

## **A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS COMO UMA FERRAMENTA DE INCLUSÃO SOCIAL PARA PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS<sup>1</sup>**

VILELA, Cássia Cristina Ferreira<sup>2</sup>

### **RESUMO**

A Gestão de Recursos Humanos é o conjunto de habilidades e práticas relacionadas com as pessoas e seu papel colaborativo em uma organização. Uma outra missão fundamental da Gestão de Recursos Humanos é a inclusão de pessoas com PCD (pessoa com deficiência) no mercado de trabalho. Nessa concepção, o presente artigo tem como principal objetivo analisar a importância da gestão de recursos humanos no processo de inclusão social de pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho. Para o desenvolvimento do presente trabalho serão utilizadas pesquisas bibliográficas com o intuito de dar sustentação científica sob a ótica de autores de grande relevância na temática. Foi realizada, ainda, uma pesquisa de campo, por meio do Google Formulários, em algumas empresas de Inhumas-GO e região. E com PCD de forma a evidenciar a prática de inclusão social e o seu impacto no ambiente corporativo. Ante ao exposto, é possível constatar que grande maioria das pessoas que possuem algum tipo de necessidade especial não estão incluídas no mercado de trabalho, nem mesmo terminaram o ensino médio. Por outro lado, as empresas também não buscam esse processo de inclusão em seu quadro de funcionários, por isso a maioria dos PNE's estão desempregados.

**Palavras-chaves:** Inclusão Social. Necessidades. Organização. Sociedade.

### **ABSTRACT**

Human Resource Management is the set of skills and practices related to people and their collaborative role in an organization. Another fundamental mission of Human Resources Management is the inclusion of people with PCD (people with disabilities) in the labor market. In this conception, this article aims to analyze the importance of human resources management in the process of social inclusion of people with special needs in the labor market. For the development of this work, bibliographic research will be used in order to provide scientific support from the perspective of highly relevant authors in the field. A field research was also carried out, using Google Forms, in some companies in Inhumas-GO and region and with PCD in order to highlight the practice of social inclusion and its impact on the corporate environment. Given the above, it is possible to see that the vast majority of people who have some type of special need are not included in the labor market or even finished high school. On the other hand, companies also do not seek this inclusion process in their workforce, which is why most PNE's are unemployed.

**Key Words:** Social inclusion. Needs. Organization. Society.

<sup>1</sup> Trabalho de conclusão de curso orientado pelo Prof. Esp. Ivan Darley de Oliveira Sousa, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração no segundo semestre de 2021, na Faculdade de Inhumas FacMais.

<sup>2</sup> Acadêmica do VIII Período do curso de Administração na Faculdade de Inhumas FacMais. E-mail: cassiavilela@aluno.facmais.edu.br

## 1. INTRODUÇÃO

Considerando a proporção populacional que se refere às pessoas com necessidades especiais no Brasil, além do papel social que a organização possui, é cada vez mais indispensável o desenvolvimento de competências e habilidades para gerir os recursos humanos da forma mais produtiva.

Essa inserção, no entanto, traz deficiências intrínsecas na própria sociedade que, por vezes, não realiza processos inclusivos ou, ainda, acaba promovendo a exclusão social, fazendo com que muitos desses profissionais não concluam, nem mesmo, o ensino médio.

Desse modo, o presente artigo versa sobre o papel da Gestão de Recursos Humanos na missão de promover a inclusão social através da inserção e gestão de PCD (Pessoas com Deficiência) no mercado de trabalho, visto que é um direito adquirido por lei.

Para isso foi contextualizada a gestão de recursos humanos e o seu papel organizacional e social. Essa fundamentação teórica, aliada a pesquisa de campo, ora realizada, viabilizou a demonstração dos pontos positivos e contrapontos em realizar a inclusão de profissionais com necessidades especiais no mercado de trabalho.

Para isso, o presente artigo visa responder as seguintes problemáticas: Quais os principais bloqueios existentes no mercado de trabalho para o processo de contratação de profissionais portadores de necessidades especiais? Quais os benefícios organizacionais compreendidos no processo de inserção desses profissionais no quadro colaborativo?

A relevância do presente artigo, caracterizando um viés científico e social, contribui em afirmar que o tema exerce um papel importante nas organizações e que suas atividades, quando bem praticadas, têm a capacidade de agregar pessoas em função de objetivos comuns, de forma a promover o crescimento da organização de maneira igualitária, sem que haja desigualdade entre elas.

A autoria do tema do artigo se deu através da existência de pessoas que são portadoras de necessidades especiais em âmbito familiar, além da observância das dificuldades de inserção das mesmas no ambiente escolar e no mercado de trabalho.

É válido ressaltar que muitas problematizações ocorrem no sentido de não entender a importância e as falhas que ocorrem no processo de inclusão social de pessoas com deficiência, sendo primordial detectar as principais dificuldades e

combater preconceitos.

A metodologia científica utilizada no desenvolvimento deste trabalho se vale da pesquisa bibliográfica em livros, revistas e artigos científicos e da pesquisa de campo com empresas e profissionais de Inhumas-GO acerca da temática abordada.

## 2. HISTÓRIA DO RECURSOS HUMANOS

Para falar da gestão de recursos humanos é necessário, primeiramente, compreender a importância do RH.

Tudo começou com a necessidade de contabilizar os registros dos colaboradores, com ênfase, obviamente, nas horas trabalhadas, nas faltas e nos atrasos, para efeitos de pagamento ou desconto. Tal qual se faz hoje. Nesse campo pouco ou quase nada mudou (MARRAS, 2017.p 15).

Recursos Humanos, de um modo geral, pode ser definido como a comunicação entre os colaboradores e a empresa de um modo mais rápido e prático sendo um ponto de equilíbrio para atender as necessidades de ambas partes.

Corroborando com a afirmação, Lacombe (2017) define que:

Todas as operações de negócios podem ser resumidas em três fatores: pessoas, produtos e lucros. As pessoas vêm em primeiro lugar. Se você não tiver uma boa equipe, não poderá fazer o resto. Lacombe apud Lee lacocca (LACOMBE, 2017, p. 30).

De acordo com Toledo (2003), as atividades dos recursos humanos, “desde a antiguidade até o fim do século XVIII, tinham um caráter mais burocrático e eram vulgarmente discriminadas nas organizações”. Entretanto, esta realidade foi se alterando, sendo exigido cada vez mais alcançar metas em níveis mais rigorosos”.

