

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO SOBRE A PRÁTICA DE RECURSOS HUMANOS EM UMA ORGANIZAÇÃO PRIVADA DE ENSINO

Data de aceite: 01/01/2023

Sara Sabino Sales

Graduada em Administração pela Faculdade 05 de julho (F5). Link Lattes: <https://lattes.cnpq.br/9144115363450471> Faculdade 05 de Julho, Sobral, CE, Brasil

Priscila Portela de Azevedo

Mestranda em Administração pela Universidade Estadual do Ceará (PPGA/UECE), Especialista em Tutoria em Educação à Distância e Docência no Ensino Superior pelo Centro Universitário Inta - UNINTA, Graduada em Administração pela Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA), Graduada em Pedagogia pelo Centro Universitário Inta - UNINTA. Link Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0992373125670802> Faculdade 05 de Julho, Sobral, CE, Brasil

Marília Linhares Sousa

Mestre em Ciências da Educação pelo Instituto Superior de Educação Lúcia Dantas (UNIPÓS), Especialista em Administração de Marketing pela Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA), Especialista em Docência do Ensino Superior pela Faculdade Padre Dourado. Graduada em Administração de Empresas pela Universidade Estadual do Ceará (UECE). Link Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9217427082945752>

Centro Universitário Inta - UNINTA, Sobral, CE, Brasil

Amaury Floriano Portugal Neto

Doutorando em Administração pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR), Mestre em Administração pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR), Especialista em Marketing de Serviços pela FIA/SP. Graduado em Administração de Empresas pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Link Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8345300833382028>

Centro Universitário Inta - UNINTA, Sobral, CE, Brasil

Aminadab Pereira Silva

Graduado em Direito pelo Centro Universitário Inta – Uninta, Pós-graduando em Advocacia Cível na Fundação Escola Superior do Ministério Público (FMP). Link Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9446424527632802>.

Centro Universitário Inta - UNINTA, Sobral, CE, Brasil

RESUMO: O presente estudo foi desenvolvido com o objetivo geral de compreender como se configura o processo de inclusão no trabalho de pessoas com deficiência em uma instituição de ensino superior privada no

interior do Ceará. E como objetivos específicos o trabalho busca verificar as leis e incentivos que amparam as pessoas com deficiência, analisar a política empresarial de contratação de pessoas com deficiência em nível de gestão e descrever práticas empresariais de inclusão de pessoas com deficiência. Quanto à metodologia, desenvolveu-se uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa, com estudo realizado em uma instituição privada de ensino superior. Os dados foram coletados por meio de entrevista semiestruturada com uma gestora de Recursos Humanos da instituição. A entrevista foi gravada e transcrita para posterior análise. Para análise, foi utilizada a técnica de análise e interpretação dos núcleos de sentido (ANS) conforme Mendes (2007). Como discussão e resultados, destaca-se que a empresa estudada demonstra estar à frente de outras instituições no interior no que se refere ao processo de inserção da pessoa com deficiência no trabalho. A empresa adequou toda a estrutura, introduziu uma política organizacional para flexibilizar práticas e técnicas administrativas, tanto para receber funcionários como alunos que possuem deficiência, salientando que a empresa dispõe de uma gestão humanizada e igualitária.

PALAVRAS-CHAVE: Pessoas com deficiência. Recursos Humanos. Inclusão no Trabalho.

THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES: A STUDY ON THE PRACTICE OF HUMAN RESOURCES IN A PRIVATE EDUCATION ORGANIZATION

ABSTRACT: The present study was developed with the general objective of understanding how the process of inclusion in the work of people with disabilities is configured in a private higher education institution in the interior of Ceará. And as specific objectives, the work seeks to verify the laws and incentives that support people with disabilities, analyze the business policy for hiring people with disabilities at the management level and describe business practices for the inclusion of people with disabilities. As for the methodology, a descriptive research with a qualitative approach was developed, with a study carried out in a private institution of higher education. Data were collected through a semi-structured interview with a Human Resources manager at the institution. The interview was recorded and transcribed for further analysis. For analysis, the technique of analysis and interpretation of meaning cores (ANS) according to Mendes (2007) was used. As a discussion and results, it is highlighted that the company studied demonstrates to be ahead of other institutions in the countryside with regard to the process of insertion of people with disabilities at work. The company adapted the entire structure, introduced an organizational policy to make administrative practices and techniques more flexible, both to receive employees and students with disabilities, emphasizing that the company has a humanized and egalitarian management.

