecimento existente em uma organização e que pode ser usado para criar uma vantagem diferencial”. As pessoas eram consideradas um diferencial para a organização e na atualidade tornou-se o grande *start* nas organizações no que tange como diferencial competitivo empresarial, necessário a todas.

Segundo Stewart (1998) o capital intelectual é encontrado de três formas: capital humano, capital estrutural e capital do cliente. Eles estão ligados entre si e necessitam de sucesso em conjunto para proporcionar à organização o sucesso geral esperado.

O capital estrutural tem como missão principal manter o capital humano na organização, impedindo que estes se desliguem da mesma, mantendo-os sempre atuantes, desse modo impossibilitando que o conhecimento que eles detêm se vá consigo para suas casas após o longo dia de serviço. O objetivo principal do capital estrutural é a retenção do conhecimento humano na organização a fim de que o mesmo se torne propriedade da entidade (STEWART, 1998).

É função da gerência desenvolver o capital humano, pois não é suficiente apenas possuí-lo é necessário também guiá-los, por mais inteligentes que sejam os funcionários, estas precisam de mecanismos capazes de acondicionar, moldar, acondicionar, e distribuir os frutos do seu pensamento, tudo em trabalho colaboração.

De acordo com a afirmação Peter Drucker diz que somente a organização pode oferecer a continuidade básica de que os trabalhadores do conhecimento precisam para serem eficazes. Apenas a organização pode transformar o conhecimento especializado do trabalhador do conhecimento em desempenho (CARMO et al., 2015).

O mais importante dos ativos intelectuais é o capital do cliente, uma vez que eles são a razão de tudo o que se propõe na organização, como criar, inovar afinal são os consumidores finais dessas criações.

Atualmente as empresas estão ofertando cada vez mais produtos, então faz-se necessário criar métodos que se transformem em diferencial competitivo e possam

suprir as diferentes demandas de seus clientes, fazendo com que eles mantenham uma relação de fidelidade com a organização.

Com isso a empresa deve administrar o conhecimento de maneira correta no seu corpo profissional, em virtude de que é produzido e desenvolvido pelo capital humano dentro da organização é de sua posse.

Segundo Carmo et al. (2015, p. 144):

O aumento do conhecimento coletivo, menores tempos de espera e profissionais mais produtivos necessitam ser gerenciados, pois ele é antes de qualquer coisa, um capital e deve ser visto como em termos de estoque e fluxos com o intuito de aprender a lidar com eles, por se tratar de algo novo e de haver muito que compreender, observando-o e moldando-o de modo a proporcionar a organização maior extensão de crescimento.

Na Era da Informação o conhecimento está se transformando no recurso organizacional mais importante das empresas. Uma riqueza muito mais importante e crucial do que o dinheiro.

A partir desse momento a percepção da importância do capital intelectual nas organizações como ativos fundamentais para o sucesso organizacional, tornaram essenciais para reconhecer as contribuições e benefícios que as entidades podem obter com esse recurso.

Antes do advento da globalização as empresas se diferenciavam pelas máquinas e equipamentos, instalações e estrutura física. Na atualidade o que as diferem é o conhecimento de seus colaboradores hoje, seu capital intelectual e também o humanismo empregado nas organizações.

Mesmo estando muito longe ainda do patamar desejado pela nova sociedade, as organizações ainda precisam buscar o conhecimento para seus funcionários no que se refere à valorização do capital humano, um ativo de vital importância para as organizações que desejam se manterem atuantes no mercado.

É importante também perceber que não somente o capital humano é importante para as organizações, como também o capital estrutural que tem como função de reter o capital humano na empresa e o capital do cliente que o motivo principal da busca de melhoria contínua na organização.

### **3.1.3 O que leva uma organização a não investir em seu capital humano?**

O capital humano passou a ser valorizado em todo território Brasileiro devido a nova visão dos empregadores e gestores de que seus funcionários são a ponte entre a organização e o mercado e principalmente com os clientes.

Muitas organizações buscam desenvolver e reter as pessoas, pois o capital humano representa uma porção importante do seu valor total, contudo muitas organizações têm dificuldades para mensurar o valor desse ativo que não se pode ver e nem sentir, e, correm o risco de perder esse fator facilmente pela falta de valorização.