Gil (1994), por exemplo, demonstra que:

Na década de 30, ocorreram significativas alterações nas relações de trabalho. No Governo Getúlio Vargas, foi instalado através de uma revolução, promovendo amplas intervenções nas questões trabalhistas. Sendo criado o Ministério do Trabalho e a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A ARH surgida nesse período era de natureza legal, disciplinada, punitiva e paternalista. O administrador, ou melhor, o chefe de pessoal, era um profissional que cuidava basicamente de atividades burocráticas e disciplinares. Não se preocupava com os aspectos de integração, produtividade e bem-estar de mão de obra, mas sim com a papelada e os procedimentos legais. Administrava papéis e não pessoas.

Desde então o “Recursos Humanos” começou a ter mais reconhecimento e a se preocupar mais com a qualidade dos serviços prestados pelos colaboradores da empresa. Desse modo Lacombe (2017) afirma:

Selecionar, formar, integrar e aperfeiçoar um grupo de pessoas para trabalhar numa empresa com uma verdadeira equipe, com objetivos definidos, fazendo com que cada membro conheça seu papel, coopere com os demais e “vista a camisa” para produzir resultados é a responsabilidade mais importante dos administradores (LACOMBE, 2017, p. 29).

O “Recursos Humanos” está ligado desde o primeiro contato que o colaborador tem com a organização, sendo presente no processo de recrutamento e seleção, integração, avaliação de desempenho até o momento do seu desligamento.

Todavia, essa área não deve ser vista apenas com um setor de administração de pessoas, com atribuições meramente burocráticas e operacionais. Por meio de ações gerenciais, ela precisa reter os bons profissionais em casa. Afinal, eles são a força do negócio. Foi - se o tempo em que bastava recrutar a pessoa certa para o lugar certo. Atualmente, o funcionário precisa ser estimulado (RIBEIRO, 2017.p. 18-19).

O profissional de RH se concentrava no gerenciamento de benefícios e de atividades rotineiras, como folha de pagamento e outras funções operacionais, e não se considerava participante da estratégia geral da empresa (ULRICH, 2001, p.17).

Segundo Chiavenato (2010) “sem pessoas não há organizações ou empresas. Elas constituem o único elemento inteligente que proporciona rumos e direcionamento a toda e qualquer atividade organizacional.”

O capital somente será bem aplicado quando for inteligente, bem investido e administrado. Para tanto, administrar pessoas vem antes, durante e depois da administração do capital ou da administração de qualquer outro recurso empresarial, como máquinas, equipamentos, instalações, clientes etc. As empresas bem-sucedidas deram-se conta disso e voltaram-se para seus funcionários como os elementos alavancadores de resultados dentro da organização (CHIAVENATO,2000, p. 2).

O recurso humano surgiu na época da revolução industrial, em meados do século XIX, início do século XX, quando se deu a necessidade de comunicação entre o empregado e o empregador.

Na época se deu o nome de Relações Industriais devido ao forte impacto na revolução industrial. Gil (2009 p. 18) remonta que “A Administração de Recursos Humanos teve seu início na década de 1960, quando essa expressão passou a

substituir as utilizadas no âmbito das organizações: Administração de pessoal e Relações Industriais”.

Na década de 1980, os profissionais passaram a ser mais desafiados, sendo solicitadas novas habilidades como, por exemplo, a de negociação, bem como maiores conhecimentos referentes a teorias e técnicas gerenciais. Certo otimismo começou por volta da década de 1990, com as propostas de modernidade do presidente Collor. Porém, suas propostas não vingaram e o desemprego aumentou e os salários baixaram consideravelmente (GIL, 1994, p. 37).

No início do século XX o “Recursos Humanos” centralizava na parte da remuneração dos empregados, trabalhava, e em troca recebia sua remuneração. Sendo assim, o principal foco daquela época era até então as máquinas, os empregados trabalhavam sob constante pressão, fazendo com que isso atrapalhasse na produtividade.

Uma empresa é uma entidade do meio social. É constituída por pessoas. O resultado de uma empresa depende muito mais do desempenho das pessoas do que da excelência de seus manuais ou estrutura de organizações (BELTRÃO, 1984, p. 116).

De acordo com Henry Ford apud Lacombe (2017, p. 32) As duas coisas mais importantes de uma empresa não aparecem em seus demonstrativos financeiros: sua reputação e suas pessoas. Segundo o autor, no ano de 1930, na experiência de Hawthorne, descobriu-se que a produtividade do empregado se dava por influência do que era motivado no seu trabalho e não somente pela sua remuneração mensal.

Conforme Louis Allen apud Lacombe (2017, p. 32) “as pessoas são os únicos elementos diferenciados de uma organização. Pessoas excepcionais podem fazer funcionar bem uma organização precária.” Por outro lado, colaboradores desmotivados ou incompetentes podem anular a mais perfeita organização.

Muitas pessoas pensam que o departamento de recursos humanos trabalha apenas com admissão e demissão de colaboradores, mas de acordo com Belmar (2020), entre essas funções também se trabalha a parte estratégica e operacional. Além de cuidar das relações entre empresa e funcionários, o recursos humanos também possui outras atividades correlatas a sua função.

São exemplos de funções:

- **Recrutamento e Seleção:** Muitas pessoas confundem o processo de recrutamento e seleção. O processo de recrutamento de um modo geral é a forma de encontrar novos colaboradores para a empresa, sendo realizada a

divulgação de vagas, etc. Atualmente existem três tipos de recrutamento interno, externo e misto. Já o processo de seleção é mais objetivo, é a contratação de um novo colaborador para a vaga disponível.

- **Treinamento e Desenvolvimento:** O treinamento é um processo a curto prazo, com o objetivo em uma área específica, já o desenvolvimento é um processo a longo prazo que engloba várias áreas/processos.
- **Plano de Carreira:** O plano de carreira serve como um direcionamento para o colaborador, nele se determina as metas e ações que o colaborador precisa ter para ir se destacando na empresa.
- **Clima Organizacional:** É a compreensão das necessidades e satisfação dos colaboradores da empresa de um modo geral, em diferentes áreas da organização.
- **Departamento Pessoal:** É a parte responsável em administrar as questões burocráticas dos funcionários: como, por exemplo, folha de pagamento, cálculo de férias, rescisão, entre outras.

Após a Segunda Guerra Mundial o foco do RH passou a ser os empregados e não as máquinas. Começou, então, o processo de recrutamento, seleção e treinamento de pessoas.

Esse novo modelo também trazia uma nova espécie de liderança. Se antes da segunda guerra mundial os líderes eram opressores e buscavam sempre a produtividade, não se preocupando com o bem-estar dos seus empregados. Atualmente, teriam que ser mais flexíveis em suas tomadas de decisão, se preocupando com os empregados, o que traria respectivamente uma boa produção.

Para Chiavenato (2000) um grande desafio para a área de gestão de pessoas era abordar as pessoas como seres humanos, e não como um simples recurso organizacional.

