

AS BARREIRAS ENFRENTADAS E O PAPEL DO GESTOR NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD) NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

THE BARRIERS FACED AND THE MANAGER'S ROLE IN THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT

Gabriel Almeida Vaz 1

Larice Fernanda de Siqueira 2

Marília Lemos 3

Renan Antônio da Silva 4

Tatiana Noriko Ieiri 5

Eliziane Jaqueline dos Santos 6

Resumo: Propõe-se estudar o tema “as barreiras enfrentadas e o papel do gestor na inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no ambiente organizacional”, considerando a realidade de que ainda nos dias atuais, exista um preconceito por parte das empresas quanto a inclusão de pessoas com deficiência. Este estudo visa compreender e possivelmente auxiliar na atuação de combate as barreiras existentes na inserção do indivíduo com deficiência no mercado de trabalho. Analisar e compreender os motivos que criam barreiras e dificultam o acesso das pessoas com deficiências no mercado de trabalho. Busca-se entender como o gestor pode contribuir para facilitar o processo de inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) nas empresas, atendendo aos dispositivos e requisitos legais, e também as demandas sociais.

Palavras-chave: gestor; pessoa com deficiência; barreiras; inclusão.

Abstract: It is proposed to study the theme “barriers faced and manager’s role in including persons with disabilities (PCD) in the organizational environment”, considering the reality that even today, there is a prejudice by companies regarding the inclusion of people with disabilities. disabled people. This study aims to understand and possibly assist in combating the existing barriers in the insertion of individuals with disabilities in the labor market. Analyze and understand the reasons that create barriers and make it difficult for people with disabilities to access the labor market. We seek to understand how the manager can contribute to facilitate the process of inclusion of people with disabilities (PCDs) in companies, meeting the legal provisions and requirements, as well as social demands.

Keywords: manager; disabled person; barriers; inclusion.

1-Universidade de Mogi das Cruzes. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3060203983539700g.vaz@outlook.com.br>

2- Universidade de Mogi das Cruzes. Lattes:http://lattes.cnpq.br/1535027537108311larice_fe@hotmail.com

3- Universidade de Mogi das Cruzes. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7078286291087269mariliadelemos88@gmail.com>

4- Doutor em Educação Escolar pela UNESP/ Araraquara. Possui 9 pós - doutorados (Brasil e Exterior). Docente Permanente do PPG em Políticas Públicas da UMC. Pesquisador do Departamento de Pesquisa do Centro Universitário do Sul de Minas - UNIS. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5491042310888384>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1171-217X>
E-mail: r.silva@unesp.br

5- Universidade de Mogi das Cruzes. E-mail: tatiananoriko@hotmail.com

6- Universidade de Mogi das Cruzes. E-mail: elizianejacke@gmail.com

Introdução

Atualmente, vivemos a era em que grandes empresas e organizações lutam desenfreadamente para sobreviver e se sobressair umas às outras, em diversos setores do mercado.

Empresas que conseguem aliar desempenho produtivo, lucratividade à satisfação de seus colaboradores, tendem a ser mais propícias ao sucesso e ao crescimento, perante as demais concorrentes.

No vasto mundo dos negócios, não basta aos gestores, somente a preocupação com os investimentos mais vantajosos, estratégias, ou sobre qual a melhor tomada de decisão em relação aos seus produtos e serviços, por exemplo, é preciso que este vá além, que tenha a visão de sua empresa como um todo, onde colaboradores sejam respeitados, valorizados, e tenham suas reais necessidades compreendidas e atendidas. A valorização do capital humano é sem dúvida imprescindível, e um dos elementos fundamentais para se obter êxito nessa luta. Porém, no cenário atual, podemos encontrar muitas adversidades, como por exemplo, a questão da dificuldade encontrada na inserção de pessoas com deficiência (PCD), no mercado de trabalho.

Desde a chamada globalização do mercado, as empresas passaram a dar mais importância para questões de cunho social, e isso inclui a necessidade de inserção das Pessoas com Deficiência (PCD de ora em diante) nas empresas, de forma acolhedora e sem distinção entre eles para os demais funcionários.

