

## Qualidade de Vida no Mercado de Trabalho para Pessoas com Deficiência

JOYCE C ROCHA PICCHI

E-mail: [Joyce.picchi@fatec.sp.gov.br](mailto:Joyce.picchi@fatec.sp.gov.br)

Faculdade de Tecnologia de Araras- Antônio Brambilla

KARINA AP.N. CARDOSO

E-mail: [karina.cardosof1@fatec.sp.gov.br](mailto:karina.cardosof1@fatec.sp.gov.br)

Faculdade de Tecnologia de Araras- Antônio Brambilla

Orientador: Prof.Me.ADALBERTO ZORZO

E-mail: [adalberto.zorzo@fatec.sp.gov.br](mailto:adalberto.zorzo@fatec.sp.gov.br)

FATEC – Faculdade de Tecnologia de Araras

### Resumo

*As dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho são diversas e complexas, apesar da existência de leis que protegem e beneficiam essas pessoas, o número de PCD com vínculo empregatício ainda é muito baixo. Uma das principais causas desse problema é a falta de interesse das empresas em contratar PCD, isso pode ser explicado por fatores como o preconceito, falta de conhecimento sobre as capacidades e mesmo sobre tipos de deficiência, assim também a preocupação com os custos de adaptação do ambiente de trabalho.*

*Outro fator que contribui para a baixa empregabilidade é a falta de preparo, muitas dessas pessoas não têm acesso à educação básica e à qualificação profissional, o que dificulta sua inserção no mercado de trabalho. Além disso, a insegurança da família pelos obstáculos enfrentados no ambiente profissional, pode levar à resistência à inclusão no mercado de trabalho.*

*A busca por informações concretas sobre as dificuldades enfrentadas no mundo corporativo é um desafio, os dados disponíveis são desatualizados e escassos.*

*Na busca por informações partir desses dados, é possível identificar alguns desafios específicos que devem ser superados para aumentar a empregabilidade das PCD como por exemplo: combater o preconceito e a discriminação, conscientizar as empresas sobre a habilidade dos candidatos e os benefícios da inclusão, garantir o acesso à educação e à qualificação profissional e esclarecer os familiares sobre os benefícios da inclusão no mercado de trabalho.*

*O atual trabalho tem como objetivo de contribuir para a discussão sobre as dificuldades enfrentadas pelas PCD no mercado de trabalho e estimular novas pesquisas e ações para superar esses desafios e aumentar a empregabilidade, com dignidade e explorando o potencial de todos.*

**Palavras-chave:** inclusão, PCD, mercado de trabalho, preconceito, falta de preparo profissional

### Abstract

*The difficulties faced by people with disabilities (PWD) in the job market are diverse and complex. Despite the existence of laws that protect and benefit these people, the number of PWD with employment contracts is still very low. One of the main causes of this problem is the lack of interest of companies in hiring PWDs, this can be explained by factors such as prejudice, lack of knowledge about capabilities and even types of disabilities, as well as concern about the costs of adapting the Desktop.*

*Another factor that contributes to low employability is the lack of preparation, many of these people do not have access to basic education and professional qualifications, which makes it difficult for them to enter the job market. Furthermore, family insecurity due to obstacles faced in the professional environment can lead to resistance to inclusion in the job market.*

*The search for concrete information about the difficulties faced in the corporate world is a challenge, the available data is outdated and scarce.*

*In the search for information from this data, it is possible to identify some specific challenges that must be overcome to increase the employability of PWDs, such as: combating prejudice and discrimination, raising awareness among companies about the abilities of candidates and the benefits of inclusion, ensuring access to education and professional qualifications and inform family members about the benefits of inclusion in the job market.*

*The current work aims to contribute to the discussion on the difficulties faced by PWD in the job market and stimulate new research and actions to overcome these challenges and increase employability, with dignity and exploring the potential of all.*

**Keywords:** inclusion, PWD, job market, prejudice, lack of professional preparation

## 1. INTRODUÇÃO

Com tantos avanços tecnológicos e a rapidez com que as informações se propagam, as organizações estão cada vez mais preocupadas com a imagem que sua marca transmite à comunidade em geral, utilizando por vezes de suas obrigações como uma estratégia de marketing.

A inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho tem sido pauta importante nos últimos tempos, as empresas evidenciam as ações por elas praticadas nas mídias sociais, na tentativa de atrair o olhar do público que se tornou mais exigente e dinâmico em relação a estas pautas.

E no que tange a contratação deste profissional, o setor de Recursos Humanos (RH) é o responsável pelo recrutamento e seleção, destes talentos, sempre visando que o perfil de cada contratado esteja em conformidade com a cultura e com os objetivos da organização que também sofre mudanças contínuas conforme a segmentação de mercado, avanços, inovações e de acordo com Chiavenato,

O que acontece lá fora traz um forte impacto sobre o que ocorre dentro de cada organização. Torna-se indispensável visualizar o contexto externo para adequar o comportamento de cada organização e seu direcionamento para o futuro. (CHIAVENATO, 2016, p.1)

No contexto empresarial, a importância sobre o assunto começa pela dificuldade da inclusão de pessoas com deficiência (PCD) nas empresas e também pelas políticas de administração nas organizações e adaptação ao ambiente corporativo.

