

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

ARIEL BARBOZA GOMES
MARIA GABRIELA LIMA SILVA
PEDRO HUGO FARIAS MACIEL DE ARAÚJO

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM
AMBIENTES CORPORATIVOS PRIVADOS –
ESTUDO DOS CASOS DE EMPRESAS PRIVADAS DA
CIDADE DO RECIFE - PE**

RECIFE/2022

ARIEL BARBOZA GOMES
MARIA GABRIELA LIMA SILVA
PEDRO HUGO FARIAS MACIEL DE ARAÚJO

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM
AMBIENTES CORPORATIVOS PRIVADOS –
ESTUDO DOS CASOS DE EMPRESAS PRIVADAS DA
CIDADE DO RECIFE - PE**

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

Professor Orientador Mestre: Horison Lopes de Oliveira

RECIFE/2022

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

I36 Inclusão De Pessoas Com Deficiência Em Ambientes Corporativos Privados: Estudo Dos Casos De Empresas Privadas Da Cidade Do Recife - Pe / Ariel Barboza Gomes [et al]. Recife: O Autor, 2022.
21 p.

Orientador(a): Prof. Horison Lopes de Oliveira.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2022.

Inclui Referências.

1. Inclusão. 2. Pessoa com deficiência. 3. Empresa privada. I. Silva, Maria Gabriela Lima. II. Araújo, Pedro Hugo Farias Maciel de. III. Centro Universitário Brasileiro - Unibra. IV. Título.

CDU: 658.3

*Dedicamos este trabalho a nosso Deus, a nós, que corremos atrás dos
nossos objetivos com garra e determinação.*

AGRADECIMENTOS

Pedro Hugo Farias Maciel de Araújo

Agradeço primeiramente a Deus pela vida e pela força dada para vencer, capacitando-me e deixando sempre audaz e capaz de alcançar os meus objetivos direcionado ao caminho certo. Gratidão pela minha mãe, por seu amor e apoio incondicional e por minha esposa e filha. Esta monografia é a prova de que os incentivos delas não foram em vão e valeram a pena. Agradecemos também aos colaboradores que dedicaram um pouco do seu tempo para responder nossa entrevista e nos ajudar a desenvolver este trabalho. Ao nosso orientador, Prof. Horison Lopes e a nossa professora Marcelina Veronica, por mostrar o exemplo de profissionalismo.

Ariel Barboza Gomes

Agradeço primeiramente a Deus por tudo em minha vida, agradeço a minha família por todo apoio, professores por compartilhamento de experiências e conhecimento e amigos e colegas por estar junto desta trajetória.

Maria Gabriela Lima Silva

Gratidão é o sentimento que tenho para com Deus, pois Ele foi essencial em todas as minhas conquistas e jamais me deixou desistir, agradeço a minha família por vivenciar isso comigo, e quero agradecer à Universidade e o seu corpo docente que demonstrou estar comprometido com a qualidade e excelência do ensino.

*“É impossível avaliar a força que
possuímos sem medir o tamanho do
obstáculo que podemos vencer.”*

– H.W.Beecher

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO	10
3 RESULTADOS	10
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	16
REFERÊNCIAS	18
ANEXOS	19

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM AMBIENTES CORPORATIVOS PRIVADOS – ESTUDO DOS CASOS DE EMPRESAS PRIVADAS DA CIDADE DO RECIFE - PE

Ariel Barboza Gomes

Maria Gabriela Lima Silva

Pedro Hugo Farais Maciel de Araújo

Professor/Orientador: Prof.º Horison Lopes de Oliveira

Resumo:

Este trabalho abordará de forma ampla as configurações do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência e as políticas de qualificação para a inserção profissional e demandas do público em questão no competitivo mercado, tendo como campo de investigação uma empresa do setor privado da cidade de Recife. Com a finalidade de averiguar as pessoas com deficiência que trabalham na cidade foi utilizado como instrumento avaliativo a entrevista direta a participante, seguindo modelo de questionário em anexo. Os resultados obtidos mostraram que a instituição proporciona um ambiente totalmente inclusivo para o funcionário. Também, faz-se importante frisar que o acesso das pessoas com deficiência à formação e ao mercado de trabalho contribui para a redução da pobreza e a construção de uma sociedade livre de preconceitos e discriminações.