Segundo os dados do Censo Demográfico de 2016 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mais de 45 milhões declaram ter algum tipo de deficiência, e o número representa 24% da população (PORTAL G1, 2012).

Conforme a Lei 8.213/91 no Artigo 93, existe uma proporção que varia conforme o número de empregados, até 200 funcionários 2%, de 201 a 500 é de 3%, de 501 a 1.000 é de 4% e acima de 1.001 em diante é de 5%. Porém, se as empresas não cumprem com esse percentual, podendo pagar multas nos valores de R\$ 2.411,28 a R\$ 241.126,88, conforme a portaria nº9, 15 de janeiro de 2019 do Ministério Econômico. No Brasil, seguiu-se as recomendações internacionais de políticas sociais para a inclusão e acolhimento dessas pessoas nos serviços, mas ainda é notável um grande déficit nas empresas em relação a pessoas com tais condições.

Neste trabalho, abordam-se as principais barreiras enfrentadas, e o papel do gestor na inclusão de pessoas com deficiência (PCD), nas organizações, bem como apresentar quais as medidas e diretrizes tomadas pela sociedade e organizações, com o objetivo de derrubar estigmas e preconceitos, o que a lei de cotas trouxe de benefícios e o que mudou até agora desde sua implementação, dentre outros questionamentos.

Pessoas com deficiência – conceito, responsabilidade social e legislação

Para conceituar o que chamamos de PCDs, se faz necessário, o entendimento e diferenciação dos aspectos que definimos como: deficiência, deficiência permanente e incapacidade. A pessoa com deficiência é geralmente definida como aquela que tem uma perda de uma parte do corpo, ou anormalidade em uma das partes, além de ser considerada como deficiente aquele que possuir perda ou anormalidade em suas funções mentais.

As deficiências são classificadas em cinco diferentes formas, segundo o Decreto Nº 3.298, de 20 de Dezembro de 1999, art. 4º, que são: Deficiência Física, Deficiência Auditiva, Deficiência Visual, Deficiência Intelectual e Deficiências Múltiplas. A deficiência física é decorrente de alguma alteração em algum membro do corpo, seja esta alteração total ou parcial, e que comprometa a capacidade a função física, por exemplo, a de locomoção, a auditiva se caracteriza pela perda da audição de um e de ambos os ouvidos, com a perda de captação de 40 decibéis, a visual, se caracteriza pela perda da acuidade, e pode ser classificada como cegueira (deficiência visual total), ou baixa visão. Temos também os deficientes múltiplos, que são aqueles que possuem mais de um tipo de deficiência. Há ainda a deficiência intelectual

As pessoas com deficiências não desempenham plenamente determinadas funções produtivas, estas eram e ainda são excluídas, no qual os gestores enxergam como pessoas ineficientes e muitas vezes incapazes de entregar resultados satisfatórios para as empresas.

Vale ressaltar que após a Revolução Industrial, as fábricas, visando a maximização da utilização dos recursos, acabavam por acidentar várias pessoas na época, devido a inadequação da segurança das máquinas, e que também em decorrência de tal acontecimento, as pessoas acidentadas se tornavam “inválidas”. Ainda nesse começo de século XX, as pessoas nascidas com deficiência não tinham sequer acesso ao mundo externo, e eram mantidas praticamente aprisionadas dentro das suas casas, sem acesso e direito a absolutamente nada.

Após a Segunda Guerra Mundial, surgiram leis que visaram à inclusão dessas pessoas principalmente no mercado de trabalho. Essa inclusão pós-guerra se deu principalmente porque, segundo a Associação Nacional da Medicina do Trabalho ANAMT (2015, p. 18): “era grande o número de pessoas com mutilações oriundas dos campos de batalha ou vítimas civis dos bombardeios. Essas pessoas com deficiência eram heróis, mas, ao mesmo tempo, não reencontravam seu lugar na sociedade”.

Dessa forma, basta ver em relatos da história humana que nem sempre as limitações de algumas pessoas as impediram de serem quem as foi. Um exemplo claro é o do mineiro barroco Aleijadinho, o qual tinha mãos e pernas deformadas, mas foi um artista incrível. A atuação de órgãos como a Organização Internacional do Trabalho - OIT, Organização das Nações Unidas - ONU e Organização Mundial da Saúde - OMS, contribuíram grandemente para a inclusão das chamadas PCDs principalmente no mercado de trabalho.

