

RHUBENS EWALD MOURA RIBEIRO
INDIRA GANDHI BEZERRA DE SOUSA

ORGANIZADORES



GESTÃO DE PESSOAS

LIDERANÇA NA PRÁTICA

CASES E ESTUDOS PARA ANÁLISE E APLICAÇÕES
NAS ORGANIZAÇÕES

LESTU
Publishing Company

REAL
INTELIGÊNCIA EM NEGÓCIOS

**UNI
FSA**

Organizadores:

Rhubens Ewald Moura Ribeiro e
Indira Gandhi Bezerra de Sousa

Diagramação:

Rhubens Ewald Moura Ribeiro e
Ana Kelma Cunha Gallas

Capa e Edição de Arte:

Luís Fernando Silva Monteiro

Supervisão Editorial:

Edson Rodrigues Cavalcante

Conselho Editorial

Ana Kelma Cunha Gallas
Benigno Soares dos Reis Filho
Denise Juliana Bezerra de Pontes
Barbosa
Edson Rodrigues Cavalcante
Elizete Alves de Oliveira
Indira Gandhi Bezerra de Sousa
Izabel Herika Gomes Matias
Cronemberger
Jair Bezerra de Castro Júnior
Lessandra Ribeiro Carvalho
Luiz Carlos Alves Marinho
Rhubens Ewald Moura Ribeiro

**EDITORA LESTU**

Editora, Gráfica e Consultoria Ltda - Avenida Paulista,
2300, andar Pilotis, Bela Vista, São Paulo, CEP 01310-300,
Brasil.

Contato: editora@lestu.org | site: www.lestu.com.br |

Whatsapp: (11) 97415.4679

Imagens da obra: Canva (Creative Commons)

FICHA CATALOGRÁFICA

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

R484g

Gestão de pessoas e liderança na prática: cases e estudos para análise e aplicações nas organizações / Rhubens Ewald Moura Ribeiro; Indira Gandhi Bezerra de Sousa (Organizadores). – 1ª Edição. – Teresina: Lestu, 2023.

296 p.

ISBN: 978-65-85729-02-4

DOI: 10.51205/lestu.978-65-85729-02-4

1. Gestão de Pessoas. 2. Liderança. 3. Recrutamento. 4. Seleção de Pessoas. 5. Gestão de Conflitos. 6. *Outplacement*. I. Organizadora (es). II. Título. III. Localidade.

CDD: 658.

Índices para catálogos sistemáticos:

Administração: Gestão de Pessoas.

OS DESAFIOS DOS GESTORES NA ADAPTAÇÃO DA PCD NAS EMPRESAS

Allynne Maria Reis de Aguiar Nascimento

Fabio Andrade Bezerra

Luís Fernando Silva Monteiro

Sabrina Calaça Machado

Lessandra Ribeiro Carvalho (Orientadora)

RESUMO

A inclusão de pessoas com deficiência está associada à política de responsabilidade social das instituições empresariais. A presente pesquisa possui como objetivo analisar a estrutura de trabalho fornecida por empresas a pessoas com deficiência, bem como seus processos de socialização no trabalho. A pesquisa está fundamentada em uma revisão bibliográfica do tipo integrativa, por meio de artigos científicos presentes em bases de dados, ressaltando-se a Scielo, Portal Periódico do Capes, PUBMED e Google Acadêmico. Conclui-se por meio da presente pesquisa que um dos principais papéis das políticas organizacionais, consiste no compromisso de buscar formas de minimizar as questões atinentes à exclusão social, como por exemplo a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo os gestores de recursos humanos responsáveis pelo desenvolvimento dessas pessoas por meio de oportunidades dentro das empresas. Em suma, a inclusão de PCDs é importante para as empresas, por se tornar uma fonte de vantagem competitiva.

Palavras-chaves: Pessoas com deficiência; Questão social; Administradores; recursos humanos; Mercado de trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Um tema marcado por uma ampla complexidade consiste na inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado formal de trabalho no território brasileiro. Conforme dados advindos do censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) do ano de 2020, constata-se que, aproximadamente, 25% de pessoas do Brasil possuem algum tipo de deficiência, dentre as principais, destacando-se deficiências físicas, psíquicas, visuais ou problemas auditivos.

