

A inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho: desenvolvimento, evolução e profissionalização sustentável

Patrick Verfe Schneider

Mestrando em Sustentabilidade, PUC Campinas, Brasil.
Patrick.verfe@gmail.com

Cibele Roberta Sugahara

Professora Doutora, PUC Campinas, Brasil.
cibelesu@puc-campinas.edu.br

Bruna Angela Branchi

Professora Doutora, PUC Campinas, Brasil.
bruna.branchi@puc-campinas.edu.br



RESUMO

Quase trinta anos se passaram desde a promulgação da Lei 8.213 de julho de 1991, denominada no mercado de trabalho como lei de cotas, ainda se mantém atual o debate acerca da contribuição das empresas para o desenvolvimento deste perfil profissional. Embora exista no Brasil a imposição legislativa para a contratação de profissionais com deficiência, percebe-se que as empresas continuam encontrando dificuldade em atrair, desenvolver e reter este público dentro de seus quadros funcionais. Três décadas após as primeiras linhas terem sido escritas rumo a uma maior inclusão dentro do ambiente organizacional nacional, vislumbra-se um avanço junto as temáticas conectadas com o aumento da diversidade dentro das empresas, a partir da presença de pessoas com deficiência, no entanto, ainda identifica-se um espaço para o avanço no que diz respeito a inclusão desta mesma parcela dos quadros de lotação. O presente estudo busca analisar a contribuição empresarial na promoção da evolução e profissionalização da pessoa com deficiência para além do cumprimento da cota imposta pela lei de 1991. O método deste estudo caracteriza-se como descritivo com abordagem qualitativa. O procedimento técnico adotado é a pesquisa bibliográfica. Dentre os resultados identificaram-se ações práticas orientadas ao desenvolvimento humano da pessoa com deficiência para além das fronteiras da empresa atual, fortalecendo ativamente as potencialidades deste sensível perfil profissional.

PALAVRAS-CHAVE: Pessoas com deficiência. Inclusão social. Ações afirmativas.

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o mercado de trabalho veio demonstrando-se como um caminho viável para a inclusão social da pessoa com deficiência (PCD), permitindo evolução e acesso a elementos fundamentais ao bem-estar e ao convívio social, tais como plano de saúde, alimentação e remuneração.

Atualmente importantes discussões quanto a temática da inclusão da pessoa com deficiência na sociedade por meio do mercado de trabalho gira em torno do desenvolvimento humano aplicado a estes profissionais, a plena inclusão ao ambiente laboral da empresa contratante, a promoção da liberdade no local de trabalho, a progressão de carreira e equidade salarial em mesmo nível dos demais colegas que não possuem uma aparente limitação.

Ganha força este elemento, ao compreender-se que as organizações visando diferenciar-se no mercado em que atuam, seja por força da busca por inovação ou pela simples busca por aceitação social, procuram incrementar seus quadros funcionais com pessoas que colaborem com a percepção de ambientes plurais, alavancando a diversidade e inclusão (D&I).

Justamente no Brasil o primeiro passo rumo a uma organização mais inclusiva e plural se deu através da Lei 8.213 de julho de 1991, conhecida popularmente no mercado de trabalho como lei de cotas, de onde, o legislador promoveu a reserva legal de posições nos quadros funcionais das empresas para pessoas com deficiência. Ainda através de ações afirmativas, as organizações, com mais de 100 empregados em sua estrutura, viram-se obrigadas ao preenchimento destas cotas por PCDs.

Durante boa parte da primeira década, o debate versou-se quanto a indisponibilidade de encontrar pessoas com deficiência disponíveis para o trabalho, haja vista que muitas destas recebiam uma subvenção governamental para não trabalhar. A partir da mudança de responsabilidade fiscalizatória advinda no ano de 1999, através do decreto 3.298, que atribuiu

tal condão regulatório para o Ministério Público do Trabalho e a fiscalização para o Ministério do Trabalho e Emprego, a regularidade de auditorias e a presença de multas para as organizações que não cumpriam a estabelecida cota, exigiram que as empresas buscassem alternativas reais que pudessem lhes colocar em concordância com o que estava descrito na legislação de 1991.