Palavras-chave: Inclusão. Pessoa com deficiência. Empresa privada.

Abstract:

This work will broadly address the configurations of the labor market for people with disabilities and the qualification policies for professional insertion and the demands of the public in question in the competitive market, having as an investigation field a private sector company in the city of Recife. With the purpose of investigating people with disabilities who work in the city, a direct interview with a participant was used as an evaluative instrument, following the attached questionnaire model. The results obtained showed that the institutions provide a fully inclusive environment for the employee. It is also important to emphasize that the access of people with disabilities to training and the labor market contributes to reducing poverty and building a society free of prejudice and discrimination.

Keywords: Inclusion. Disabled person. Private company.

1 INTRODUÇÃO

Nas organizações, um dos principais desafios sempre foi lidar com a diversidade das pessoas, seja pela raça, etnia, gênero e demais pessoas que não sejam da norma convencional, como as pessoas com alguma deficiência, visando assim, obter seus resultados. Com isso, Sasaki (2009) apresentou o paradigma da inclusão pelo qual “os sistemas sociais comuns são tornados adequados para toda a diversidade humana” com a participação colaborativa das próprias pessoas e com a mudança de atitude e de cultura (SASSAKI, 2009).

Segundo Sasaki (2010), a sociedade passou por várias fases relacionadas a prática social. Por exemplo, por muitos anos, pessoas com algum tipo de deficiência eram tratadas como incapazes de desenvolver atividades, por mais simples que fossem. Depois, passaram a ser segregadas em instituições. Em seguida, passaram a integração social e hoje, percebe-se uma crescente mudança na sociedade pela inclusão social (SASSAKI, 2010). Com isso, legislações e orientações, brasileiras e internacionais, promovem a inclusão de pessoas com deficiência na sociedade.

Diante disso, a Lei nº 8.213 de 1991 (BRASIL, 1991) determina o acesso de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, o que já estava previsto nas legislações brasileiras e internacionais. Em algumas organizações, a depender do número de funcionários, são obrigadas a incluir pessoas com deficiências entre seus funcionários. Por isso, é importante refletir sobre a inclusão destas pessoas no mercado de trabalho para que elas possam evoluir junto aos demais colegas e, de certa forma, colaborar com a empresa na qual foram inseridas. Sem contar que muitos destes profissionais têm um grande potencial a oferecer e lições de vida a nos ensinar.

Com isso, foi instituída a Lei nº 13.146, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), garantindo a inclusão social e a cidadania da PcD e que:

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

Nesse sentido, diante desta lei a pessoa com deficiência tem direito a condições justas de trabalho, igual remuneração por trabalho de igual valor e sem restrição ou discriminação em relação as “etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena” (BRASIL, 2015).

Assim, o objetivo deste trabalho foi abordar as configurações do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência e as políticas de qualificação para a inserção profissional e demandas do público especificamente no que diz respeito ao Estado de Pernambuco. De acordo com Nunes (2018), ao relatar dados do censo do IBGE, em 2010 foi constatado 2.426.106 pessoas residentes no estado que apresentam algum tipo de deficiência, o que representa 27,58% da população de Pernambuco. Diante disso, faz-se importante frisar que o acesso das pessoas com deficiência à formação e ao mercado de trabalho contribui para a redução da pobreza e a construção de uma sociedade livre de preconceitos e discriminações. Considerando que a diversidade humana, em que pessoas são diferentes em diversos aspectos, tornou importante falar da inclusão de pessoas com deficiência, sendo este o objetivo deste trabalho, em que buscamos avaliar a inclusão de pessoas com deficiências em uma empresa privada na cidade do Recife-PE. Isso porque a pessoa com deficiência é um empregado como outro qualquer, porém as empresas precisam se preparar para recebê-los, seja adaptando as estruturas do ambiente de trabalho, seja capacitando suas equipes.