Os PCDs eram vistos como inaptos de realizarem tarefas e de adquirir habilidades que o tornasse hábil para o ingresso nas corporações, mas com o passar dos anos, novas regras, leis de inserção foram criadas e juntamente com as tecnologias, essa visão modificada proporcionou a abertura de novas oportunidades. (XAVIER, 2019)

Em 1991 foi criada, a chamada Lei de cotas (lei nº 8.213/91), as empresas que possuem mais de 100 (cem) funcionários são obrigadas a reservarem de 2% a 5% das vagas para pessoas com deficiência. Essa lei, surgiu como garantia para os PCDs terem acesso ao trabalho, contribuindo assim, sua inclusão nas empresas. A falta de oportunidades de emprego para pessoas com deficiência, dificulta o desenvolvimento profissional e pessoal, impedindo-os de se incluírem no mercado de trabalho e de alcançar independência financeira. (BRASIL, 1991).

O trabalho realizado consistiu em uma revisão literária, cujo objetivo geral é a inclusão de pessoas com deficiência nas empresas, não apenas no que se relaciona ao processo de contratação, mas também como o RH analisa o relacionamento interpessoal

da equipe, para que o clima organizacional seja satisfatório entre todos os colaboradores.

Os objetivos específicos são compreender a legislação sobre PCD, descrever os processos de recrutamento e seleção já utilizados pelas organizações, pontuando como é a preparação do ambiente pré e pós seleção e entender como o líder do setor observa o trabalho dos deficientes.

Como identificar pontos que indiquem se as empresas compreendem os processos de contratação, e os requisitos para manter os funcionários PCD motivados?

A hipótese trabalhada no estudo dos processos da empresa quanto a contratação dos colaboradores com deficiência, é de que muitas empresas ainda não estão em conformidade com a legislação, com o percentual de PDCs exigidos por lei e que muitas vezes contratam esse perfil por obrigatoriedade, somente pelo cumprimento da cota e que muitas vezes esse público é “descartado” de concorrer pela oportunidade na fase inicial da seleção para a vaga, pela imagem retrógrada de alguns gestores e responsáveis pela contratação.

A justificativa de pesquisa foi compreender os critérios empregados na contratação e no ambiente de trabalho de uma pessoa com deficiência.

Esse trabalho trata de um importante problema social e empresarial: a integração das PCDs no mercado de trabalho, pois ao analisar as práticas de recrutamento, seleção e ambiente de trabalho, pode-se gerar um grande potencial e impactar positivamente a forma como as empresas abordam a inclusão, promovendo uma sociedade mais diversificada, justa e igualitária.

## 2. METODOLOGIA

A metodologia aplicada nesse trabalho foi baseada em uma revisão literária a fim de realizar um aprofundamento em relação ao tema e ampliar conhecimentos e questionamentos sobre esse propósito.

A Metodologia Científica, mais do que uma disciplina, significa introduzir o discente no mundo dos procedimentos sistemáticos e racionais, base da formação tanto do estudioso quanto do profissional, pois ambos atuam, além da prática, no mundo das ideias. Podemos afirmar até: a prática nasce da concepção sobre o que deve ser realizado e qualquer tomada de decisão fundamenta-se naquilo que se afigura como o mais lógico, racional, eficiente e eficaz. (MARCONI; LAKATOS, 2003)

A revisão literária é um levantamento ou pesquisas de trabalhos publicados sobre uma teoria que conduzirá trabalhos científicos que exigem dedicação, estudo e análise pelo pesquisador que realizará o trabalho científico e tem como objetivo coletar e analisar textos publicados para apoiar trabalhos científicos. É o primeiro passo em qualquer tipo de pesquisa científica para revisar a literatura um tópico de estudo ou experimentação existente e não excessivo (ALVES, 2023).

Artigo de Revisão de Literatura é o trabalho acadêmico no qual o(a) aluno(a) deverá executar o Trabalho de Curso que planejou em seu Projeto de Pesquisa. (GONÇALVES, 2019)

De acordo com Alves (2023), o pesquisador tem a oportunidade de examinar uma ampla gama de trabalhos publicados para uma melhor compreensão e compreensão do fenômeno sob investigação.

Segundo a Faculdade de Ciências Agrônomas de Botucatu (UNESP), a revisão da literatura é o processo de busca, análise e descrição de um corpo do conhecimento em

busca de resposta a uma pergunta específica. “Literatura” cobre todo o material relevante que é escrito sobre um tema: livros, artigos de periódicos, artigos de jornais, registros históricos, relatórios governamentais, teses e dissertações e outros tipos.

De acordo com Echer, (2001) uma revisão de literatura é necessária para a elaboração do trabalho científico. O pesquisador deve confiar em sua importância para a qualidade do projeto, pesquisa e tudo o que pode ser usado para trabalhos posteriores. Ao iniciar um trabalho científico, é necessário ter uma ideia clara do problema a ser resolvido, e para que essa clareza ocorra, a revisão da literatura é fundamental e também é importante quando se trata de um determinado assunto e não somente de um problema. De uma revisão de literatura, podemos ter uma ideia do que foi e do que ainda é necessário ser pesquisado. O problema também pode surgir de outros trabalhos conforme indicado nas recomendações pesquisas, artigos, livros, periódicos e outros. O prazo a ser obtido na revisão da literatura dependerá do tema a ser desenvolvido.

