Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.12, 2023
ISSN 2178-6925

A PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS SOBRE A CONTRATAÇÃO E PERMANENCIA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO EM UM POLO MOVELEIRO DO MUNICÍPIO DE LINHARES-ES

THE PERCEPTION OF HUMAN RESOURCES PROFESSIONALS ABOUT THE HIRING AND PERMANENCE OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE WORKPLACE IN A FURNITURE POLE IN THE MUNICIPALITY OF LINHARES-ES

Ito Filho De Souza Santos
Graduando em Administração pela Faculdade de Ensino Superior de Linhares
E-mail: itosouza33@gmail.com

Ivan Meloti Capucho
Mestre em Engenharia Mecânica pela Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes);
Professor de estudos quantitativos da Faculdade de Ensino Superior de Linhares do colegiado de Administração;
E-mail: ivanmeloti@gmail.com

Poliana Lodias Gonçalves
Graduada em Pedagogia na faculdade Pitágoras;
Pós-graduada em Atendimento Educacional Especializado e Educação Inclusiva
E-mail: lodiaspoliana1984@gmail.com

Resumo

O texto aborda a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, um direito garantido por legislação específica, como a Lei Brasileira de Inclusão nas empresas (Lei nº 8.213/1991). A lei estabelece que empresas com mais de 100 funcionários devem preencher uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência. Um estudo descritivo realizado no município de Linhares, no Espírito Santo, investigou a percepção dos profissionais de Recursos Humanos de uma empresa industrial do polo moveleiro sobre a contratação de pessoas com deficiência. O

estudo qualitativo revelou que a empresa não tem adaptado seus critérios para a ascensão profissional das pessoas com deficiência. A pesquisa ressalta que a inclusão no mercado de trabalho vai culturais que perpetuam a desvantagem enfrentada pelas Pessoas com Deficiência (PCD). Conclui-se que é crucial criar ambientes mais inclusivos, não apenas para cumprir a legislação além da simples contratação e implica na superação de obstáculos físicos, atitudinais, econômicos e cação, mas também para proporcionar igualdade de oportunidades aos profissionais com deficiência.

Palavras-Chave: Inclusão; Pessoas com Deficiência (PCD); Lei Brasileira de Inclusão; Recursos Humanos; Adaptação

Resumo em inglês

The text discurse the inclusion of people with disabilities in the job market, a right guaranteed by specific legislation, such as the Brazilian Law on Inclusion in Companies (Law nº 8,213/1991). The law establishes that companies with more than 100 employees must fill a portion of their positions with people with disabilities. A descriptive study carried out in the municipality of Linhares, in Espírito Santo, investigated the perception of Human Resources professionals from an industrial company in the furniture industry regarding the hiring of people with disabilities. The qualitative study revealed that the company has not adapted its criteria for the professional advancement of people with disabilities. The research highlights that inclusion in the job market goes beyond simple hiring and involves overcoming physical, attitudinal, economic and cultural obstacles that perpetuate the disadvantage faced by People with Disabilities (PWD). It is concluded that it is crucial to create more inclusive environments, not only to comply with legislation, but also to provide equal opportunities to professionals with disabilities.

Palavras-Chave em inglês: Inclusion; Disabled People (PWD); Brazilian Inclusion Law; Human Resources; Adaptation

1. INTRODUÇÃO

A lei de cotas para pessoas com deficiência é uma medida importante que visa promover a inclusão e a acessibilidade no mercado de trabalho. Essa lei determina que as empresas com mais de 100 funcionários devem reservar uma porcentagem de vagas para pessoas com deficiência, de acordo com o tamanho da sua equipe.

No entanto, apesar de ser uma legislação importante para garantir a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, muitas empresas ainda não cumprem a lei de cotas. Isso pode acontecer por falta de informação sobre a lei ou por preconceitos e estereótipos em relação às pessoas com deficiência.

Além disso, a não observância da lei de cotas pode gerar consequências negativas para as empresas, como multas e sanções administrativas. Por outro lado, empresas que cumprem a lei de cotas podem obter benefícios, como isenção de alguns impostos e uma imagem positiva perante a sociedade.