A partir da chamada globalização do mercado, as empresas passaram a dar mais importância para questões de cunho social, e isso inclui a necessidade de inserção das PCDs nas empresas, de forma acolhedora e sem distinção entre eles para os demais funcionários. No Brasil, seguiram-se as recomendações internacionais de políticas sociais para a inclusão e acolhimento dessas pessoas nos serviços, mas ainda é notável um grande déficit nas empresas em relação a pessoas com tais condições.

A história nos mostra que as pessoas com deficiência eram vistas como pessoas incapazes, segundo Friedrich (2016, p. 3), a primeira nomenclatura utilizada foi “inválidos”. O termo significava “indivíduos sem valor”. Até meados da década de 1960, o termo usado era também o de “incapacitado”, que se referia a limitação das pessoas com deficiência em realizar algumas tarefas. Em algum momento da história passou-se a se chamar as pessoas deficientes de pessoas especiais. Friedrich (2016, p. 4), explica que:

O termo pessoas especiais aparecem como uma forma reduzida da expressão pessoas com necessidades especiais. Nesse passo, o adjetivo especiais permanece como uma simples palavra, sem agregar valor diferenciado às pessoas com deficiências.

- Responsabilidade Social

O termo responsabilidade social possui diversas definições, de acordo com Perseguini (2015, p 5), responsabilidade social pode se definir “como o conjunto de ideias e práticas que fazem parte da estratégia de uma organização (empresa), cujo objetivo é gerar benefícios para todas as partes envolvidas e interessadas na empresa (chamadas *stakeholders*) e evitar prejuízos”, podendo assim, estimular ações positivas, objetivos empresariais e sociais.

Deste modo, no Brasil a responsabilidade social começou a ser disseminada por volta da década de 1990. Tal fato se deu, principalmente pelo início da intensificação da globalização nesse período no país, cujo fenômeno aproximou povos do mundo todo, através da velocidade e impacto sobre as massas que os veículos de comunicação alcançaram, onde um acontecimento ocorrido em uma região remota, logo era levado instantaneamente ao conhecimento de outras regiões distantes.

Ao analisarmos quais fatores levaram a responsabilidade social a virar tema de debates entre a sociedade e discutido por grandes empresas, é que tal fato se justifica por acontecimentos ocorridos no passado de nossa história, desde a escravidão, até conflitos ideológicos, políticos, econômicos etc. Esses fatos, conforme o avanço da globalização, e as empresas se estabelecendo em países diferentes, fez com que estas comesçassem a enxergar

melhor seu papel perante a sociedade, e que também de certa forma, são responsáveis pelos cidadãos ao seu redor.

As organizações podem promover e estimular a responsabilidade social em diversas áreas, como por exemplo, com ações relacionadas ao âmbito urbano, geração de emprego, questões sobre seus consumidores, ambientais, acessibilidade, inclusão, entre outros. Contudo, apesar das grandes e aceleradas transformações que a sociedade vem sofrendo, parte das pessoas com algum tipo de deficiência ainda enfrentam muitos desafios para conseguir inserir-se no mercado de trabalho, tais desafios que vão desde questões econômicas, grau de escolaridade, até acessibilidade, ou preconceitos etc.

Portanto, conclui-se que as empresas são detentoras de grande importância para a comunidade ao seu redor e um dos fatores indiscutíveis sobre este fato, é que ao gerar emprego e incluir no ambiente organizacional, pessoas tidas à margem da sociedade e sem voz, também mudarão positivamente a sociedade.

- Lei de cotas

A Lei de cotas foi criada com o intuito de gerar oportunidades dignas de trabalho para cidadãos, que por muito tempo foram considerados excluídos da vida produtiva. Cidadãos estes que, almejam direitos básicos como um trabalho formal e acesso aos estudos, como qualquer outra pessoa.