A partir desse momento é possível perceber a evolução do conceito de capital humano, aonde as empresas notaram a importância de obterem não somente pessoas mais sim pessoas motivadas para exercer seu trabalho com satisfação. Sendo assim, este novo conceito, começou a adquirir maior valorização, tornando-se o mais valioso recurso da organização. Se os mesmos se sentirem valorizados, buscaram juntamente com as empresas o alcance de seu objetivo individual e organizacional (CHIAVENATO, 2009, apud REFATTI; SANTOS, 2013).

Um dos fatores principais que levam uma organização a não investir em seu capital intelectual é a falta de conhecimento sobre esses fatores e detalhes, pelo fato de não poderem ver os resultados que a mente humana é capaz de gerar, pelo fato de ser um recurso intangível, e também pelo fato de recursos materiais serem mais fáceis de contabilizar.

Segundo, Carmo et al. (2015, p. 146):

Existe ainda uma face mais obscura dessa não valorização, o fato das pessoas ainda serem vistas como recursos materiais, que não possuem sentimentos, vida própria e expectativas pessoais a serem supridas. Outra questão que chama muito a atenção é o fato dos maus tratos aos funcionários o assédio moral que limita a capacidade de trabalhos. O interesse apenas no lucro é outro exemplo, pois afeta a relação de patrão-funcionário, uma vez que os colaboradores são submetidos a condições de trabalhos desumanos em prol do alcance dos lucros almejados.

Existe também a ideia de que investir em programas de treinamentos, capacitação e desenvolvimento para aprendizagem de novas habilidades dos funcionários é apenas perda de tempo e dinheiro, entretanto não deve ser visto desse modo, pois, todo conhecimento adquirido seria utilizado tanto em prol da organização, quanto a em favor do próprio funcionário fazendo com ele cresça profissionalmente e em sua vida pessoal.

Esse cenário vindo sendo modificado, apesar de se estar longe do necessário em relação à valorização das pessoas nas organizações, pois se percebeu que os trabalhadores também estão mudando com o passar do tempo, eles reconhecem seu

papel, seu valor, o potencial de trabalho e não estão dispostos a passarem por situações que desvalorize a postura de profissional do conhecimento (CARMO, 2015).

Na atual conjuntura da sociedade não se deve ver o trabalho humano apenas na forma de esforço físico, é necessário fundamentar-se em trabalhadores do conhecimento que sejam hábeis, talentosos e inovadores.

Antunes (2000, p. 22) fortalece essa afirmação ao citar:

As organizações necessitam apoiar-se no Recurso Humano do Conhecimento e não no recurso humano da força braçal; a tecnologia; à medida que por um lado supre este fator, por outro lado demanda pelo potencial humano da inteligência.

### **3.2 INCLUSÃO SOCIAL**

A inclusão social é como uma construção do indivíduo sendo parte ativa da sociedade, um caminho para a independência e a geração de uma autoestima mais saudável. Desse modo, todo o processo de sociabilidade dessas pessoas, passa em primeiro lugar pela inclusão em qualquer que seja os ambientes mencionados.

#### **3.2.1 Princípio da dignidade da pessoa humana e sua cidadania**

O conceito de pessoa em relação ao início da vida humana na perspectiva da bioética personalista a partir de certos valores, como o valor da vida, da dignidade de vida, da responsabilidade, surgem também alguns princípios da Bioética Personalista, que visam sempre o bem e a dignidade da pessoa humana.

A bioética é uma ciência que surgiu no início da década de 1970, nos Estados Unidos, com objetivo de criar uma “ponte” entre a ciência biológica e a área dos valores. E apresenta vários modelos e dentre eles está o Personalismo Ontologicamente Fundado, criado pelo professor doutor Elio Sgreccia, na Itália, mais precisamente no *Istituto de Bioetica da Università Cattolica Del Sacro Cuore*, em Roma, a partir da obra de seu pensador.

Segundo Ramos (2010) Esta ciência se funda na pessoa humana, ou seja, a pessoa deve ser o critério de avaliação frente a um dilema bioético. Toda pessoa humana é unitotalidade, dotada de uma dignidade. Ela é formada pelas dimensões física, psíquica, social, moral e espiritual. Esse modelo considera que toda vida humana tem início com a fecundação e fim com a morte natural (p. 2).

É preciso fazer com que as Organizações conheçam esse conceito de pessoa humana, tendo como critério de juízo a própria realidade, e utilize sua experiência de “pessoa” nos momentos em que seja necessário decidir sobre as intervenções que se



faz sobre a vida dentro das empresas, principalmente a respeito da inclusão das pessoas com deficiência.

