

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA  
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM  
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

DANIELE GOMES DA SILVA CAMPELO  
DARLLY RAIZA MOURA DA SILVA  
WALFREDO VICENTE DA SILVA FIALHO

**O PAPEL DO RH NA INCLUSÃO DA PESSOA COM  
DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO**

RECIFE/2021

DANIELE GOMES DA SILVA CAMPELO  
DARLLY RAIZA MOURA DA SILVA  
WALFREDO VICENTE DA SILVA FIALHO

## **O PAPEL DO RH NA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do título de tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Professor Orientador: Diego Leonel

RECIFE/2021

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

C193p Campelo, Daniele Gomes da Silva.

O papel do RH na inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho / Daniele Gomes da Silva Campelo, Darlly Raiza Moura da Silva, Walfredo Vicente da Silva Fialho. - Recife: O Autor, 2021.

25 p.

Orientador(a): Esp. Diego Leonel Alves Sá.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2021.

Inclui Referências.

1. Preconceito. 2. Responsabilidade. 3. Inclusão. 4. Gestão. 5. Adaptações. I. Silva, Darlly Raiza Moura da. II. Fialho, Walfredo Vicente da Silva. III. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

*Dedicamos esse trabalho a nossos pais.*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, que me proporcionou uma oportunidade de aprendizado, me deu forças para continuar buscando o meu sonho mesmo em meio às dificuldades e aos desafios que surgiram durante uma pandemia mundial. Agradeço também ao meu querido esposo que me incentiva e me motiva todos os dias a alcançar minhas metas, aos meus pais que me apoiam e que me direcionaram aos melhores caminhos e aos familiares pelo incentivo. Quero estender meus sinceros agradecimentos a UNIBRA, que nos permitiu continuar lutando, se adequando às novas rotinas e buscando atender os seus alunos da melhor forma. Aos nossos professores e orientadores e coordenadores que pacientemente nos estimularam ao aprendizado e agregaram conhecimentos para o nosso crescimento e para nossa evolução profissional.

**Daniele Gomes da Silva Campelo**

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus pela minha vida, por toda a minha saúde em um período tão difícil e complicado que estamos passando mundialmente. A toda minha família por todo incentivo e força que me passaram durante todo o curso, agradeço também a todos que formam a UNIBRA e aos meus colegas de trabalho por tanta compreensão.

**Darilly Raiza Moura da Silva**

A Deus por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades em um ano tão difícil, onde uma pandemia mudou nossos hábitos e trouxe dúvidas sobre o futuro.

A esta Universidade, direção e administração que oportunizaram este momento. Aos meus pais, pelo amor, incentivo e apoio incondicional. E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado!

**Walfredo Vicente da Silva Fialho**

*“Ninguém ignora tudo. Ninguém sabe tudo.  
Todos nós sabemos alguma coisa. Todos  
nós ignoramos alguma coisa. Por isso  
aprendemos sempre.”  
(Paulo Freire)*

## SUMÁRIO

<b>SUMÁRIO</b> .....	7
<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO</b> .....	10
<b>OBJETIVO GERAL</b> .....	12
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	12
<b>JUSTIFICATIVA</b> .....	13
<b>O PAPEL FUNDAMENTAL DA GESTÃO DE PESSOAS NA INCLUSÃO DE DEFICIENTES NAS ORGANIZAÇÕES</b> .....	15
<b>COMO AS EQUIPES SE COMPORTAM EM RELAÇÃO A DIVISÃO DE TAREFAS COM OS COLABORADORES DEFICIENTES?</b> .....	17
<b>3 RESULTADOS</b> .....	18
<b>3.1 A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS ORGANIZAÇÕES REFERENTE A INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS</b> .....	19
<b>4 DISCUSSÃO</b> .....	20
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	22
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	24

# O PAPEL DO RH NA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

**Daniele Gomes da Silva Campelo**  
**Darilly Raiza Moura da Silva**  
**Walfredo Vicente da Silva Fialho**  
**Prof.º Diego Leonel**

**RESUMO:** As principais dificuldades em lidar com funcionários deficientes no ambiente de trabalho, estão relacionadas, principalmente, a falta de informação e desinteresse nos conceitos de inclusão. São abordados temas relacionados às causas sociais reforçando a atuação e o papel da gestão de pessoas e sua responsabilidade em promover a inclusão no ambiente corporativo, especialmente de PCD's, tomando como base a convivência e os exemplos diários com este grupo de pessoas. Conhecer as dificuldades e os desafios enfrentados por deficientes no seu dia a dia, tem sido um dos principais objetivos na construção desse TCC. Críticas às empresas foram necessárias, após descobrirmos, através das pesquisas, o quanto é crescente o interesse em não “perder” e mínimo o interesse em buscar incluir e gerar talentos, além de que contratam deficientes (apenas) por cumprimento da lei. As críticas estão presentes a fim de possibilitar uma troca de informações e ampliar o ponto de vista em apoio a causa. Além disso, foi imprescindível argumentos e análises a respeito de temas como inclusão e deficiência (de forma geral) e ressaltar a importância de promover esta causa, em forma de combate ao preconceito.