## 2.1 GESTÃO DE PESSOAS

Conforme citado no tópico anterior, Bolgar (2002) comentou que, na medida em que há mudanças nas organizações por causa das constantes pressões e por conta da grande competitividade, será mais frequente e presente os novos papéis do profissional de gestão de pessoas.

Na década de 90, por exemplo, o “Recursos Humanos” começou uma nova era chamada Gestão de Pessoas. Nesta nova era da informação, as equipes de gestão de pessoas passam a assumir atividades estratégicas de orientação global que substituem o departamento de RH. (GIL,2009, p.33).

A era de Gestão de Pessoas surgiu no início do século XIX em um movimento que foi marcado por Frederick W Taylor e Henri Fayol. A partir da segunda guerra mundial as empresas passaram a se preocupar mais com os benefícios oferecidos a seus empregados, não se preocupando somente com as máquinas mas também com o bem-estar de seus colaboradores.

De um lado, destaca-se a ênfase à implementação de novos sistemas de gestão, no qual o ser humano passa a ser o foco principal na administração das organizações. De outro lado, observa-se a grande distância que existe entre o discurso (aquilo que se quer) e a ação (aquilo que realmente se faz), o que exige das organizações “novas maneiras de pensar e fazer RH”. O mesmo autor ressalta ainda que as empresas bem sucedidas serão aquelas capazes de transformar estratégias em ação rapidamente, de gerenciar processos de forma inteligente, de maximizar o compromisso e a colaboração do funcionário e de criar condições para uma mudança consistente (ULRICH, 1998, p. 233).

Sovienski e Stigar (2008) relatam que “a gestão de pessoas é caracterizada pela participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento do bem mais precioso de uma organização, o Capital Humano, que nada mais é do que as pessoas que a compõem”.

Corroborando com os autores supracitados, Chiavenato (2008) define que:

A GP é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas, empregados, funcionários, recursos humanos, talentos ou qualquer outra denominação que seja utilizada para alcançar seus objetivos organizacionais e individuais (CHIAVENATO, 2008, p.11).

A gestão de pessoas tem um papel fundamental dentro das organizações, pois trabalha diretamente com colaboradores e são eles que fazem a empresa operar.

A Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações, para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais (GIL, 2009, p.17).

Também é função da gestão de pessoas potencializar as habilidades dos seus colaboradores e fazer a inclusão social de novos talentos. Ter uma equipe motivada e satisfeita traz benefício à organização, por esse motivo é cada vez mais essencial

priorizar a satisfação dos empregados e ter um profissional de excelência na gestão de pessoas.

É de fundamental importância, nos dias atuais e no país em que se encontra um dos maiores índices de PCD do mundo, a necessidade de haver a inclusão delas no mercado de trabalho, embora muitas empresas ainda não tenham estrutura para tais medidas.

As pessoas passam a significar o diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso organizacional: elas passam a constituir a competência básica da organização, a sua principal vantagem competitiva em mundo globalizado, instável, mutável, e fortemente concorrencial (CHIAVENATO, 2008, p. 04).

De acordo com uma matéria, publicada no jornal G1.com<sup>3</sup> pela escritora Thaís Herédia em 2017, mesmo sendo essencial valorizar e motivar os colaboradores, cerca de 56% dos trabalhadores formais não estão satisfeitos com o seu local de trabalho, o que faz acontecer um alto índice de turnover (rotatividade).

Conforme o 2º Benchmarking Paranaense de RH (2010) o turnover pode ser medido pelo fluxo de entradas (admissões) e saídas (demissões) de empregados em um determinado período de tempo. Serve para avaliar a renovação da equipe. O índice de turnover deve situar - se dentro de uma faixa, pois valores elevados apontam problemas como clima organizacional ou política salarial defasada (BONINE, 2015. p.05).

A causa da insatisfação no trabalho de boa parte dos colaboradores pode estar vinculado a má gestão, gestores impulsivos e autoritários. Um elemento que contribui negativamente para a satisfação pode estar ligado, ainda, à falta de reconhecimento profissional, o que causa também desmotivação.

As pessoas que possuem algum tipo de dificuldade, seja ela física ou intelectual, encontram, ainda, dificuldades de interação no mercado de trabalho e muitas organizações também não estão aptas a receberem esses profissionais.

Para a empresa incluir PCD no seu quadro de funcionários é necessário que a empresa seja acessível.

Se a pessoa for cadeirante, por exemplo, a empresa precisará ter uma boa estrutura para atender a demanda. É imprescindível, portanto, que haja acessibilidade para facilitar a mobilidade desse colaborador.

<sup>3</sup> Entrevista concedida à autora no dia 17/10/2021. O entrevistado optou pelo anonimato, por isso o mesmo será denominado Entrevistado X.



Bahia (2002) define, para tanto, que o princípio da inclusão se baseia na aceitação das diferenças individuais e na valorização do indivíduo, sabendo aceitar a diversidade, num processo de cooperação e desenvolvimento.

### 3. PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS

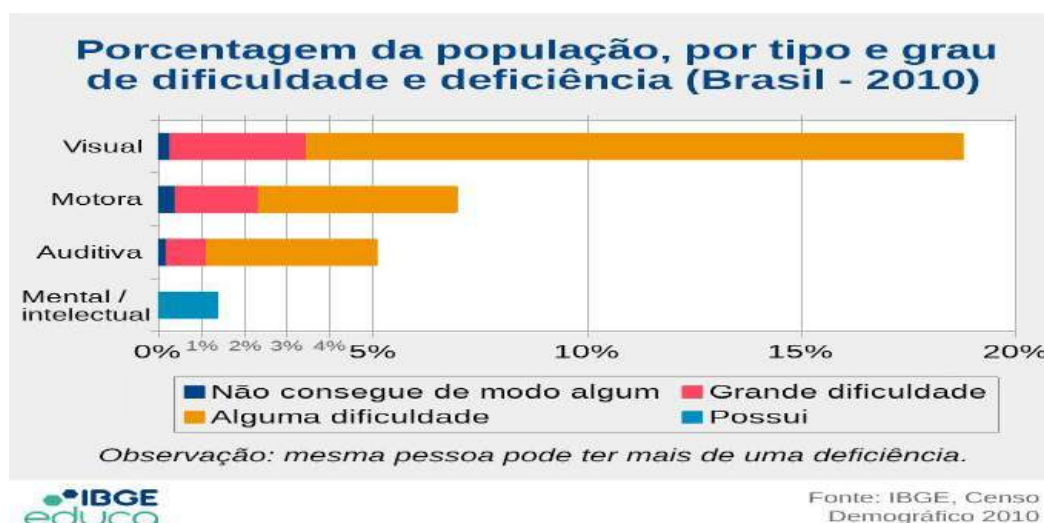
De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) 2019 pelo menos 45 milhões de brasileiros são portadores de alguma necessidade especial, isso equivale a quase 25% da população.

