

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

MARCELO JUNIOR DE AZEVEDO TEIXEIRA

ALLANALUCIOFERREIRA

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO
DE TRABALHO**

VOLTA REDONDA

2021

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO
DE TRABALHO**

Artigo apresentado ao Curso de Administração do UniFOA, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Administração.

Alunos:

Allana Lucio Ferreira

Marcelo Junior de Azevedo Teixeira

Orientadora:

Professora Mestra Luciana Porto de Matos

VOLTA REDONDA

2021

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Deus a alegria desta maravilhosa conquista, é um momento de muita emoção e nossos corações estão carregados de gratidão. Com a tua soberana presença ao nosso lado, conseguimos perceber que não existem impossíveis na vida. Agradecemos aos nossos familiares pelo incentivo, aos nossos amigos pela compreensão nas horas de ausência e aos nossos professores do UniFOA pela disposição e prazer em nos ensinar, em especial a nossa professora mestra Luciana Porto de Matos, por toda o auxílio, suporte e apoio nesta etapa.

RESUMO

Ao longo dos anos onde muitas vitórias foram conquistadas pelas pessoas com deficiência, essas conquistas tiveram início através da Lei 8.213/91, conhecida atualmente como Lei de Cotas que garante a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e determina que pessoas com deficiência ocupem de 2% a 5% do quadro de companhias com 100 colaboradores ou mais. Muitas empresas argumentam que um dos empecilhos para a contratação de pessoa com deficiência é a falta de qualificação apropriada para a função oferecida, esse argumento justifica o baixo índice de pessoas com deficiência no mercado, muitas empresas oferecem curso de capacitação focada nas atividades que serão realizadas na própria empresa para os candidatos, e muita das vezes acaba fazendo a inclusão após a conclusão do curso de capacitação. Tendo em vista que a maioria das empresas, tem a necessidade de ter pessoas com deficiência no ambiente organizacional está estritamente relacionada ao atendimento da cota prevista por lei. Visando os objetivos desta pesquisa, que buscou tratar da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, analisando a acessibilidade oferecida pelas empresas, de modo que ela permita a essas pessoas a obtenção de uma qualificação profissional. Diante das análises apresentadas podemos considerar que ambas as partes encontram dificuldades no mercado de trabalho. Diante e através disso, espera-se que o processo de seleção e inclusão para Pessoas com Deficiência seja mais justo e de igualdade, pois todos tem direito ao trabalho e não deve ser de forma alguma assegurado apenas pela lei de obrigatoriedade, mais que seja por respeito, companheirismo e incentivo.

Palavras-chaves: Pessoas com deficiência; Contratação; Mercado de trabalho.

1. INTRODUÇÃO

No Brasil ao longo dos anos muitas vitórias foram conquistadas pelas pessoas com deficiência, essas conquistas tiveram início através da Lei 8.213/91, conhecida atualmente como Lei de Cotas que garante a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho determina que pessoas com deficiência ocupem de 2% a 5% do quadro de companhias com 100 colaboradores ou mais. Amparadas por essa lei, as pessoas com deficiência ganham o direito de ingressar no mercado de trabalho. O filósofo Karl Marx definiu trabalho como "a atividade sobre a qual o ser humano emprega sua força para produzir os meios para o seu sustento". Ainda segundo Karl Marx, a relação entre trabalho e sobrevivência, era íntima e direta. De acordo com o artigo 3º deste Decreto, a deficiência é considerada como toda perda ou anomalia de estrutura ou função fisiológica, psicológica e/ou anatômica que gere desvio no padrão considerado normal para o desempenho de atividades.

Diante disso, o emprego das pessoas com deficiência, no Brasil, está amparado pela Lei 8.213/91, também conhecida como Lei de Cotas, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e normatiza a contratação de portadores de necessidades especiais. Esta Lei obriga as empresas com 100 ou mais empregados a reservarem vagas para pessoas com deficiência, em proporções que variam de acordo com o número de empregados: de 100 a 200, a reserva legal é de 2%; de 201 a 500, de 3%; de 501 a 1.000, de 4%, e acima de 1.001, de 5%. A Lei 8.213/91 está em vigor há mais de 20 anos.