**Palavras-chave:** Preconceito. Responsabilidade. Inclusão. Gestão.

**ABSTRACT:** The main difficulties in dealing with disabled employees in the work environment are mainly related to the lack of information and lack of interest in the concepts of inclusion. Topics related to social causes are included, reinforcing the role and role of people management and its responsibility to promote inclusion in the corporate environment, especially of PCDs, based on the daily experience and examples with this group of people. Knowing the difficulties and challenges faced by people with disabilities in their daily lives has been one of the main objectives in the construction of this TCC. Criticism of companies was necessary, after discovering, through surveys, how much interest is growing in not “losing” and how little interest is in seeking to include and generate talento, in addition to hiring people with disabilities (only) in compliance with the law. Criticism is presente in order to enable an exchange of information and broaden the point of view in support of the cause. In addition, arguments and analysis about topics such as inclusion and disability (in general) were essential and to empharsize the importance of promoting this cause, in the form of combating prejudice.

**Keywords:** Prejudice. Responsibility. Inclusion. Management.



## 1 INTRODUÇÃO

O interesse pelo tema surgiu observando o comportamento de um grupo de pessoas com alguns tipos de deficiência física em seus locais de trabalho.

Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (**IBGE**), avaliamos que apenas 3,5 % dos deficientes físicos trabalham com carteira assinada.

De acordo com este estudo, essa porcentagem de pessoas com deficiência que trabalham, atuam em suas funções por causa da lei que foi criada no Brasil em 1991, denominada lei de cotas [**art. 93 da Lei (Nº 8.213/91)**].

A lei de cotas, exigem que as empresas que possuem mais de cem funcionários incluam pessoas com deficiência.

Sabendo de todas as dificuldades e preconceitos que os deficientes enfrentam para ingressar e permanecer no ambiente de trabalho (mesmo com a lei para a inclusão), este texto abordará todos os problemas e desafios, além de possíveis respostas e soluções que possam viabilizar meios de inclusão.

A falta de responsabilidade das empresas, também vem chamando muita atenção para que cada vez mais tenhamos conhecimento e possamos manter em mente que o preconceito infelizmente ainda existe, mas que precisa ser combatido.

Além de enfatizar essas dificuldades, esboçaremos a importância da gestão de pessoas e o seu papel na promoção da inclusão dentro das organizações.

Portanto, o grande conceito desta pesquisa, além de conscientizar, pretende identificar problemas a fim de buscar respostas que possibilitem a mudança de comportamento das pessoas em relação a condição física de outras.

## 2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

A proposta de abordar um tema bastante comum, porém pouco chamativo surgiu com o interesse em conhecer sobre a necessidade da responsabilidade social nas empresas, principalmente, na inclusão de pessoas com deficiência física no ambiente organizacional.

A curiosidade de entender o comportamento de empregados e empregadores que convivem com pessoas deficientes, assim como a atuação da gestão de pessoas em todo o processo, desde a preocupação com ferramentas de contratação, até a sensibilização e movimentação de incentivo e apoio dentro das organizações, nos permitiu trazer à tona tudo o que diz respeito a inclusão desse grupo de pessoas no mercado de trabalho.

Vale ressaltar, que atualmente a maioria das empresas buscam gerar mais meios de acessibilidade e promover igualdade no ambiente organizacional. Porém ainda é um projeto muito “tímido” e bastante longo de se desenvolver. Será que se todos os indivíduos, bem como as empresas teriam tantas dificuldades de promover igualdade e garantir oportunidade às pessoas deficientes, se buscassem talentos através de seu nível de conhecimento e qualificação, em vez de analisarem apenas sua condição física? E se todos tivéssemos obtido o costume de conviver de forma igualitária e sem impactos estrondosos como tem sido, ainda assim, teríamos a insensibilidade de parecer lidar com pessoas diferentes de nós?