Para esta revisão literária, realizou-se a seleção de artigos acadêmicos (google acadêmico), sites de pesquisa, artigos disponíveis em bibliotecas virtuais e outras fontes secundárias como: revistas eletrônicas, livros e afins, que foram selecionados para o estudo a ser desenvolvido no presente projeto, a partir das palavras chaves: PCDs, Recursos Humanos, deficiência e lei de cotas.

A princípio, surgiram cerca de 105 artigos, dentre eles estão: teses, dados científicos, bibliotecas digitais, periódicos acadêmicos e outros recursos relevantes. Por meio das coletas das informações presentes em trabalhos acadêmicos, os artigos pesquisados foram selecionados 33 artigos de conteúdo essencial para o presente trabalho.

Consequentemente, foram pesquisados artigos sobre a lei de cotas, artigos acadêmicos referente à contratação e ambiente de trabalho para pessoas com deficiência, além de políticas de inclusão para trazer benefícios não somente para as PCD, mas também para a organização como: diversidade de perspectiva, aumento da criatividade e boa reputação perante à sociedade.

As pessoas com deficiência enfrentem vários obstáculos no mercado de trabalho como: discriminação, falta de acessibilidade, falta de oportunidade e capacitação, estereótipos negativos devido à deficiência, entre outros. No entanto, foram criadas leis de igualdade de oportunidade e políticas de inclusão para incentivar a contratação das PCD.

### **3. LEGISLAÇÃO SOBRE OS PCD**

Não é de hoje as pessoas com deficiência enfrentam dificuldades, segundo Pereira (2017) desde a idade antiga até a idade média, a pessoa com deficiência não possuía qualquer assistência, para elas havia apenas dois destinos, a morte ou ser excluídos da sociedade e por suas famílias.

Ainda sobre isso, Camargo (2017) cita, que as pessoas consideradas “defeituosas” eram anuladas, pois para a sociedade elas não possuíam qualquer utilidade para trabalho ou para o desenvolvimento da comunidade, e mais, com o início do cristianismo, havia quem defendia a ideia de que a deficiência era uma punição por pecados cometidos pelos pais ou por possessão demoníaca.

Com a passar do tempo França (2014) relata que houve uma perda de poder das religiões como donos da sabedoria. Outras organizações começaram a criar conhecimento e gerar efeito. Então, em geral, as críticas espirituais

da deficiência que recebiam, não eram mais vistas como importantes ou decisivos para as pessoas com deficiência.

Nas últimas décadas Garcia (2014) descreve, que começa um suposto auxílio jurídico que visa garantir acessibilidade para mercado formal. Porém, tornou-se uma proporção maior com o apoio da ONU (Organizações das Nações Unidas) que por sua vez anunciou oficialmente, o ano de 1981 sendo o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, dando um maior apoio tanto ao deficiente quanto a família, proporcionando uma vida digna, de acordo com (BRASIL,1981).

De acordo com informações do site do Ministério da Justiça, em 1989, foi criada a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE). Este mesmo site ainda reforça a importância dos interesses coletivos ou individuais dessas pessoas, através da Lei 7.853, assegurando os direitos à inclusão na educação e ao acesso ao mercado de trabalho (JUSTIÇA, Lei 7.853).

A instituição da CORDE, conforme mencionado por Bernardes (2012), iniciou suas atividades pratica a partir de 1993. A partir desse momento, ele passou a se destacar através de projetos, planos e programas voltados para a implantação da Política Nacional para Integração das Pessoas Portadora de Deficiência, consequentemente ganhando uma pasta dentro dos Direitos Humanos.

Mesmo depois de todo avanço as barreiras para o mercado de trabalho continuaram, pois, as Pessoas com Deficiência eram taxadas de incapazes e improdutivos, relata (ADÃO,2022).

Em 1991 foi criada a lei de cotas que obriga as empresas acima de 100 funcionários a contratar Pessoas com Deficiência, são obrigatoriamente reservados o direito de 2% a 5% das vagas para PCDs.

De acordo com Cezano (2016) o ministério do trabalho é o responsável pela fiscalização das empresas e por multá-las pelo não cumprimento da legislação, após a criação da lei de cotas, o número de contratados subiu significativamente, mas ainda assim há muito o que melhorar. As contratações ocorrem por motivo diversos, sejam elas por princípios morais, critérios administrativos ou somente pelo cumprimento da legislação. A empresa também precisa criar condições, ambiente e capacitação adequado para desenvolvimento de suas habilidades.

Na divulgação do Ministério do Trabalho, o RAIS (Relação anual de informação social) em 2013 revelou que no país o número de PCD era de 16 milhões, e os que possuíam vínculo empregatício eram de 357,8 mil, um número ainda pequeno. Segundo o Ministério da Economia (2019) em 2018 após fiscalização os números de vínculos empregatícios subiram para 448 mil contratados.

Os números ainda são baixos porque, segundo Camargo (2017) a falta de escolaridade e a baixa qualificação profissional contribuem para a não contratação desse público, ainda segundo ele, as instituições que atendem PCD, reclamam da falta de tolerância, solidariedade, paciência e preparo dos profissionais que atuam nas organizações.