O conceito científico de deficiência hoje pode ser encontrado na própria Convenção da ONU: “Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas” (art. 1º) (MADRUGA, 2021, p. 13).

As deficiências físicas, intelectuais, visuais, auditivas ou múltiplas, congênitas ou não, são definidas, segundo o Decreto 9.486/21, como “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica e/ou anatômica que gere incapacidade, para o desempenho de uma atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.”

O Censo Demográfico 2010 pesquisou as deficiências visual, motora, auditiva, intelectual/mental em seu grau de severidade.

**Gráfico 1** - Porcentagem da população, por tipo e grau de dificuldade e deficiência



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

Desde o início, pessoas com necessidades especiais encontram dificuldades de inserção na história brasileira. Essas dificuldades possuem uma relação com a sujeição de julgamentos que tais pessoas sofrem na sociedade. É possível encontrar arquivos que se referem a “pessoas com deficiências” de forma pejorativa como aleijados, enjeitados, etc. Essa atitude discriminatória promove a exclusão social.

De acordo com Madruga (2021):

Olvida-se que as maiores dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência, afora por óbvio as limitações decorrentes da própria deficiência, centram-se nas várias formas de exclusão operadas no meio social, político, econômico e cultural. O foco, portanto, é o da exclusão (MADRUGA, 2021, p. 16-17).

A princípio, as pessoas com deficiência eram isoladas, excluídas, confinadas em casa, recolhidas em Santa Casas ou prisões, mas com a chegada da corte brasileira e período imperial no século XIX essa realidade mudou.

Ainda no século XIX, com o início da independência, o Brasil começou suas ações para atender pessoas com deficiências.

Em 1854 foi fundado o Imperial Instituto de Meninos Cegos e, em 1856, o Imperial de Surdos e Mudos.

Durante o século XIX somente os cegos, surdos e mudos tinham acesso à educação. As demais deficiências, como deficiência intelectual, por exemplo, ainda eram tratadas com processo de exclusão social sendo muitas vezes levadas para o Hospício Dom Pedro II fundado em 1841.

A deficiência intelectual, à época denominada “idiotia”, passou a ser tratada na perspectiva educacional como tratamento diferenciado em relação aos hospícios do século XIX. Ao longo do tempo, a pessoas com deficiência intelectual já foi denominada de oligofrênica, cretia, imbecil, idiota, débil mental, monglóide, retardada, excepcional e deficiente mental. A expressão “deficiência intelectual” significa que há um déficit no funcionamento do intelecto, mas não da mente (MADRUGA, 2021,p. 24).

Dando um grande avanço desde de que os deficientes eram chamados de débil mental, a ONU fez um pronunciamento de que era de responsabilidade dos governos garantir direitos igualitários.

Segundo Figueira (2008):

Em 1981, foi reconhecida pela Organização das Nações Unidas (ONU) a responsabilidade dos governos por garantir direitos iguais às pessoas com

deficiência num marco democrático de reajustes sociais, estruturas e políticas para contratar o tema na esfera de direitos humanos (FIGUEIRA, 2008, p. 40).

Porém a realidade é diferente. Muitas escolas não possuem estrutura e nem professores que possam atender essa demanda, fazendo com que menos pessoas concluam o ensino médio.

No âmbito social há, ainda, outras variáveis como o bullying, o que faz também a PCD ter autoestima baixa ou não se aceitar como realmente é.

Já no âmbito profissional, em 1991, foi promulgada a Lei 8213/91, conhecida como Lei de Cotas para PCD.

De acordo com a Lei de Cotas para PCD, a Lei 8213/91:

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados .....	2%;
II - de 201 a 500 .....	3%;
III - de 501 a 1.000 .....	4%;
IV - de 1.001 em diante .....	5%.

Essa norma estabeleceu um grande avanço na inclusão social e profissional de pessoas com deficiência. Por força dela, a organização se encontrava obrigada a promover a inclusão profissional de pessoas com deficiência, na proporção do seu quadro colaborativo.

Nesse cenário, Sasaki (2006) demonstra que:

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 fundamentam na crença de que a contratação de pessoas com deficiência e o conseqüente atendimento às suas necessidades especiais beneficiam a todos, inclusive as próprias empresas, e refletem conceitos altamente valorizados no Século XXI” (SASSAKI, 2006, p.55).

A lei de cotas está em vigor há mais de 20 de anos, portanto a realidade é bem diferente, pois muitas organizações não se adéquam a essas normas estabelecidas em lei e acabam burlando o sistema.

Pensando nisso, o governo, em 2015, criou uma lei de Inclusão Social, a lei 13.146/2015 que pune atitudes discriminatórias e com mudanças na área da educação, sendo um grande avanço de pessoas com deficiência na sociedade.

Mesmo com vários percalços impostos por algumas organizações, o cenário já vem evoluindo bastante a favor das pessoas com deficiência. Algumas organizações perceberam que possui um papel social importante no processo de inclusão social desses indivíduos.

Bahia (2002) define que:

Ao contrário de antigamente, quando as pessoas com deficiência eram tidas como peso morto para sociedade ou, na melhor das hipóteses, uma mão-de-obra barata, hoje estas pessoas representam um impacto considerável na economia de qualquer país, quando estão trabalhando formalmente (BAHIA, 2002).

Embora tenham leis sobre inclusão e empresas que já foram multadas, a realidade ainda é muito diferente, menos de 1% da população PCD estão incluídas no mercado de trabalho, cerca de 403.255 mil pessoas.

Uma sociedade inclusiva é aquela capaz de contemplar, sempre, todas as condições humanas, encontrando meios para que cada cidadão, do mais privilegiado ao mais comprometido, exerça o direito de contribuir com seu melhor talento para o bem comum” (WERNECK, 2003, p.12).

Desse modo é perceptível que a sociedade precisa, ainda, aprender o processo de inclusão. É importante perceber que as pessoas com deficiência não são pesos sociais e que elas não só podem, como devem, ser incluídas na sociedade.

#### **4. PESQUISA DE CAMPO**

Foram realizadas duas pesquisas de campo para melhor compreensão dos pontos de vista nos dois extremos: do “Profissional Portador de Deficiência” e da “Organização”. Para tanto esse capítulo será dividido em dois subtópicos:

##### **4.1 REALIZADA COM PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

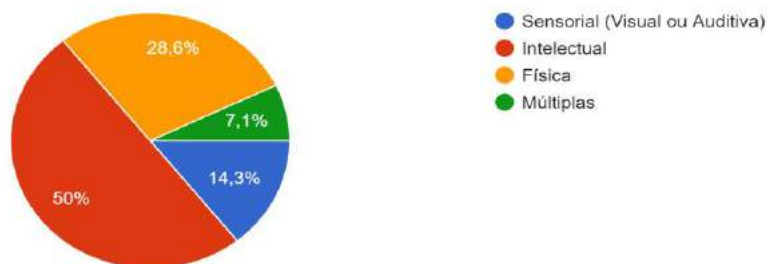
A pesquisa de campo realizada com PNE's teve o intuito de dar veracidade ao tema abordado no presente artigo e compreender a percepção relatada por esses profissionais.