Este artigo trás questões importantes sobre a lei de cotas para pessoa com deficiência e leva a conscientizar as empresas sobre a importância de cumprir a legislação e promover a inclusão e a diversidade em seus quadros de funcionários. Além disso, o artigo pode fornecer informações úteis sobre as medidas que as empresas podem adotar para cumprir a lei de cotas e para garantir que as pessoas com deficiência tenham acesso a oportunidades de trabalho justas e igualitárias.

Visando enxergar de forma ampla as necessidades, da pessoa com deficiência e das empresas contratante e necessário observar qual as percepções dos profissionais dos recursos humano para contratação e permanência de pessoas com deficiência do polo moveleiro de Linhares e a dificuldade que a empresa tem para implementar a lei de cotas, desde do recrutamento até a adaptação do profissional.

A partir dessas constatações o objetivo geral da pesquisa é entender as percepções dos profissionais de Recursos Humanos de empresas industriais do polo moveleiro de Linhares, sobre a contração de pessoas com deficiência. Foi abordado de maneira mais abrangente e a ideia central, é direcionar a pesquisa ao alcance de seus resultados.

A escolha desse tema se justifica por diversas razões. Em primeiro lugar, a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um direito garantido por legislação específica, como a Lei Brasileira de Inclusão nas empresas (Lei nº 8.213/1991), que estabelece a obrigatoriedade de empresas com mais de

100 funcionários preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência. Nesse sentido, é fundamental compreender como as empresas têm percebido e enfrentado esse desafio, identificando as principais dificuldades e as boas práticas adotadas. Além disso, a Lei nº 7.853/1989 dispõe da política nacional para integração da pessoa com deficiência.

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho não só contribui para sua autonomia e independência financeira, mas também promove a diversidade e a produtividade nas organizações. A presença de diferentes perspectivas e habilidades pode impulsionar a inovação e a eficiência, resultando em vantagens competitivas para as empresas.

No contexto específico do município de Linhares, Espírito Santo, é importante investigar a situação local e entender como as empresas do polo moveleiro estão lidando com a contratação e permanência das pessoas com deficiência. Essa análise permitirá identificar possíveis lacunas e desafios específicos enfrentados pelas organizações nessa região, contribuindo para o desenvolvimento de estratégias mais efetivas de inclusão.

2. LEGISLAÇÃO PARA A CONTRATAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Foi analisado como está sendo feita a contratação e permanência das pessoas com deficiência (PcD's), pelos gestores de Rh do polo moveleiro em Linhares, entender quais são as dificuldades que os gestores enfrentam, para contração e aplicação das cotas já garantidas para inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. De acordo com a Lei n° 13.146/2015, no seu Art. 34. "A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas".

O estado desempenha um papel fundamental na promoção de políticas públicas que visam à inclusão, formação e qualificação das pessoas, especialmente aquelas em situação de vulnerabilidade social. É responsabilidade

do governo adotar medidas concretas para melhorar as condições de vida dessa parcela significativa da população. Isso implica na implementação de programas e ações que facilitam o acesso a oportunidades de educação, saúde, emprego e bem-estar social. Além disso, é essencial que o Estado assegure a criação de controle e recursos. O dever do poder público em relação à inclusão social é essencial para construir uma sociedade mais justa e igualitária.

É responsabilidade do governo promover políticas que favoreçam a inserção de grupos vulneráveis na economia e na sociedade. Além disso, é importante que haja programas de capacitação e sensibilização tanto para os servidores públicos quanto para a população em geral, a fim de combater o preconceito e promover a diversidade e a inclusão plena de todos. É fundamental que o poder público reconheça e respeite a pluralidade cultural e as diferenças individuais, de forma a promover uma convivência pacífica e saudável entre as diferentes camadas da sociedade.

Em sede infraconstitucional, houve a publicação da Lei Federal n. 13.146 de 06 de julho de 2015, que institui o Estatuto da Pessoa com deficiência que em seu art. 1° afirma:

> É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social.

Deve-se garantir o direito à acessibilidade e inclusão de todas as pessoas, conforme estabelecido pelo Decreto Nº 3.289 de 20 de dezembro de 1999. Esse decreto reconhece que, em caso de perda ou anomalia de qualquer estrutura ou função psicológica, fisiológica e/ou anatômica, é assegurar medidas que promovam a plena participação e igualdade de oportunidades dessas pessoas na sociedade.