Com tudo, esse número vem se elevando, pois, a mesma lei de cotas que abre portas para o mercado de trabalho, também abre portas para as universidades e o número de estudantes tem crescido ano após ano, segundo Andrade (2015), e com isso aumento de profissionais qualificados. Mas ainda assim a uma barreira a ser quebrada, a barreira do preconceito e da acessibilidade.

#### 4. PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PCD'S

O recrutamento e seleção são etapas que fazem parte da rotina do setor de recursos humanos de uma empresa para preenchimento de vagas em aberto. Atualmente, pode-se utilizar de vários meios que proporcionam melhor qualidade e maior precisão a esses processos. Esses processos devem estar adequados aos métodos de negócios da empresa. Se a empresa está necessitando passar por mudanças ou renovações, deverá buscar pessoas com esse potencial.

De acordo com França (2013), a seleção é um processo pelo qual são escolhidas pessoas adequadas a uma determinada ocupação, é a escolha do(s) candidato(s), dentre os candidatos recrutados, por meio de análise, avaliação e comparação de dados. Para um candidato sem deficiência, o processo de seleção se baseia em: entrevistas, dinâmicas em grupo, teste de aptidão, avaliações de desempenho entre outros. O que não ocorre com PCD, onde muitas vezes, o recrutamento é suspenso na entrevista.

Segundo Souza (2010) os processos de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência não são iguais aos utilizados para pessoas sem deficiência. Ao recrutar pessoas com deficiência é fundamental conhecer suas potencialidades e limitações em função da demanda de vagas que esses profissionais irão preencher e muitas vezes a falta de qualificação profissional é um dos requisitos que as empresas alegam para a não contratação de pessoas com deficiência.

Portanto, o treinamento de profissionais da área de RH é um dos pontos que podem ser inseridos nas mudanças necessárias para uma inclusão adequada no ambiente de trabalho, ou seja, se os profissionais de RH, não são qualificados, podem tomar decisões com base no bom senso, ocasionando falhas que são menos perceptíveis, como por exemplo, contratar pessoas com deficiência leves, o que ocasiona um ato discriminatório. (SANTOS, 2019)

A seleção de vagas não tem sido um trabalho fácil, ocorre muitas vezes da pessoa com deficiência não se encaixar ao perfil que a empresa almeja. O fato de não haver treinamentos, formação para determinados cargos, restrições para realizar tarefas e falta de preparo em exercer funções ocasionando constrangimento para os candidatos PCD na hora da contratação, tornando-se necessário alguns métodos no momento do recrutamento, sendo de suma importância as qualificações das vagas a serem preenchidas, devendo ser considerado que o preenchimento dessa vaga não exija experiência ou treinamentos pós contratação. (SILVA, 2020)

Segundo Silva (2020), pessoas com deficiência não são doentes e sim possuem limitações físicas, sensorial ou mental, e não confundir com incapaz. Por tanto, deve-se incluir a oportunidade de um trabalho e assistência à sua saúde para suprir suas limitações e impedir o agravamento.

Os processos de recrutamento e seleção estão se tornando mais rígidos, e para isso os candidatos devem ser preparados e qualificados para passar por cada fase. Em algumas empresas estes procedimentos podem levar dias e/ou semanas, dependendo dos métodos utilizados para realizá-los. (CEZANO, 2016)

Assim, é fundamental ter critérios e procedimentos sistematizados aplicáveis a todos os candidatos e que os avaliadores possam realmente realizar um diagnóstico que considere e permita reconhecer as reais competências e limitações de cada um e quanto possível, adaptar recursos que promovam condições de concorrência equitativas para pessoas com deficiência em comparação às outras. Nesse sentido, é importante a necessidade da presença de um especialista qualificado para ajudar a definir as características das vagas até que o funcionário se adapte ao cargo, sendo um recurso

essencial para o sucesso do recrutamento e manter o trabalhador no emprego. (SANTOS, 2019)

Pela Lei Brasileira de Inclusão de Pessoas com Deficiência, nº 13.146, de julho de 2015, os profissionais com deficiência têm direito ao trabalho, bem como à educação. No entanto, o desequilíbrio nas oportunidades de progresso educacional afeta as oportunidades de emprego. A inclusão educacional também é uma importante ação política, social, cultural e pedagógica de defesa dos direitos dos cidadãos e afeta diretamente a empregabilidade das PCD, desenvolve e cria oportunidades para os indivíduos. Por isso, a falta de acesso à educação inclusiva cria lacunas no processo de ensino, aprendizagem e desenvolvimento das pessoas com deficiência, como a presença de métodos de ensino integrativos que não atendem ao atendimento de necessidades educacionais específicas em sala de aula, e isso os isolam. (ALVES; BEZERRA; TORRES, 2020)

Mesmo com a lei de cotas imposta pelo Ministério do Trabalho, as oportunidades para uma pessoa com deficiência, são muito difíceis. Algumas acreditam que a lei de cotas é uma garantia emprego para pessoas com deficiência, ou seja, se a lei existe é para ser cumprida, mas a responsabilidade pela contratação de PCDs recai sobre as empresas porque são responsáveis pela oferta de empregos e pelo desenvolvimento profissional, por tanto, a lei e a sociedade têm um papel importante, mas é a PCD quem deve mostrar o seu potencial para ingressar no mercado de trabalho. (CEZANO, 2016).