KEYWORDS: People with disabilities. Human Resources. Inclusion at Work.

1 | INTRODUÇÃO

As pessoas com deficiência enfrentam diversos tipos de dificuldade desde a constituição da sociedade, quer sejam físicos ou morais. No Brasil, só com a aprovação

da Constituição Federal, em 1988, houve a efetivação legal dos direitos reservados a pessoa com deficiência que preveem direitos como: educação especial, saúde, direito ao trabalho, assistência social, direito a eliminação de barreiras arquitetônicas, lazer, ao transporte e outros definidos na constituição. A deficiência é vista pela sociedade como um problema individual da pessoa, sendo rotulados de incapazes de enfrentar a dinâmica social (MADRUGA, 2017).

O trabalho atua como ferramenta de reflexão e de transformação, com o intuito de proporcionar dignidade e bem-estar para a realidade dessas pessoas, fortalecendo direitos individuais, políticos, sociais, econômicos e culturais. A preocupação com a diversidade no campo organizacional aumentado nas academias e organizações, no entanto, é necessário compreender como esse processo está ocorrendo para integração das pessoas no mundo do trabalho (MACCALI et al, 2015).

O Texto Constitucional brasileiro de 1988, artigo 5º, ocupa-se do princípio da igualdade permitindo a lei tratar igualmente os iguais ou desigualmente os desiguais, nesse sentido a lei enfatiza que as desigualdades decorrem das diferenças de aptidões pessoais. Assim, as leis específicas são criadas para proteger e amparar as pessoas que estão inseridas em categorias menos favorecidas, bem como combater a discriminação contra a pessoa com deficiência.

Portanto, para garantir a igualdade às pessoas com deficiência e aplicar o princípio da não discriminação, não basta criar leis que venham garantir uma situação isonômica frente às demais pessoas, deve-se também implantar políticas compensatórias capazes de inserir e incluir essas pessoas dentro do contexto social. A inclusão das pessoas com deficiência traz a possibilidade que essa classe venha a ter seus direitos assegurados pela Constituição, além de ser fundamental a inclusão dessas pessoas nas empresas (FIGUEIRA, 2008).

Justifica-se a escolha do tema, devido ao fato de muitas empresas brasileiras ainda reduzirem a importância da inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho, não reconhecendo suas habilidades e as necessidades que estes possuem. Quanto a relevância se dá por existirem poucas pesquisas que abordem o tema com foco no planejamento da empresa para elaborar políticas de contratação de pessoas com deficiências.

A inclusão de pessoas com deficiência possibilita o acesso ao trabalho, que é um direito garantido pela Constituição, além de proporcionar às empresas a efetivação da responsabilidade social, sendo um dever coletivo. Portanto, a questão norteadora da pesquisa se refere em investigar o seguinte: **Como se configura o processo de inclusão social de pessoas com deficiência em uma instituição privada de ensino do interior do Ceará?**

Deste modo, o objetivo geral desse trabalho é compreender como se efetiva o processo de inclusão no trabalho de pessoas com deficiência em uma instituição de ensino superior privada no interior do Ceará. Para isso, buscou-se também verificar as leis e incentivos que amparam as pessoas com deficiência, analisar a política empresarial

de contratação de pessoas com deficiência em nível da gestão estratégica e descrever práticas empresariais de inclusão de pessoas com deficiência.

2 | METODOLOGIA

O presente estudo caracteriza-se como descritivo, pois analisa o processo de inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho a partir das percepções de gestores e funcionários que ocupam as vagas destinadas à pessoa com deficiência de uma Instituição de Ensino Superior privada do interior do Ceará. Esse tipo de pesquisa busca descrever o comportamento de fenômenos permitindo, por conseguinte, que sejam identificadas informações relevantes acerca do mesmo (COLLIS; HUSSEY, 2005).

Nessa ótica, a investigação será realizada, com ênfase em uma abordagem qualitativa dada a subjetividade da proposta, por meio da qual será possível trabalhar com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes dos sujeitos, PcD's e seus gestores. Nesse aspecto, busca-se compreender como os sujeitos fazem e interpretam suas ações a partir da realidade vivida e partilhada (MINAYO, 2001).