A justificativa para este trabalho é demonstrar a importância da inclusão das pessoas com deficiência em ambiente corporativo privado. Com isso, buscamos conhecer e entender sobre o direito das pessoas com deficiência em ingressar no mercado de trabalho, além disso, os desafios e superações que essas pessoas passam ao ser inseridas nesse ambiente.

Observamos que a inclusão social é importante e necessária no mercado de trabalho, pois as organizações têm muito a ganhar com essas pessoas que apresentam oportunidades de vivência e experiência, contribuem para diminuir a intolerância, promovem um ambiente mais justo, democrático e positivo para a sociedade. Neste caso, as organizações precisam estar preparadas para receber esses trabalhadores com deficiência, visando dar treinamentos a eles e aos outros

colaboradores e dar acessibilidade ao ambiente de trabalho. Com isso, partimos com essa pesquisa e métodos de análise apropriados para entender como ocorre esse processo de inclusão em uma organização da cidade de Recife, as comunidades e o trabalhador com deficiência para compreender como se dá o processo de inclusão de pessoas com essa diversidade na organização.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

A metodologia utilizada neste trabalho foi a pesquisa bibliográfica baseada em livros e sites acadêmicos, bem como informações do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em relação à temática da inclusão de pessoas com deficiências em uma empresa privada.

Em geral, a pesquisa bibliográfica é elaborada a partir de material já publicado e constituído, principalmente livros, artigos e, atualmente, de material disponibilizado na internet. Importante registrar que a pesquisa bibliográfica contribui para fundamentar de forma mais completa os estudos a serem realizados sobre o tema em questão (GIL, 2001).

Segundo Ander-Egg (1978, p. 28), a pesquisa é um “procedimento reflexivo sistemático, controlado e criticado, que permite descobrir novos fatos ou dados, relações ou leis, em qualquer campo do conhecimento”. Neste sentido, Marconi e Lakatos, que o citou em seu livro, informa-nos que a pesquisa “é um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais.” (MARCONI e LAKATOS, 2010, p. 139). Com isso, utilizamos como metodologia a pesquisa bibliográfica e classifica-se como qualitativa, por trazer interpretações das realidades sociais, conforme Bauer e Gaskell (2005).

3 RESULTADOS

O conceito de diversidade, muito presente na sociedade contemporânea, aponta-nos para uma multiplicidade do que nos rodeia, tratando daquilo que é diverso, diferente, variado, como indica o dicionário de português do Google, Oxford Languages. Com isso, a diversidade reúne em um mesmo ambiente pessoas com diferenças sociais, culturais, étnicas, entre outros aspectos próprios da natureza

humana, inclusive pessoas com diferentes deficiências na sociedade como um todo e, em especial, em uma empresa privada.

A partir deste último tópico, buscamos avaliar a inclusão das pessoas com deficiência em ambientes corporativos privados e realizamos um estudo de caso em uma empresa privada da cidade do Recife – PE, para interpretar a realidade dessas pessoas e demonstrar que a importância do acesso dessas pessoas à formação e ao mercado de trabalho para a redução da pobreza e a construção de uma sociedade livre de preconceitos e discriminações.

Esta sociedade livre de preconceitos e discriminação atravessou barreiras que passaram desde uma sociedade excludente, em que a pessoa com deficiência é isolada da vida social. Depois uma sociedade segregadora, que reúne a pessoa com deficiência em grupo separado. Em seguida, passando a integração social, em que a PcD está participando da vida social com limitações até alcançar na atualidade uma sociedade de inclusão social, em que a participação é total e sem limitações. Embora ainda exista situações em que a inclusão não está totalmente presente em todos os contextos (SASSAKI, 2010).