No Brasil, a Lei de cotas foi criada em 1991, através da Lei Federal nº 8.213 de 1991; porém, avançou a passos lentos, sendo sancionada apenas em 1999, com o decreto Federal nº 3.298/99. Foi a partir desse período, que a inclusão começou a se intensificar, ganhando maior fiscalização, ganhando destaque nas empresas e na sociedade. Gestores começaram a perceber que teriam que se adequar a legislação, e incluir pessoas com deficiência (PCDs) no ambiente organizacional.

Desde então, essa nova realidade esbarra no processo de transformação cultural, além da importância da quebra de preconceitos e paradigmas, que esse tema produz perante a sociedade. Além disso, começou a discussão de como fazer esse processo acontecer de forma positiva para gestores e funcionários, conscientizando-os sobre esse novo perfil de colaborador, além de entender suas reais necessidades.

A legislação brasileira determina que as empresas com mais de 100 funcionários, sejam obrigadas a destinar de 2% a 5% de suas vagas à profissionais com deficiência. Essa obrigatoriedade e a maior fiscalização, ajudou no crescimento do número de PCDs com emprego com registro em carteira assinada. Apesar de esse número ter aumentado, ainda é considerado baixo.

Torna-se importante frisar que a inclusão de pessoas com deficiência (PCDs), deve também ser encarada não apenas como uma obrigação imposta por lei, mas também como uma oportunidade de desenvolvimento, tanto para a organização, quanto para a sociedade.

Barreiras na inclusão de pessoas com deficiência

Posteriormente à criação da Lei 8.213/91 que trata da obrigatoriedade na garantia de vagas de emprego nas empresas privadas, as organizações passaram a acolher e inserir a pessoa com deficiência. Contudo, nesse processo de inclusão existem barreiras que dificultam a real inclusão no ambiente organizacional, mas que devem ser superadas.

Para Sasaki (2006, p. 44):

As empresas se tornam verdadeiramente inclusivas na medida em que suas motivações não se restrinjam ao cumprimento da Lei de Cotas e, sim, que se fundamentem na crença de que a contratação de pessoas com deficiências e o consequente atendimento às suas necessidades especiais beneficiam a todos, inclusive as próprias empresas, e refletem conceitos altamente valorizados no Século XXI.

Dentre vários fatores que se tornam desafios e barreiras a serem compreendidas e eliminadas para haja verdadeira inclusão, destacam-se três fatores: a baixa qualificação das PCDs, a falta de acessibilidade e o preconceito.

No que diz respeito a acessibilidade, conforme Vasconcelos (2010, p. 50), “[...] nenhuma outra questão, entretanto, é mais mencionada que a acessibilidade, enquanto elemento essencial que fortalece a desigualdade de oportunidades”, embora a falta de acessibilidade nas ruas ou dentro da empresa não afete somente a pessoa com deficiência. Esta por sua vez, é a mais prejudicada, é preciso criar práticas de diversidade investindo na estrutura física e também na conscientização dos funcionários.

Segundo Hammes e Nuernberg (2015), o preconceito é uma barreira marcante no processo de inclusão no ambiente organizacional. Os autores citam que durante uma pesquisa de Carvalho (2009) realizada com PCD, 97,4% dos entrevistados, relataram que o preconceito é visto como fator principal.

É possível observar que esses fatores são justificativas para a não inclusão da pessoa com deficiência, e que o preconceito por eles vivido dificultam o interesse por uma vaga de emprego garantida em lei. Vale ressaltar que os processos de inclusão devem refletir na valorização do ser humano. Para Sasaki (2006, p. 40), “a inclusão social é um processo que contribui para a construção de um novo tipo de sociedade, através de pequenas ou grandes transformações nos ambientes físicos e na mentalidade de todas as pessoas.”

Recrutamento

O Recrutamento é uma política que uma empresa utiliza para atrair candidatos a ingressar em uma organização. Já inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho vem se aprimorando cada vez mais, com crescimento no processo de inclusão, uma vez que as mesmas têm seu direito garantido por lei.

Para que o processo de inclusão seja bem-sucedido, as empresas devem eliminar as barreiras que já existem dentro do mercado de trabalho, seja elas nas atitudes e na comunicação. As ausências dessas barreiras facilitam o acesso das pessoas com deficiência como o desenvolvimento pessoal, social, e até mesmo o profissional. Outro passo muito importante, é a adaptação do local de trabalho para poder alocar essas pessoas.