Nosso questionamento e o grande problema trazido neste trabalho acadêmico, visa uma busca pela igualdade e acessibilidade a pessoas que possuem as mesmas capacidades intelectuais. Suas dificuldades e suas barreiras, se tornam sim um desafio diário e maior do que os das pessoas que não possuem deficiência, mas sua competência e grau de produtividade se tornam idênticas, comprovando que suas limitações não prejudicam sua produtividade. Obviamente, o período de projeção e entrega podem ser um pouco maiores devido a coisas simples, como ir ao banheiro ser um processo mais lento do que os outros, bem como seu traslado dentro das empresas. Por estes motivos, questionamos o quanto as empresas estão preparadas para comportar funcionários com limitações físicas? Quais as suas preocupações em relação a esta problemática?

Além de apenas promover e divulgar meios de conscientização, o que as empresas podem fazer para melhorar e criar meios que possibilite a acessibilidade

desde de sua locomoção, até as relações interpessoais, a competitividade, sem gerar impactos e desconfortos, além da preocupação em não reter talentos, mas sim gerar pessoas que se sintam capazes de realizar as mesmas atividades que qualquer um?

Pensando nisto, considera-se que cada empresa ainda tem muito o que agregar na questão da inclusão. E sabendo disto, a apresentação deste conteúdo foca especialmente na resolução ou nas possibilidades de mudança, visando compreender os principais desafios de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, considerando os seus direitos e incluindo os deveres e as responsabilidades sociais de todos os envolvidos.

## **OBJETIVO GERAL**

Analisar como as empresas e seus funcionários se comportam ao receber pessoas com deficiência física, levando em consideração as dificuldades enfrentadas por eles, observando ainda o papel da gestão de pessoas nesse processo, objetivando tornar o ambiente organizacional acessível a todas as pessoas de acordo com o que podem agregar com seus talentos.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Analisar o papel e a importância da gestão de pessoas na inclusão de deficientes dentro das organizações;
- Observar o comportamento dos funcionários na divisão das tarefas;
- Reconhecer que talento, competência e conhecimento independem da condição física;

## JUSTIFICATIVA

Diante do exposto, podemos ver que o Estado criou uma lei que visa inserir os deficientes no mercado de trabalho, mas não se preocupou em proporcionar instrumentos hábeis e eficazes para viabilizar tal inserção tão importante para a sociedade.

Avaliando a despreparação destes trabalhadores para atuarem no mercado de trabalho, nosso estudo busca promover meios e motivos para que as corporações não os lancem nas empresas com a intenção de apenas realizar as atividades por cumprimento de leis.

Sabe-se que o ônus de capacitar estes novos trabalhadores é de iniciativa privada, que tem de despender valores e tempo para preparar essas pessoas para exercerem efetivamente suas funções.

Além do problema da qualificação dos deficientes, as empresas encontram vários obstáculos para fazerem cumprir o determinado na referida lei. Cita-se, por exemplo, a adequação do candidato ao perfil da empresa, pois, dependendo de sua área de atuação, seja ela indústria, comércio ou prestação de serviços, os candidatos não podem ser aproveitados em todos os tipos de tarefa. Pensando nisto, este artigo visa gerar uma enorme gama de possibilidades agregando métodos e trazendo novas perspectivas de mudança para os gestores.

Apesar das dificuldades encontradas e dos possíveis custos que as empresas podem adquirir, ainda assim é possível conscientizá-las de que a escolha de um profissional bem qualificados, independentemente de sua condição física, trará muito mais benefícios e retorno e menos prejuízos.

Para alguns empregadores, a falta de informação e pessoal qualificado para a contratação das pessoas com deficiência dentro das empresas, atrapalha e muito o desenvolvimento do trabalho como um todo tanto para a organização, quanto para o próprio funcionário. O fato é que o grande marketing social é predominante por partes das empresas, para mascarar o preconceito em contratar as pessoas deficientes.

Sabendo disto, descobrimos o quanto é imprescindível a atuação da gestão de pessoas nesse processo. A importância do papel do gestor é o diferencial nesta situação.

Em alguns casos, temos exemplos de empresas que admitem deficientes apenas por cumprimento de leis e acabam sendo irresponsáveis, não garantindo a segurança e nem se preocupando em averiguar as melhores formas de inserção, acabam os expondo a condições que potencializam acidentes de trabalho, os quais, muitas vezes, poderão ser fatais.