Com isso, um caminho a seguir são as políticas públicas, que auxiliem no processo de inclusão das pessoas com deficiência, como a Lei nº 8.213/1991 que tratou da empregabilidade das pessoas com deficiência no Brasil, determinando que empresas com mais de 100 funcionários designem de 2% a 5% das vagas para os trabalhadores com deficiência, a chamada Lei de Cotas para PCD. Assim, no seu art. 93 a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção legal: 2% para empresas até 200 funcionários, 3% para empresas de 201 a 500 funcionários, 4% para empresas de 501 a 1000 funcionários, 5% para empresas de 1001 em diante funcionários (BRASIL, 1991).

Em 2015, a Lei nº 13.146, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, no seu art. 34, estabeleceu que “A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (BRASIL, 2015), incluindo incisos que tratam da obrigação das empresas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos e de garantir o direito da pessoa com deficiência às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

Contudo, as garantias de acessibilidade e de direitos nas leis não significam que as pessoas com deficiência tenham esses direitos e deixem de passar por preconceitos e discriminação nos ambientes corporativos.

O censo de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apresentou para o Estado de Pernambuco, que 2.426.106 pessoas residentes no estado apresentaram algum tipo de deficiência, o que representa 27,58% da população de Pernambuco (deficiência auditiva, mental, motora, visual, entre outras não declaradas). Com estes dados divulgados, a deputada Terezinha Nunes, apontou que “as dificuldades do processo de inclusão das pessoas com deficiência (PCD) atingem mais pessoas do que os números acima expostos” e afirmou que “Com efeito, para cada pessoa com deficiência existirão, pelo menos, mais duas pessoas envolvidas: os pais e/ou os cuidadores” (NUNES, 2018).

O Instituto Ethos, uma organização da sociedade civil de interesse público com a missão de mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerirem seus negócios de forma socialmente responsável, mostrou em uma publicação de 2002, que “a inclusão faz parte do compromisso ético de promover a diversidade, respeitar a diferença e reduzir as desigualdades sociais”, apontando “a inclusão de pessoas com deficiência entre os temas mais importantes a serem tratados pelas empresas” (ETHOS, 2002). Nesse caso, o instituto entendeu que para a inclusão no mercado de trabalho é necessário assegurar as condições de interação entre as pessoas com deficiência e os demais funcionários da empresa, os parceiros e os clientes dessa empresa que a PcD mantenha relacionamento, além de possibilitar que a PcD desenvolva seus talentos e suas habilidades.

Por outro lado, a Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco ao apresentar o relatório parcial da frente parlamentar em defesa da pessoa com deficiência trouxe informações de diversas reuniões e relatou que, “apesar dos avanços obtidos nos últimos anos, muito ainda precisa ser feito para ampliar a participação das pessoas com deficiência na sociedade” (NUNES, 2018). Assim, na reunião intitulada “Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho”, realizada em 24 de outubro de 2017, foram relatadas “as dificuldades de qualificar as pessoas com deficiência intelectual para o mercado de trabalho”, apontando que “as dificuldades existem desde a escolaridade, principalmente a partir do Ensino Fundamental, e se agravam, ainda mais no Ensino Médio e nas provas de vestibular”, além de disso, “As empresas disponibilizam vagas para as pessoas com

deficiência, mas não possuem acessibilidade estrutural, tecnológica e assistiva para recebê-las”, dentre outros relatos (NUNES, 2018).

Nesse caso, a Lei nº 13.146 considera que “acessibilidade é direito que garante à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social” (BRASIL, 2015) e para ter acesso ao ambiente corporativo é necessário atender e vencer as barreiras que se apresentam ao longo da vida das pessoas com deficiência. Essas barreiras são:

qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros (BRASIL, 2015)

E são classificadas em barreiras urbanísticas (nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo), arquitetônicas (nos edifícios públicos e privados), transportes (nos meios de transporte), comunicações e informação (qualquer obstáculo que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações), tecnológicas (as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias) e atitudinais (que prejudicam a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas) – (BRASIL, 2015).