A unidade de análise do estudo será o processo de inclusão de pessoas com deficiência no trabalho em uma Instituição de Ensino Superior privada, localizada no interior do Ceará, sendo os sujeitos da pesquisa os gestores que estão envolvidos no processo de contratação das pessoas com deficiências.

Os dados foram coletados por meio de realização de entrevistas, aplicando-se um questionário semiestruturado com a gestora da empresa, de forma a conhecer sobre o planejamento estratégico, tomada de decisão, acompanhamento e no recrutamento, seleção e contratação de pessoas com deficiência, com o objetivo de conhecer a realidade da empresa no processo de inclusão de pessoas com deficiência. Para tal, foi utilizada a técnica de Análise dos Núcleos de Sentido (ANS) conforme Mendes (2007).

3 | REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 A inclusão de pessoas com deficiência no contexto de trabalho

Ainda nos dias atuais milhares de pessoas com algum tipo de deficiência continuam a sofrer discriminação ou são privadas da vida em sociedade. Desde os primórdios, a estrutura das sociedades sempre inabilitou as pessoas com deficiência, marginalizando-os e privando-os de liberdade. Essas pessoas, sem respeito, sem assistência, sem direitos, sempre foram vítimas de atitudes preconceituosas e ações impiedosas.

A Organização da Nações Unidas criou em 1993 o documento que regulamenta as Normas de Equiparação de Oportunidades para Pessoa com Deficiência. Em sua essência as normas de equiparação abordam que o meio físico, serviços, atividades estejam à disposição de todos, especialmente à pessoa deficiente. Dessa maneira, os termos e as ações relativas ao deficiente devem ter um enfoque à inclusão social, onde a equidade

deve estar à frente como norteador da igualdade.

A inclusão social é definida como a adaptação da sociedade para a inclusão de pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade, buscando aplacar os problemas na sociedade e decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos (SASSAKI, 2007). Nesse contexto, nos deparamos com o desafio de fazer com que a sociedade tenha um novo olhar para os deficientes, para que possam compreender que essas pessoas sejam vistas em sua totalidade, sem fragmentações ou segregações.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei N° 13.146, de 6 de julho de 2015 declara que todas as pessoas com deficiência são e não sofrerão nenhuma espécie de discriminação. É assegurado o direito ao trabalho em várias passagens da Constituição, regulando as normas de contratação e coibindo a discriminação contra a pessoa com deficiência, bem como proibindo a distinção de salários. A Constituição Federal, por meio da Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989 também estabelece a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

É nesse contexto, que a inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho se torna essencial para que esse cidadão tenha a oportunidade de desempenhar suas habilidades desfazendo o estigma da sociedade que a pessoa com deficiência é incapaz de atuar no mercado formal do trabalho. Garantindo a estas o exercício pleno de seus direitos, bem como independência financeira, o convívio social, a satisfação pessoal e profissional.

3.2 Responsabilidade Social Empresarial

O preconceito ainda é um dos grandes obstáculos para a inclusão de pessoas com deficiência, é por isso que o Ministério do Trabalho faz a fiscalização das empresas verificando se as mesmas estão cumpridas com a responsabilidade legal e social, estabelecida na Constituição Federal. E nesse contexto foi criada a Lei de Cotas n° 8.213/91 que trata dos planos e benefícios da Previdência Social, como forma de garantir a reserva de vagas no setor privado, com o objetivo de oportunizar a inserção das pessoas que possuem algum tipo de deficiência ao mercado de trabalho.

Vale lembrar que as normas contidas na Lei 8.213, encontram resistência por parte dos empregadores, no entanto não resta alternativa a não ser cumprir com a reserva de vagas destinadas às pessoas com deficiência. Ficando a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego a função de estabelecer normas de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como gerar dados estatísticos referentes à atuação dessas pessoas no mercado de trabalho formal. A lei também prevê a criminalização do empregador caso ocorra casos de preconceito no âmbito do trabalho (LEI N° 7.853, 1989).

Além da reserva de vagas no setor privado, a pessoa com deficiência também encontra oportunidade de atuação profissional no setor público. A Lei n° 8.112/90, Regime Jurídico dos Servidores Públicos, concede às pessoas com deficiência o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a sua deficiência com a garantia de até 20% (vinte por cento) das vagas

oferecida no concurso (LEI 8.112, 1990).