As empresas na maioria das vezes, visam a lei e acham que estão realizando o seu papel social, pois atingiram a cota prevista, independente das consequências que este trabalho poderá acarretar a estas pessoas. Caso ocorra algum acidente, a família será indenizada, mas a única preocupação da empresa é cumprir a lei e evitar as multas.

Este infelizmente é o pensamento da maioria dos aplicadores do direito, pois o que realmente importa é cumprir a dispositivo legal. As consequências ficarão por conta da iniciativa privada, que realizou a contratação.

O sistema de cotas é um grande avanço para a inclusão desta minoria no mercado de trabalho, mas conforme os direitos constitucionais do ser humano, todos são iguais perante a lei, então seria desnecessário tal sistema, que só existe para poder forçar a sociedade a respeitar um direito garantido pela constituição.

Portanto, não se trata de diferenças físicas, mas do espaço e das condições impostas pelo sistema que são desiguais, principalmente quando se trata de igualdade de direitos do ser humano.

Contudo, é imprescindível a presença do trabalho do profissional de serviço social nas empresas privadas, para intervir nos direitos do empregado e empregador.

O ideal seria que todas as categorias da sociedade tivessem a sensibilidade de ajudar esta minoria tão desvalorizadas e proporcionalmente prejudicada pelas dificuldades do sistema.

## O PAPEL FUNDAMENTAL DA GESTÃO DE PESSOAS NA INCLUSÃO DE DEFICIENTES NAS ORGANIZAÇÕES

Em 2021, completou 30 anos que a lei de cotas para deficientes [art. 93 da Lei Nº 8.213/91 (Brasil 1991)] e regulamentada pelo decreto nº3.298 de 1999, foi aprovada.

Esta lei foi criada com o objetivo principal de garantir e possibilitar a inserção de pessoas deficientes no mercado de trabalho.

A inclusão para as pessoas com deficiência no ambiente corporativo, iniciou com a existência da lei de cotas [art. 93 da Lei Nº 8.213/91 (Brasil 1991)], a qual tornou possível o acesso destes às organizações. Agora mais do que nunca, as empresas precisam reinventar um processo de recrutamento como os demais, além de exigir uma melhor preparação e habilidades para exercer o papel de gestor e influenciar, informar e trazer à tona questionamentos positivos a respeito de funcionários portadores de deficiências nas empresas.

Sabendo disto, qual e como será feito o papel dos gestores de Recursos humanos e de pessoas, no processo seletivo e na adequação de meios para tornar os funcionários mais sensibilizados, e por fim, mantê-los informados, a fim de buscar um ambiente corporativo mais humanizado e menos preconceituoso?

Como se sabe, existe grande preconceito por parte da população relacionado a várias causas de interesse social. E o cenário não é diferente no tratamento com as pessoas com deficiência (PCD). Sejam por motivos altamente banais como simplesmente a indiferença, que está totalmente ligada a cultura e (a falta de) educação do indivíduo, quanto por falta de informação sobre as dificuldades e desafios diários enfrentados pelos mesmos, bem como a capacidade intelectual que possuem, independente da sua condição física.

Um dos principais problemas que pessoas com deficiências enfrentam no ambiente de trabalho, são questões ligadas a falta de oportunidade e os salários.

A maioria dos profissionais com deficiência, ainda enfrenta dificuldades mais específicas, porém não menos incômodas. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), cerca de 57% já relataram ter sido vítimas de bullying no ambiente de trabalho e 62% relataram outras dificuldades enfrentadas no meio corporativo. Desse percentual, o a maioria relata dificuldades em encontrarem oportunidades de emprego, Cerca de 66% (IBGE).

O gestor de pessoas tem como objetivo analisar a capacidade e as formações de cada candidato para incluir no ambiente da organização, de acordo com as necessidades da empresa.

Quando falamos de analisar pessoas com deficiência (PCD), ou passar a ser mais cuidadosos, é pelo fato de não só analisar o currículo e alocar na área correta, mas também analisar o potencial para assim poder direcioná-lo para o setor mais adequado. De acordo com o **Instituto Ethos (2002)**, promover e inserir a diversidade dentro da empresa é “promover a igualdade de chances para que todos possam desenvolver seus potenciais” (p.11). Esse caminho proporcionaria então um modelo de sociedade mais sustentável, desenvolvida e inclusiva. E “a partir do momento em que a contratação de pessoas vindas de minorias tornou-se inevitável, as empresas começam a incorporar a diversidade em suas práticas de gestão”(Bahia, & Santos, 2009, p, p.142).