Sgreccia (2002) diz que a bioética e as ações humanas dentro das organizações não podem ser concebida a partir de opiniões sobre posições éticas já existentes na sociedade, mas deve sugerir valores de referência próprios e linhas de escolha operativas, para fornecer “respostas objetivas sobre critérios racionalmente válidos” (p. 56).

O modelo ético elaborado a partir do personalismo e usado no clima organizacional pretende promover a verdade plena sobre o homem. Por isso, uma reflexão bioética que quer permanecer humana e humanizante deve, ao elaborar seus princípios morais, partir do homem como pessoa – a pessoa humana é o valor fundante, transcendente e normativo, seja da reflexão ética, seja da prática que deseja se manter plenamente humana e moral (FRATTALLONE, 2004).

Uma reflexão que afronta as questões éticas referentes à vida humana através de uma perspectiva que reconhece o ser e a dignidade da pessoa como valores absolutos e, conseqüentemente, põe como *primum principium* o respeito incondicional de sua inviolabilidade e a tutela de sua livre expressão, a partir dos direitos humanos (PAULA, 2004).

Todo ser humano é detentor de uma dignidade que lhe é própria e como capital humano numa organização, ele merece ser respeitado e valorizado em toda sua realidade.

E essa deve ser considerada a norma personalista. Essa visão do homem não só não se fecha à ciência, mas estimula a pesquisa e a experimentação, fornecendo às mesmas os critérios de humanização. De fato, se a pessoa como valor fundamental permanece no centro de qualquer interesse, é bom tudo o que a cura, que a protege ou a faz amadurecer; e é ruim quando a degrada, quando a instrumentaliza ou a destrói (FRATTALLONE, 2004).

Na Bioética personalista, é evidenciado que uma pessoa autista ou uma criança com síndrome de Down será sempre uma pessoa, independente do grau de comprometimento da sua capacidade cognitiva, de relação ou de comunicação, pois ela não perde a estrutura da sua essência pelo fato de não exercitar a autoconsciência e a autodeterminação.

Embora a natureza ontológica possa manifestar-se através de uma série de capacidades e de atividades funcionais, características da racionalidade, ela não se

reduz a isso. O funcionário que exerce cargos na empresa precisa ser visto como pessoa num todo e não apenas pela função que exerce.

Segundo Sgreccia (2002), a categoria de corporeidade é importantíssima para a bioética personalista, já que esta assume uma posição radical sobre o significado do ser pessoa, identificando a unitotalidade do corpo e da alma como domínio do estatuto ontológico radical. A corporeidade, na sua unitotalidade, faz a distinção entre a aquisição progressiva da personalidade e o evento ou o ato instantâneo pelo qual o ser humano é pessoa de modo estável (POSSENTI, 1992).

### **3.2.2 Valorização do capital humano principal diferencial para o sucesso organizacional**

A partir do desenvolvimento econômico estimado para a nação, os indivíduos são convocados a investir permanentemente em suas habilidades e competências. Isso se apresenta como uma característica da configuração das práticas de vida da sociedade de controle, na qual, segundo Deleuze (1992, p. 225), “a empresa substitui a fábrica, a formação permanente tende a substituir a escola, e o controle contínuo substitui o exame”.

As organizações que apenas se importam com o lucro e não se preocupam com a satisfação dos colaboradores, com suas emoções, desejos e fraquezas, não estão sabendo lidar com sua maior riqueza, o “Capital Humano”, pois é a partir do trabalho humano que a empresa obtém lucratividade, e para isso é necessário que os funcionários se sintam valorizados, para que venham a desenvolver as suas atividades com comprometimento aumentando a produtividade e conseqüentemente o lucro para empresa (COUTINHO; DELFINO; COSTA, 2009).

Conforme Coutinho; Delfino & Costa (2009), antigamente as pessoas eram consideradas parte do passivo da organização, mais com o avanço tecnológico a visão dos administradores passaram por transformações, quando os mesmos perceberam que os colaboradores eram os mais valiosos recursos de sua empresa, sendo eles os responsáveis por executar as atividades, possibilitando a organização alcançar o sucesso empresarial.

Com o novo conceito, o capital financeiro deixou de ser o mais importante pra organização, cedendo lugar para o capital humano, passando a ser parte ativo.