Porém, a legislação ainda enfrenta diversas barreiras em sua aplicação decorrentes da história de preconceitos e dúvidas sobre a capacidade dessas pessoas. A discriminação precisa ser combatida, pois, segundo Souto (2019) há vários pontos positivos na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho como a cidadania, finanças, relações sociais, valorização pessoal, condições que visam ao desenvolvimento cognitivo e emocional favorecidos pelas diversas experiências no cotidiano do trabalho, possibilitando satisfação pessoal e valorização profissional.

Melo Neto e Froes (2001) argumentam que as empresas socialmente responsáveis tendem a se destacar pelo seu padrão de comportamento ético-social, demonstrando comprometimento com a comunidade local e com seus funcionários, por meio de ações sociais, cujo principal objetivo não é o marketing, mas o desenvolvimento local. A responsabilidade social está relacionada ao compromisso que uma organização deve ter com a sociedade, com ações que possam contribuir para a melhoria da qualidade de vida da sociedade (ASHLEY, 2005).

Desta forma, a responsabilidade social corporativa, ou cidadania empresarial, como também é chamada, enfatiza o impacto das atividades das empresas para os agentes com os quais interagem (stakeholders): empregados, fornecedores, clientes, consumidores, colaboradores, investidores, competidores, governos e comunidades (TINOCO, 2001).

No âmbito dessa visão, ser socialmente responsável não significa respeitar e cumprir devidamente as obrigações legais, mas, sim, o fato de as empresas, por meio de seus trabalhadores e de todos os seus interlocutores, irem além de suas obrigações em relação ao seu capital humano, ao meio ambiente e à comunidade (ZANITELLI, 2013). Nesse sentido a RSE não deve ser vista como algo emergencial e tão pouco pontual, mas, sim, como uma perspectiva a longo prazo e de consciência das empresas (FÉLIX, 2007).

Por conseguinte, para que a empresa, diante de seu público interno, seja reconhecida como socialmente responsável, ela deve, como mencionado, adotar posturas éticas, ambientais e sociais. Nesse sentido, internamente, a empresa deve estar atenta e impedir qualquer tipo de discriminação, oferecendo igualdade de oportunidade e concorrência a todos (KREITLON, 2004).

4 | RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste subitem, serão apresentados os dados e conclusões da pesquisa, levando-se em consideração as informações obtidas através da entrevista e questionário aplicado no estudo. Procurou-se responder as questões relativas à inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência.

O questionário foi aplicado com a gestora do setor de Recursos Humanos, da empresa estudada que na pesquisa será identificada com o nome fictício Elisa, preservação de sua identidade. E a partir da coleta e análise dos dados, os resultados encontrados foram distribuídos em sete seções denominadas: 1) Recrutamento e Seleção da Pessoa com deficiência; 2) Remuneração; 3) Estabilidade e Desligamento e 4) Treinamento e

Qualificação profissional.

4.1 Recrutamento e Seleção da Pessoa com deficiência

Nessa categoria são apresentados quais são os meios adotados para captação de candidatos, os critérios de seleção estabelecidos e os procedimentos executados antes da contratação dos trabalhadores com deficiência.

No que se refere ao processo de recrutamento e seleção, a gestora do setor de Recursos Humanos afirmou que a empresa inicia o processo fazendo a descrição do cargo, depois é realizado a avaliação das deficiências que se adequam às exigências da vaga que a empresa irá ofertar. Em seguida, acontece a divulgação que pode ser por divulgação interna ou externa, que acontece através do Sistema Nacional de Emprego (SINE), órgão responsável pela viabilização de recrutamento e seleção para outras empresas.

A vaga também é divulgada por meio de portais, site da empresa e redes sociais. A seguir, tem-se a etapa da entrevista com os candidatos, seguida pelo contato com o candidato selecionado para posterior contratação. Esse é basicamente o processo de recrutamento e seleção de um candidato com deficiência na empresa do campo de estudo.

Percebe-se que o recrutamento e a seleção dos funcionários com deficiência têm pouca mudança com relação aos demais funcionários sem deficiência da empresa. Isso se reflete na escolaridade do quadro de profissionais com deficiência da empresa, que apresenta em sua composição menos da metade com segundo grau completo.