Outro aspecto importante, são os recrutamentos on line que, segundo Silva (2020), o recrutamento online é uma aplicação útil e dinâmica na gestão de pessoas. Ele destaca que esse é um ganho para empresas e candidatos, pois facilita a distribuição de currículos e expande seu alcance para mais pessoas, além de reduzir o custo de recrutamento presencial.

Silva (2020) afirma que a internet aproxima empresas e candidatos e elimina etapas nos processos de RH, acrescentando que o recrutamento online atrai candidatos de menor custo e enfatiza o uso de testes e entrevistas virtuais, também apontam que a internet aproxima empresas e candidatos eliminando etapas nos processos de gestão de pessoas, facilitando a triagem de currículos e ferramentas de avaliação que geram bancos de dados acessíveis por palavras-chave. Redes sociais como o LinkedIn também são utilizadas no recrutamento online ajudando no networking profissional.

A acessibilidade no recrutamento online de PCD é outro ponto essencial, o processo deve focar nas habilidades e não nas deficiências. As vagas devem ser abertas sem preconceito e a seleção deve levar em consideração as competências técnicas, físicas e intelectuais, além do investimento em tecnologias mais acessíveis o que também é um passo importante para ampliar as oportunidades de emprego para PCD e garantir o sucesso da empresa. (SILVA, 2020).

## **5. PCD E O AMBIENTE DE TRABALHO**

Neste processo, o novo colaborador é recebido na organização e os responsáveis apresenta ao novo colaborador os fundamentos da organização, de modo a melhorar o acolhimento e o recrutamento das PCD, é necessário ter em conta estes procedimentos, definindo os aspectos importantes a ter em consideração no processo de recrutamento das PCD, estabelecendo padrões de formação e integração. Porém, não basta só a adaptação física do local de trabalho, é necessária

também uma adaptação interna, no sentido em que é importante que a empresa reúna com os seus colaboradores, de modo a explicar-lhes como é trabalhar com este tipo de pessoas (DUARTE, 2018).

Em 2004, o Decreto Federal 5.296 que regulamenta legislações, como a Lei 10.048/2000, que visa o atendimento prioritário às PCDs, idosos e gestantes e a Lei 10.098/2000 (Lei da Acessibilidade) totalmente focado na acessibilidade que estabelece diretrizes e padrões para que as edificações, os transportes, a comunicação e outros elementos sejam projetados e adaptados para permitir o acesso e utilização por todas as pessoas, garantindo a autonomia das pessoas com deficiência e oportunidades para todos, buscou também dar prioridades nas necessidades, capacidades e direito a igualdade da PCD. No ano de 2015, é aprovada a Lei Brasileira de Inclusão passando a vigorar a partir de janeiro de 2016. Identificada como Estatuto da Pessoa com Deficiência, essa lei manifesta uma nova perspectiva sobre a PCD destinando-se a assegurar e promover em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania. (BORGES, 1999).

A acessibilidade arquitetônica está atrelada ao espaço físico; atende normas e diretrizes específicas e diz respeito à adequação dos espaços sociais, de modo a respeitar o direito de ir e vir de toda pessoa com deficiência. Exemplos de acessibilidade arquitetônica são rampas, piso tátil, banheiro adaptado, etc. Já a acessibilidade atitudinal diz respeito à forma como compreendemos, vemos e convivemos com pessoas com deficiência. (LUZ, 2023)

Silva (2020) enfatiza que a acessibilidade possibilita o acesso a direitos como saúde, educação, trabalho e afasta a desvantagem social da PCD. Outros apontam que a acessibilidade aborda barreiras na comunicação, arquitetura, ferramentas cotidianas e leis e inclui conceitos de diversidade, qualidade de vida e empoderamento.

Segundo Silva (2020), no caso de processos seletivos online, um site acessível permite que vários usuários assimilem as informações. Nesse contexto, as tecnologias assistivas desempenham um papel fundamental na garantia do acesso universal, observou-se que algumas tecnologias assistivas podem criar diferenças entre PCDs em diferentes níveis econômicos, apesar de sua importância para a inclusão.

A acessibilidade é, portanto, fundamental para promover a igualdade de oportunidades e garantir que as pessoas com deficiência possam participar plenamente na sociedade e no mercado de trabalho.

Segundo Borges (1999), além da importância da inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho, há vários obstáculos que precisam ser superados, dentre eles, um mapeamento da acessibilidade da empresa e um levantamento das necessidades ao acesso e a condição adequada de trabalho a PCD. Dependendo da deficiência, esta pode promover algumas dificuldades no acesso aos ambientes de trabalho, estas limitações físicas, ou barreiras, não permitem a PCD o direito ao livre arbítrio e suas capacidades. Nesse caso, o ambiente da empresa deve ser reestruturado para a inclusão, conforme as Normas Técnicas Brasileira (NBR 9050) para a acessibilidade a edificações, mobiliários, espaços e equipamentos.

O profissional da saúde de segurança e medicina do trabalho, é responsável por especificar as condições de proteção à vida e à saúde dos trabalhadores no ambiente de trabalho, então se faz necessário o engajamento entre as áreas de recursos humanos e gestão de pessoas para apoiar esta adequação e proporcionar maior segurança no desempenho de suas funções, proporcionando autonomia para a pessoa se locomover e realizar suas funções. Um ambiente mais adequado em relação ao tipo de deficiência de

cada PCD pode proporcionar ao usuário conforto e independência durante o tempo em que estiver trabalhando na empresa. (DUARTE, FRESCHI, 2013).