Dessa forma, o objetivo principal da presente pesquisa está pautado em analisar a estrutura de trabalho fornecida por empresas a pessoas com deficiência, bem como seus processos de socialização no trabalho.

No que se refere a problemática da pesquisa, há a necessidade de responder ao seguinte questionamento: As empresas têm a estrutura de trabalho adequada e oferecem uma boa socialização para receber o profissional com deficiência?

As hipóteses da pesquisa consistem no seguinte:

H1- Empresas não possuem uma estrutura de trabalho adequada para PCD'S

H2- Empresas não socializam a pessoa com deficiência no ambiente de trabalho.

Salienta-se que o trabalho pode ser compreendido como algo indispensável para que se desenvolva uma identidade individual, ou seja, proporcionando a autoestima, e consequentemente contribuindo para uma melhor qualidade de vida, em razão de uma verdadeira superação do público com algum tipo de deficiência. Assim, há no território brasileiro alguns movimentos sociais, diplomas jurídicos, além de políticas públicas com o escopo de defender direitos e garantias de PCDs, como por exemplo, a garantia dessas pessoas de ingressar no mercado de trabalho formal do país.

No que se refere aos diplomas normativos de proteção as pessoas com deficiência ressaltam-se a Constituição Federal de 1988 e leis complementares (Lei. 7.853/89), além de normas

internacionais (Convenção 159-83 OIT e a Convenção Interamericana Para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Pessoas Portadores da Deficiência (Ministério do Trabalho e Emprego-Brasil, 2007).

No que se refere a Convenção 159- Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1983. Determinou-se que os países membros deveriam levar em consideração o objetivo da reabilitação profissional, permitindo que a pessoa com deficiência obtenha e mantenha um trabalho regular, além de sua progressão e promoção, para que ocorra a inserção ou a reinserção efetiva desses grupos na sociedade. Assim essa Convenção foi ratificada no território brasileiro por meio do Decreto nº 129, de 18 de maio de 1991 (SILVA, 2015),

Dentre os diplomas normativos destinados a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho destaca-se a Lei 8.213/91, conhecida como lei de cotas. Essa lei prevê, de forma expressa, que organizações empresariais privadas constituídas de um número superior a cem funcionários, devem, de modo obrigatório preencher entre 2% e 5% das vagas com colaboradores PCDs.

Justifica-se a escolha do tema em razão da necessidade e da importância da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, sendo necessária reflexões contínuas e uma atenção direcionada ao acolhimento e integração de PCDs no seio social, como por exemplo, observando-se quais os principais papéis das instituições empresariais no reforço da inclusão. A lei de cotas para pessoas com deficiência fez 30 anos em julho de 2021, no entanto, ainda existem muitos desafios. Segundo o IBGE 8,4% da população brasileira acima de 2 anos têm algum tipo de deficiência, o que representa 17.3 milhões de pessoas, a metade dessa parcela 49,4% são de idosos acima de 60 anos, ou seja, uma a cada quatro pessoas tem algum tipo de deficiência.

A lei de cotas defendida pelo Ministério do Trabalho e Emprego mostra que as pessoas com deficiência têm direito a

inclusão, no entanto, não adianta apenas incluir e permitir a participação dessas pessoas em processos seletivos, não adianta apenas dar acesso ao trabalho é preciso de fato que este profissional se sinta acolhido e incluído. Existem profissionais com deficiência que abandonam o mercado de trabalho porque não encontram um ambiente inclusivo, de forma que são julgados pela sua deficiência. A qualificação e capacitação de todos os profissionais é fundamental para termos um ambiente de trabalho mais inclusivo.

A inserção da PCD no mercado de trabalho é necessária e garantida pela constituição, dará a ela realização pessoal e profissional, fará com que se sinta importante e útil exteriorizando suas habilidades e capacidades pessoais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 ASPECTOS GERAIS DE PCDS

Inicialmente é válido ressaltar que pessoas com algum tipo de deficiência não podem ser alvo de discriminação, pelo contrário deve haver ações contínuas em prol da conquista de direitos e de garantias desses grupos, sempre atentando para a valorização do respeito, da dignidade, da autonomia individual por meio da participação ativa e conseqüentemente a inclusão na esfera social, que só pode ser conseguida através da igualdade de oportunidades, como no mercado de trabalho, por exemplo (BAHIA,2006).