A constituição Federal Brasileira de 1988, foi um marco na promoção da inclusão social no Brasil, isso trouxe princípios e direitos fundamentais garantindo

a igualdade a todos em suas diversidades. Através dos seus dispositivos a constituição estabeleceu o respeito as diversidades, proteção dos direitos das pessoas com deficiência, das minorias éticas e culturais, combatendo à discriminação. Por intermédio desta Constituição se afirmou um compromisso do Brasil com a sociedade. No ano de 1940, vários movimentos a favor da integração da comunidade no mercado de trabalho foram constatados, vislumbrando um futuro de igualdade e oportunidades para todos.

Ao longo das décadas seguintes, avanços foram conquistados em termos de igualdade no mercado de trabalho, mas ainda há muito a ser feito para garantir que todas as pessoas sejam tratadas com equidade e tenham acesso às mesmas chances de desenvolvimento pessoal e profissional, segundo, MIRANDA (2020, p.4) “Nesse mesmo ano, com a criação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, teve início um amplo debate sobre o assunto de direito e igualdade, como base da liberdade, justiça e paz no mundo”. Ao longo das décadas seguintes, avanços foram conquistados em termos de igualdade no mercado de trabalho, mas ainda há muito a ser feito para garantir que todas as pessoas sejam tratadas com equidade e tenham acesso às mesmas chances de desenvolvimento pessoal e profissional.

A Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, essa lei, que trata dos Planos de Benefícios da Previdência Social e estabelece diversas providências, ela é de grande importância pois tem um papel fundamental na promoção da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Diante da difusão dessa lei houve um grande avanço na luta pelos direitos e pela igualdade de oportunidades desses indivíduos. A legislação trouxe consigo uma série de medidas e garantias que visam assegurar que as pessoas com deficiência tenham acesso a empregos dignos, justos e condizentes com suas habilidades e capacidades.

Dentre as provisões contidas na Lei 8.213, destacam-se a reserva de vagas para pessoas com deficiência em empresas com 100 ou mais funcionários, a obrigatoriedade de adaptação dos ambientes de trabalho para garantir acessibilidade e oferta de programas de reabilitação profissional. É essencial que sejam seguidos continuamente para garantir a plena implementação da legislação,

bem como promover a conscientização e a valorização da diversidade nas empresas e na sociedade como um todo.

Mesmo com todos os ajustes da lei de cotas que beneficiam diretamente as pessoas com deficiência na inclusão no mercado de trabalho, observa-se algumas dificuldades por partes dos gestores para o recrutamento, pois por faltar informação dificulta na contratação e permanências das categorias, segundo Lorenzo e Silva (ano, p. 8) [...]" a visão que os profissionais de recursos humanos possuem sobre a deficiência é um fator que pode nortear sua prática, podendo constituir ou não em obstáculos para a contratação".

No setor de RH existem 3 processos de recrutamento, contratação, treinamento e retenção. Segundo Chiavenato 1999, o recrutamento é o processo pelo qual a organização busca atrair um grupo diversificado de candidatos para preencher suas vagas disponíveis, consiste em uma atividade estratégica que visa criar um fluxo contínuo de potenciais interessados em fazer parte da empresa.

O recrutamento envolve a divulgação eficaz das oportunidades de emprego, a fim de estimular o interesse e a candidatura de indivíduos incentivados, nesse sentido, ressalta a importância de utilizar métodos de comunicação adequados e canais apropriados para alcançar um público-alvo relevante, fortalecendo a presença da organização no mercado de trabalho e atraindo profissionais com a cultura e as metas da empresa.

3. A ADAPTAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO SETOR DE TRABALHO

Com tudo o conceito e a percepção dos gestores irão nortear de forma positiva ou negativa, desde o processo seletivo até a contratação, pois é notório, que quando falamos sobre adaptação isso implica ao conjunto estrutural para que haja uma boa adaptação da pessoa com deficiência dentro do ambiente operacional da empresa "Um ambiente adequado para atender às necessidades

individuais de cada funcionário com deficiência é um passo fundamental no processo de inclusão" (CARMO et al., 2020, p. 9).

Um dos maiores desafios do recrutamento para a organização, e a identificação do perfil do profissional, para que seja compatível com a procura dos cargos a serem ofertado, pois isso está ligado diretamente nas operações das organizações e tal escolha pode se ter reações positivas ou negativas no quadro dos colaboradores e pode afetar na produtividade. Chiavenato.