Segundo Duarte (2018), todas as modificações a serem feitas no ambiente de trabalho devem obedecer às normas e regulamentos específicos.

De acordo com Luz (2023) além da acessibilidade arquitetônica que está associada ao espaço físico atendendo padrões e diretrizes específicas referente à adequação dos espaços sociais para respeitar o direito de todas as pessoas com deficiência de ir e vir, há também a acessibilidade atitudinal, que se refere à maneira de como entendemos, vemos e convivemos com pessoas com deficiência.

## **6. A IMPORTÂNCIA DA OBSERVAÇÃO DO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA PELO SETOR DE RECURSOS HUMANOS**

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem se tornado uma pauta cada vez mais relevante nas organizações. Nesse contexto, o setor de Recursos Humanos desempenha um papel fundamental ao observar atentamente o trabalho desses profissionais e reconhecer a importância de suas contribuições.

As políticas que promovem a entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho enfatizam programas de educação, treinamento e motivação para os empregadores assalariarem essas pessoas. Além de ganhar motivação, a atitude de contratar uma PCD pode afetar a organização no nível de aceitação dessas pessoas, pois reduz a distância social entre elas e os funcionários não deficientes, permitindo a distribuição de julgamentos discriminatórios atribuídos a esses indivíduos e provendo as ferramentas necessários para capacitá-los a trabalhar de maneira eficaz, transformando deficiências em habilidades, mas por um outro lado pode se destacar algumas vantagens na contratação da PCD como por exemplo: a melhoria da imagem da empresa perante clientes e funcionários, que está relacionada à responsabilidade socioambiental. (LIMA, BRITO, CAPPELLE, TAVARES, 2013)

Conforme indicado por Pereira (2021), a observação cuidadosa do trabalho das pessoas com deficiência permite que o RH compreenda suas habilidades, talentos e necessidades específicas. Essa análise vai além das habilidades técnicas e envolve a compreensão das capacidades individuais e a identificação dos ajustes e adaptações necessários para facilitar a plena participação e desenvolvimento desses profissionais. Ao acompanhar o trabalho de pessoas com deficiência, o RH demonstra seu compromisso com a diversidade e inclusão ao criar um ambiente de trabalho que valoriza e respeita as diferenças. Essa prática não apenas promove uma cultura organizacional inclusiva, mas também fornece uma compreensão mais ampla das competências e habilidades únicas de cada indivíduo.

Com uma boa visão de cada colaborador e forma de aprimorar as habilidades e o bem estar deles nas organizações, de acordo com Filipe (2020) a Natura, vem desenvolvendo trabalhos de inclusão, e isso porque além do número de colaboradores PCD ser além do número de cotas, eles tem programas de apadrinhamento entre os colaboradores, isso é, eles aprenderam voluntariamente a língua brasileira de sinais (libras), apoiam os colegas com deficiência auditiva no seu dia a dia no trabalho, assim como adaptação para a inclusão de vários setores da empresa. Outra empresa exemplo a ser seguido é a Quinto Andar que ainda segundo a ela, lançou um benefício adicional para os colaboradores que tenha filhos PCD sem limite de idade, entendendo que é um desafio a longo prazo e impacta diretamente na vida de seus colaboradores.

Em concordância com Pereira (2009) quando a organização observa e investe no bem-estar e na qualidade de vida do colaborador, ele tem como retorno maior produtividade, a fidelidade, o lucro, demais fatores significativos para crescimento e desenvolvimento. De acordo com a opinião de Pereira (2009) um ambiente de trabalho adequado demonstra o papel que as emoções positivas desempenham na otimização da saúde e do bem-estar, como felicidade, contentamento e alegria, ao desencadear repertórios cognitivos específicos compostos por pensamentos e ações que ajudam a promover a saúde porque fortalecem os recursos pessoais, desde os recursos físicos até os de uma natureza psicológica.

Conforme Carmo (2020) a falta de conhecimento e sensibilização sobre deficiência na formação e treinamento de funcionários e gestores cria um ambiente com poucas oportunidades de crescimento profissional para as pessoas com deficiência. É vantajoso adotar um estilo de gestão que apresente com clareza os objetivos profissionais, prioridades e valores organizacionais, proporcionando suporte e motivação para os funcionários com deficiência contratados. Isso permite que eles se sintam amparados e incentivados em seu desenvolvimento dentro da empresa. A existência de preconceito, gestões despreparadas e baixa escolaridade das pessoas com deficiência resulta em uma baixa representatividade desses indivíduos em cargos de maior prestígio, incluindo posições gerenciais. Ainda segundo ele, a sugestão é que as empresas prestem atenção a certos aspectos fundamentais para alcançar o sucesso na inclusão social, tais como: garantir a acessibilidade; investir na qualificação profissional das pessoas com deficiência; promover um diálogo aberto sobre os critérios de progresso dentro da organização; e implementar programas de integração, como a designação de tutores e a realização de eventos de socialização, como reuniões e rodas de conversa.