Quando já contratado, a área da gestão de pessoas tem a missão de observar sua adaptação dentro da organização e se seu ambiente está adequado para o desenvolvimento de sua função, além de incentivar e concretizar aos demais a manter o local agradável e sem discriminação. E apresentar que é de suma importância a oportunidade de incluir pessoas com deficiência (PCD) dentro do mercado de trabalho.

Sabemos que o setor de Recursos humanos tem muita área burocrática para dirigir, mas também possui o dever de preocupar-se com acessibilidade e mostrar que com pessoas com deficiência (PCD) temos muito a ensinar e aprender. Além de ter o papel fundamental de gerar talentos, para fortalecer a convicção de superação e força de vontade e mostrar que é possível enfrentarem os obstáculos que virão nessa nova jornada de adaptação na empresa, mas que trarão de retorno ainda mais conhecimento e experiência.

O treinamento é importante para estudo das técnicas a serem desenvolvidas e o gestor de pessoas tem que prepará-los com eficiência, entendendo suas limitações.

Então dessa forma, o gestor não pode transparecer discriminação e nem como se diz popularmente “pena”, e sim analisar quais treinamentos serão mais eficazes para cada deficiência. E segundo o **instituto Ethos (2002)**, ainda há vários benefícios no processo de inclusão, como sociais, de imagem, clima organizacional, e aumento de produtividade.



Portanto, o papel da gestão de pessoas, consiste na em precisão e análise de forma coerente, além de observar quais são as áreas que aquela empresa pode incluir PCD' s e como essa atitude pode contribuir para ambos e não apenas para cumprir uma lei, e também pensar que aquele ser humano tem capacidade independente de suas limitações e que pode colaborar para o crescimento da empresa junto com os demais. "O diverso traz para a empresa a possibilidade de ver novas oportunidades no seu negócio, além de prepará-la para demandas específicas de diferentes universos que incorpora"(Instituto Ethos, 2002, p. 19).

### **COMO AS EQUIPES SE COMPORTAM EM RELAÇÃO A DIVISÃO DE TAREFAS COM OS COLABORADORES DEFICIENTES?**

A divisão do trabalho corresponde à especialização de tarefas com funções específicas, com finalidade de dinamizar e otimizar a produção industrial. Esse processo produz eficiência e rapidez ao sistema produtivo. A classificação das pessoas com deficiência e a análise das atividades de trabalho servem de base para o desenvolvimento da inclusão que visa qualificar as pessoas com deficiência para o trabalho, adequar o local de trabalho e ambiente (espaços, artefatos, acessibilidade e relações sociais) e posteriormente realizar, no estágio profissional, o acompanhamento psicossocial e do desenvolvimento técnico com a análise da atividade das pessoas com deficiência nos postos. Cada posto possui em sua particularidade, um conjunto de tarefas que podem ser subdivididas em etapas ou sub tarefas.

A análise da tarefa permite a identificação de postos de trabalho cujas exigências estão ao alcance das capacidades dos trabalhadores com deficiência e postos de trabalho próprios para essas pessoas, assim como a identificação de postos que necessitam de modificações, já que identificam as exigências e as limitações impostas pela tarefa. A divisão de tarefa faz com que o trabalhador adquira, com a tarefa repetitiva, uma agilidade maior e com isso fique "treinado" na execução de seus movimentos, provocando assim uma diminuição no tempo gasto, o resultado é o aumento da produção em todo período de trabalho.

A gestão de uma empresa geralmente tenta atribuir atividade as pessoas com deficiências de acordo com suas limitações, mas sempre integrando o mesmo junto

ao resto da equipe, fazendo com que sua contribuição seja de extrema importância como qualquer outra. Assim, teremos um mercado de trabalho para vez mais inclusivo e acolhedor, como deveria ser.

### **3 RESULTADOS**

#### **TALENTO, COMPETÊNCIA E RECONHECIMENTO INDEPENDEM DA CONDIÇÃO FÍSICA**

Tornar-se deficiente ou eficiente?

Por exemplo, por conta da privação de um dos órgãos dos sentidos, a pessoa com deficiência visual acaba expandindo outros órgãos como o olfato, o tato e a audição. Esses órgãos são muito mais aguçados para eles do que para qualquer outra pessoa.

Um outro exemplo são as pessoas amputadas dos braços. Essas, precisam aprender a usar os pés no lugar dos braços. Já imaginaram? Eles fazem o serviço de casa, dirigem, digitam e escrevem: tudo com os pés.