> A seleção de recursos humanos pode ser definida singelamente como a escolha do homem certo para a cargo certo, ou, mais amplamente, entre os candidatos recrutados, aqueles mais adequados aos cargos existentes na organização, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização (CHIAVENATO, I. p.81, 1999.).

A entrevista tem sua relevância pois é seu primeiro contato do candidato ao cargo oferecido pela a empresa, isso vai dar a oportunidade ao entrevistador fazer suas medições, segundo as avaliações técnicas e necessárias para se obter um resultado coerente para a provação ou rejeição do candidato.

Corroborando Chiavenato 1999 a entrevista é de fato uma etapa fundamental em diversos contextos, seja em processos de seleção de emprego, ela envolve uma interação direta entre dois ou mais participantes, onde ocorre a troca de informações relevantes e aprofundadas sobre o assunto em questão.

A importância da presença de profissionais habilitados, como terapeutas ocupacionais, no processo de contratação e adaptação de trabalhadores com deficiência, faz com que sua participação tenha sido descrita como fundamental para o sucesso da contratação e manutenção desses indivíduos no emprego.

Esses profissionais desempenham um papel crucial na definição das características das vagas, bem como na adaptação do funcionário no cargo, considerando suas habilidades, necessidades e potenciais, sendo que a orientação e o suporte oferecidos pelos terapeutas ocupacionais têm mostrado resultados

positivos na promoção da inclusão e no desenvolvimento de um ambiente de trabalho acessível e acolhedor para pessoas com deficiência (LORENZO; SILVA, 2017).

Adaptação das pessoas com deficiências nas atividades laborais, pode se enfrentar várias dificuldades, pois é necessário ter um ambiente adaptado, é importante que as empresas estejam atualizadas e familiarizadas com as soluções em Tecnologias Assistivas, que consistem em um conjunto de instrumentos e recursos destinados a compensar as limitações e dificuldades de pessoas com deficiência, pois essas tecnologias têm o objetivo de ampliar as habilidades funcionais dos indivíduos, possibilitando sua participação plena e independente nas atividades diárias e no ambiente de trabalho (Passerino; Pereira, 2014).

4. TREINAMENTO, ADAPTAÇÃO E RETENÇÃO

Em todas as organizações que se utiliza de capital humano, faz necessário adaptação, e um bom treinamento na sua base operacionais do cargo designado, o treinamento é o ensino de adequação e preparação para o colaborador indicado a uma nova função dentro da organização, elevando seus conhecimentos e suas habilidades, no processo operacional objetivando agilidade e obtendo uma grande produtividade. Segundo (CHIAVENATO,1999) É um processo de ensino sistemático e elaborado para que a pessoa obtenha conhecimento e exerça a função em um curto prazo.

Com a atitude da organização de promover treinamentos isso traz uma obtenção de conhecimento técnico traçando as habilidades dos seus colaboradores elevando a autoestima e consequentemente atingindo os objetivos da organização. É notório que a adaptação das pessoas com deficiência dentro do sistema operacional das empresas, está ligada a uma mudança, muitas vezes estrutural, cultural, atitudinal.

Pois é necessário que a organização de forma inclusiva insira essas mudanças para receber a pessoa com deficiência (PCDs) no quadro dos seus

colaboradores (LORENZO; SILVA,2020). “Infelizmente, a conduta de esperar que o indivíduo se ajuste ao que está posto e não de as empresas oferecem condições adequadas de trabalho para as PCDs, é evidenciada”. É essencial que as organizações reconheçam sua responsabilidade em proporcionar as mudanças adequadas para que seja adaptável ao indivíduo.

Ao conhecer e adotar essas soluções, as empresas podem oferecer um ambiente inclusivo e acessível, facilitando a contratação e a permanência de profissionais com deficiência, além de promover a igualdade de oportunidades e o pleno desenvolvimento de suas habilidades.

É necessário que todas as organizações para funcionar suas operações precisam de capital humano isso requer uma habilidade não só no recrutamento e na contratação, mas também na retenção desses profissionais, para que as empresas obtenham o máximo de resultados na sua produtividade a ideia central de Chiavenato (2014) sobre "Processos de Manter Pessoas" aborda a gestão estratégica dos recursos humanos, a importância de criar condições desenvolvidas para reter talentos, envolvendo práticas como remuneração adequada, desenvolvimento profissional, benefícios e um ambiente de trabalho motivador, o investimento na satisfação e no desenvolvimento dos colaboradores resulta em maior produtividade, engajamento e sucesso organizacional a longo prazo.