Conforme Bergamini (2008), uma segunda proposta surge em relação à motivação organizacional, quando se percebeu a importância dos empregados terem

a consciência de tal utilidade da sua etapa exercida na produção, e que sem o mesmo faltaria algo para se alcançar a meta empresarial, baseados nisso os mesmos se sentiam valorizados em termo profissional e pessoal, fazendo com que obtivesse satisfação social.

Bergamini (2008), afirma ainda que atualmente a motivação é uns dos assuntos mais comentados dentro das organizações como um fator de extrema importância para se alcançar o sucesso tanto do funcionário em relação à produtividade quanto do chefe em relação à lucratividade.

Logo, se o funcionário se sentir motivado, terá satisfação em exercer seu trabalho com eficiência, fazendo com que ambos se beneficiem.

Atualmente, as organizações buscam sobrevivência no mercado de forma sólida e competitiva, lucro, tudo isso fazendo com que o Capital Humano se torne o investimento principal para as organizações obter sucesso.

Nada adianta investimentos milionários em muitas ferramentas, se quem vai conduzi-las são pessoas, que precisam de capacitação e conhecimento do objetivo da organização que pertencem. Capital humano não é ativo perecível, são indivíduos valiosos demais que devem ser desenvolvidos, para que através disso, superem as expectativas. Não só adicionam valor, mas asseguram a sobrevivência da empresa conforme (CHIAVENATO, 2005).

O capital humano exige alinhamento inteligente entre estratégias da empresa e da área de administração de pessoas. Analisa o perfil desejado, forma e prepara o indivíduo para suprir uma devida necessidade. Quando a empresa perde um funcionário não perde apenas o recurso humano, aquele profissional já preparado para atender as exigências e necessidades da empresa, e sim, um capital humano. O mesmo leva todo o conhecimento adquirido e passa a ter seu capital pessoal (BOOG, 2005).

Assim, nos investimentos operados pelas políticas para a promoção de condições de acesso e de participação das pessoas com deficiência, observa-se que suas condutas são moduladas a partir de questões específicas que compreendem a constituição de cada sujeito e da lógica organizadora das formas de vida e de participação da sociedade contemporânea.

As organizações precisam buscar formas de manter seus profissionais atraídos por elas, cada vez mais motivados e integrados, pois cada colaborador detém conhecimentos de determinada área, e assim que é desligado da empresa, se perde

o potencial imediato, já que o novo colaborador precisa se adequar e se envolver com o clima organizacional, enquanto o ex-colaborador, leva seu conhecimento individual a outra empresa, concorrente ou não, dessa forma a organização perde seu diferencial, conforme (BOOG, 2005).

Enfim, a valorização do Capital Humano, trata-se de um investimento, como na compra de maquinários ou melhoramento de infraestrutura, o investimento é feito na capacitação dos funcionários, esperando um retorno positivo. Desta forma, a criatividade e a inovação se torna fundamental, para manter colaboradores atraídos pelas respectivas empresas, fazendo com que o profissional destaque-se acarretando lucros e uma imagem de sucesso para a organização.

O capital Humano é o grande foco deste trabalho de investigação, e se pode perceber que ele é um dos principais fatores a ter em conta no desenvolvimento e crescimento das organizações de um modo geral.

Configura-se, então, um novo modelo de interpretação das deficiências, o qual perde seu caráter de atributo individual e passa a ser um fenômeno contingencial que remodela as ações sociais, procurando ajustar o ambiente também à natureza das pessoas com deficiência. O pressuposto é de que a pessoa com deficiência deva ser incluída na sociedade e no trabalho tendo por parâmetro suas potencialidades, e que as organizações e a sociedade precisam se ajustar para garantir a plena participação dessas pessoas. Contudo, é necessário sublinhar que essa é uma matriz de interpretação recente que precisará de tempo para ser incorporada, conforme afirma (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2004).

No que diz respeito ao desenvolvimento de habilidades e de competências por meio da promoção de condições de aprendizagem das pessoas com deficiência, verifica-se que o Estado vem desenvolvendo ações para garantir espaços educacionais que fomentem e promovam a potencialização das capacidades individuais.

Essas estratégias, “isoladamente ou em rede, serão colocadas em funcionamento com o objetivo de garantir a cada um dos sujeitos colocados sob o espectro de atuação do Estado, sua permanente inclusão no jogo do mercado” (LOPES; LOCKMANN; HATTGE, 2013, p. 49).