Infelizmente o que se percebeu no mercado a partir de então, foram contratações em massa de PCDs os colocando em muitas situações em subempregos ou os remunerando para ficar em casa e somente constar nos registros da organização para fins de fiscalização.

Esta situação até certa medida é percebida em empresas de menor porte. No entanto, vê-se uma realidade um pouco distinta em empresas de maior porte, buscando de fato atrair profissionais mais capacitados e, não obstante sejam bem-sucedidos na atração deste perfil, poder mantê-los em seus quadros funcionais evitando que deixem a empresa em busca de outra organização que promovam acesso a novos desafios ou programas de desenvolvimento.

Através da leitura do expresso até aqui, percebe-se que o primeiro desafio das empresas ainda na década de 1990 era a atração de PCDs para cumprir a cota. Uma segunda onda, fortemente presente na década seguinte, residia na retenção destes talentos e nos dias atuais, muito alavancado pelos benefícios colhidos a partir de ambientes mais diversos e inclusivos, quanto a produtividade e entrega dos times, busca-se potencializar o desenvolvimento destas pessoas com vistas a ganhos evolucionários a partir da contratação de PCDs.

A partir deste entendimento este trabalho tem por objetivo apontar elementos que podem contribuir para alavancar a diversidade e inclusão da pessoa com deficiência nas organizações.

A metodologia deste estudo caracteriza-se como descritiva com abordagem qualitativa. Este tipo de pesquisa de acordo com Gil (2010), tem como foco a descrição das características de uma dada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis. A pesquisa descritiva expõe as características de uma população ou fenômeno (VERGARA, 2003).

No caso desta pesquisa o procedimento técnico adotado é a pesquisa bibliográfica. Para Lakatos e Marconi (2001, p. 183) a pesquisa bibliográfica contempla a literatura pública quanto ao tema estudado, incluindo “publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses”.

2. PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A condição humana prediz ter algum tipo de limitação. Para a Organização Mundial da Saúde (OMS), todas as pessoas vivas na face da Terra terão alguma condição que diminua suas capacidades físicas ou intelectuais, de modo transitório ou permanente, ao longo de sua existência, sendo que aqueles que sobreviverem ao envelhecimento enfrentarão dificuldades cada vez maiores quanto a funcionalidade de seus corpos (OMS, 2011).

A primeira ideia de pessoa com deficiência advém no presente trabalho, a partir da

Convenção da OIT n.º159 de 1983, que no dia 28 de agosto de 1989 foi ratificada pelo Brasil, através do Decreto Legislativo n.º51, conceituando no art. 11, pessoa com deficiência como sendo todo o indivíduo cujas possibilidades de “obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência” de caráter físico ou mental devidamente reconhecida clinicamente (BRASIL, 1989, p.2).

As terminologias utilizadas para identificar uma pessoa que possui uma deficiência ao longo dos tempos são variadas. No princípio o termo mais utilizado foi “inválido”, já que durante muito tempo pensou-se que ao possuir uma determinada condição limitante o sujeito não poderia exercer determinados atos da vida (CAMARGOS, 2008). Após este primeiro movimento do uso do termo invalidez, o deficiente passou a ser chamado constantemente por sua deficiência. Era identificado na rua como o “cego”, o “manco”, o “surdo/mudo”, o “aleijado”, o “anão”, o “excepcional” onde invariavelmente o que ganhava maior visibilidade era a deficiência e nunca a pessoa. Ademais, carregava em si um tom muito forte pejorativo e, por vezes, até mesmo discriminatório, o que fez com que paulatinamente fossem retirados da usualidade (GOLDFARB, 2008).

Com a evolução do tratamento da pessoa com deficiência na sociedade, buscou-se uma forma de identificar tal indivíduo sem enfatizar a sua limitação, mas sim identificá-lo como ser humano. Desta intenção foram retirados de legislações e tratados internacionais as seguintes expressões: Pessoa Portadora de Deficiência (PPD), Pessoa Portadora de Necessidades Especiais (PNE) e Pessoas com Deficiência (PCD) (ROSS, 2000; PASTORE, 2000; SÉGUIN, 2002).