É importante saber quais são as percepções dos profissionais do RH para seleção das pessoas com deficiência (PCDs) pois compreender as dificuldades que os gestores enfrentam, pode trazer equidade na captação, contração e permanência das pessoas com deficiências.

> Dessa forma, conhecer a opinião sobre a contratação de PCDs no trabalho junto aos profissionais de recursos humanos das empresas constitui condição importante para o enfrentamento das dificuldades de inserção profissional de PCDs, bem como podem contribuir para oferecer subsídios para efetivação dos mesmos no mercado de trabalho formal (LORENZO, S.M; SILVA, N.R.,2020).

A Lei de Cotas, desempenha um papel fundamental ao estabelecer diretrizes e incentivos para que as empresas reconheçam a importância da inclusão e adotem medidas concretas para fornecer oportunidades igualitárias às pessoas com deficiência.

Ao obter uma compreensão mais profunda desses processos, podemos identificar boas práticas, iniciativas de capacitação e políticas inclusivas que têm sido eficazes na promoção da inclusão profissional para pessoas com deficiência. Isso nos permite avançar em direção a um ambiente de trabalho mais diversos, onde as habilidades e contribuições de todos os funcionários, independentemente de suas habilidades ou deficiências, sejam valorizadas e aproveitadas livremente.

Portanto, será analisado, as dificuldades enfrentadas pelas empresas na contratação de pessoas com deficiência (PCDs) sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos, a contratação de funcionários com deficiência envolve desafios. Compreender algumas das características desse processo pode fornecer percepções valiosas sobre como a inclusão profissional está sendo realizada. Esses desafios podem incluir desde questões relacionadas à acessibilidade física do ambiente de trabalho quanto a necessidade de matrícula nas práticas de recrutamento, seleção e integração dos funcionários com deficiência.

5. METODOLOGIA

O presente trabalho pode ser caracterizado como uma pesquisa descritiva, e no que se refere a este tipo de pesquisa, Gil (2008, p. 28) diz,

> As pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados.

Além disso, a pesquisa se enquadra no levantamento qualitativo de dados, pois de um modo geral, são utilizados para medir opiniões, reações, sensações, hábitos e etc.

O universo da pesquisa foi constituído pelas empresas do polo moveleiro da cidade de Linhares-ES que tenham tido experiências de contratação de pessoas com deficiência. A amostra utilizada na pesquisa foi de caráter não probabilístico, por conveniência Marconi e Lakatos (2003, p. 223), ou seja, foi escolhido uma quantidade de 20 empresas dentre as 140 (empresas de móveis seriados e marcenarias) que possuem na cidade de Linhares para ver a disponibilidade dos participantes em responderem os questionamentos levantados pelo pesquisador. Entretanto, somente 01 (uma) empresa se dispôs a responder o questionário. O número 20 foi escolhido pois, o objetivo era entrevistar empresas de médio a grande porte.

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário online semiestruturado com 16 questões abertas. A tentativa de coleta de dados se passou entre os dias 14/08/2023 a 31/08/2023, com o intuito de fazer um levantamento exploratório do tema abordado neste trabalho, considerando os objetivos de entender a percepção do mercado de trabalho para a contratação e permanência de pessoas com deficiência.

6. RESULTADOS

Para fins de sigilo não iremos revelar o nome da empresa que respondeu o questionário. Uma breve descrição da empresa é que ela possuiu 30 anos no mercado, especializada na fabricação de salas de jantar, camas e complementos. Sediada em Linhares região norte do Espírito Santo, a empresa é considerada de médio porte, com 180 funcionário conforme:

> A exemplo das cinco edições anteriores, no presente Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa 2013, o critério adotado para classificação dos estabelecimentos segundo porte foi definido pelo Sebrae por meio do texto: “Nota Metodológica para Definição dos Números Básicos de MPE”. Na referida nota técnica, o porte do estabelecimento é definido em função do número de pessoas ocupadas e depende do setor de atividade econômica1 investigado, conforme quadro a seguir: (SEBRAE, p.17,2013).

Figura 1:Classificação dos estabelecimentos segundo porte.