Na conjuntura de uma sociedade regulada pela necessidade de participação de todos, nisso o Estado vem reiterando a necessidade de mais aprimoramento dos sistemas educacionais e organizacionais (público e privado), visando a garantir

condições de acesso, permanência, participação e aprendizagem, por meio da oferta de serviços e de recursos de acessibilidade que eliminem as barreiras e promovam a inclusão plena.

Em nossos dias, o respeito a individualidade tem respaldado as ações para o desenvolvimento de uma melhor conduta, a qual deve ser flexível e permanentemente ativa, além de trabalhar colaborativamente para o futuro em um mundo descentralizado.

Esse olhar inclusivo em ambiente laboral dar-se de melhor modo com a inserção da política pública de inclusão da pessoa com deficiência desde a criação da área de direitos humanos no governo federal que atuam por dignidade e contra discriminação e violação dos direitos. Uma gestão responsável trará avanços para mais pessoas com deficiência em ambiente de capital humano laboral.

Medidas efetivas de eliminação de barreiras nesse contexto são necessárias para a promoção de autonomia das pessoas com deficiência. A participação inclusiva de todos nas diversas empresas é uma das condições elementares para a promoção da autonomia, à desenvolve-se a partir da acessibilidade.

No que concerne ao trabalho, reafirma a ideia de inclusão de todas as pessoas com deficiência, de forma digna e integral (BRASIL, 2007).

A inclusão da PcD pressupõe acessibilidade em diversos níveis: arquitetônico (eliminação de barreiras físicas), comunicacional (eliminação de barreiras de comunicação interpessoal), metodológica (eliminação de barreiras nos métodos de estudo, trabalho etc.), instrumental, (eliminação de barreiras nos instrumentos e ferramentas de trabalho), programática (referente a políticas públicas, normas e regulamentos) e de atitude (preconceitos, estigmas, discriminação (SASSAKI, 2006).

Com a globalização, a fusão das empresas e a pressão de organismos internacionais e de movimentos sociais, tanto a gestão da diversidade, quanto as políticas de ação afirmativa, passam a ser uma realidade a ser gerida pelas organizações.

Esse esforço conjunto entre indivíduo e organização possui como objetivo final o aumento na motivação, na satisfação e no desempenho dos colaboradores.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Através do estudo dos meios pelos quais o legislador brasileiro efetivou direito e princípios previstos na Convenção de Nova Iorque, realizados os ajustes à realidade brasileira, faz-se apreciação crítica sobre avanços e retrocessos, mas, sobretudo, sobre aspectos a serem melhorados e até desconstruídos. Destaca-se a questão da capacidade civil das pessoas com deficiência.

Este é o ponto: operadores jurídicos, além de outros atores sociais, ainda não se adaptaram à dinâmica funcional dos novos paradigmas da inclusão social carreados pela Convenção de Nova Iorque e pela legislação de regência. Devido ao grave desapontamento que gera as pessoas destinatárias da nova ordem, as quais se veem frustradas entre ter direitos e não os ter como exercitá-los, à falta de massa crítica qualificada o bastante para compreender as nuances da inclusão.

Impressiona particularmente a disfuncionalidade da jurisdição constitucional sobre o assunto. Sugere-se, desse modo, que a hermenêutica constitucional seja reorientada, o que se considera possível com o escrutínio desse mesmo universo de destinatários da ordem jurídica, consoante o lema universal, cunhado desde o advento da Convenção de Nova Iorque, que diz: “nada de nós, sem nós!”.

Ora, como compreender a dinâmica dos direitos humanos das pessoas com deficiência sem avaliar as hipóteses relacionadas com esse universo social com alteridade, ou fazê-lo sem empatização ou não compondo esse mesmo segmento social, em todo ou separadamente.

Um quadro, em particular, emerge como grave e pede urgente revisionamento, inclusive por provocação de ação de Tribunal Internacional (que o Protocolo Facultativo denomina de “Comitê”).

Entendemos que, pela promoção de condições de acesso, participação e aprendizagem, a modulação das condutas das pessoas com deficiência tem instituído formas de serem participativas, autônomas, flexíveis e aprendizes. É preciso, a inclusão social de todos.