Para ter acessibilidade ao trabalho é importante vencer a barreira arquitetônica, ou seja, ter acesso fácil aos espaços físicos do local de trabalho, desde a entrada, ao espaço reservado para a função, sanitários adequados, elevadores, rampas entre outros. Além disso, vencer a barreira comunicacional, com total acessibilidade nas relações interpessoais, seja face-a-face, com língua de sinais, linguagem gestual e outros meios de comunicação, inclusive a comunicação digital. Diante de tantas outras barreiras que precisam ser vencidas, a barreira atitudinal é a principal que precisa ser eliminada, pois a partir dela são eliminados preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações nos comportamentos da sociedade (SASSAKI, 2009).

Além disso, é necessário vencer todo processo para a contratação, desde o recrutamento, a seleção, o treinamento, entre outros. Pois, a inclusão de pessoa

com deficiência contribui para que a organização crie uma sociedade mais justa e igualitária com um ambiente adequado às necessidades da PcD (BEECORP, 2021).

Nesse caso, a seleção da pessoa com deficiência deve ocorrer da mesma maneira que é realizada para as pessoas sem deficiência, considerando o perfil do candidato e o comprometimento em assumir a função disponível. Dentre os principais aspectos apresentados para o processo seletivo da PcD temos a adequação para a entrevista em função da deficiência apresentada, competência para a função para selecionar pessoal apto para determinadas atividades, capacidade de exercício da atividade considerando o tipo de deficiência para definir a atividade que será desenvolvida pelo colaborador e preciso ter cuidado ao exigir experiência anterior, pois a inclusão de PcD é recente e poucas pessoas tiveram oportunidade de experiências anteriores (BEECORP, 2021).

Para que empresa seja inclusiva, é necessário que além de uma mudança na parte física e comunicacional, especialmente uma mudança atitudinal que promovam boas relações interpessoais e de trabalho, em que todos os colaboradores possam contribuir com profissionalismo e qualidade (SASSAKI, 2010). Com isso, é importante o treinamento da PcD para que adquira uma formação profissional adequada à função que irá desenvolver e instruir os colaboradores sobre as limitações do novo colega, por exemplo sobre a função que vai desempenhar, o horário de trabalho, o tipo de deficiência e suas limitações para que possam apoiar a PcD sem preconceito e discriminação (BEECORP, 2021). Assim, é necessário que a empresa tenha um apoio especializado, em que tenha um programa de inclusão de PcD. Desta forma, é importante considerar a necessidade de capacitação e treinamento, principalmente de chefes de equipes, profissionais que “podem sensibilizar os colaboradores da empresa para um relacionamento efetivo e que não induza à acentuação de diferenças” (BEECORP, 2021). Afinal, a inclusão de PcD deve ser vista como uma demanda necessária e que deve ser aproveitada como a qualquer outro colaborador.

Com isso, buscamos compreender e avaliar a inclusão das pessoas com deficiência em ambientes corporativos privados realizando um estudo de caso em uma empresa privada da cidade de Recife – PE.

A empresa que usamos como exemplo é a instituição privada, que teve início no ano de 2008 e surgiu com uma proposta de inovação, seja na sua estrutura como em toda a experiência da comunidade atendida por ela. Com isso, como

estudantes do curso de tecnólogo em Gestão em Recursos Humanos, propomo-nos a investigar a inclusão de pessoas com deficiência nesta instituição.

Nesse caso, elaboramos um questionário e fizemos as perguntas a dois funcionários da instituição que apresentam deficiência motora. Um deles ocupa o cargo de auxiliar administrativo, admitido em 02 de setembro de 2019. Esse funcionário entrou na instituição aos 18 anos de idade e hoje faz o curso de administração. A outra pessoa com deficiência é profissional de nível superior, possui mestrado e possui deficiência motora. Diante disso, chamaremos os funcionários de F1 e F2.