O conceito de pessoas com deficiências advém da caracterização preceituada por meio da Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência ao prever que PCDs podem ser entendidas como aqueles que apresentam algum tipo de impedimentos de longo prazo, podendo ser de várias naturezas, ressaltando-se a física, a mental, a intelectual e a natureza sensorial, as quais são capazes

de trazer uma série de dificuldades para a participação ativa na sociedade em igualdades de condições com todos (ONU, 2006).

Conforme a Cartilha da Inclusão (2005) a deficiência pode ser compreendida como qualquer comprometimento capaz de afetar a integridade da pessoa, trazendo prejuízos referentes ao processo de locomoção, de coordenação problemas na fala, na orientação espacial ou na percepção, na compreensão de informações, e no contato com outros seres humanos.

Em nível nacional, a deficiência está prevista no Decreto 3.298 /1999, o qual traz uma classificação referente a pessoas com deficiência, conforme pode ser evidenciado no quadro 1:

Quadro 1: Classificação de pessoas com deficiência

Grupos	Caracterização
Deficiência física	Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;
Deficiência auditiva	Perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz
Deficiência visual	Cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores
Deficiência mental	Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas

Fonte: (BRASIL, 1999)

Conforme se observa são vários os tipos de deficiências, sendo que no Brasil, aproximadamente, 25% das pessoas apresentam algum tipo de problema. Ressalta-se que as garantias de PCDs devem ser exercidas integralmente, sem nenhum tipo de diferença, devendo-se eliminar obstáculos para a inserção desses grupos na sociedade exercendo os seus direitos, como o de trabalhar, por exemplo (FRIEDRICH, 2016).

2.2 A INCLUSÃO SOCIAL

Após várias mudanças durante a história do Brasil passaram várias fases atinentes com o processo de inclusão, passando pelo período marcado pela ampla exclusão social depois pela segregação e integração social, e atualmente vem ocorrendo a busca pelo processo da inclusão social (BAHIA, 2006).

Salienta-se que a inclusão social deve nortear todo o sistema institucional direcionado a PCDs no território brasileiro devendo ocorrer a aceitação das várias diferenças pessoais. Dessa forma a inclusão social de pessoas com deficiência pode ser compreendida como o processo no qual sociedade deve estar continuamente capacitada para incluir, em todos os seus sistemas sociais, todas as pessoas incondicionalmente (BENVENHO, 2014).

Nos últimos anos observa-se várias ações desenvolvidas com o escopo precípua de demonstrar a importância da inclusão e da acessibilidade de PCDs, seja na esfera educacional, na esfera laboral. Ressalta-se que as melhores condições de acesso para esse público ocorrem por meio de associações e da conquista por diplomas legais que protejam pessoas com deficiências. A partir das previsões da Lei das Cotas, reforçada pelo Decreto 5296/2004, PCDs e reabilitadas pela Previdência Social passam a ter direito à acessibilidade e à retenção no mercado de trabalho. Assim, as instituições empresariais devem se mobilizarem para que as práticas de igualdade e inclusão estejam vigentes no engajamento de empregabilidade dessas pessoas (PERLIN, 2016).

2.3 ATUAÇÃO DOS ADMINISTRADORES PARA A INCLUSÃO DE PCDs NO MERCADO DE TRABALHO

O papel dos Administradores na cultura de Inclusão social nas organizações empresariais está pautado na promoção da defesa do pluralismo por meio de um trabalho humanizado, onde todos os trabalhadores possam desenvolver suas habilidades nas organizações, tornando-se capazes de contribuir para o seu próprio desenvolvimento e da sociedade. Devem os gestores compreender que o crescimento do ser humano está pautado na intenção de que todos são capazes de realizar funções que proporcionem à realização de serviços de valor agregado cada vez mais alto, assim como, a possibilidade de estar sempre em destaque no âmbito profissional e no mercado de trabalho (ASSIS,2012).

No que se refere as pessoas com deficiência, é indispensável ressaltar que elas devem continuamente buscar a promoção da diversidade no mercado laboral para proporcionar um olhar de cada vez mais holística, promovendo a criatividade e a inovação através das experiências e opiniões que enriquecem todas as pessoas na esfera profissional. Além disso o bem-estar dos colaboradores é responsável por ocasionar um relacionamento profícuo e, conseqüentemente, uma satisfação mais ampla da clientela. Entretanto, isso apenas é possível por meio do reconhecimento, da dedicação e da inclusão das PCDs pois cada vez mais o salário não pode ser compreendido como o principal fator de importância para a satisfação dos empregados (SILVA, 2021).