Como dizia Albert Einstein: "A imaginação é mais importante que o conhecimento". Sendo assim, damos asas à imaginação... E haja imaginação. São inúmeras as mudanças que ocorrem na vida de alguém quando este se torna uma pessoa com deficiência, precisam aprender a desenvolver várias técnicas e habilidades que até então nem imaginavam que conseguiriam.

As organizações, empresas estão sempre em busca de profissionais diferenciados independente de condições físicas que se destacam em suas áreas e ajudem a empresa crescer.

Profissionais que se sentem limitados ou que não tem chances de expor suas ideias ficam desmotivados mesmo que diante da sua deficiência sabendo do seu potencial, acabam deixando as empresas ou trocando por outras.

O comprometimento é uma via de mão dupla, assim como os funcionários devem estar engajados com a empresa, a mesma precisa se comprometer com os talentos independentes de sua deficiência física.

Os gestores que se empenham têm mais chances de reter os funcionários excepcionais e obter mais produtividade deles.

Primeiro passo é identificar a necessidade, e através deste que a pessoa com deficiência poderá desenvolver seus talentos, seu potencial como também sua capacidade produtiva.

### **3.1 A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS ORGANIZAÇÕES REFERENTE A INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS**

Atualmente, o exemplo que se segue de inclusão de profissionais com deficiência no ambiente de trabalho, ainda tem sido pouco seguido pelas empresas de modo geral.

Profissionais com deficiência, ainda é grupo muito reduzido e pouco valorizado no mercado de trabalho.

A promoção da inclusão neste segmento, tem sido uma arma poderosa de combate ao preconceito e desvalorização do profissional deficiente, porém ainda é desenvolvida em baixa escala, pouco propagada e aderida nas empresas.

O que tem causado grandes desconfortos a estes profissionais, é o direcionamento às funções que não valorizam seu potencial e desenvolvimento profissional e pessoal, como atividades e procedimentos básicos e em menor proporção, alegando que o exercício será realizado com mais excelência e aproveitamento. Além disto, o que tem pesado também são as oportunidades quase escassas nas áreas que escolheram seguir.

Hoje em dia, sabemos que a grande maioria das empresas não valorizam e apoiam estas pessoas, porém há muitas que utilizam o grande potencial de sua marca e usam como estratégia criar alguns meios e possibilidades de promoverem inclusão destes profissionais, a fim de garantir uma boa visibilidade social.

Muitas dessas empresas encarregam funções que faz com que as PCD's tenham contato direto com clientes deficientes, para melhor atendê-los e garantir a competitividade no mercado. Contudo, sabemos que o ideal seria a contribuição de forma espontânea e sem interesses, mas estamos falando de organizações, não é mesmo? Todos precisam sair ganhando, mas com respeito. O que tem peso, é dar início a qualquer forma de inclusão, a fim de agregar valor não apenas à empresa, mas a sociedade em geral.

## 4 DISCUSSÃO

Como já mencionado no decorrer deste artigo, a lei de cotas [**art. 93 da Lei Nº 8.213/91 (Brasil 1991)**], foi criada para proporcionar a portadores de deficientes físicos ingressarem no mercado de trabalho, com a promulgação desta lei, agora é possível que a pessoa com deficiência passe a ser beneficiada com o auxílio inclusão ao exercer atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do Regime Geral da Previdência Social (RGPS).

Sabe-se que mesmo buscando formas de inserção e conscientização, grande parte das empresas ainda se mostram resistentes e incisivos para essas contratações. Além disto, algumas organizações tentam burlar a lei e contratam pessoas com um tipo de deficiência específica, de forma que cause o mínimo de dedicação especialmente para estes por parte das empresas, a fim de demandar menos tempo para o deficiente e mais tempo para a produção. Desta forma, a empresa continua “dentro da lei”, eliminando a possibilidade de haver qualquer “irregularidade” e possíveis multas para as mesmas.

Mas o que leva essas empresas a pensarem que o papel de um deficiente físico é apenas “preencher vagas instituídas por lei” e os enxergam como funcionários intelectualmente e profissionalmente preparados para assumir as mesmas responsabilidades de qualquer um outro?

Este questionamento intriga leitores devidamente informados sobre este assunto. E este é o ponto. A informação, ou melhor, a falta de informação tem provocado um “burburinho” nas organizações que não buscam se atualizar e conhecer as necessidades de seus funcionários (com algum tipo de deficiência).

Os investimentos por parte das empresas em profissionais bem informados, recrutadores altamente preparados para lidar com deficientes em seu processo seletivo e principalmente, investimentos na criação e no planejamento de eventos e divulgação para conscientização dentro das organizações tem sido quase escasso.