Ao perguntarmos como foi o processo seletivo para atuar como funcionário na instituição, F1 respondeu que “Eu vim para cá porque fiquei sabendo que ia ter uma seleção para jovem aprendiz, aí eu fiz. Me sair bem, interagir bem com a turma, foi uma seleção com várias pessoas em uma sala, foi uma seleção em grupo, a gente fez e respondemos algumas perguntas mais básicas de seleção de emprego mesmo. A gente fez uma redação sobre determinado tema quando o resultado saiu, me ligaram me informando que eu não tinha passado para uma vaga de jovem aprendiz, mas tinha uma vaga para pessoa com deficiência e aí eles perguntaram se eu gostaria de ficar e eu disse que sim.”

Na pergunta como é sua inclusão no seu ambiente de trabalho, F1 respondeu que “Tratam, as pessoas me tratam bem sim, tanto dentro da instituição, tanto dentro do setor, porque eu sempre fui uma pessoa muito comunicativa, acho que isso facilita muito, o fato de eu querer falar, me expressar e sempre me mostrar ali presente e assim, a ‘*organização*’ como um todo foi a instituição da minha porta de entrada, meu 1º emprego, todas as experiências foram a 1º vez, o tratamento que tem na instituição não tem o que reclamar, sou incluído em tudo, em todos os quesitos incluindo setor, função”. (grifo nosso para não identificar o nome da instituição colocamos ‘*organização*’, em outros momentos colocamos também ‘empresa’ ou ‘instituição’).

Ao perguntar sobre a relação salarial e adicional, F1 respondeu que “quando fui fazer entrevista, eu entrei na vaga de cota PCD, entrei com o CLT e o meu salário é um salário de auxiliar administrativo”. Assim, perguntamos sobre se o funcionário obtém todos os direitos trabalhistas e ele respondeu que sim, pois disse que “nunca tive nenhum problema, todos os direitos garantidos, nunca faltou algo e o que é necessário consigo até com certa rapidez.”

F1 falou sobre as folgas, férias e fim de semana, por ter todos os direitos assegurados. Comentou que larga 1h mais cedo na sexta-feira, por estar incluso no seu contrato. Disse que recebe o vale refeição e que não tem nada a reclamar da organização, dando uma nota dez para a instituição no processo de inclusão de pessoas com deficiência.

F2 comentou que não pode ficar em pé parada por muito tempo, porque possui má formação congênita do pé direito e desenvolveu artrose gravíssima no mesmo tornozelo pela obesidade, por isso levou um laudo médico no exame admissional por ser pessoa com deficiência. Sua admissão foi simples, levou o laudo só para apresentar no processo seletivo e não tem problemas de inclusão na instituição.

F2 comentou que a instituição possui elevador, banheiros adaptados e não tem problemas em receber pessoas com deficiência auditiva porque disponibiliza intérprete.

As informações encontradas nas entrevistas revelam que a instituição proporciona um ambiente totalmente inclusivo para os funcionários, onde podem sentir-se à vontade com os outros funcionários e com o público que tem acesso ao ambiente da empresa em que mantém um relacionamento profissional. Com isso, F1 passou não só a trabalhar na instituição, mas a fazer um curso de Administração, mediante uma bolsa de estudos proporcionada pela organização.

Assim, é possível atrair novos talentos dentro da organização e garantir uma representatividade da sociedade em termos de diversidade. Diversidade esta que permeia as políticas da instituição.

Nesse sentido, ao analisar os resultados encontrados na pesquisa e compará-los, percebemos que o processo de inclusão de empresas privadas faz parte da realidade de instituições com foco na inclusão social, seja pelos números de funcionários (mais de 100) ou pelo fato de trazer reflexão sobre o processo inclusivo nas empresas.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou entender um pouco mais sobre as pessoas com deficiência em um ambiente corporativo, e conhecer um pouco mais sobre os seus direitos, para sua inserção no mercado de trabalho.