A terminologia PCD é defendida por Fonseca (2006, p. 123), afirmando que “as deficiências não se portam, estão com a pessoa ou na pessoa”, como uma característica intrínseca, formadora e modificadora da personalidade, viabilizando ou demandando adaptações para o gozo dos normais atos da vida. Atualmente, tratados internacionais e enquadramentos médicos ocorridos no seguimento de limitações físicas ou corpóreas, estão valendo-se desta nomenclatura ao referir-se ao indivíduo com deficiência. Este termo já está incorporado no mercado de trabalho ao indicar oportunidades profissionais em seus quadros de funcionários através de anúncios em jornais, mídias sociais e internet (FONSECA, 2006; GOLDFARB, 2008).

A busca pela perfeição guardada no “seio” do narcisismo humano renega todo o diferente, muitas vezes por mera incompreensão, ignorância ou desconhecimento, contudo tais exclusões imprimem na sociedade marcas difíceis de serem apagadas, “cicatrices” permanentemente abertas, que recebem atenções dos membros inseridos na sociedade ao provocar uma maior mobilização nos governantes das nações, e em grupos organizados para a realização de trabalhos voltados a retirar da clandestinidade pessoas com grandes aptidões técnicas, e que muitas vezes não as apresentam ao mundo qual estão inseridas, apenas por entenderem que deste modo estarão preservando-se. Preservando-se da incompreensão humana do que é ter uma deficiência (BAHIA, 2006; GOLDFARB, 2008; LARAIA, 2009).

Pastore (2000, p. 70), refere que a sociedade avança em tantos aspectos, mas muito

pouco na superação de preconceitos, que vão apenas variando na sua manifestação. Com o passar do tempo e por pressão dos segmentos mais esclarecidos, os grupos preconceituosos foram sofisticando sua reação diante das pessoas com deficiência. Surgiram comportamentos estereotipados e, superficialmente, marcados pela compreensão e pelo humanismo.

3. O UNIVERSO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A representatividade da Pessoa com Deficiência no mundo, cresce anualmente, ampliando a demanda por acessibilidade, inclusão social e oportunidades de desenvolvimento.

No ano de 2018, a Organização das Nações Unidas (ONU) estimou que, ao redor do planeta, 1 bilhão de pessoas, ou seja, aproximadamente 15% da população mundial, convive com alguma deficiência que significativamente reduza a sua capacidade de praticar as rotinas habituais do dia a dia das grandes cidades, como locomover-se e ter acesso aos serviços básicos comuns a todos os seres humanos (ONU, 2018).

Os números representativos medem o tamanho da oportunidade e necessária mobilização ao redor da questão da empregabilidade, acessibilidade e manutenção dos normais atos da vida em comunidade da pessoa com deficiência, justamente elementos fundamentais para a inclusão social.

A década de 1980 é o período em que o Brasil começa a enxergar a pessoa com deficiência como um participante da sociedade em condição de fragilidade social, todavia, com uma conotação menos assistencialista e mais inclusiva. Segundo Bahia (2006, p.78), é nesse período que surge o movimento social deste segmento no país, que visa promover e assegurar “todos os direitos no que diz respeito ao convívio social”.

A apoteose deste movimento de luta pelos direitos da PCD no país ocorre com a promulgação da CRFB de 1988, onde é inserida oficialmente no ordenamento jurídico esta camada da sociedade. Sem sombra de dúvida a Carta Magna modificou diversos entendimentos sobre o Estado brasileiro. A Dignidade da Pessoa Humana passa a ser o pilar fundamental do conjunto legislativo principal do Brasil e coloca a pessoa com deficiência em dez artigos, referendando a proteção contra a discriminação quanto ao tratamento no trabalho e acesso a previdência social (art. 7º, XXXI; art. 40, §4º; art. 201, §1º), a competência quanto a assistência social e estatal (art. 23, II; art. 24, XIV; art. 203, IV, V; art. 227, §1º, II, §2º), a reserva de vagas na administração pública (art. 37, VIII), a educação especial (art. 208, III) e a acessibilidade (art. 244).