Esta pesquisa e reflexão visa ajudar, aos nossos contemporâneos, com orientações úteis para a construção de uma sociedade harmoniosa num mundo mais respeitoso com o humano. É neste sentido de interligação da gestão do capital humano e a adequada visão de inclusão social das pessoas com deficiência ganham interesse global.

## REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Maria Thereza Pompa. **Capital Intelectual**. São Paulo: Atlas, 2000.
- BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. – 4ª. ed. – São Paulo: Atlas, 2008.
- BOOG, G. **Gestão de Capital Humano**, São Paulo: Gente, 2005.
- BRASIL. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. – 2ª. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007.
- CARMO, Deisiane Ribeiro; DE SANTANA, Lídia Chagas; TRIGO, Antonio Carrera. A Valorização do capital humano nas organizações: um estudo de caso da R&B Comercial. **Revista de Iniciação Científica–RIC Cairu**, jun, 2015, 2.02: 133-155.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L.; SCHERER, F. L. Inclusão no mercado de trabalho: um estudo com pessoas portadoras de deficiência. Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 28, 2004, Curitiba. **Anais eletrônicos**. Curitiba: EnANPAD, 2004. CD-ROM.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. Atlas, 2003.

\_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas**. – 6ª ed. – Rio de Janeiro: Campus, 2005.

COUTINHO, L. S.; DELFINO, L. S.; COSTA, M. Sc. W. L. **Pessoas: Principal fonte de competitividade organizacional**, 2009. Disponível em: <academia.edu.br>. Acesso em: 15 mar. 2020.

CRAWFORD, Richard. **Na era do capital humano: o talento, a inteligência e o conhecimento como forças econômicas**. Seu impacto nas empresas e nas decisões de investimento. São Paulo; Atlas; 1994.

DELEUZE, Gilles. **Post-scriptum sobre as sociedades de controle: conversações**. Rio de Janeiro: Trinta e Quatro, p. 226, 1992.

FRATTALLONE, R. Persona. In: LEONE S.; PRINITERA, S. **Nuovo dizionario di bioetica**. Roma: Città Nuova Editrice, 2004. pp. 856-863.

LOPES, M.; LOCKMANN, K.; HATTGE, M. Políticas de Estado e inclusão. **Revista pedagogía y saberes**, v. 38, p. 41-50, 2013.

MARTINS, P. G.; LAUGENI, F. P. **Administração da produção**. – 2ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2005.

PAULA, I. C. **Il concetto di persona e la sua rilevanza assiologica: i principi della bioetica personalista**. Medicina e Morale, n. 2, p. 265-278, 2004.

RAMOS, Dalton Luiz; LUCATO, Maria Carolina. O conceito de pessoa humana da bioética personalista (personalismo ontologicamente fundado). **Revista Pistis & Praxis: Teologia e Pastoral**, 2010, 2.1: 57-75.

POSSENTI, V. **La Bioética alla ricerca dei principi: la persona en Medicina e Morale**. 1992.

REFATTI, S.; SANTOS, J.A.P. A evolução do capital humano nas organizações. In: **Revista Facider**, n. 3, maio., 2013. Disponível em: <<http://seicesucol.edu.br/revista/index.php/facider/article/view/35>>. Acesso em: 18 jan. 2013.

SASSAKI, Romeu Kazume. **Inclusão**. 3. ed. Rio de Janeiro: WVA, 1999.

\_\_\_\_\_. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. – 7ª. ed. – Rio de Janeiro: WVA, 2006.



SGRECCIA, E. **Manual de bioética I: fundamentos e ética biomédica.** – 2ª ed. – São Paulo: Loyola, 2002.

SILVA, Otto Marques da. **A epopeia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje.** São Paulo: Cedas, 1987.

STEWART, Thomas A. **Capital intelectual-** 6ª Ed. Tradução de Ana Beatriz Rodrigues e Priscilla Martins Celeste. Rio de Janeiro: Campos, 1998.

TEIXEIRA, A. **Capital Humano e Capacidade de Inovação, Contributos para o estudo do crescimento económico português, 1960-1991.** Lisboa: Conselho Económico e Social, 1999.

ZAFALON, Antonio Marcio; DUARTE, Marcio; RODRIGUES, Alice. A importância do capital humano nas empresas. **Departamento de Ciências Contábeis– Universidade Estadual de Maringá,** 2006. Disponível em: <[www.academia.edu](http://www.academia.edu)>. Acesso em: 16 mar. 2020.