O objetivo do recrutador é analisar quais as dificuldades da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e verificar as barreiras para contratação por parte das empresas na hora da contratação.

Laudo médico para o portador de deficiência

O Laudo médico do PCD é um documento que comprova formalmente a deficiência de uma pessoa, para garantir os seus direitos, permitindo enquadrá-lo na lei de cotas de acordo com as suas limitações e necessidades de adaptação. No laudo deverá especificar o tipo de deficiência, junto com o código correspondente CID (Classificação Internacional de Doença). O CID é divulgado pela OMS (Organização Mundial de Saúde) que fornece os códigos relativos à classificação de doenças, aspecto de anormalidade, sintomas e queixas.

Nem todas as deficiências se enquadram na lei de cotas. Portanto, os laudos devem estar muito bem explicados, para que não haja nenhum tipo de erro na hora da admissão do portador.

Papel do gestor

A dificuldade da inclusão do PCDs é a pouca experiência do mundo corporativo para poder absorver o profissional e fazê-lo progredir na empresa. Por essas razões, é de extrema importância que o RH de uma organização obtenha as primeiras informações sobre o candidato a ser contratado.

Cabe à empresa saber investir nos profissionais de RH, para que os mesmos estejam preparados para atender este público diferenciado. Para que a inclusão dos portadores de

deficiência ocorra de fato nas empresas, é fundamental uma mudança da parte organizacional (LACOMBE, 2006).

O papel do gestor é saber exercer os princípios de planejamento, organização, liderança e controle. Quando um gestor recebe uma pessoa com deficiência na sua equipe, enfrenta alguns desafios, tais como desenvolver competências na pessoa para o sucesso da inclusão.

Método

Trata-se de pesquisa descritiva. Para o levantamento dos dados, aplicou-se um questionário, que segundo Lakatos (2017, p.108) é “constituído por uma série de perguntas que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do pesquisador”.

Para a análise dos dados utilizou-se o método quantitativo que pressupõe “um modelo de conhecimento chamado positivista, em que prevalece a preocupação estatístico-matemática e tem a pretensão de ter acesso racional à essência dos objetos e fenômenos examinados” (LAKATOS, 2017, p.30).

Resultados e discussões

As pessoas com deficiências no passado eram totalmente excluídas da sociedade, por possuírem determinadas limitações, o que fazia serem vistas como incapazes. E esse paradigma muitas vezes, ainda é sustentado nos dias atuais. A pessoa com deficiência passa por determinadas situações, como o bullying, o que escancara a triste realidade de exposição dessas pessoas. No Brasil, podemos notar ainda poucos PCDs habilitados para o mercado de trabalho, fruto do tratamento histórico pejorativo com essas pessoas.

O trabalho em si traz além da relação interpessoal, agrega na autoestima dessas pessoas, pois a realização de uma tarefa traz satisfação pessoal. Para o trabalhador sem limitações e que convive com os PCDs na empresa, gera um enriquecimento social, através das trocas de experiências, onde este trabalhador passará a saber lidar com um PCD em qualquer outro ambiente, além do da empresa. Incluir e valorizar é de total importância, para que possamos combater cada vez mais os desrespeitos causados contra as pessoas nesta situação, e isso começa no momento em que vivermos em harmonia com essas pessoas. Conforme texto da Santos et al (2015) o preconceito encontra-se presente em toda sociedade. Os brasileiros com deficiência moderada atingem 6,3 %, e são os que mais se enquadram nas políticas da lei de cotas. Existe uma dificuldade em contratar os profissionais especializados com deficiência, ou com o nível de preparação para as vagas disponíveis. Caso descumpra com a lei para a contratação, a empresa receberá uma multa de R\$2.700,00 a R\$220.000,00 por indivíduo não contratado.

A falta de comunicação entre a Secretaria de Fiscalização do Trabalho e o Ministério do Trabalho dificulta na contratação. Existe um sistema do e-Social que informa a empresa se necessita e qual o número de candidatos.