Movido pelo ambiente de reconhecimento da pessoa com deficiência no âmbito constitucional e alinhado a ideia de ação afirmativa, praticado em outros Estados, o Estado brasileiro adotou o sistema de cotas para estimular a contratação de pessoas com deficiência. Na iniciativa privada o sistema de cotas brasileiro, está apresentado através do art. 93 da lei 8.213, promulgada em 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1991).

O mencionado artigo prevê percentuais objetivos quanto a obrigatoriedade de contratação de PCDs pelas empresas privadas com quadro de lotação superior a cem



empregados, evoluindo progressivamente até o limite de 5% de toda a mão de obra de uma empresa, quando esta possuir 1000 funcionários ou mais.

Nos dias de hoje, existem mais de 30 textos legislativos com características autorais e interligados com a realidade do país, mencionando e priorizando a evolução no tratamento da PCD, mas isso se deve fortemente ao peso constitucional atribuído aos textos inaugurais sobre o assunto no Brasil (BONFIM, 2019).

Considera-se pessoa com deficiência atualmente no país todo aquele indivíduo que possua alguma alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo, capaz de acarretar o comprometimento da função física e apresenta-se sob a forma de (I) paraplegia; (II) paraparesia; (III) monoplegia; (IV) monoparesia; (V) tetraplegia; (VI) tetraparesia; (VII) triplegia; (VIII) triparesia; (IX) hemiplegia; (X) hemiparesia; (XI) ostomia; (XII) amputação ou ausência de membro; (XIII) paralisia cerebral; (XIV) nanismo; (XV) membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções (GOLDFARB, 2008).

A partir da promulgação do sistema de cotas, muitas mudanças foram ocorrendo no modelo de mercado de trabalho até então existente no Brasil. As empresas contratavam profissionais com aptidões técnicas que se enquadravam no negócio central o qual a empresa estava inserida ou profissionais com experiência prática na atividade fim da companhia em outras organizações e a partir da sanção da Lei 8.213/91 e de seu posterior Decreto 3.298/99, os critérios deveriam ser outros em face da necessidade de contratar PCDs que muitas vezes nunca haviam trabalhado (BIANCHETTI e FREIRE, 2000; BAHIA, 2006).

Para Bahia (2006, p. 44) a contratação de PCD, por parte das empresas, faz parte do “compromisso ético de promover a diversidade, respeitar as diferenças e reduzir desigualdades sociais” justamente mantendo sua necessidade de estar sempre a vista a função social que devem cumprir dentro da sociedade, tornando esta mais inclusiva e promissora ao PCD.

Conforme o estudo realizado por Melo (2004, p. 144-146), alguns outros fatores contribuem para a difícil tarefa de incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. No entendimento do autor “o mundo do trabalho não aceita mais pessoas com habilidades específicas”, em função dos efeitos agressivos da globalização da economia, elevados encargos sociais, as altas taxas de juros etc., é exigido, portanto, um novo perfil de profissional, com formação básica sólida, com um senso de inovação apurado, facilidade de socialização e trabalho em equipe, “uma clareza de comunicação e exposição de ideias, e por fim que seja mais versátil” e consiga trabalhar em postos de trabalho diferentes, enfim, características que muitas vezes enaltecem ainda mais as limitações da pessoas com deficiência.

4. PESSOA COM DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES

As organizações que consideram a diversidade e a realidade inclusiva em suas estratégias desempenham um papel peculiar na forma de diferenciarem a sua imagem e de responder a um mercado de consumo cada vez mais diversificado. O desenvolvimento de



relações inclusivas pressupõe práticas capazes de assegurar um lugar no mercado de trabalho formal da pessoa com deficiência.

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho pode se constituir em uma importante ferramenta para a implementação de estratégias das empresas, considerando tanto o alinhamento de ações de sua inclusão ocupacional quanto os processos decisórios que versam sobre o planejamento de medidas políticas para o atendimento a essa questão (NOHARA, ACEVEDO, e FIAMMETTI, 2010).