O fato da contratação de pessoas com deficiência ser vista com restrição por algumas empresas pode cooperar para o fato de que não é colocada a devida atenção para essa categoria. Portanto, pode-se inferir que determinadas empresas contratam somente porque a lei exige, dessa forma, a contratação de pessoas com deficiência é vista como custo. Portanto a empresa deve estar atenta quanto a inclusão de pessoas sem limitação de deficiência (LORENZO, 2017).

Na empresa estudada, os métodos utilizados no processo de recrutamento e seleção da pessoa com deficiência são muito similares ao da pessoa sem deficiência, o que difere é que é realizada uma seleção distinta, ou seja, tem que ser feito uma avaliação da deficiência do candidato, para saber se sua deficiência será adequada a função que ele irá exercer. Quando questionada sobre o que a empresa deve observar na contratação de uma pessoa com deficiência, a gestora afirmou:

Tem que avaliar a qualificação junto com as atividades. As vezes não precisa nem ter experiência, mais tendo conhecimento do que são as atividades a gente tende a contratar. Por exemplo, a gente tentou contratar uma pessoa para o setor de Marketing, que nós estamos precisando agora, e temos um candidato, ele é uma pessoa com deficiência, e ele não deixou claro qual é a deficiência dele, então eu liguei e era um cadeirante, então como é que esse rapaz que mora numa cidade distante, ele mora na serra, como é que esse rapaz vinha todo dia pra cá, então ele mesmo disse que não tinha condições, mas a vaga está aberta, não tem problema ser uma pessoa com deficiência, mas que possa se locomover para chegar em tempo hábil (ELISA).

O que se pode constatar, diante do que foi esclarecido pela gestora no decorrer na entrevista, é que a maior dificuldade no processo de recrutamento e seleção é a falta de escolaridade e formação dessas pessoas com deficiência, para ocupar alguns cargos que exigem um conhecimento mais específico e o mercado local parece possuir um menor número de pessoas com deficiência que procuram se qualificar para o mercado de trabalho. No entanto, as empresas devem dispor no processo de inclusão de treinamento para o cargo a ser ocupado, levando em consideração as suas limitações e capacidades da pessoa que irá ocupa-lo (DE ALMEIDA ESTEVAM et al, 2020).

Nessas circunstâncias, é importante investir em ações que visem qualificar pessoas com deficiência, contribuindo para a escolarização de cursos de nível técnico e superior, que tem uma grande importância, sabendo que o resultado dessa ação é o aumento do número de pessoas qualificadas e preparadas para desempenhar um número cada vez maior de atividades laborais (TANAKA; MANZINI, 2005).

4.2 Remuneração

Com relação à remuneração dos colaboradores com deficiência da Instituição, foi questionado qual a média de salário desses funcionários e se havia diferença em algum aspecto dos demais colaboradores. A entrevistada afirmou que:

Não. Não diferencia, é por função. Nós temos um PCCS aqui na empresa, temos um Plano de Cargo, Carreira e Salário, então vai depender do cargo, mas isso não vai diferenciar por ser uma pessoa com deficiência não. A gente não visualiza dessa forma, é através da necessidade. A gente acabou de contratar uma pessoa lá no setor do EAD, (...) com um salário bom, agradável e não é diferenciado não dos outros funcionários (ELISA).

O que se pode perceber, é que na empresa não existe uma vantagem salarial para os indivíduos que não possuem deficiência. E isso é um fator importante e positivo, pois demonstra que a empresa acredita no potencial do colaborador com deficiência para realizar a função da mesma forma dos demais, pois mesmo possuindo limitações, ele é capaz de alcançar bons resultados e gerar produtividade. Além de que, essa atitude de igualizar os salários é uma forma de não praticar a discriminação para com essas pessoas.

Mas, diferente do que foi evidenciado na fala da gestora, alguns estudos apontam que as coisas não acontecem realmente dessa forma. Primeiro, dependendo do tipo ou do grau de severidade, a deficiência pode reduzir a produtividade do trabalho, ou seja, limitar o número de horas que a pessoa pode trabalhar, determinar o tipo de tarefa que pode executar ou aumentar o número de ausências no trabalho por motivos de saúde. Como consequência, a menor produtividade associada ao grau de severidade da deficiência poderá reduzir a empregabilidade e o salário dessa população (JONES, 2011).