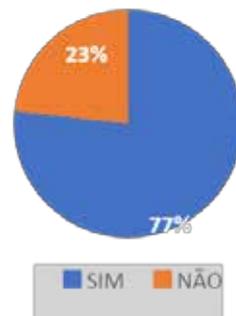
Gestores e organizações devem conscientizar-se de que a inclusão vai muito além de uma obrigação legal imposta por uma lei, mas implica em responsabilidade social, proporcionando um ambiente adequado e acolhedor para suas necessidades.

O departamento de recursos humanos juntamente com a equipe de marketing, facilitam o processo de inclusão ao adotar estratégias e ações de endomarketing, que visam motivar os funcionários e melhorar o clima organizacional.

Pelos resultados, pode-se perceber que a grande maioria dos entrevistados tem uma noção bastante clara sobre o que é PCD, quais as principais barreiras e dificuldades enfrentadas por gestores e colaboradores PCD's, tanto em aspectos de acessibilidade, preconceito, qualificação profissional, e tecnologias adequadas para o bom desenvolvimento de atividades básicas do dia a dia.

Um ponto que chama atenção é que 77% dos entrevistados já ouviram falar sobre a Lei de Cotas (fig. 1) para pessoas com deficiência (LEI n° 8.213, de 24 de julho e 1991), contra apenas 23% de pessoas que desconhecem a lei.

Figura 1. Quem já ouviu falar da lei de cotas

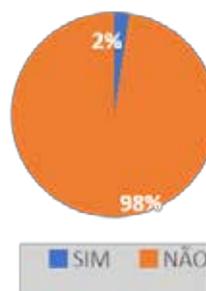


Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Quando perguntado ainda sobre o fato de que se as empresas devem recrutar PCDs somente para cumprir a legislação, 98% disseram que não.

Segundo Lara et al. (2015, p.72) “O propósito de inclusão representa o equilíbrio assim como a valorização da diversidade nas organizações”. Muitos gestores ainda têm preconceitos quanto a contratação de forma igualitária, pois não aceitam que os PCDs sejam capazes, e na maioria das vezes tem dificuldades em lidar com as diferenças. Outros, muitas vezes, preferem contratar pessoas com deficiências leves, devido à percepção errônea de que deficiências mais graves tornam as pessoas incapazes.

Figura 2. Opinião dos participantes se as empresas devem recrutar PCD's somente para cumprir a legislação.

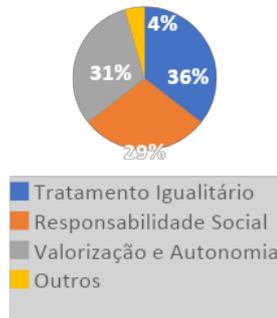


Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

De acordo com as respostas obtidas, 36% dos entrevistados disseram que incluir PCD's no ambiente organizacional é importante, pois dessa forma, é possível romper barreiras e quebrar paradigmas, além de gerar conhecimento e aprendizado para todos os envolvidos. Entende-se que ao incorporar a pessoa com deficiência na empresa contribui também para a diminuição do preconceito e proporciona a este, equidade e autonomia existencial como cidadão.

Portanto, através dos dados coletados conclui-se que sob o aspecto gerencial, as pessoas têm noção do quão importante é a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como qualquer outro ser humano. Além disso, percebe-se que a legislação oferece respaldos nos artigos da lei em defesa dos direitos dos PCDs, principalmente no que diz respeito aos direitos ao trabalho, porém, estes enfrentam barreiras.

Figura 3. Opinião dos participantes sobre a importância da da inclusão dos PCDs sob o olhar gerencial



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

No que diz respeito ao preconceito, observa-se que após a barreira da acessibilidade (33%) identificada como a maior dificuldade para os PCD's, o segundo maior obstáculo é o preconceito com 27%, fato que impede o acesso ao trabalho, embora não atrapalhe no desempenho desses profissionais, haja vista que não há limitações.