Mas, ainda é um desafio para as empresas lidar com a diversidade e a inclusão profissional da pessoa com deficiência, o que as têm obrigado a repensar os seus processos de gestão. Neste sentido, Hanashiro e Carvalho (2005) advertem que as empresas que administram a diversidade utilizam essa estratégia para aumentar a eficiência e competitividade, e não somente como questão social (HANASHIRO e CARVALHO, 2005, p. 28). Entretanto, a empresa adepta à incorporação da diversidade em sua cultura e práticas de gestão pode ser vista como socialmente responsável e obter retorno favorável com produtos e serviços oferecidos à sociedade (HANASHIRO e CARVALHO, 2005; IVANCEVICH, 2008).

Em função disso, adotar uma postura de gestão da diversidade implica dizer trabalhar o sistema de significado e valor compartilhado entre as pessoas da empresa, ou seja, a cultura organizacional. Segundo Fleury (2000) a gestão da diversidade ganha expressão em um ambiente de diversificação crescente da força de trabalho e da competitividade.

Segundo Carvalho-Freitas e Marques (2007, p. 62), a diversidade pode ser entendida como “um produto emergente de um processo histórico de classificação e atribuição de características que distinguem pessoas, grupos, comunidades e sociedades e que oferecem a justificação para suas posições sociais diferenciadas”. O desafio é entender em que medida o contexto histórico das concepções de deficiência influencia as formas de comportamento e possibilita efetivar o processo de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Nessa direção, os estudos sobre a diversidade orientados para a inserção e inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho são apresentados por diversos autores (HEINSKI e BIGNETTI, 2002; CARVALHO-FREITAS, MARQUES e SCHERER, 2004; CARVALHO-FREITAS e MARQUES, 2007; BENDL et al., 2015).

Um desafio das organizações é conseguir transitar de uma prática de inclusão adotada para respeitar a lei para uma ação que contribui com o sucesso das mesmas (BERNSTEIN et al., 2015). Uma recente publicação do Fórum Econômico Mundial ressalta que as empresas mais inclusivas, comparadas com as demais, tendem a ter uma lucratividade de 25% a 36% mais elevadas; apresentam ter uma taxa de inovação até 20% maior. Além disso há evidência estatística de uma relação significativa com o comprometimento de todos os empregados (WEF, 2020, p. 6).

Pesquisas documentam que equipes heterogêneas bem organizadas tendem a ter resultados melhores ao longo do tempo do que equipes mais homogêneas. Em geral estas últimas apresentam melhor performance num primeiro momento, porém as equipes mais

diversificadas podem se beneficiar do encontro de pessoas diferentes e melhorar a produtividade ao longo do tempo (KORN FERRY INSTITUTE, 2019). Ou seja, a interações em grupos heterogêneos permite abraçar visões diferentes. Este resultado é confirmado pelas palavras de Gil (2016, p. 33) que ressalta os impactos positivos da inclusão da PCD:

Sua presença colabora para melhorar o clima organizacional: a humanização e o aumento das condições de acessibilidade do ambiente contribuem para a produtividade. Estimula a criatividade, a busca de soluções, a identificação de oportunidades de negócios, de serviços e de talentos, que contribuem para a sustentabilidade da empresa. Traz repercussões positivas para a vida de todos os funcionários, suas famílias e comunidades, e para a imagem institucional.

Mas a gestão da diversidade continua sendo um desafio para as organizações. Existe uma diferença crucial entre ter uma equipe heterogênea e desenvolver as habilidades de gestão da diversidade e transformá-la em um ativo para a organização (BERNSTEIN et al., 2015).

Ivancevich (2008), relata que as decisões tomadas ao longo do caminho trilhado pela empresa dependem por exemplo, da adoção de programas de gestão de diversidade baseados em metas específicas. Para tanto, para entender a função que esses programas cumprem no funcionamento das empresas, Ivancevich (2008) observa a importância de lidar com a diversidade da força de trabalho tratando da visão coletiva de diferenças e semelhanças das pessoas.