A presente pesquisa, tem como objetivo geral apresentar os desafios na contratação de pessoas com deficiência no mercado atual. Para tanto os objetivos específicos delineados são; conceituar gestão de pessoas, comportamento organizacional, apresentar a Lei 8.213/91, conhecer as dificuldades das empresas frente a capacitação deste grupo e cenário organizacional com relação a contratação de pessoas com deficiências. Esse grupo de pessoas com deficiência equivale a 23,6% da população brasileira empregada no país e o número de deficientes que se encontra fora do mercado de trabalho ultrapassa o número de pessoas com deficiência trabalhando.

Faça-se o seguinte questionamento: identificar a necessidade e as causas de um número inferior de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tendo em vista que a lei apresentada garante a inclusão de um número expressivo a essas

vagas disponíveis nas empresas nos faz discutir quais motivos impedem este preenchimento?

Em hipótese as empresas enfrentam dificuldades no recrutamento por não encontrar Pessoas com Deficiência qualificados que atendem os requisitos solicitados da empresa.

Tendo em vista que eles não se candidatam para as vagas ofertadas, seja por não terem formação para atuarem ou por medo de sofrerem discriminação pela equipe de trabalho.

Para melhor compreensão dos dados a pesquisa foi construída de forma bibliográfica retiradas de vários artigos, sites universitários confiáveis, revistas e leis. Desta forma os dados coletados de forma quantitativos serviram para apresentar porcentuais que serão analisados para que se descubra o real motivo que leva a essa defasagem no número de funcionários Pessoas com Deficiência nas empresas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Gestão de Pessoas

A gestão de pessoas como próprio nome diz é o departamento responsável por desenvolver o melhor das pessoas e da empresa. Através de técnicas e conhecimentos fazendo que as relações interpessoais dentro das organizações sejam harmoniosas e tragam resultados de qualidades e potencialidades com os objetivos propostos.

De acordo com CHIAVENATO,

“Gestão de Pessoas é o conjunto de políticas e práticas necessárias para conduzir os aspectos da posição gerencial relacionado com as pessoas ou recursos humanos, incluindo recrutamento, seleção, treinamento, recompensas e avaliação de desempenho”. (CHIAVENATO, 1999, p.38)

Com base nessa informação, o Recursos Humanos garante ações que mantêm um ambiente saudável, positivo, inovador e motivador para todos os trabalhadores na mesma proporção, definido por etapas que tem por finalidade a seleção de profissionais que atendam às necessidades da empresa.

Vale ressaltar que,

O desenvolvimento de qualquer competência organizacional está vinculado às pessoas (C). O modo pelo qual os profissionais são gerenciados, inspirados, desenvolvidos, recompensados etc., desempenha papel essencial na configuração da competência organizacional, pois as pessoas são a "alma" da competência da organização. (FERNANDES, 2013, p. 06)

Portanto, a importância do setor de gestão de pessoas nas empresas é fundamental para dar os primeiros passos na inclusão de Pessoas com Deficiência e na quebra de paradigmas, entre as principais atribuições está a motivação, comunicação, trabalho em equipe, competências e desenvolvimento.

Segundo Gil (2012, p. 17) “Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa a cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”. Ajudar a organização a alcançar

seus objetivos e realizar a sua missão, proporcionar competitividade à organização fazendo com que as forças das pessoas sejam mais produtivas.

2.2. Comportamento Organizacional

O Comportamento Organizacional se preocupa com o estudo do que as pessoas fazem nas organizações e de como esse comportamento afeta o desempenho destas organizações de forma geral.