O gestor é peça fundamental no processo de inclusão, devendo ter consciência de que esse tipo de contratação traz diversos benefícios, além de romper a barreira do preconceito através de uma cultura organizacional inclusiva é possível começar uma transformação nos stakeholders. A inclusão social é um processo que contribui para a construção de um novo tipo de sociedade por meio de transformações nos ambientes físicos (espaços externos e internos), equipamentos, aparelhos, utensílios, mobiliários, meios de transporte, e principalmente na mentalidade das pessoas (SASSAKI, 1997).

Figura 4. Barreiras identificadas pelos participante para inclusão

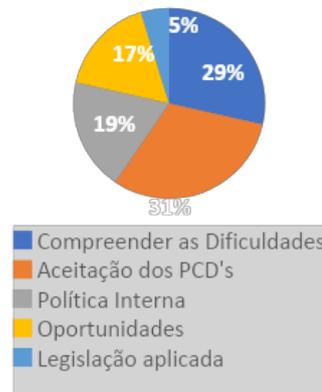


Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Questionados sobre o que facilitaria o processo de inclusão de PCD's, primeiramente é preciso aceitá-los (31%) da maneira que são. Logo em seguida, vê-se a necessidade de compreender as dificuldades para incluir de fato a pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. Conforme um dos entrevistados relata: "seria necessário mudar a visão do RH em relação ao PCD".

As pessoas com deficiências (PCD) têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que as pessoas sem deficiência, de modo a não serem submetidas à discriminação com base na deficiência.

Figura 5. O que facilita a inclusão dos PCDs



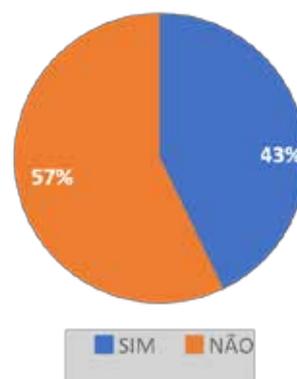
Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

É de suma importância, incluir a pessoa com deficiência, haja vista que são seres humanos com potencialidades individuais que possuem habilidades para trabalhar normalmente em ambientes adequados a suas restrições. Verificou-se que 57% das pessoas entendem que a deficiência não impede a realização de determinada atividade.

Para alcançar uma boa vaga de emprego, as pessoas com deficiência precisam buscar qualificação, mesmo os desafios sendo grandes. Existem instituições de ensino que oferecem cursos que facilitam muito no ingresso dos PCDs na carreira acadêmica.

A necessidade da qualificação do profissional, verificada numa entrevista realizada com um deficiente auditivo, indica que se o entrevistador possui habilidade com libras desenvolverá com mais eficiência, identificando e conhecendo melhor seu interlocutor, fazendo com que se sinta à vontade para transparecer o que poderá levar a empresa a contratá-lo. As principais dificuldades que os selecionadores podem encontrar são a falta de qualificação e insegurança para realizar esses processos seletivos.

Figura 6. As deficiências impedem a realização de determinadas atividades no trabalho



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

É preciso assim reeducar a cultura organizacional de forma a respeitarem e valorizarem o trabalho desempenhado por estas pessoas necessitam se sentirem capazes, e isso pode ocorrer através do reconhecimento por um bom serviço. Em tempo, temos que cada vez mais ter a ideia da valorização do PCD, que nada mais é do que vê-lo com igualdade, e devemos para isso aceitar suas peculiaridades, e principalmente aceitar eles por vezes superiores a nós naquilo que desempenham. Vale ressaltar que devemos tratar as PCDs evitando tratá-las como coitadas.

Podemos dizer ainda que existe uma diferenciação entre a inclusão e a diferenciação. A inclusão é a forma como se insere. Mas poucas empresas estão preocupadas com a questão da integração com os demais profissionais. As empresas dificilmente valorizam os PCDs dando-

lhes um cargo gerencial, ou posição de comando, e na maioria das vezes, esquecem-se dessa valorização das competências e capacidades, que seriam observadas caso fossem pessoas em condições normais.

Considerações finais

Através deste estudo, verificou-se que ainda há barreiras importantes a serem superadas na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Identificamos que os PCDs ainda vivem à margem da sociedade, sendo vistos como incapazes ou inferiores, embora a visão da sociedade atual venha mudando gradualmente.