Essa postura pressupõe conhecer o potencial das pessoas com deficiência no âmbito atitudinal e físico para a construção coletiva de soluções do processo inclusivo. Nesse cenário, reconhecer as empresas como o lócus da construção coletiva para a gestão da diversidade possibilita reduzir o estigma das pessoas com deficiência e criar processos organizativos flexíveis que considerem percepções e vivências dos colaboradores e de profissionais de recursos humanos.

A pesquisa realizada em 2017 pela i.Social em parceria com a Catho e apoio da ABRH Brasil, intitulada “Profissionais de recursos humanos – expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho”, apresenta dados para o biênio de 2016 e 2017, completando a série histórica de 2014 a 2016 da pesquisa de 2016 sobre o cenário enfrentados por profissionais de Recursos Humanos para a inclusão de pessoas com deficiência nas empresas (I.SOCIAL, 2016; 2017).

No que tange aos principais desafios presentes no processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência destacam “barreiras atitudinais e físicas, além da falta de sistematização das informações sobre as pessoas com deficiência Os profissionais de recursos humanos ainda relatam ter expressiva dificuldade em encontrar candidatos com deficiência (em média 85% dos entrevistados) (I.SOCIAL, 2017, p. 13-16).

Dentre as dificuldade ainda presentes para o recrutamento e seleção de pessoas com deficiência destacam-se a (1) baixa qualificação dos profissionais com deficiência (19%); (2) falta de acessibilidade na empresa (15%); (3) resistência dos gestores e falta de banco de currículos

confiável (14% cada); (4) dificuldade em estabelecer vagas exclusivas para pessoas com deficiência (11%). Em seguida, são relatadas (1) baixa atratividade pela qualidade ruim das vagas oferecidas (7%); (2) dificuldade em lidar com pessoas com deficiência (6%); (3) pouco apoio de liderança (6%); (4) faltas excessivas dos profissionais nas entrevistas (5%); (5) falta de verba para contratar um consultoria (2%) (I.SOCIAL, 2017, p.16). Esse cenário revela a precariedade das condições e práticas de trabalho para as pessoas com deficiência principalmente em relação à qualificação profissional. Parece que a percepção da baixa qualificação das PCD é mais um reflexo da qualidade das vagas oferecidas.

Além dos desafios na fase de recrutamento, numa revisão de publicações acadêmicas sobre a presença de PCD nas organizações foram apontados vários fatores que influenciam a inclusão. Entre eles o desenvolvimento de uma cultura inclusiva nas organizações que permeia todos os níveis hierárquicos com particular ênfase dada ao engajamento dos gestores com as práticas inclusivas, a disponibilidade de espaços adaptados que permite reduzir os diferenciais de rendimento, a adoção de práticas promotoras de identidade de grupo que incentivam o sentimento de pertencimento ao grupo (BALDRIDGE et al., 2015). Entre os desafios que ainda permanecem foi identificada a necessidade de promover uma maior remuneração para a PCD e uma maior presença em posições hierárquicas mais avançadas.

Estes desafios continuam presentes na realidade brasileira. Por exemplo a Pesquisa do Instituto Ethos e BID de 2016 relata que as 117 empresas que participaram na pesquisa de 2015 tinham somente 2% de PCD entre os seus empregados. A distribuição das PCD nas empresas mostra uma proporção menor entre aprendizes (0,83%), estagiários (0,06%) e trainees (0,60%). Se no quadro funcional, as PCD representavam 2,33%, esta porcentagem decresce entre os supervisores (0,89%), gerentes (0,41%) e executivos (0,64%) para zerar entre os membros dos Conselhos de Administração (INSTITUTO ETHOS, 2016, p. 28 e 29).

CONCLUSÃO

Enfrentar os desafios oriundos de práticas inclusivas dentro das organizações brasileiras demonstra-se um tema atual e necessário, visando a evolução do ambiente laboral alavancada pela inovação conquistada pela pluralidade de olhares aplicados ao ambiente de negócios. Ainda que o assunto esteja em evidência, demonstrando-se contemporâneo, a jornada da pessoa com deficiência nas empresas apresenta-se muito distante do ideal perseguido pela inclusão social através do mercado de trabalho, inaugurada pela Lei 8.213 de 1991 (Lei de Cotas).