Definição de porte de estabelecimentos segundo o número de empregados

Porte	Comércio e Serviços	Indústria
Microempresa (ME)	Até 9 empregados	Até 19 empregados
Empresa de Pequeno Porte (EPP)	De 10 a 49 empregados	De 20 a 99 empregados
Empresa de médio porte	De 50 a 99 empregados	De 100 a 499 empregados
Grandes empresas	100 ou mais empregados	500 ou mais empregados

Fonte:
SEBRAE-NA/ Dieese. Anuário do trabalho na micro e pequena empresa 2013, p. 17.
www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa_2013.pdf

Atualmente, a empresa possuiu um quadro de pessoas contratadas que possuem deficiência, totalizando 3 pessoas, o que está condizente com a lei, Art.93 da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991 "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..."

Foi perguntado como era o processo de contratação de pessoas com deficiência na empresa. Quais eram os passos envolvidos desde a candidatura até a contratação final. A resposta da empresa foi a seguinte:

"Os currículos são coletados na associação de deficientes do município. São selecionados alguns para entrevista, de acordo com o tipo de deficiência, que não interfira na realização das tarefas exigidas pela função". Nesse momento o candidato já é solicitado a apresentar laudo médico que comprove a deficiência. Em caso de deficiência auditiva um familiar é convidado a participar da entrevista. Após seleção é encaminhado para realização de ASO (atestado de saúde ocupacional) e emissão do Laudo de PCD elaborados pelo médico do trabalho da empresa. Após esse processo, o candidato está apto para contratação.

Em seguida, foi questionado sobre os critérios específicos que são utilizados para avaliar as habilidades e competências de candidatos com deficiência durante

o processo de seleção. A resposta foi a seguinte: “É realizado questionários sobre as funções e experiencias desempenhadas durante a vida”.

Sucessivamente, foi perguntado quais eram as principais dificuldades enfrentadas pelo departamento de RH ao recrutar e integrar pessoas com deficiência na equipe. A resposta foi “na comunicação”. O recrutamento envolve a divulgação eficaz das oportunidades de emprego, a fim de estimular o interesse e a candidatura de indivíduos incentivados, nesse sentido, ressalta a importância de utilizar métodos de comunicação adequados e canais apropriados para alcançar um público-alvo relevante, fortalecendo a presença da organização no mercado de trabalho e atraindo profissionais com a cultura e as metas da empresa.

> “No que se refere à dificuldade da captação de candidatos, uma alternativa seria o investimento em novas formas de divulgação de vagas, divulgação de informações sobre o processo de seleção, de forma a ampliar o número de candidatos com potencial para trabalhar” (LORENZO, S.M; SILVA, N.R.2020 p.17)

Posteriormente, foi perguntado se a empresa busca incorporar funcionários com deficiência predominantemente para atender a requisitos legais ou demonstra um comprometimento genuíno com a promoção da diversidade e inclusão em seu ambiente de trabalho. A resposta foi “para atender requisitos legais” o que está de encontro com Sassaki (2006) citado por Miranda, 2020, reforça que uma empresa a qual pratica a inclusão, é aquela que acredita no valor da diversidade humana e admira as diferenças individuais, realiza mudanças administrativas, faz adaptações no ambiente físico da empresa, adapta os instrumentos de trabalho e oferece treinamento para todos os funcionários na questão de inclusão.

Tabela 1: Perguntas e respostas obtidas através do questionário.

PERGUNTAS	RESPOSTAS
A empresa na hora de contratar uma pessoa com deficiência busca critérios em relação a facilidade de adaptações?	Sim
A empresa oferece suporte e condições adequadas para garantir a permanência de pessoas com deficiência?	Sim
A empresa oferece adaptações e acomodações para atender às necessidades individuais dos funcionários com deficiência? Se sim, como esse processo funciona?	Não
Após a contratação do funcionário com deficiência, ocorre treinamento e a adaptação para tal atividade?	Não
Existe algum profissional especializado no sentido de adaptação laboral ou recursos específicos disponíveis para auxiliar os funcionários com deficiência a superarem desafios no ambiente de trabalho?	Não
Quais são os programas ou iniciativas de retenção implementados para garantir a permanência a longo prazo de funcionários com deficiência na empresa?	Não há

Fonte: próprios autores

Ao perguntar, a empresa se na hora de contratar uma pessoa com deficiência busca critérios em relação a facilidade de adaptações, e se a empresa oferece suporte e condições adequadas para garantir a permanência de pessoas com deficiência, ela disse que “sim”. A empresa está de acordo com (CARMO et al., 2020, p. 9). “Um ambiente adequado para atender às necessidades individuais de cada funcionário com deficiência é um passo fundamental no processo de inclusão”. (CARMO et al., 2020, p. 9). “Um ambiente adequado para atender às necessidades individuais de cada funcionário com deficiência é um passo fundamental no processo de inclusão”.