Para Robbins,

Comportamento Organizacional é um campo de estudos que investiga o impacto dos indivíduos, grupos e a estrutura tem sobre o comportamento dentro das organizações, com o propósito de utilizar esse conhecimento para promover a melhoria da eficácia organizacional. Enfoca três níveis de comportamento nas organizações. Um nível individual, outro nível é o do grupo e o terceiro nível é da estrutura (ROBBINS, 2006, p.6)

Para melhor compreensão do comportamento organizacional, os três pilares proporcionarão aos gestores meios eficazes para alcançar os resultados nas organizações, como também para o desenvolvimento e satisfação no trabalho por parte das pessoas e equipes.

Os componentes exercem influências e trazem consigo informação efetiva e normas a serem usadas dentro de uma organização, tratando de trazer reverências comportamentais entre colaboradores organização, para que proporcione entendimento dentro da dinâmica organizacional.

Chiavenato (2005), amplia o conceito quando afirma que:

O comportamento organizacional é o estudo da dinâmica das organizações e como os grupos e pessoas se comportam dentro delas. É uma ciência interdisciplinar. Como a organização é um sistema cooperativo racional, ela somente pode alcançar seus objetivos se as pessoas que a compõem coordenarem seus esforços a fim de alcançar algo que individualmente jamais conseguiriam." (CHIAVENATO, 2005)

Vimos que é importante o trabalho com os três pilares do comportamento organizacional em conjunto, sendo que a junção das forças impulsiona o desenvolvimento e o sucesso de todos os envolvidos dentro das organizações.

Já França (2006 p.05), simplifica “o conceito e resume comportamento organizacional como um estudo do conjunto de ações, atitudes e expectativas humanas dentro do ambiente de trabalho. Sendo assim, o que determina o comportamento organizacional são os indivíduos, os grupos e a estrutura organizacional “.

2.3. Lei nº 8.213/91

Temos o conhecimento que no Brasil, as pessoas com deficiência têm acesso ao mercado de trabalho determinado e assegurado pelo sistema da Lei de cotas.

De acordo com o artigo 93 da Lei nº 8.213/91, as empresas com um número superior a 100 empregados são obrigadas a cumprir a Lei cotas, como descritas no Quadro 1, as vagas devem ser completadas por beneficiários deficientes reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas:

Observa-se no quadro 1, a obrigatoriedade imposta pela Lei nº 8.213/91 de acordo com o número de empregados que as empresas devem contratar e seus respectivos percentuais.

Quadro 1- Percentual da Cota de pessoas com deficiência

Nº Total de Empregados	Percentual de Cargos a Serem Preenchidos
Até 200	2%
De 201 a 500	3%
De 501 a 1000	4%
De 1001 em diante	5%

Fonte: <https://trabalhista.blog/2018/06/15/microempresas-e-empresas-de-pequeno-porte-devem-respeitar-direitos-a-trabalhadores-com-deficiencia/>

Conforme a Lei de obrigatoriedade que impõem a contratação de Pessoas com Deficiência, ficam as empresas a cargo de cumprir o número de empregados conforme o percentual descrito acima.

De acordo com Mendonça,

Este dispositivo não é novo no ordenamento jurídico, pois a Lei nº 3.807/60, em seu art. 55, continha previsão semelhante quando impunha a obrigação da reserva de cargos, mas faltava a obrigação de admitir. Dessa forma, a nova redação é mais objetiva trazendo influência benéfica sob o ponto de vista afirmativa, apesar de ter excluído o imenso contingente das pequenas empresas. (MENDONÇA, 2010, p. 112)

Vale citar que é necessária a comprovação da condição de pessoa com deficiência, que deverá ser comprovada por:

- a. Laudo médico, que pode ser emitido por médico do trabalho da empresa ou outro médico, atestando enquadramento legal do (a) empregado(a) para integrar a cota, de acordo com as definições estabelecidas na Convenção n. 159 da OIT, Parte I, art. 1; Decreto n. 3.298/99, arts. 3º e 4º, com as alterações dadas pelo art. 70 do Decreto n. 5.296/04. O laudo deverá especificar o tipo de deficiência e ter autorização expressa do (a) empregado(a) para utilização do mesmo pela empresa, tornando pública a sua condição;
- b. Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS. (Decreto-lei nº 3298/99)

Portanto, fica em cargo da pessoa com deficiência, a comprovação através de exames e laudo médico do tipo de deficiência para que ele se enquadre nas condições da lei e para que ele possa fazer parte do quadro de funcionários com deficiência da empresa.