Aproximando-se da terceira década desde sua promulgação, o estudo apontou, que a lei de cotas, impõe às empresas dificuldades no enfrentamento da busca por inclusão. Os números colhidos pelos relatórios e levantamentos, elaborados por institutos nacionais e internacionais representativos na temática do estudo, apontam para um ambiente organizacional que ainda desafia a PCD desde o processo de seleção até a manutenção de seu contrato de trabalho, sendo necessária a adaptação a baixa acessibilidade das instalações nas

empresas e no entorno que conduz até sua empregadora.

Por parte das empresas, através dos relatos dos profissionais da área de Recursos Humanos, identifica-se que existem barreiras atitudinais, baixo suporte das lideranças ao processo de inclusão e uma escassez de candidatos com as competências necessárias para o desempenho dos mais variados papéis dentro da organização o que conduz a uma taxa de ocupação média de apenas 2% dos quadros laborais, segundo o levantamento do Instituto Ethos e BID.

O ambiente laboral, por força de seu potencial em desenvolver habilidades profissionais e sociais de seus agentes, apresenta-se como um motivador importante para a visibilidade e crescimento econômico da PCD dentro do ambiente social. No entanto, apenas a garantia de um posto de trabalho formal, que é o que perseguem as ações afirmativas materializadas pela lei de cotas, pode submeter a pessoa com deficiência a uma longa espera por uma oportunidade que permita ser contratada e com isso iniciar a sua marcha evolutiva.

Há de se pensar em alternativas complementares que promovam a preparação do profissional com deficiência para os desafios e oportunidades encontradas no ambiente de trabalho, bem como, a elaboração de políticas públicas de capacitação da PCD para posições que lhe permitam a desejada evolução e realização de todos os normais atos da vida em sociedade.

Desafio maior ainda consiste em equalizar o tratamento da PCD com a cultura organizacional rumo a uma práxis inclusiva e menos compensatória. Inclusão como compromisso ético e expressão de pertencimento a um convívio social laboral responsável que desvele a fragilidade social da aparente inclusão.

Por fim, recomenda-se às empresas, que invistam na adaptação de prédios e demais ambientes de circulação ampliando a gama de deficiências possíveis de serem integradas a seus quadros, assim como, o investimento na capacitação de suas lideranças para a interação e inclusão definitiva deste perfil profissional a sua estrutura organizacional, compreendendo o valor da diversidade para o sucesso nos mais diferentes mercados e públicos alvos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAHIA, Melissa Santos. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações**: contratando pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BALDRIDGE, David C.; BEATTY, Joy E.; KONRAD, Alison M.; MOOR, Mark E. People with disabilities. Em BENDL, Regine; BLEIJENBERGH, Inge; HENTTONEN, Elina; MILLS, Albert J. (ed.) **The Oxford Handbook of Diversity in Organizations**. New York: Oxford University Press, 2015.

BENDL, Regine; BLEIJENBERGH, Inge; HENTTONEN, Elina; MILLS, Albert J. (ed.) **The Oxford Handbook of Diversity in Organizations**. New York: Oxford University Press, 2015.

BERNSTEIN, Ruth Sessler; CRARY, Marcy; BILIMORIA, Diana; BLANCERO, Donna Maria. Reflections on diversity and inclusion practices at the organizational, group, and individual levels. Em BENDL, Regine; BLEIJENBERGH, Inge; HENTTONEN, Elina; MILLS, Albert J. (ed.) **The Oxford Handbook of Diversity in Organizations**. New York: Oxford University Press, 2015.



BIANCHETTI, Lucídio; FREIRE, Ida Mara. **Um olhar sobre a diferença**: Interação, trabalho e cidadania. Campinas: Papyrus, 2000.

BONFIM, Symone Maria. **Legislação sobre pessoa com deficiência**. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2019.

BRASIL. **Decreto Legislativo n. 51**, de 1989. Aprova o texto das convenções das Organização Internacional do Trabalho – OIT. Brasília, DF: Congresso Nacional. Disponível em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1989/decretolegislativo-51-25-agosto-1989-360126-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 07 de set. 2019.

BRASIL. **Lei 8.213 de 24 de Julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 01 de set. 2019.