Mesmo com tantas evoluções, já demonstradas no desenvolvimento do artigo, há deficiências sociais que dificultam ou, até mesmo, impossibilitam a inclusão profissional de pessoas com deficiência.

A pesquisa foi realizada com 14 pessoas do município de Inhumas, através da plataforma do google forms. A análise das respostas apuradas com os entrevistados, estão representadas nos gráficos a seguir.

### Gráfico 2: Qual a necessidade especial você possui?

Qual necessidade especial você é possui?  
14 respostas

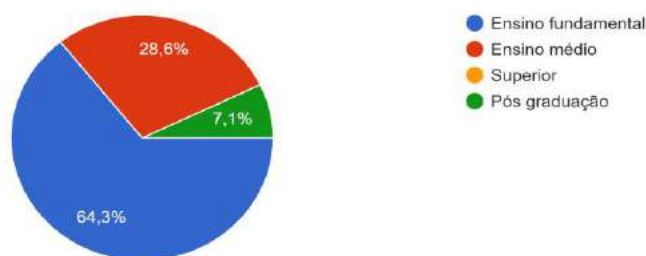


**Fonte:** Pesquisa realizada pela autora.

De acordo com o gráfico supra é perceptível que a necessidade especial intelectual correspondeu a 50% dos entrevistados. Em segundo lugar a deficiência física, com 28,6%. Em terceiro sensorial com 14,3% e por último deficiências múltiplas com 7,1%.

### Gráfico 3: Qual o nível de formação escolar?

Qual o nível de formação escolar?  
14 respostas



**Fonte:** Pesquisa realizada pela autora.

Quanto à formação dos entrevistados, como foi abordado durante o artigo, a maioria não está qualificada para o mercado de trabalho, nem mesmo concluíram o ensino médio. De acordo com as pesquisas realizadas, 64,3% dos entrevistados

concluíram, apenas, o Ensino Fundamental, e apenas 7,1% tem superior e pós-graduação.

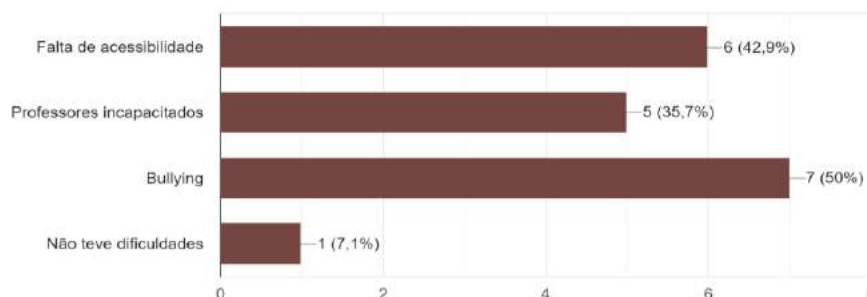
Os principais motivos para não terem concluído, ao menos, o ensino médio, como demonstra o Gráfico 4. Foi por terem sofrido bullying na escola, elemento esse que desmotiva e proporciona baixa estima a essas pessoas.

A falta de acesso e professores que não tinham conhecimento ou prática para recebê-los também representam um percentual considerável.

A estrutura escolar, seja profissional ou de acessibilidade, é de grande importância para a promoção de um ambiente acolhedor. Pessoas que já se encontram subjogadas socialmente por conta da sua deficiência, encontram um agravante nesse quesito que acaba sendo desmotivador para a continuidade da sua vida escolar.

#### Gráfico 4: Quais foram as dificuldades na sua vida escolar?

Quais foram as dificuldades na sua vida escolar?  
14 respostas

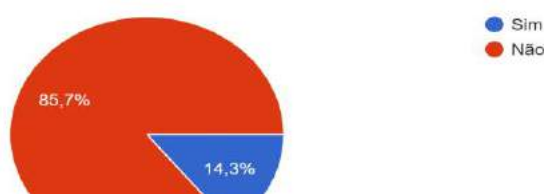


Fonte: Pesquisa realizada pela autora.

Como mostra no gráfico 5 há uma baixa inclusão do PCD no mercado de trabalho. Os PCD que não estão incluídos no mercado de trabalho se mostraram preocupados com a falta de inclusão, o que remete a continuidade da pesquisa de campo realizada.

#### Gráfico 5: Você está incluído no mercado de trabalho?

Você está incluído no mercado de trabalho?  
14 respostas

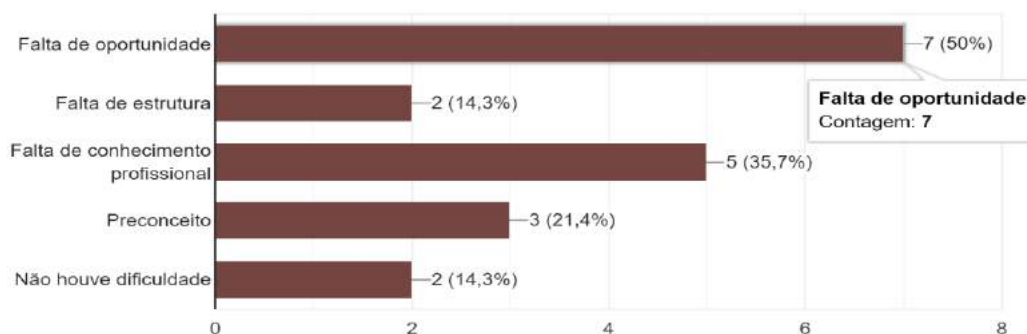


**Fonte:** Pesquisa realizada pela autora.

Os entrevistados apontaram que as maiores dificuldades perceptíveis para se incluírem no mercado de trabalho é a falta de oportunidades e falta de conhecimento profissional. Muitos relataram também que já sofreram preconceito por parte das empresas quando vão procurar emprego.

**Gráfico 6:** Quais são/foram as dificuldades perceptíveis para sua inclusão no mercado de trabalho?

Quais são/foram as dificuldades perceptíveis para a sua inclusão no mercado de trabalho?  
14 respostas



**Fonte:** Pesquisa realizada pela autora.

Essa falta de oportunidade pode estar relacionada, ainda, à falta de qualificação. É importante destacar como os elementos se relacionam. O baixo nível escolar somado à desqualificação desses profissionais culmina, conforme demonstrado no gráfico supra, na falta de oportunidade.