Quando questionada sobre a oferta de algum tipo de benefício para esses colaboradores com deficiência, foi afirmado pela entrevistada que a empresa oferece benefícios.

A empresa oferece benefícios sim. Toda a política da empresa que é dado pra uma pessoa sem deficiência, é dado para uma pessoa com deficiência, a empresa não faz essa diferenciação. Os benefícios que são proporcionados aos funcionários são: Plano de saúde, vale alimentação, parcerias com alguns restaurantes, cursos de língua estrangeira, convênios com escolas, farmácia, dentre outros. Todos os benefícios oferecidos contemplam a todos os funcionários (ELISA).

Dessa forma, com base no exposto a empresa concede vários benefícios aos seus funcionários e todos têm direito, quer tenham deficiência ou não. Os objetivos da concessão de benefícios em uma empresa é o de elevar a qualidade de vida dos empregados, reduzir distúrbios e queixas, diminuir a rotatividade de pessoal e o absenteísmo, melhorar o clima organizacional e incrementar a produtividade geral.

4.3 Estabilidade e Desligamento

Durante a entrevista, a gestora foi questionada sobre como funciona a permanência dos colaboradores com deficiência na empresa. E se existe algum tipo de estabilidade para o funcionário com deficiência.

Existe sim essa estabilidade. A estabilidade é dada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e não pela empresa. Então a gente não pode desligar uma pessoa com deficiência sem justa causa, e até podemos, se a gente substituir, se estiver dentro da cota, faz a substituição por outra pessoa que possua deficiência e não podemos demitir sem justa causa (ELISA).

Vale considerar que esse é um fator importante no âmbito do trabalho da pessoa com deficiência. Visando à proteção do mais vulnerável, a Constituição Federal mediante a Lei 8.213/91, no art. 93, prevê que a demissão de pessoa com deficiência contratada pelo sistema de cotas, só pode ocorrer se houver contratação de substituto, também deficiente, para o mesmo cargo. Quando questionado à gestora, sobre como se dá o processo de desligamento dos colaboradores que possuem deficiência, e se há alguma diferença dos demais colaboradores, foi afirmado que:

Existe o cuidado, pois a demissão da pessoa com deficiência contratada pelo sistema de cotas só pode ocorrer se houver a contratação de um substituto, também deficiente, e para o mesmo cargo. E existe sim a diferenciação entre o desligamento de uma pessoa com deficiência e uma pessoa sem nenhuma deficiência. A pessoa sem deficiência pode ser desligada de algumas formas, como, dispensa sem justa causa, dispensa por justa causa, que é causada pelo empregado, término de contrato, dentre outras (ELISA).

Diante disso, é possível reiterar que o desligamento da pessoa com deficiência da empresa em estudo se dá de forma cautelosa, pois existe uma diferença entre desligar um funcionário que possui deficiência dos demais colaboradores. Pois às PCD's são admitidas pelo sistema de cotas, e caso venha a ser desligada seja por justa causa ou sem justa causa, pela lei a empresa é obrigada a contratar um outro profissional que também possua deficiência, ou seja, tem que contratar um substituto para o mesmo cargo em questão.

4.4 Treinamento e Qualificação profissional

No que se refere ao treinamento e qualificação profissional, foi questionado a gestora, se a empresa oferece algum tipo de treinamento e capacitação dos funcionários com deficiência. A entrevistada afirmou que os funcionários com deficiência recebem treinamento e são capacitados da mesma forma que os demais funcionários, ao entrar no setor ele passa por treinamento para exercer a sua função. Afirma ainda ser importante que eles recebam esse treinamento, pois estarão alinhados e capacitados para exercer a função que vão desempenhar.

Diante da afirmação acima, é possível inferir que apesar do treinamento na empresa ser igual para todos os funcionários com e sem deficiência, existem dificuldades para as pessoas com certas deficiências. Fica claro que não é possível o treinamento de ambos serem iguais, por que dependendo da deficiência, a pessoa possui certas limitações. Por exemplo, não foi esclarecido durante a entrevista se há a presença de um intérprete de Libras para a comunicação com os funcionários com deficiência auditiva, pois isso se torna um impedimento para o melhor aproveitamento do treinamento (DELGADO; GOULART, 2011).