Observamos que atualmente a maior barreira enfrentada pelos PCDs é a da acessibilidade, haja vista que as empresas não possuem estrutura adequada para receber esses colaboradores. Outra barreira identificada foi a do preconceito, tendo em vista que devido a suas dificuldades, ainda são considerados incapazes de realizar certas tarefas, o que nessa visão reduziria a produtividade da empresa.

Além disso, a barreira da tecnologia também é um empecilho quando se trata da inclusão de PCDs nas empresas, pois os equipamentos não são adaptados, e as empresas não consideram viáveis a aquisição de novos para facilitar as rotinas destes funcionários, visto o alto custo destes itens especiais.

A comunicação é outra barreira que foi observada como entrave para a contratação das pessoas posto que é necessário um treinamento para que os demais funcionários estejam aptos a se relacionar com o PCD. Observamos que o PCD muitas vezes, não está qualificado para atuar em determinados cargos, devido também a falta de oportunidades de estudo que envolvem essas pessoas.

A pesquisa também identificou que para facilitar o processo de inclusão dos PCDs nas empresas, devemos seguir alguns passos importantes, que são: aceitar/valorizar; compreender as dificuldades; adotar políticas internas inclusivas; dar melhores oportunidades de qualificação e empregabilidade; e por fim cumprir e adequar à legislação referente aos PCDs.

O gestor é fundamental, pois é de sua responsabilidade traçar estratégias que tornem o processo de inclusão mais adequado e eficaz, para que possamos ter cada vez mais PCDs no mercado de trabalho, tirando-os da margem da sociedade. Sendo assim, este é um papel de extrema importância que reflete na sociedade como responsabilidade social.

Referências

23,9% DOS BRASILEIROS DECLARAM TER ALGUMA DEFICIÊNCIA, DIZ IBGE. **Portal G1**. 27.04.2012. Disponível em: <http://g1.globo.com/brasil/noticia/2012/04/239-dos-brasileiros-declaram-ter-alguma-deficiencia-diz-ibge.html>. Acesso em: 10.04.2020.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DA MEDICINA DO TRABALHO. **A inclusão de pessoas com deficiência** – o papel dos médicos do trabalho e outros profissionais de saúde e segurança. 2014. Disponível em: <https://docplayer.com.br/12105908-A-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia.html>. Acessado em 10.04.2020.

BRASIL. **Decreto 3298 de 20 de Dezembro de 1999**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm. Acesso em 10.04.2020.

BRASIL. **Lei 8213 de 24 de Julho de 1991**.. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso 10.04.2020.

CENSO 2010. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Disponível em: 19/04/2019. **Revista Espacios**. Vol. 37, no. 3. 2016. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a16v37n03/16370303.html>. Acesso em 10.04.2020.

FRIEDRICH, R.W. Pessoa com deficiência no mercado de trabalho: dificuldades na inclusão. In

Anais do XIII Seminário Internacional... UNISC. 2016.

LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências.** São Paulo: Saraiva, 2006.

LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico:** projetos de pesquisa / pesquisa bibliográfica/ teses de doutorado, dissertações de mestrado, trabalhos de conclusão de curso. – 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LARA, L.F.; CAMPOS, E.A.R.; STEFANO, S.R.; ANDRADE, S. M. **Diversidade e inclusão:** um estudo das práticas de gestão de recursos humanos para Pessoas com Deficiência (PcDs)
HAMMES, I. C.; NUERNBERG, A. H. Psicologia, Ciência e Profissão. A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. Brasília, v. 35, n. 3, p. 768-780, 2015.

PERSEGUINI, Alayde dos Santos (Org.). **Responsabilidade Social.** São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

SANTOS, J.V.P.; SANTOS, T.L.B.; SOUZA, A.A.A.; VERONEZE, R.B. **Políticas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho:** uma análise sobre o caso de Lavras (MG). V. 8, no. 2. Ago/set 2015.

SASSAKI, **Romeu Kazumi. Inclusão:** Construindo uma sociedade para todos - 7ª Edição. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

VASCONCELOS, F.D. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional.** O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia, São Paulo, v. 35, n. 121, p. 41-52, 2010.

Recebido em 7 de maio de 2020.

Aceito em 2 de junho de 2020.