Destaca-se que a partir do momento em que os administradores não são capazes de agir com a finalidade proporcionar segurança, formas adequadas de acolhimento, programas de saúde e bem-estar no ambiente laboral, com o escopo da efetivação de um ambiente que propicie uma maior igualdade entre pessoas com ou sem necessidades especiais, os

funcionários tendem-se a se distanciar das finalidades das empresas em razão de fatores psíquicos e sociais (PERLIN, 2016).

Salienta-se que os Administradores possuem a responsabilidade de garantir que ocorra a inclusão de PCDs no mercado de trabalho, que está ligada, diretamente, aos direitos fundamentais sociais ao trabalho e a assistência aos desamparados. No entanto a inclusão de pessoas com deficiência é marcada por vários desafios, pois muito mais do que uma mera aceitação deve-se buscar compreender as necessidades de cada indivíduo, reconhecendo o perfil profissional daqueles que têm condições de contribuir, de maneira, significativa, com o desenvolvimento da empresa (AVELINO,2014; BAPTISTA, 2012).

Para que os desafios da inclusão de pessoas com deficiência sejam minimizados não basta somente que existam diplomas normativos que obriguem a inclusão, porque são várias as barreiras que impendem a efetivação da política de inclusão na prática cotidiana das instituições empresariais brasileiras (BAPTISTA, 2012).

Enfim, o ingresso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho traz posicionamentos melhores da marca no mercado, diminuição de incentivos fiscais na folha de pagamento, melhoria no clima organizacional através do relacionamento interpessoal entre os colaboradores. Para os administradores a inclusão deve representar muito mais que questões econômicas e gerenciais, mas deve haver uma maior valorização dos colaboradores, aperfeiçoando suas acessibilidades, melhorando a liderança interna por meio da estrutura de conscientização, além da propositura de melhorias para o atendimento efetivo das necessidades específicas de cada pessoa (CAMPOS et a, 2013).

Os gestores devem possuir a percepção de que estar vulnerável não é um sinal de fraqueza, pois esse é o mito mais amplamente aceito sobre a vulnerabilidade – e também o mais perigoso, que chega ao ponto de, em vez de respeitar e admirar a coragem e a ousadia que estão por trás da vulnerabilidade, deixam o desconforto se tornar julgamento e crítica.

Vulnerabilidade não é algo bom nem mau: não é o que chamamos de emoção negativa e nem sempre é uma luz, uma experiência positiva. Ela é o centro de todas as emoções e sensações. Sentir é estar vulnerável. Acreditar que vulnerabilidade seja fraqueza é o mesmo que acreditar que qualquer sentimento seja fraqueza. Renunciar a emoções por medo de que o custo seja muito alto significa o afastamento da única coisa que dá sentido e significado à vida (BROWN, 2013).

Os gestores juntamente com a equipe que efetua a seleção deve estar preparada para viabilizar a contratação desse segmento. Principalmente, precisa ter claro que as exigências a serem feitas devem estar adequadas às peculiaridades que caracterizam as pessoas com deficiência. Se isso não ocorrer vai ser exigido um perfil de candidato sem qualquer tipo de restrição, o que acaba por inviabilizar a contratação dessas pessoas. Como tal pode configurar uma espécie de fraude contra a Lei de Cotas, que foi criada justamente para abrir o mercado de trabalho para um segmento que não consegue competir em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2017).

Os modos de elaboração pelos gestores de planos de ações efetivos para a inclusão e diversidade no âmbito empresarial, devem ter por base a Diversidade no quadro de pessoas; Diversidade em diferentes cargos; Diversidade na liderança e Reconhecimento do mercado (PULSE, 2022).

Objetivando a erradicação da cultura segregacionista e excludente de PCDs há a necessidade precípua de que os administradores atuem em prol do atendimento da demanda dos funcionários com necessidades especiais trazendo oportunidades para que se sintam úteis no mercado, com condições que sejam capazes de desenvolver suas habilidades, devendo ocorrer estudos das funções; identificação dos valores das diferenças entre os colaboradores, além de exercer a flexibilização das funções, dentre outras ações realizadas pelos gestores conscientes (AVELINO, 2014).