O grupo conclui por tudo o que viu na instituição privada de Recife, em estudos realizados de empresas de Pernambuco, de instituições nacionais e em livros consultados para esta pesquisa, obtemos o resultado em consideração ao que foi dito acima, referente ao funcionário que entrevistamos, em que ele encontra-se contratado no padrão esperado de uma empresa organizada referente a inclusão de um PCD, de forma inclusiva e respeitosa com facilidade de comunicação com demais funcionários e locomoção no ambiente corporativo.

A princípio, sugere-se que estudos futuros busquem atingir um número mais abrangente de instituições, com representatividade de outras regiões como forma de possibilitar generalizações. Por fim, seria interessante que estudo similar fosse aplicado a outros grupos sociais que passem por situações paralelas frente ao mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto**. 4. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2005.

BEECORP. **Pessoa com deficiência**. 2021. Disponível em: <https://beecorp.com.br/pcd-pessoa-com-deficiencia/> Acesso em: 09 de dezembro de 2022.

BRASIL. **Lei 8.213/1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm Acesso em: 13 de junho de 2022.

BRASIL. **Lei 13.146/2015**. Estatuto da Pessoa com Deficiência. Brasília, DF: 6 de julho de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm Acesso em: 11 de junho de 2022.

ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/25.pdf> Acesso em: 13 de junho de 2022.

GOOGLE. **Diversidade**. Disponível em: https://www.google.com/search?q=diversidade&rlz=1C1SQJL_pt-BRBR781BR781&oq=diversidade&aqs=chrome..69i57j35i39l2j0i433i512l2j0i512j0i433i512l2j0i512l2.2955j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8 Acesso em: 13 de junho de 2022.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2010**. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pe/pesquisa/23/23612> Acesso em: 13 de junho de 2022.

MARCONI, Marina de Andrade e LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

NUNES, Terezinha (Deputada – coordenadora geral). **Relatório Parcial da Frente Parlamentar em Defesa da Pessoa com Deficiência**. Recife, 2018. Disponível em: <https://www.alepe.pe.gov.br/wp-content/uploads/2018/04/Relatorio-Pessoa-com-Deficiencia-1.pdf> Acesso em: 10 de abril de 2022.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação (Reação)**, São Paulo, Ano XII, mar./abr. 2009, p. 10-16. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/SASSAKI_-_Acessibilidade.pdf?1473203319 Acesso em: 08 de dezembro de 2022.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. 8. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

ANEXOS

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Prezado(a) participante:

Sou estudante do curso de graduação tecnológica em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA e estou realizando uma pesquisa sob a orientação do professor especialista Horison Lopes de Oliveira, cujo objetivo é verificar a inclusão de pessoas com deficiência em ambientes corporativos privados.

Sua participação envolve uma entrevista na qual responderá a um questionário. O tempo da entrevista será de aproximadamente 20 minutos.

A participação nesse estudo é voluntária e se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento tem absoluta liberdade de fazê-lo.

Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo. Serão omitidas todas as informações que permitam identificá-lo(a).

Mesmo não tendo benefícios diretos em participar, indiretamente você contribuirá para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico.

Quaisquer dúvidas relativas à pesquisa poderão ser esclarecidas pelo(s) pesquisador(es) no telefone _____.

- Nome e assinatura dos estudantes e do participante.

Consinto em participar deste estudo e declaro ter recebido uma cópia deste termo de consentimento.

Nome e assinatura do participante

Local e data

Questionário para o funcionário

- 1) Como foi o processo seletivo para atuar na instituição?

- 2) Como é a sua inclusão no ambiente de trabalho?

- 3) Como é a relação salarial e os benefícios recebidos na instituição?

- 4) Que vantagens ou benefícios são percebidas por pessoa com deficiência na instituição?

- 5) Como é a estrutura do ambiente profissional?