Em uma pesquisa realizada com um deficiente físico (cadeirante)<sup>4</sup> o mesmo relatou:

<sup>4</sup> “56% dos trabalhadores formais estão insatisfeitos com o trabalho, revela pesquisa.” Disponível em [g1.globo.com/economia/blog/thais-heredia/post/56-dos-trabalhadores-formais-estao-insatisfeitos-com-o-trabalho-revela-pesquisa.html#:~:text=56%25%20dos%20trabalhadores%20formais%20est%C3%A3o%20insatisfeitos%20com%20o%20trabalho%2C%20revela%20pesquisa,-](http://g1.globo.com/economia/blog/thais-heredia/post/56-dos-trabalhadores-formais-estao-insatisfeitos-com-o-trabalho-revela-pesquisa.html#:~:text=56%25%20dos%20trabalhadores%20formais%20est%C3%A3o%20insatisfeitos%20com%20o%20trabalho%2C%20revela%20pesquisa,-)

Uma vez fui prestar um serviço em uma determinada loja, como locutor. Cheguei para trabalhar normalmente, montei meus equipamentos. Um rapaz veio em minha direção, perguntando se era eu que iria fazer a propaganda. Eu, sem entender, disse que sim. Na mesma hora, ele respondeu que da mesma maneira que eu montei meus equipamentos era para eu desmontar, pois não iria aceitar que eu fizesse a propaganda da loja. Na hora eu senti que ele foi preconceituoso, pois se fosse outra pessoa "normal" ele aceitaria. Me senti um inútil e um desprezível. Liguei para um amigo que também é locutor, porém sem nenhuma deficiência. Pedi para que ele fosse fazer a propaganda da loja em meu lugar, pois já tinha firmado o acordo e recebido pelo serviço. O mesmo foi até a loja e fez a propaganda normalmente. O rapaz que pediu para eu desmontar as minhas coisas, não perguntou se ele tinha experiência na área, mas pelo simples fato de não ter nenhuma deficiência. Ele aceitou que o mesmo prestasse o serviço. Relatei o ocorrido com alguns amigos meus e os mesmos me aconselharam a processá-lo, mas eu não quis tomar tais atitudes. Se já é difícil arrumar trabalho imagina processando alguém (ENTREVISTADO X, 2021).

O relato supra, de certa forma, justifica os resultados alcançados no Gráfico 7. Por esse e outros motivos muitos PNE's se encontram em estado de vulnerabilidade e, na maioria das vezes, não tem perspectiva de uma alocação no mercado profissional.

#### **4.2 REALIZADA COM O MERCADO DE TRABALHO**

A pesquisa de campo realizada com o mercado de trabalho teve, assim como a pesquisa anterior, o intuito de dar autenticidade ao tema do presente artigo sob a ótica do mercado profissional.

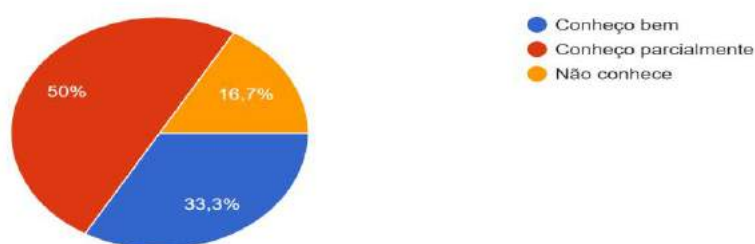
A pesquisa foi realizada com os departamentos de recursos humanos com 12 empresas do município de Inhumas através do Google Forms e a análises das respostas apuradas com os entrevistados estão representadas nos gráficos a seguir:

**Gráfico 7:** Você já ouviu falar sobre a Lei de Cotas para pessoas com deficiência?



Você já ouviu falar sobre a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência?

12 respostas



**Fonte:** Pesquisa realizada pela autora.

De acordo com as entrevistas realizadas, 50% das empresas não conhecem totalmente a Lei de Cotas adotada para inclusão de PCD em seu quadro de funcionários, 33,3% conhecem bem e 16,7% não conhecem.

O percentual de profissionais que não conhecem bem a Lei das Cotas para Pessoas com Deficiência, para o mercado de trabalho que deve promover a inclusão social das pessoas com deficiência, é uma característica assustadora. Além de não figurar no papel social, a organização ainda pode se sujeitar a multas por não cumprir a regulamentação em vigor.

**Gráfico 8:** A empresa, onde você trabalha, busca a inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais?

A empresa, onde você trabalha, busca a inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais?

12 respostas



**Fonte:** Pesquisa realizada pela autora.

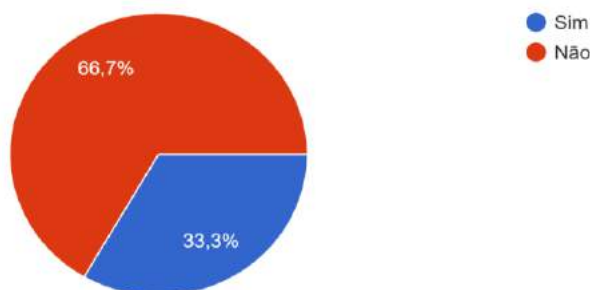
Como abordado durante o artigo, a maioria das empresas entrevistadas não atuam com profissionais PNE's em seu corpo colaborativo, no município de Inhumas-GO. Apenas 33,3% têm pessoas com necessidades especiais no seu quadro de empregados.

Talvez, ainda mais grave, é perceber que  $\frac{1}{4}$  das empresas entrevistadas, além

de não trabalhar com esses profissionais, não buscam a inclusão dos mesmos.

### Gráfico 9: A empresa, onde você trabalha, atua profissionalmente com Pessoas Com Necessidades Especiais?

A empresa, onde você trabalha, atua profissionalmente com Pessoas com Necessidades Especiais?  
12 respostas



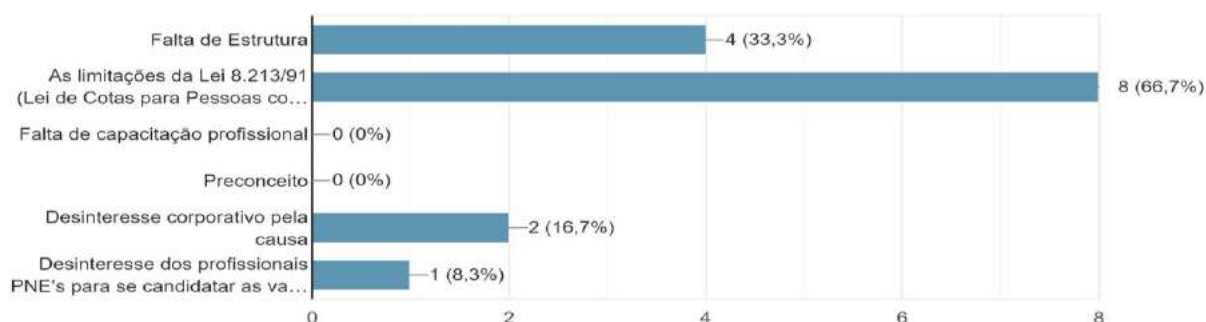
Fonte: Pesquisa realizada pela autora.