3 METODOLOGIA

No que se refere à metodologia a presente pesquisa caracteriza-se como uma revisão bibliográfica integrativa, analisando-se múltiplos estudos presentes na literatura relacionada com os principais desafios para inclusão de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho.

Para fundamentar a pesquisa houve a realização de investigações de várias teorias bibliográficas presentes nas bases de dados da Scientific Eletronic Library Online (Scielo), no Portal periódico CAPES e Google Acadêmico, com base nos seguintes descritores: profissional com deficiência, recrutamento, ambiente organizacional, qualidade de vida no trabalho.

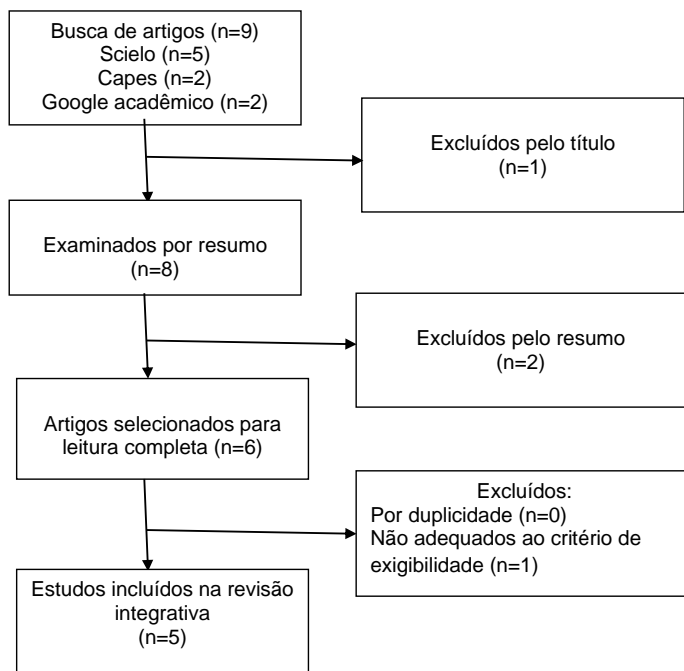
Dentre os critérios de inclusão apenas foram incluídos artigos que tratassem somente da inclusão de pessoas com deficiência no mercado, desconsiderando outros problemas.

O segundo critério de inclusão pautou-se no período de elaboração das fontes da pesquisa, sendo incluídos apenas fontes publicadas entre os anos de 2015 a 2022, sendo excluídas fontes de pesquisa antes desse período.

O terceiro critério de inclusão pautou-se na questão idiomática, sendo incluídos na pesquisa apenas fontes teóricas escritas ou devidamente traduzidas para a língua portuguesa, sendo, dessa forma, excluídas fontes de pesquisa escritas em outros idiomas.

Posteriormente a realização dos critérios de inclusão e de exclusão encontram-se 9 artigos, entretanto apenas 5 artigos estavam relacionados com o tema, sendo 1 artigo encontrado na base de dados do Google Acadêmico, 2 na base de dados SCIELO e 2 no portal de periódicos capes. Ainda é válido afirmar que artigos disponibilizados em mais de uma base de dados foram contabilizados apenas uma vez (figura 1).

Figura 1: Quantidade de artigos conforme a base de dados



Fonte: Próprio autor (2022)

Posteriormente, a seleção dos artigos que seriam utilizados na presente pesquisa teve a necessidade da elaboração do Quadro 2 identificando os seus autores, o ano de publicação, a base de dados na qual estão disponibilizados os artigos científicos, a metodologia e os resultados constatados.

Quadro 2: Fontes teóricas utilizadas na pesquisa

Autor (ano), título e base de dados	Objetivos	Metodologia	Resultados
Pinheiro L.R.S. (2015) Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo sobre a percepção dos envolvidos SCIELO	Analisar os desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho segundo a percepção da pessoa com deficiência e dos gestores da organização pesquisada.	A pesquisa teve natureza qualitativa e caráter exploratório descritivo. Participaram do estudo 6 sujeitos de uma mesma empresa, dentre estes, 3 pessoas com deficiência e 3 gestores, de ambos os sexos e que tinham entre 19 e 38 anos de idade	A falta de informação sobre as reais capacidades das pessoas com deficiência as leva a exercerem funções incompatíveis com seu perfil, gerando insatisfação e sentimentos de incapacidade. Por outro lado, foram evidenciadas contribuições importantes para a pessoa com deficiência a partir da sua inserção no mundo do trabalho, no que se refere ao sentimento de capacidade/utilidade, ao relacionamento interpessoal, à oportunidade de desenvolvimento e independência.
Perlin A.P. et al.(2016) Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho	Visa compreender e identificar a percepção dos colaboradores com deficiência em	A pesquisa caracteriza-se como exploratória e adotou como método o estudo de cãs	Os principais resultados revelaram que há uma boa percepção por parte dos colaboradores em relação ao processo de inclusão na empresa,