Corroborando (Passerino; Pereira, 2014) adaptação das pessoas com deficiências nas atividades laborais, pode se enfrentar várias dificuldades, pois é necessário ter um ambiente adaptado, é importante que as empresas estejam atualizadas e familiarizadas com as soluções em Tecnologias Assistivas, que consistem em um conjunto de instrumentos e recursos destinados a compensar as limitações e dificuldades de pessoas com deficiência, pois essas tecnologias têm o objetivo de ampliar as habilidades funcionais dos indivíduos, possibilitando sua participação plena e independente nas atividades diárias e no ambiente de trabalho.

Seguindo o questionário foi levantado alguns pontos. A empresa oferece adaptações e acomodações para atender às necessidades individuais dos

funcionários com deficiência? Se sim, como esse processo funciona? Após a contratação do funcionário com deficiência, ocorre treinamento e a adaptação para tal atividade? Existe algum profissional especializado no sentido de adaptação laboral ou recursos específicos disponíveis para auxiliar os funcionários com deficiência a superarem desafios no ambiente de trabalho?

Todas as respostas mostraram que não há essas adequações na empresa que vai de encontro com alguns autores. Chiavenato (2014) sobre "Processos de Manter Pessoas" aborda a gestão estratégica dos recursos humanos, a importância de criar condições desenvolvidas para reter talentos, envolvendo práticas como remuneração adequada, desenvolvimento profissional, benefícios e um ambiente de trabalho motivador, o investimento na satisfação e no desenvolvimento dos colaboradores resulta em maior produtividade, engajamento e sucesso organizacional a longo prazo.

Segundo (LORENZO; SILVA,2020). “Infelizmente, a conduta de esperar que o indivíduo se ajuste ao que está posto e não de as empresas oferecem condições adequadas de trabalho para as PCDs, é evidenciada”. A individualidade das pessoas com deficiência tem sua particularidade sempre vai se fazer necessário a adaptação na sua singularidade, com tudo isso é certo que o especialista na área da pessoa com deficiência (PCDs) facilitará não só na adaptação mais na especificação de cada colaborador e suas necessidades, também implicará de forma eficiente na comunicação. (LORENZO; SILVA, 2017) Esses profissionais desempenham um papel crucial na definição das características das vagas, bem como na adaptação do funcionário no cargo, considerando suas habilidades, necessidades e potenciais, sendo que a orientação e o suporte oferecidos pelos terapeutas ocupacionais têm mostrado resultados positivos na promoção da inclusão e no desenvolvimento de um ambiente de trabalho acessível e acolhedor para pessoas com deficiência.

Por fim, a última pergunta quis entender se a política da empresa em relação à promoção, evolução de cargos e aumento de salário para os colaboradores com deficiência se era adaptada e se existisse algum caso de sucesso se eles poderiam compartilhar esse processo. A resposta foi a seguinte: “É seguido o mesmo critério

de desempenho aplicado aos demais colaboradores". O que indica é que não ocorre uma adaptação nos critérios para a ascensão do profissional com deficiência.

7. CONCLUSÃO

Analisando a questão da inclusão das pessoas com deficiência nas organizações, torna-se evidente uma necessidade urgente de conscientização acerca da singularidade desses indivíduos na sociedade. Embora a legislação estabeleça a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, ela não garante a efetiva inclusão dessas pessoas.

Neste contexto, nossa pesquisa buscou compreender a percepção dos profissionais de Recursos Humanos em relação à contratação de PCDs e identificou a necessidade de ajustes estruturais e operacionais para garantir a equidade no tratamento desses profissionais dentro das organizações.