E quando questionada sobre a empresa considerar o tipo de deficiência para definir a atividade que será desenvolvida pelo colaborador, a gestora do RH afirmou que a empresa não considera a deficiência ao cargo. Mas existe uma exceção para essa regra, pois por exemplo, não tem como contratar uma pessoa cadeirante para exercer o cargo de serviços gerais.

Diante disso, é possível inferir que a empresa não faz a consideração de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras, mais deixa claro que existe algumas exceções, como uma pessoa que possui deficiência física e que faz uso de cadeira de rodas, não teria como exercer a função de auxiliar de serviços gerais.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através deste estudo, pode-se observar que o processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho está sendo construído gradativamente através do processo de conscientização da sociedade e pelas mudanças ocorridas no sistema legislativo brasileiro, ao qual busca integrar as pessoas com deficiências nos espaços de sociabilidade fazendo com que essa categoria exerça seus direitos como cidadãos.

No que diz respeito às ações afirmativas criadas para a inclusão, pode-se concluir que esses atuam no enfrentamento da discriminação, buscando esclarecer para a sociedade que às pessoas com deficiência são possuidoras de capacidade, e que através da inserção dessa categoria no meio social elas podem desenvolver suas habilidades e contribuir com seu trabalho na sociedade.

No entanto, apesar dos avanços na legislação voltados a pessoa com deficiência o caminho ainda é longo para que a inclusão seja efetivada na prática, pois existem muitos desafios, entre os quais podem ser citados: a falta de conhecimento da sociedade sobre

a deficiência, barreiras físicas que impedem o acesso aos serviços, à resistência do empregador na contratação de pessoas com deficiência, a precariedade nos serviços de saúde que dificulta a habilitação e reabilitação dos que precisam desses serviços, dentre outras barreiras que fazem parte do cotidiano das pessoas com deficiência.

Sobre o resultado da análise de dados, constatou-se que a pergunta problema e os objetivos foram respondidos, pois a empresa estudada realiza a política de inclusão de funcionários com deficiência de forma planejada e procura garantir sua aplicabilidade. Nas observações realizadas, pode-se constatar que a empresa tem atuado de forma positiva para inserir essa categoria nos postos de trabalho, preocupando-se em proporcionar a acessibilidade e em não fazer distinção entre um funcionário com deficiência dos demais.

Conforme estudo no setor de recursos humanos, a remuneração é a mesma para ambos os colaboradores que ocupam o mesmo cargo, o processo de treinamento e qualificação acontece da mesma forma. A empresa é responsável quando se refere ao processo de contratação de funcionários com deficiência, ela os trata de forma igualitária, o respeito é existente no ambiente de trabalho, o que torna o clima da organização propício a relações sociais de mútua ajuda e amizade.

Pode-se inferir também que a empresa está à frente de outras instituições da região no que concerne ao processo de inserção da pessoa com deficiência. A empresa adequou toda a estrutura, introduziu uma política organizacional para flexibilizar práticas e técnicas administrativas, tanto para receber funcionários como alunos que possuem deficiência, o que se pode salientar é que a empresa dispõe de gestão humanizada e igualitária.

Nesse sentido, percebe-se que a simples prescrição de leis para assegurar os direitos da pessoa com deficiência em ter um trabalho não irá mudar a sua realidade se os fatores que dificultam a sua inserção no meio social não forem identificados, discutidos e minimizados por meio de uma ação conjunta entre o indivíduo, a família, a sociedade e o governo (TANAKA e MANZINI, 2005).

Quanto às limitações da pesquisa sugere-se que pesquisas futuras apliquem com mais gestores, colaboradores e também com outras empresas de modo a realizar um estudo comparativo entre as realidades dos setores de recursos humanos. Além disso, é importante investigar sobre os diversos tipos de deficiência e se todos possuem aceitabilidade pelas empresas.

Assim, é possível afirmar que existem muitos benefícios na prática de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, dentre os benefícios se destacam, a gestão humanizada, o aumento da diversidade de talentos na empresa, o combate ao preconceito e o processo como ferramenta de conscientização e estímulo a construção de um espaço mais inclusivo e igualitário.