Acreditamos que tudo depende da forma como administramos a causa, e processamos a informação e só assim buscar promover a inclusão de forma saudável, ética, ressaltando que a lei de cotas é importante não apenas para a empresa, mas sim para os deficientes terem oportunidades de agregar seus valores e possuir “voz” no meio de uma sociedade tão desinformada.

Em 2019, o governo iniciou um projeto que descarta qualquer obrigação das empresas contratarem deficientes físicos e apenas atribuírem um pagamento de dois salários-mínimos aos mesmos.

Parece uma piada, mas não, não é. Isso realmente entrou em discussão entre a câmara dos deputados.

Por um momento, derruba qualquer esperança que haja em promover igualdade na sociedade e em ambientes corporativos. Chega a ser lamentável essa postura partindo de órgãos públicos, os mesmos que têm obrigação de propagar a inclusão. Mas vamos aos resultados!

Alguns advogados e especialistas justificaram que não há coerência nesta iniciativa, uma vez que a lei de cotas existe justamente para dar voz a esta minoria. Para inseri-los e incluí-los no mercado de forma não igualitária (infelizmente, pois ainda há muita gente desinformada e preconceituosa precisando rever suas posturas), porém mais justa possível.

Apesar de (incrivelmente) entrar em análise a proposta não vigorou, por fortes críticas em oposição.

Entendamos o seguinte: A proposta e o grande objetivo é convencer que há um aprendizado acima disso tudo e que a valorização e o conhecimento estão além da lei, é um aprendizado humanístico e como resultado traz muitos benefícios às empresas por passar a impressão de responsabilidade social e jurídica, humanidade e inclusão.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego, (Brasil 2007) pessoas com deficiência são garantidas pela Constituição Federal de 1988 e leis complementares (**Lei. 7.853/89**), além de normas internacionais (Convenção 159-83 OIT e a Convenção Interamericana Para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Pessoas Portadores da Deficiência. Mesmo assim, o que sabemos a respeito de inclusão ainda é muito pouco comparado a realidade de profissionais deficientes físicos, que buscam a cada dia ser tratados como pessoas capazes de desenvolver suas atividades, com reconhecimento e integridade.

Segundo **Bahia e Santos (2009)**, as empresas passam a buscar a inclusão, ensejando "ambientes de trabalho mais receptivos a trabalhadores tradicionalmente discriminados, estigmatizados ou marginalizados"(p. **146**). Dessa forma, as empresas contratam e procuram manter e desenvolver mais pessoas com deficiência, proporcionando-lhes a certeza e o direito de buscar desenvolvimento pessoal e profissional, despertando também o interesse que essas pessoas têm em sair da zona de conforto e procurar viver de forma mais independente.

Não temos a fórmula mágica para mostrar ao mundo e fazer as pessoas entenderem que o talento, a dedicação, a força de vontade, o querer a prender e realizar independe da condição física. De acordo com **Ribeiro e Carneiro (2009)** algumas empresas procuram frisar os altos níveis de periculosidade em suas atividades e que as limitações físicas ou intelectuais impediriam pessoas com deficiência de realizar algumas atividades e estariam em contradição com as normas exigidas por lei para algumas funções dentro da empresa, já outras empresas, ponderam a falta de profissionais qualificados. Às vezes é necessário apenas abrir uma porta e dar o primeiro passo, para que sirva de exemplo e influência para outros.

No quesito empresa, Corporação, ambiente de trabalho, tudo o que estiver relacionado com a lei para que estes profissionais consigam uma vaga para exercer a profissão que escolheram, precisam usar o "poder" da sua marca, do seu produto, e da força que sua corporação tenha, para inserir, entrar com apoio a causa e garantir um espaço para esta minoria, e criar engajamento com a sociedade, de forma que se torne um hábito, um assunto comum e uma prática normal no dia a dia.

**Carvalho (2009)** ressalta que a inclusão não é uma ação, ou um conjunto de ações. Contudo, sabemos que não é tão simples mediante a tudo o que já foi exposto neste trabalho. Sabemos através das pesquisas, que as empresas de pequeno e médio porte, possuem mais dificuldades em admitir estes funcionários com limitações físicas e intelectuais por não ter um investimento nas plataformas necessárias e nos métodos de inserção, fatos que para seus pontos de vista podem acarretar “prejuízos” financeiros e distúrbios de funções dentro da corporação, podendo trazer uma visão de preconceito para a mesma, quando se trata de falta de estrutura e organização.