SCIELO	relação ao processo de inclusão em uma das maiores indústrias de cerâmica da América Latina		e foram destacados pontos favoráveis, tais como oportunidade e valorização
Fialho C.B. (2017) Inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional: responsabilidade social ou obrigação legal? CAPES	Buscou-se entender como as empresas planejam a contratação de Pessoas com Deficiência.	Foram realizadas entrevistas com dois gestores que trabalham com o recrutamento destes profissionais	Foi possível identificar que a admissão é feita sem planejamento para enquadrar o candidato com as necessidades da empresa. Detectou-se que os indivíduos são selecionados para que uma legislação seja cumprida e a empresa não seja autuada pelos órgãos fiscalizadores.
Silva L (2021) O papel do Administrador na cultura de Inclusão social e diversidade nas organizações CAPES	Analisar o papel do Administrador na cultura de Inclusão social e diversidade nas organizações.	Pesquisa bibliográfica	Por fim, reafirmo que o mais importante que cumprir as cotas é capacitar as pessoas, retê-las e desenvolvê-las dando uma perspectiva de propósitos para essas pessoas com deficiência nas organizações e na sociedade.
Gimenes A.M. (2021)	Buscou compreender as	Pesquisas teóricas e de campo	A pesquisa de campo mostrou que a maioria dos

<p>A dificuldade da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho</p> <p>Google Acadêmico</p>	<p>dificuldades da inclusão do deficiente no mercado de trabalho</p>		<p>respondentes tem curso superior, o que desqualifica as justificativas do mercado de trabalho em não contratar PcD em razão da falta de experiência ou capacitação. Após todos esses levantamentos, os objetivos desse artigo foram analisar as dificuldades da inclusão dos PcDs no mercado de trabalho, destacar a importância de se dar respaldo ao assunto, diagnosticar os motivos que levam as PcDs a ficar fora do mercado de trabalho e o que já tem sido feito para melhorar isso, como por exemplo as leis de incentivo que os amparam</p>
---	--	--	--

Fonte: Os autores (2022)

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Conforme Pinheiro (2015) já se nota um amplo avanço nas conquistas de PCDs a espaços no mercado trabalhista, principalmente, em razão de leis existentes no país, como, por exemplo, a lei de Cotas, sendo esse diploma normativo de suma importância no que se refere ao processo de inclusão desse público. No entanto, não basta apenas que vagas sejam oferecidas

nas empresas por imposição legal a pessoas com deficiência, mas deve-se buscar, continuamente a oportunidade para a ascensão e desenvolvimento dentre dos órgãos empresariais, havendo a necessidade de que administradores contribuam para que o preconceito seja extinto.

Dentre os papéis principais das políticas organizacionais por meio da atuação de administradores de empresas, conforme Perlim et.al (2016) é o compromisso para minimizar as questões relacionadas com a exclusão social, através de ações, destinadas a inclusão de PCDs no mercado de trabalho. Assim é necessária a capacitação dos gestores de recursos humanos que atuam juntamente as pessoas com deficiência, pois esses profissionais devem proporcionar o acompanhamento contínuo para reduzir as dificuldades no que se refere inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, fazendo com que esse grupo se sinta capaz e produtivo.

Fialho (2017) defende que os administradores de empresa devem estar atentos para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, por questão social, mas também devem ficar atentos para cumprir o que preceituam as leis nacionais sobre a obrigatoriedade da contratação de PDCs, evitando-se, dessa forma que as empresam sejam responsabilizadas e penalizadas, causando prejuízos na lucratividade em decorrência de multas.

Silva (2021) afirma que o papel do administrador nas organizações empresariais além de buscar o cumprimento das cotas deve buscar capacitar as PCDs , retê-las e desenvolvê-las proporcionando uma perspectiva de propósitos para esses indivíduos com deficiência nas organizações e, conseqüentemente, na sociedade.