## 7. CONCLUSÃO

Durante o processo de execução deste trabalho, evidenciamos a carência de informações sólidas e fundamentadas em evidências científicas. Apesar da existência de leis, cartilhas e materiais informativos, todos parecem compartilhar conteúdo semelhante. A maior parte dos dados disponíveis, que incluem depoimentos de pessoas com deficiência (PCD), provém de fontes não oficiais, como blogs, páginas pessoais, mídias de recursos humanos e outras fontes secundárias. Essa lacuna de informações complicou essa pesquisa ao refletir na missão de aspectos importantes.

Inicialmente, nossa suposição era de que as empresas não estavam cumprindo a legislação e que as responsabilidades pelo baixo índice de empregabilidade das PCDs recaiam exclusivamente sobre elas. No entanto, ao longo das pesquisas, ficou visível uma realidade mais complexa. Embora as empresas desempenhem um papel significativo nessa questão, não podem ser responsabilizadas integralmente. As próprias PCDs também têm influência nos baixos números de empregabilidade. Constatamos que as empresas muitas vezes relutam em cumprir a legislação relacionada à inclusão de pessoas com deficiência (PCD) devido a preocupações de que isso possa resultar em perdas financeiras, considerando os desafios significativos de realizar adaptações arquitetônicas caras e falta de preparo por parte dos profissionais de Recursos Humanos para interagir prontamente com os PCDs.

No entanto, também ficou claro que os próprios PCDs enfrentam obstáculos, como a falta de educação e qualificação profissional, o que muitas vezes os coloca em cargos de menores salários dentro das empresas. Além disso, o medo de perder o benefício disponibilizado pelo governo e a influência da família pode ser uma barreira,

com um excesso de proteção que limita as oportunidades dos PCDs de viver uma vida independente.

Quando ponderamos sobre a relevância do Departamento de Recursos Humanos (RH) no que diz respeito à inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, é manifesto que existe um vasto potencial ainda não explorado.

As empresas devem transcender as cotas legais obrigatórias e abraçar programas de inclusão autênticos. Essa abordagem deve transcender as barreiras físicas da empresa, buscando a plena participação e inclusão das pessoas com deficiência em todas as esferas da organização. Com a devida preparação e adaptação, é totalmente possível desenvolver habilidades específicas e tirar proveito das perspectivas únicas que esses profissionais trazem à equipe.

É importante enfatizar que as pessoas com deficiência não são meros beneficiários da inclusão, mas sim agentes ativos da transformação organizacional. Possuem habilidades, conhecimentos e visões de mundo valiosos que podem enriquecer a cultura corporativa.

A análise desses fatores pode fornecer uma compreensão mais precisa aos futuros gestores sobre a questão da inclusão. Isso envolve adquirir conhecimento sobre as formas específicas de deficiência, aprimoramento das habilidades de comunicação com os colaboradores, avaliação da adequação do ambiente para acomodação das pessoas com deficiência e o desenvolvimento de iniciativas inclusivas, bem como programas de treinamento e qualificação profissional e educação inclusiva. Isso não se limita apenas a projetos de grande escala, mas também abrange pequenas ações com o potencial de impactar positivamente a vida de alguém.

## REFERÊNCIAS

- ADÃO, Maria Aparecida Almeida. Olhares sobre acessibilidade no INFES: Relato de uma acadêmica de pedagogia. Santo Antônio de Pádua, 2022.
- ALVES, Pedro Paulo H.; BEZERRA, Henrique J. S.; TORRES, Tatiane de L. Inclusão de trabalhadores com deficiência: Revisão integrativa. Departamento de Psicologia, Centro de Ciência Humanas Letras e Artes, Universidade Federal da Paraíba (UFPB), [S. l.], p. 7, 23 jul. 2020.
- ALVES, Laís Hilário; OLIVEIRA, Guilherme Saramago de; SOUSA, Angélica Silva de. A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos. ARTIGO ORIGINAL, [S. l.], v. 20, n. 43, p. 4-5, 26 ago. 2023.
- ANDRADE Almeida de, José Guilherme; Bellosi, Tereza Cristina; Ferreira, Eliana Lúcia. Evolução da matrícula de pessoas com deficiência na educação superior brasileira: subsídios normativos e ações institucionais para acesso e permanência Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação, vol. 10, núm. 1, 2015, pp. 643-660 Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho.
- BERNADES, Liliane Cristina Gonçalves. Avanços das políticas públicas para as pessoas com deficiência. Brasília: 2012. Ed 1. Pág. 1-63.
- BORGES, Aline Vieira; LONGEN, Willians Cassiano. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as perspectivas de acessibilidade. Acessibilidade, [S. l.], p. 6, 20 nov. 1999. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/5139/4690>. Acesso em: 1 maio 2023.
- BRASIL, Comissão nacional de relatórios de atividades. Ano Internacional das pessoas com deficientes. 1981.
- BRASIL, Lei Brasileira De Inclusão Da Pessoa Com Deficiência. Lei nº 8.213/91, de 24 de julho de 1991. Art 93. Lei de cotas, [S. l.], 16 abr. 2023.
- CAMARGO, Mario Lazaro, LEITE, Lucia Pereira e JUNIOR, Edward Goulard. O Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho. Psicologia: ciência e profissão, 2017. V37. Num3, Pág. 799-814.