Para um município que tem, aproximadamente, 53.655 habitantes de acordo com a estimativa do IBGE a taxa de profissionais PNE's empregados é pequena.

Foi indagado, às empresas, o porquê do número de PNE's na organização ser tão baixo. As empresas apontaram os motivos de não haver tanta inclusão conforme descrito no gráfico abaixo:

### Gráfico 10: Qual o motivo de não haver uma inclusão profissional mais efetiva de Pessoas com Deficiência na empresa onde você trabalha?

Qual o motivo de não haver uma inclusão profissional mais efetiva de Pessoas com Deficiência na empresa onde você trabalha?  
12 respostas



Fonte: Pesquisa realizada pela autora.

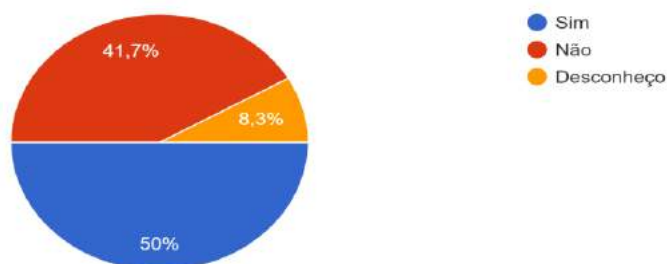
Um dado importante no gráfico supra é que as empresas se apoiam nas limitações da lei para não promover a inclusão de pessoas com necessidades especiais. Essa justificativa remete que a referida inclusão ocorreu quando por força

de lei.

**Gráfico 11:** A empresa, onde você trabalha, utiliza recursos de acessibilidade para a inclusão de profissionais PNE's?

A empresa, onde você trabalha, utiliza recursos de acessibilidade para inclusão dos profissionais PNE's?

12 respostas



**Fonte:** Pesquisa realizada pela autora.

De acordo com os entrevistados 50% das empresas relataram utilizar recursos de inclusão para profissionais com necessidades especiais, 41,7% responderam que a empresa não utiliza recursos de acessibilidade e 8,3% desconhecem tais práticas.

## 5. METODOLOGIA

A metodologia aplicada no presente artigo foi a pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo, na qual foi aplicado um questionário, através da plataforma Google Forms com análise de caráter qualitativo.

Segundo Severino (2016 p. 131): A pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc.

As bibliografias foram buscadas na Biblioteca Virtual da FacMais (Minha Biblioteca), no acervo particular do professor-orientador, e também em textos científicos da internet.

Dando sustentabilidade e desenvolvimento do tema do presente artigo foram abordados livros dos autores: Bahia, Beltrão, Chiavenato, Figueira, Gil, Júnior, Lacombe, Madruga, Marras, Sasaki, Soviensi e Stigar, Toledo, Ulrich e demais artigos científicos.

Para Marconi e Lakatos (2010):

A pesquisa de campo é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou, ainda, de descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles (MARCONI, LAKATOS 2010, p.169).

A pesquisa de campo foi realizada através da plataforma do Google Forms com profissionais PNE's e com as organizações para identificar as principais problemáticas no processo de inclusão no mercado de trabalho.

Após a coleta dos dados será escrito o TCC, comparando a teoria abordada com os resultados encontrados na pesquisa. O resultado da pesquisa será apresentado em forma de gráficos.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A pesquisa realizada no presente artigo buscou apresentar uma análise sobre a percepção de PCD em relação à inclusão social de pessoas com deficiências e suas principais dificuldades nesse processo de inserção.

A partir desse contexto, associado aos dados levantados na pesquisa que mostram que os PCD não estão totalmente capacitados e nem todos estão inseridos no mercado de trabalho. Observou também que são muitas as dificuldades, seja por falta de capacitação no âmbito escolar e profissional. Sendo necessário uma lei de cotas que traz uma obrigatoriedade de inclusão PCD no mercado de trabalho ou por falta de informação e interesse das empresas.

Visando responder às problemáticas, é válido afirmar que os principais bloqueios para a contratação de profissionais portadores de necessidades especiais, tanto por parte da empresa, quanto por parte dos PNE's, é a falta de capacitação profissional e por falta de oportunidades, como abordado anteriormente.

É importante destacar a importância de se investir na capacitação dos profissionais para receber PNE's, que estão ingressando no mercado de trabalho. A empresa deve garantir oportunidades iguais a todos os funcionários, sendo eles PNE's ou não, produzindo então um ambiente saudável e com capacidade de crescimento como qualquer outro funcionário.

As empresas também são beneficiadas quando há inclusão de PNE 'S em seu

quadro colaborativo, como por exemplo: a empresa se torna mais inclusiva, melhora a cooperação da equipe, profissionais mais engajados. Sem contar que a empresa que contrata mais PCD, do que o obrigatório por lei, este valor pode voltar para o empresário pois o mesmo é abatido no imposto de renda.

Considera-se, para tanto, que esse artigo permitiu ampliar a compreensão acadêmica e profissional sobre este assunto, promover reflexões e despertar para o problema. No intuito de ajudar na conscientização da sociedade como um todo, a fim de possibilitar, primeiro a capacitação da PCD que não tem condições para tal e segundo promover maior esclarecimento aos empresários sobre a importância de incluir PCD no ambiente colaborativo. Mesmo que sem a obrigatoriedade de uma lei, mas pelo simples fato de que estas pessoas podem ter a capacidade de contribuir para o crescimento de qualquer organização, basta lhes darem oportunidades.

## REFERÊNCIAS

BAHIA, Melissa Santos. **A inserção do portador de deficiência visual no mercado de trabalho.** Monografia apresentada ao Centro de Pesquisa e Pós-graduação da Fundação Visconde de Cairu, para obtenção do título de Especialista em Gestão e Desenvolvimento de Seres Humanos: Salvador, 2002.

BELMAR, Fernanda. **Quais são as principais funções do departamento de Recursos Humanos?** 2020. Disponível em: [via.com.vc/2020/12/09/quais-sao-as-principais-funcoes-do-departamento-de-recursos-humanos/](http://via.com.vc/2020/12/09/quais-sao-as-principais-funcoes-do-departamento-de-recursos-humanos/). Acesso em: 01 set. 2021.

BELTRÃO, Hélio. **Descentralização e Liberdade.** Rio de Janeiro. Editora: Record 1984.