CAMARGOS, Ana Amélia Mascarenhas. **Direito do trabalho no terceiro setor**. São Paulo: Saraiva, 2008.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. A diversidade através da história: a inserção no trabalho da pessoa com deficiência. **Organização & Sociedade**, Bahia, v. 14, n. 41, 2007.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz; SCHERER, Flávia Luciane. Inclusão no mercado de trabalho: um estudo com pessoas portadoras de deficiência. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 28., 2004, Curitiba, PR, **Anais [...]**. Curitiba, 2004.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiência de empresas brasileiras. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010

GIL, Marta. Inclusão estimula a criatividade. Em INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. 2016, Instituto Ethos e Banco Interamericano de Desenvolvimento. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-aco-es-afirmativas/>. Acesso em: 20 de jun. 2020.

GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2008.

HANASHIRO, Darci Mitiko Mori; CARVALHO, Sueli Galego de. Diversidade cultural: panorama atual e reflexões para a realidade brasileira. **Revista Eletrônica de Administração**. Ed. 47, v. 11, n.5, 2005.

HEINSKI, Rosângela Maria Mendonça; BIGNETTI, Luiz Paulo. A inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. In.: CONSEJO LATINOAMERICANO DE ESCUELAS DE ADMINISTRACIÓN, 37., 2002, Porto Alegre, RS, **Anais [...]**. Porto Alegre, 2002.

I.SOCIAL. **Profissionais de recursos humanos**: Expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Uma realização da i.Social em parceria com a Catho e apoio da ABRH Brasil, 2016.

I.SOCIAL. **Profissionais de recursos humanos**: Expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Uma realização da i.Social em parceria com a Catho e apoio da ABRH Brasil, 2017.



INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas.** 2016, Instituto Ethos e Banco Interamericano de Desenvolvimento. Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas/>>. Acesso em: 20 de jun. 2020.

IVANCEVICH, John. **Gestão de recursos humanos.** São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

KORN FERRY INSTITUTE. **The inclusive leader:** Optimizing diversity by leveraging the power of inclusion. 2019. Disponível em: <https://www.kornferry.com/content/dam/kornferry/docs/article-migration/Korn-Ferry-The-Inclusive-Leader_2019_06.pdf>. Acesso em: 28 de jun. 2020.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico.** São Paulo: Atlas, 2001.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **A pessoa com deficiência e o direito do trabalho.** 2009. Dissertação. (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2009.

MELO, Sandro Nahmias. **O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência:** o princípio constitucional da igualdade – ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2004.

NOHARA, Jouliana Jordan; ACEVEDO, Claudia Rosa; FIAMMETTI, M. **A vida no trabalho:** as representações sociais das pessoas com deficiências. *In.*: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de.;

MARQUES, Antônio Luiz. **Trabalho e pessoa com deficiência:** pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico. Curitiba: Juruá, 2010.

ONU. **Disability and Developmental Report.** New York, 2018. Disponível em <https://social.un.org/publications/UN-Flagship-Report-Disability-Final.pdf>. Acesso em 06 jul. 2020.

OMS. **Relatório mundial sobre a deficiência.** São Paulo, 2011. Disponível em https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf;jsessionid=04618434FE154FE3F4F0BA9F9DE53BD7?sequence=4. Acesso em: 15 out. 2019.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência.** São Paulo: LTr, 2000.

ROSS, Paulo Ricardo. **Educação e trabalho:** a conquista da diversidade ante as políticas neoliberais. Campinas: Papiros, 2000.

SÉGUIN, Éilda. **Minorias e grupos vulneráveis:** uma abordagem jurídica. Rio de Janeiro, 2002.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 2003.

WEF - WORLD ECONOMIC FORUM. **Diversity, Equity, and Inclusion 4.0:** A toolkit for leaders to accelerate social progress in the future of work. Junho, 2020. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_NES_DEI4.0_Toolkit_2020.pdf> Acesso em: 28 jun. 2020.



GC

Revista Nacional de
Gerenciamento de Cidades

ISSN 2318-8472

v. 08, n. 66, 2020