Pinheiro (2015) ainda defende que a contratação de PCDs somente para cumprir a legislação, sem que ocorra a remoção de obstáculos poderá contribuir ainda mais para a ratificação do estigma de que pessoas com deficiência não são dotadas de

competências para integrar um mercado altamente marcado pela competitividade.

Por meio da atuação de administradores, Perlim et.al (2016) afirma que poderá haver um maior reconhecimento além da promoção de maiores oportunidades para PCDs, trazendo contribuições sociais significativas, que somente podem ocorrer por meio do desenvolvimento de planos de ações em prol do atendimento das principais necessidades de pessoas com deficiência sendo extremamente importante para as organizações empresariais, pois a diversidade dentro das empresas, atualmente, é considerado como algo vantajoso para a competitividade na concorrência do mercado capitalista.

Silva (2021) ainda discorre que no papel executado pelos administradores há a necessidade de realizar os estudos das funções; identificar o valor das diferenças entre os colaboradores; exercer a flexibilização das funções; combater a exclusão das pessoas com deficiência através da cultura de inclusão e políticas de conscientização interna da companhia; investir em programas de qualificação profissional. Proporcionar ginásticas laborais e outros programas de qualidade de vida no trabalho (QVT) para garantir a eficiência no desempenho das atividades.

Em conformidade com o pensamento de Pinheiro (2015) para profissionais dedicados à área de gestão de pessoas, o desafio consiste na elaboração de estratégias adequadas, por meio da utilização de instrumentos capazes de contemplar a avaliação integral de PCDs a partir de suas competências para que, possam, verdadeiramente, sentirem-se totalmente inseridas dentro das instituições empresariais. Os administrados de RH devem acompanhar pessoas com deficiência da forma mais próxima possível objetivando, dessa forma, lograr mais eficientemente a questão atinente com a adaptação nos postos laborais, oferecendo e aumentando os espaços capazes de escutar e auxiliar nas principais dificuldades dessas pessoas.

Silva (2021) ratifica o papel do administrador no que se refere a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalhos:

O Administrador tem por responsabilidade proporcionar e garantir a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, que está diretamente ligada a dois direitos fundamentais sociais que são - o direito ao trabalho e assistência aos desamparados. Mas, inclui-los exige muito mais que aceita-los, é entender a essência de cada indivíduo e reconhecer o perfil profissional desses que têm condições de contribuir significativamente com o desenvolvimento da empresa. Conforme dados divulgados pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2015, divulgada pelo Ministério do Trabalho, 403,2 mil pessoas com deficiência atuam formalmente no mercado de trabalho, correspondendo a um percentual de 0,84% do total dos vínculos empregatícios. Esses dados são proporcionais às melhorias ocasionadas a partir da aplicação da Lei nº 8.213, de julho de 1991, também conhecida como Lei de Cotas, que obriga o preenchimento de 2% a 5% das vagas do quadro de funcionários serem preenchidas com pessoas reabilitadas ou com deficiência. Apesar disso, não basta apenas que se exista uma lei para que a inclusão seja aplicada, pois inúmeras são as barreiras que impendem que a política de inclusão se torne realidade prática cotidiana em nossas organizações. Trazer pessoas com deficiências para as empresas e inclui-las proporcionam melhor posicionamento da marca no mercado, redução de incentivos fiscais na folha de pagamento, melhora no clima organizacional por meio do relacionamento interpessoal entre os funcionários. Mas para os gestores a inclusão deve ir além dos fatores financeiros e gerenciais como proporcionar a valorização dos funcionários, aperfeiçoar a acessibilidade, melhorar a liderança interna

através da estrutura de conscientização e propor melhoria das necessidades especificam de cada indivíduo.

Observa-se que os administradores possuem papéis indispensáveis para a inclusão de pessoas com deficiência, sendo necessário que atuem para mostrar para PCDs que são sujeitos ativos e responsáveis pelo desenvolvimento da empresa.