Embora muitas empresas cumpram as cotas estabelecidas por lei, o enfoque recai apenas na quantidade de contratações, negligenciando a qualidade e a verdadeira inclusão. A seleção de profissionais com deficiência frequentemente é condicionada à capacidade de adaptação desses indivíduos às normas da empresa, o que limita o alcance do propósito inclusivo.

É inquestionável que a mera contratação não é suficiente. A inclusão no mercado de trabalho requer a superação de obstáculos físicos, atitudinais, econômicos e culturais que continuam a perpetuar a desvantagem enfrentada pelas Pessoas com Deficiência (PCD). Torna-se crucial não apenas cumprir a lei, mas também criar ambientes genuinamente inclusivos, adaptados para atender às necessidades e potenciais das PCDs.

Portanto, é de se repensar a efetividade das medidas adotadas pelas empresas e buscar soluções que transcendam a mera conformidade legal, visando à verdadeira inclusão e igualdade de oportunidades.

8. 8 REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: D.O. 5 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 07 de junho de 2023.

BRASIL. Lei, n. 13.146, de 6 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência** (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm Acesso em: 10 de maio de 2023.

BRASIL**. Projeto de Lei, PL 6159/2019**. Dispõe sobre o auxílio-inclusão de que trata a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre a reabilitação profissional e a reserva de vagas para a habilitação e a reabilitação. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2230632.Acessado em 03/04/2023.

CHIAVENATO, I. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal**: Como Agregar Talentos à Empresa. 4º ed. São Paulo: Atlas S.A, p.81, 1999.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia Científica.** 5ª Ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

COSTA, S. M. **Dignidade humana e pessoa com deficiência: aspectos legais e trabalhistas.** São Paulo: LTr, 2012.

DO CARMO, Marwin Machay Indio do Brasil; GILLA, Clarissa Garcia; QUITERIO, Patricia Lorena. Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. **Interação em Psicologia**, Curitiba, v. 24, n. 1, abr. 2020. ISSN 1981-8076. Disponível em: https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/59972/41427. Acesso em:06 abril 2023.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

Hipólito MCV, Pereira CPS, Oliveira DLL, Gutiettez GL. Inclusão de pessoas com deficiência em empresas do setor industrial**. Glob Acad Nurs.** 2022;3(1):e219. https://dx.doi.org/10.5935/2675- 5602.20200219. Acesso em: 06 abril 2023.

Hipólito MCV, Pereira CPS, Oliveira DLL, Gutiettez GL. **Inclusão de pessoas com deficiência em empresas do setor industrial**. Glob Acad Nurs. 2022;3(1):e219. https://dx.doi.org/10.5935/2675- 5602.20200219. Acesso em: 08 maio 2023.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Metodologia do Trabalho Científico**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 1992.

Lei Nº 8213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br. Acesso em: 07 de junho de 2023.

LORENZO, S.M; SILVA, N.R. **Dificuldades para contratação de pessoas com deficiência nas empresas.** R.Laborativa, v. 9, n. 1, p. 46-69, abr./2020. http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5ª Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MIRANDA E. X. **Dificuldades da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v1. 2020/01 ISSN 2178-6925 Acesso em: 08 maio 2023.

PEREIRA, A. C. C.; PASSERINO, L. **Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização**. Revista Brasileira de Educação Especial, v. 18, n. 2, p. 245-264, 2012.

PASSERINO, L. e Pereira, A. (2014). **Educação, inclusão e trabalho**: Um debate necessário [Sessão temática: Educação especial]. Educação & Realidade, 39(3), 831 -846. https:// doi.org/10.1590/S2175-62362014000300011

QUITERIO, Patricia Lorena. **Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Interação em Psicologia, Curitiba.

SCHNEIDER, P. V.; SUGAHARA, C. R. Trabalho decente da pessoa com deficiência: a agenda 2030 materializada pela lei de cotas. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, *[S. l.]*, v. 18, n. 3, 2022. DOI: 10.54399/rbgdr. v18i3.6653. Disponível em: https://www.rbgdr.net/revista/index.php/rbgdr/article/view/6653. Acesso em: 27 abr 2023.

SEBRAE. **Definição de porte de estabelecimentos segundo o número de empregados**. Disponível em: https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Pesquisas/MPE_conceito_empregados.pdf. Acesso em: 24 out 2023.

VASCONCELOS, F. D. **O trabalhador com deficiência e as práticas de**

inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 35, n. 121, p. 41-52, 2010.