Porém, mesmo sabendo da existência dessas dificuldades, **Carvalho (2009)** afirma que a ocupação profissional é essencial na inclusão. Não podemos parar, esquecer ou simplesmente ignorar que há uma perda muito grande no quesito inclusão e é preciso estarmos conscientes de que é necessário solidificar esta causa e garantir o envolvimento mais amplo de todas as partes, seja pessoal, entre empresas, estado ou autoridades maiores.

## REFERÊNCIAS

BELMONTE, Wagner. PRADO, Raquel. **O desafio da Inclusão**. Manager. Disponível em: [https://www.manager.com.br/reportagem/reportagem.php?id\\_reportagem=1697](https://www.manager.com.br/reportagem/reportagem.php?id_reportagem=1697). Acesso em: 05 de jun. de 2020

BOGAS, João Vitor. **Por que as empresas não cumprem a lei de Cotas para PCD's?** Hand Talk. Disponível em: <http://blog.handtalk.me/lei-de-cotas-pcds/> Acesso em: 24 de mai. de 2020

CASIMIRO, Roberta. **O papel do RH na inclusão de pessoas com deficiência**. Administradores.com Café com ADM, 2013. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/o-papel-do-rh-na-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 03 de jun. de 2020

COUTO, Fabio. **Como funciona a lei de cotas de deficientes em empresas**. Sindicato dos bancários. Disponível em: <https://santosbancarios.com.br/artigo/como-funciona-a-lei-de-cotas-de-deficientes-em-empresas>. Acesso em: 04 de mai. de 2020

**COMO é a aceitação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?** Freedom, 2019. Disponível em: <https://blog.freedom.ind.br/como-e-a-aceitacao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 06 de mai. de 2020

**COMO proceder com a contratação de PCD na empresa?** Empresa em foco. Disponível em: <https://www.catho.com.br/empresa-em-foco/como-proceder-com-a-contratacao-de-pcd-na-empresa/>. Acesso em: 04 de mai. de 2020

GUIMARÃES, Mariana Panício. **Contratação de PCD: Quais as dificuldades encontradas**. Guimarães Advocacia. Disponível em: <https://www.guimaraesadvocacia.com.br/artigos/contratacao-de-pcd-quais-as-dificuldades-encontradas/> Acesso em: 05 de jun. de 2020

MONTEIRO, Líbia. OLIVEIRA, Sônia. RODRIGUES, Suely Maria. DIAS, Carlos Alberto. **Responsabilidade Social Empresarial: Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. SciELO, 2011. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-65382011000300008&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382011000300008&lng=en&nrm=iso&tlng=en). Acesso em: 16 de jun. de 2020

**O papel do RH na inclusão de profissionais com deficiência**. Talento Incluir. Disponível em: <https://talentoincluir.com.br/emprego/o-papel-do-rh-na-inclusao-de-profissionais-com-deficiencia/> Acesso em: 03 de jun. de 2020

**PESSOAS com deficiência enfrentam batalha diária no Brasil**. DW, 2011. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-br/pessoas-com-deficiencia-C3%AAncia>



enfrentam-batalha-di%C3%A1ria-no-brasil/a-15542607. Acesso em: 06 de mai. de 2020

REGINA, Andrea S. RANIERI, Eliane. OLIVEIRA, Eliane Vieira. SANO, Mariana. HELOU, Marina Medeiros. GUEDES, Mila. TYROLA, Sílvia. **Guia de Profissionais que atuam na inclusão de pessoas com deficiência (PCD's)**. Disponível em: [http://www.anamt.org.br/site/upload\\_arquivos/manual\\_pessoas\\_com\\_deficiencia\\_24420151529217055475.pdf](http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/manual_pessoas_com_deficiencia_24420151529217055475.pdf). Acesso em: 16 de jun. de 2020

SANTOS, Rafa. **PL que desobriga empresas de contratar deficientes afronta garantias**. Consultor Jurídico, 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-dez-03/pl-desobriga-empresas-contratar-deficientes-desvirtua-norma>. Acesso em: 24 de mai. de 2020

XAVIER, Luciana. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Blog B2B, 2019. Disponível em: <https://blog.cestanobre.com.br/inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 04 de mai. de 2020

Brasil (1999). Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei 7.853, de 24.10.1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. *Diário Oficial da Brasília*, DF. 21 de dezembro de 1999.

Instituto Ethos. (2002). *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. São Paulo, SP: o autor.