REFERÊNCIAS

ASHLEY. Patrícia Almeida. Responsabilidade Social Corporativa: uma investigação Sobre a Percepção do Consumidor. **Revista de Administração Contemporânea**, Maranhão, v. 11, n. 3, p. 20-21, jul./set. 2007.

BRASIL. Lei Nº 8.213/91. Lei de Benefícios da Previdência Social. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/11345588/artigo-93-da-lei-n-8213-de-24-de-julho-de-1991>>. Acesso em: 3 jun. 2022.

BRASIL. Lei Nº 7.853, **de 24 de outubro de 1989, art. 1.** Regime Jurídico dos Servidores Públicos. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm> Acesso em: 8 jun. 2021.

BRASIL. LEI Nº 13.146, de 6 de julho de 2015, art. 2. Conceito de Pessoa com Deficiência. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2015/lei-13146-6-julho->>. Acesso em: 23 out. 2022.

DELGADO, Isabelle Cahino; CAVALCANTE, Mariane Carvalho Bezerra. **A construção do aprendiz surdo na perspectiva da alfabetização e do letramento.** In. FARIA, Maria de Brito; CALVANTE, Mariane Carvalho Bezerra. Desafios para uma nova escola: um olhar sobre o ensino-aprendizagem de surdos. João Pessoa: Ed. Universitária da UFPB, v. 2, n.1, p. 65-108, 2011.

DE ALMEIDA ESTEVAM, Jhony; VIANNA, Denise Loureiro; DE SOUZA FERNANDES, Susi Mary. Inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: estudo transversal. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 3, n. 4, p. 7766-7779, 2020.

FÉLIX, Lucio Frederico. A Responsabilidade Social nas Organizações: Percepções e Realidade. **Revista Gestão & Tecnologia**, Pedro Leopoldo, v. 7, n. 2, p. 1-17, ago./dez. 2007.

FIGUEIRA, Emílio. Caminhando em silêncio: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil. **Physis Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 501-519, 2008.

JONES, M. K. Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Revista Estud. Econ.**, São Paulo, vol.49, n.1, p.39-64, jan./mar 2019.

KREITLON, M.P. **A Ética nas Relações entre Empresas e Sociedade:** Fundamentos Teóricos da Responsabilidade Social Empresarial. **Encontro anual da Anpad**, Curitiba, v. 28, n. 1, p. 12-15, 2004.

LORENZO, Suelen Moraes; SILVA, Nilson Rogério. Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 23, p. 345-360, 2017.

MACCALI, Nicole et al. As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, p. 157-187, 2015.

MADRUGA, Sidney Sadad. Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas. **Revista Jurídica Cesumar** - Mestrado, v. 17, n. 3, p. 831-860, setembro/dezembro 2017 - ISSN 1677-6402.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

NETO, Melo, F.P.; FROES, C. **Gestão de responsabilidade social corporativa:** o caso brasileiro. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora Ltda, 2001.

NEVES P. S.; PRAIS F. G.; SILVEIRA A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciênc. saúde coletiva [online]**. 2015, vol.20, n.8, pp.2549-2558. ISSN 1413-8123.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **R. Adm.**, São Paulo, v.48, n.3, p.560-573, jul./ago./set. 2013.

PRAIS, Fabiana Gomes. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, Belo Horizonte, v. 2. n. 8, p. 1-10, 2014.

SOUTO, Ricardo dos Santos. A dignidade da pessoa humana como um valor absoluto no Brasil. **Rev. NUFEN**, Belém, v. 11, n. 3, p. 170-186, dez. 2019.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **A história da deficiência, da marginalização à inclusão social: uma mudança de paradigma**. Acta Fisiatr, São Paulo, v.14, n.4, p.242-248, 2007.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: construindo uma sociedade para todos. Bibliotecas escolares inclusivas. **Revista Nacional de Reabilitação**, São Paulo, v. 6, n. 45, p. 6-8 jul./ago. 2006.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?. **Revista brasileira de educação especial**, v. 11, p. 273-294, 2005.

TINOCO, João Eduardo Prudêncio. Responsabilidade social empresarial – Uma ferramenta estratégica de gestão. **Atlas**, São Paulo, v.1, n.2, p. 1-11, 2001.

ZANITELLI, L.M. **Capitalismo brasileiro e responsabilidade social empresarial**. Sequência, v.34, n.66, p.83-112, 2013.