- CARMO, Marwin Machay Indio do Brasil do; GILLA, Clarissa Garcia; QUITERIO, Patricia Lorena. Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho, [s. l.], 2020.
- CEZANO, Marcia Leite. Recrutamento e seleção das pessoas com deficiência: Um estudo de caso na Devry. Caruaru, 2016.
- CHIAVENATO, Idalberto. Os novos desafios da gestão de pessoas. In: GESTÃO de pessoas. 4. ed. rev. [S. l.: s. n.], 2016.
- DUARTE, Daniela Filipa Lopes. O recrutamento e seleção de pessoas com deficiência. Trabalho final de mestrado, Universidade de Lisboa, 2018.
- DUARTE, Yara Maria; FRESCHI, Julio Cesar. O PAPEL DOS RECURSOS HUMANOS NA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – PCD, Revista terceiro setor, v. 7, n. 1, p. 26, 19 ago. 2023.
- ECHER, Isabel Cristina. A REVISÃO DE LITERATURA NA CONSTRUÇÃO DO TRABALHO CIENTÍFICO. Artigo, [S. l.], p. 7, 20 jul. 2001.
- FERNANDES, Lorena Barolo. SCHLESENER, Anita e MOSQUERA, Carlos. Breve histórico da deficiência e seus paradigmas. Curitiba: Revista do Núcleo de Estudos e Pesquisas Interdisciplinares em Musicoterapia, 2011. V2. Pág. 132-144.
- FILLIPPE, Mariana. Natura supera cota legal e quer mais pessoas com deficiência. In: Enquanto a geração de emprego para pessoas com deficiência segue negativa, a Natura busca aumentar o número de funcionários e desenvolvê-los. [S. l.], 24 out. 2020. Disponível em: <https://exame.com/negocios/natura-supera-cota-legal-e-quer-mais-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 31 maio 2023.
- FRANÇA, Tiago Henrique. A normalidade: uma breve introdução à história social da deficiência. Revista Brasileira de História & Ciências Sociais, 2014. V6. Pág. 105-123.
- GARCIA, Vinicius Gaspar. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: Trab., Edu, Saúde, 2014. Pág. 165-187.
- GONÇALVES, Jonas Rodrigo. COMO ESCREVER UM ARTIGO DE REVISÃO DE LITERATURA. Revista JRG de Estudos Acadêmicos, [S. l.], p. 32, 10 nov. 2019. JUSTIÇA, Ministério da. A Coordenadoria nacional para integração da pessoa portadora de deficiência. (CORDE). In: LEI Nº 7.853 DE 24 DE OUTUBRO DE 1989. Executivo, 25 out. 1989. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=7853&ano=1989&ato=c717QTW61EeFpWT99f>. Acesso em: 19 maio 2023.
- LIMA, Michelle Pinto de; TAVARES, Nathália Vasconcelos; BRITO, Mozar José; CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. Gestão humana e social, [S. l.], p. 5-6, 7 jan. 2013. Disponível em: Scielo brasil. Acesso em: 10 jun. 2023.
- LUZ, Karla Daniela. A inclusão começa em mim. 1. ed. [S. l.: s. n.], 2023.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. Editora Atlas, [S. l.], n. 5, p. 17, 2003.
- MINISTERIO, Economia. Contratação de pessoas com deficiência bate recorde após fiscalização do trabalho. Site: Gov.com, 2019.
- PEREIRA, Ariane Fernanda de Moraes. A IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS. A IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO SOCIAL NAS EMPRESAS, UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ, 2021.
- PEREIRA, Jaqueline de Andrade e SARAIVA, Joseana Maria. Trajetória histórico social da população deficiente: da exclusão à inclusão social. Brasília: Ser social, 2017. Pág. 168-185.
- PEREIRA, Ursula de Souza Barboza. Relações de Suporte e Bem-estar no Trabalho em Pessoas com Deficiência. 2009. Dissertação (Pós-graduação) - Faculdade de Saúde da Universidade Metodista, São Bernardo do Campo, 2009.
- REPÚBLICA, presidência. Casa civil. Disponível em <http://www.planalto.gov.br> SILVA, Kenedy Alves; SILVA, Andressa de Oliveira; SILVA, Werik Warlan Nascimento da; JÚNIOR, Josias José da Silva; EVANGELISTA, Douglas; OLIVEIRA, Matheus Estrela de. Recrutamento e seleção de pessoas com deficiência PCD nas empresas brasileiras, Instituto Federal Goiano, v. 1, p. 5, 25 ago. 2020.
- SILVA, Marcelo Antônio da. Recrutamento on-line de Pessoas com Deficiência. UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE, [S. l.], p. 24-28, 7 dez. 2020.

SOUZA, Danielle Castelões Tavares de. Análise das práticas de recrutamento e de seleção de pessoas com deficiência para o trabalho em empresas privadas: cumprimento à Lei nº 8.213/1991. Universidade do Estado do Rio de Janeiro Centro de Educação e Humanidades Faculdade de Educação, [S. l.], p. 31-32, 14 out. 2010.

XAVIER, Luciana (ed.). Gestão de pessoas: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. In: PCDs: lei de cotas. Blog.cestanobre.com.br, 21 mar. 2019. Disponível em: blog.cestanobre.com.br. Acesso em: 7 abr. 2023.