BOLGAR, P. H. **O Papel do Profissional de RH.** Portal RH.com.br, Artigo, n. 3374, set. 2002.

BONINE. Cellice Nunes. Et Al. **Como Transformar o indicador de absenteísmo.** Paraná, 2015. Disponível em [www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol\\_15\\_1320099664.pdf](http://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_15_1320099664.pdf). Acesso: 11 jun.2021.

BRASIL. República Federativa do. **Lei 8213/91 - Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em 11 jun 2021.

BRASIL. República Federativa do. **Lei 13146/2015 - Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).** Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em 11 jun 2021.

CAMARGO, Robson. **Matriz de responsabilidades**: saiba tudo sobre essa ferramenta de gestão. Disponível em [robsoncamargo.com.br/blog/Matriz-de-responsabilidades-no-gerenciamento-de-projetos-saiba-tudo](http://robsoncamargo.com.br/blog/Matriz-de-responsabilidades-no-gerenciamento-de-projetos-saiba-tudo). Acesso em: 05 jun.2021.

CAROLINE, Helen. **Porque surge a insatisfação no trabalho e como lidar com ela**. Disponível em [www.rhportal.com.br/artigos-rh/por-que-surge-insatisfacao-no-trabalho-e-como-lidar-com-ela/](http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/por-que-surge-insatisfacao-no-trabalho-e-como-lidar-com-ela/). Acesso em 24 jul 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Como transformar o RH (de um centro de custo) em um centro de lucro**. 2 ed. São Paulo: Marrom Books, 2000.

\_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

\_\_\_\_\_. **Iniciação à Administração de Recursos Humanos**. 4. ed. São Paulo: Manole, 2010.

DEFICIENTE ONLINE. **Multa para empresas que não contratam deficientes na cota**. Disponível em [www.deficienteonline.com.br/multa-para-empresas-que-nao-contratam-deficientes-na-cota\\_news\\_294.html](http://www.deficienteonline.com.br/multa-para-empresas-que-nao-contratam-deficientes-na-cota_news_294.html). Acesso em 11 jun 2021.

FELLIPELLI, Desenvolvimento Pessoal e Organizacional. **A história do Departamento de Recursos Humanos**. Disponível em: [fellipelli.com.br/a-historia-do-departamento-de-recursos-humanos](http://fellipelli.com.br/a-historia-do-departamento-de-recursos-humanos). Acesso em 23 mar 2021.

FIGUEIRA, Emílio. **Caminhando em silêncio**: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil. São Paulo: Giz Editorial, 2008.

GARCIA, Vinicius Gaspar. **As pessoas com deficiência na história do Brasil**. Disponível em [www.bengalalegal.com/pcd-brasil](http://www.bengalalegal.com/pcd-brasil). Acesso em 01 set. 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Administração de recursos humanos: um enfoque profissional**. São Paulo: Atlas, 1994.

\_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas, enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2009.

GOIÁS, Governo do Estado de. **Decreto 9.846, de 06 DE ABRIL DE 2021**. Disponível em [legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa\\_legislacao/103928/decreto-9846](http://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/103928/decreto-9846). Acesso em 30 set 2021.

HEREDIA, Thais. **56% dos trabalhadores formais estão insatisfeitos com o trabalho, revela pesquisa**. Disponível em [g1.globo.com/economia/blog/thais-heredia/post/56-dos-trabalhadores-formais-estao-insatisfeitos-com-o-trabalho-revela-pesquisa.html](http://g1.globo.com/economia/blog/thais-heredia/post/56-dos-trabalhadores-formais-estao-insatisfeitos-com-o-trabalho-revela-pesquisa.html). Acesso em 24 Jun 2021.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pessoas com deficiência - IBGE Educa Jovens**. Disponível em [educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html](http://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html). Acesso em 27 set 2021.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo da Cidade de Inhumas-GO**. Disponível em [cidades.ibge.gov.br/Brasil/go/inhumas/panorama](http://cidades.ibge.gov.br/Brasil/go/inhumas/panorama). Acesso em 20 out 2021.

JÚNIOR, Mário Cléber Martins Lanna. **História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil**. Brasília: Secretaria dos Direitos Humanos.

LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos Princípios e Tendências**. São Paulo: Editora Saraiva 2º edição, 2017.

MADRUGA, Sidney. **Pessoas com deficiência e direitos humanos: Ótica da diferença e ações afirmativas**. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

MARCONI, Marina de Andrade. LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo, Atlas, 2010

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos do operacional ao estratégico**. São Paulo: Editora Saraiva, 2017.

MENDANHA, Soraya. **Com avanços na educação, Lei Brasileira de Inclusão completa um ano**. Agência Senado, 2016. Disponível em [www12.senado.leg.br/noticias/materias/2016/07/05/com-avancos-na-educacao-lei-brasileira-de-inclusao-completa-um-ano](http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2016/07/05/com-avancos-na-educacao-lei-brasileira-de-inclusao-completa-um-ano). Acesso em 21 set 2021.

REVISTA BRASIL. **Dia internacional das pessoas com deficiência**. Disponível em [radios.ebc.com.br/revista-brasil/2020/12/dia-internacional-das-pessoas-com-deficiencia-avancos-e-desafios-no-brasil](http://radios.ebc.com.br/revista-brasil/2020/12/dia-internacional-das-pessoas-com-deficiencia-avancos-e-desafios-no-brasil). Acesso em: 02 mar.2021.

RIBEIRO, Antônio Lima. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Editora Saraiva 2º edição, 2017.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

\_\_\_\_\_. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos** - 7ª Edição. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. 24. Ed. São Paulo: Cortez, 2016

SOUZA, Aline. **Evolução histórica da Administração de Recursos Humanos**. Disponível em [administradores.com.br/artigos/evolucao-historica-da-administracao-de-recursos-humanos](http://administradores.com.br/artigos/evolucao-historica-da-administracao-de-recursos-humanos). Acesso em 15 mar.2021.

SOVIENSKI, FERNANDA; STIGAR, ROBSON. **Recursos Humanos X Gestão de Pessoas**. Gestão: revista científica de Administração, v.10 n.10, jan/jun,2008.

TOLEDO, Flávio. **O que são recursos humanos**. São Paulo: ed. Brasiliense, 2003.

ULRICH, D. **Os Campeões de Recursos Humanos: Inovando para obter os melhores resultados**. São Paulo: Futura, 1998.

ULRICH, D., Brian E. Becker, Mark A. Huselid; tradução de Afonso Celso da Cunha Serra. **Gestão Estratégica de pessoas com “Scorecard”: interligando pessoas, estratégia e performance – The HR Scorecard**. 14<sup>a</sup> ed. Rio de Janeiro: Campus /Elsevier, 2001.

WERNECK, Claudia. **Você é Gente?** Rio de Janeiro: WVA, 2003.