Gimenes (2021) afirma que as instituições empresariais devem garantir oportunidades iguais aos colaboradores funcionários, com atividades e palestras que conscientizem a todos as particularidades e direitos das PCD's produzindo, dessa forma, um ambiente saudável e capaz de incentivar esse PCD a crescer dentro da empresa como qualquer outro funcionário.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio da presente pesquisa concluiu-se que são vários os pressupostos legais para a inclusão de PCDs no mercado de trabalho, no entanto na prática da inclusão em alguma atividade profissional está distante de ser efetivada, pois apenas uma pequena parcela consegue ingressar no mercado trabalhista. São várias as dificuldades em razão de não terem conhecimento de seus direitos, falta de capacitação, não cumprimento das leis pelas empresas, ou a falta de informação e de interesse dos empregadores.

Assim evidencia-se o motivo de haver tantos entraves para a inclusão de PCD's no mercado de trabalho. Apenas quando as empresas proporcionarem oportunidades iguais a todos os colaboradores, produzindo ambientes menos excludentes e incentivadores de PCD poderá ser efetivada a inclusão.

Sugere-se que sejam elaboradas investigações futuras em prol de que se tenham mais estudos sobre a inclusão de pessoas com deficiências no mercado laboral, e dessa forma,

buscar formas com a finalidade de melhorias nas ações afirmativas relacionada a contratação das empresas de PCDs.

REFERÊNCIAS

ASSIS, A. M. **A socialização de Pessoas com Deficiência**: um estudo de caso numa organização de grande porte. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de São João del-Rei – Minas Gerais, 2012.

AVELINO, C. N. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 8, n.1, São Paulo: Faculdades Network, 2014.

BAPTISTA, F. C. C. **Análise das práticas de RH voltadas às pessoas com deficiência nas organizações**. In: SemeAD, 15, 2012, São Paulo. Anais...São Paulo, 2012. p. 7-8.

BAHIA, Melissa S. **Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações**: Contratando Pessoas com Deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BENVENHO, Sílvia Helena. **A Inclusão do Deficiente no Mercado de Trabalho**. Disponível em: <https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arqidvol_12_1295382099>. Acesso em: 23 set. 2014.

BRASIL. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007

BROWN, B. **A coragem de ser imperfeito** [recurso eletrônico]. Rio de Janeiro: Sextante, 2013.

CARTILHA DA INCLUSÃO. **Dos direitos das Pessoas com deficiência.** Minas Gerais, 2005. Disponível em: <[Http://www.mpggo.mp.br/portalweb/hp/41/docs/cartilha_inclusao_puc.pdf](http://www.mpggo.mp.br/portalweb/hp/41/docs/cartilha_inclusao_puc.pdf)>. Acesso em: 24 abr. 2022.

CAMPOS et al. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 48, n. 3, p. 560-573, set.2013.

FIALHO, C. B. Inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional: responsabilidade social ou obrigação legal? **ReCaPe** | Vol.7 | Nº. 3 | Ano 2017 | p. 44.

FRIEDRICH, R. W. Pessoa com deficiência no mercado De Trabalho: Dificuldades na inclusão. **Mostra internacional de trabalhos científico.** UNISC,2016.

ONU - Convenção sobre os Direitos das Pessoas com deficiência. Assembleia Geral das Nações Unidas, 2006. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/714_1.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2022.

PERLIM, A. P. et al. **Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho.** Editora Unijuí • ano 14 • n. 34 • abr./jun. • 2016.

PINHEIRO, L. R. S. Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo sobre a percepção dos envolvidos. **Perspectiva**, Erechim. v. 39, n.148, p. 95-109, dezembro/2015.

PULSE. 35 dicas de planos de ação para Diversidade e Inclusão. E-Book, 2022. Disponível em:file:///C:/Users/ricar/Downloads/35%20DICAS%20DE%20ACAO%20PARA%20INCLUSAO.pdf.Acesso em 12 de junho de 2022.

SILVA, L. F. **INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOUR MARKET: Challenges and Overruns on the desktop.** Work Course Conclusion of Social Work: Estácio de Sá University, 2015.

SILVA, L. **O papel do Administrador na cultura de Inclusão social e diversidade nas organizações.** LinkedIn, 2021. Disponível em:<
<https://pt.linkedin.com/pulse/o-papel-do-administrador-na-cultura-de-inclus%C3%A3o-e-nas-lenivaldo-1f>>Acesso em 12 de março de 2022.



LESTU
Publishing Company

R:REAL
INTELIGÊNCIA EM NEGÓCIOS



ISBN: 978-65-85729-02-4



9 786585 729024