2.3.1 Pessoas com Deficiência

De acordo com a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas,

As pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, intelectual (mental), ou sensorial (visão e audição) os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (ONU, 2008)

A inserção de pessoas com deficiência no Brasil é considerada um fenômeno recente.

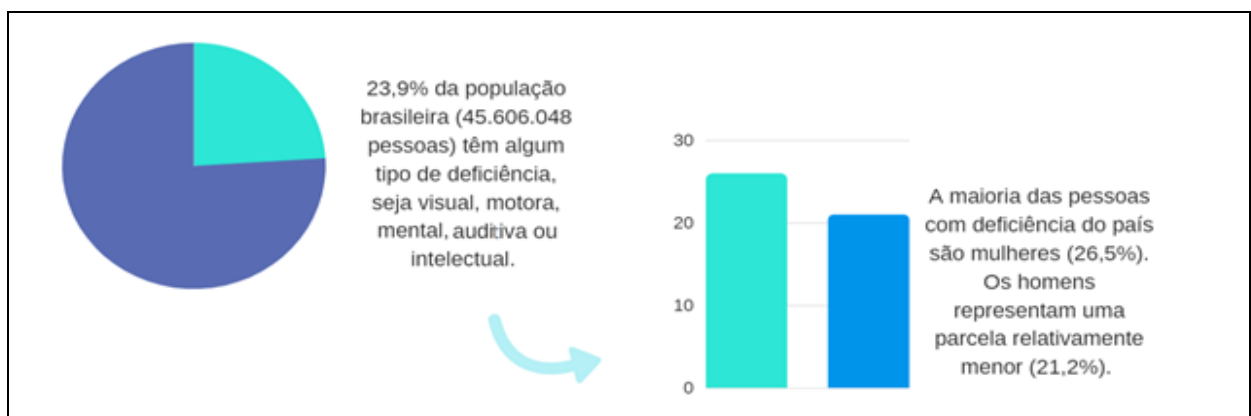
Segundo Mendonça (2010, p. 99), “no Brasil, as ações afirmativas tiveram muita influência estrangeira”. A luta das pessoas com deficiência se sacramentou pela mobilização destes grupos que anseiam pela inclusão, seja na vida social como na profissional.

2.3.2 Tipos de Deficiência

As deficiências podem ocorrer, durante a gestação ou no momento do parto. Podendo também surgir nos primeiros dias de vida do ser humano, resultado de doenças transmissíveis ou crônicas, uso de drogas, lesões ou traumas, desnutrição e perturbações psíquicas.

Através do Censo demográfico de 2010 do IBGE, no Brasil as pessoas com deficiência equivalem um percentual significativo da população no país, aproximadamente 24% como demonstrado na Figura 1:

Figura 1 – Índice geral das pessoas com deficiência



Fonte: IBGE(2010).

Como demonstrado na figura 1, as pessoas com deficiência representam em média a um quarto da população brasileira, sendo mais que a metade composta pelas

mulheres. De acordo com o Decreto n. 3.298/99 é considerado a pessoa com deficiência a que se enquadra nas descrições do Quadro 2, como a seguir.

Quadro 2 - Tipos de deficiência

Categoria	Definição:
Deficiência Física (DF):	É a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções (art. 4º, I);
Deficiência Auditiva (DA):	É a perda bilateral, parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando em grau da seguinte forma: a) de 25 a 40 db (decibéis) – surdez leve; b) de 41 a 55 db – surdez moderada; c) de 56 a 70 db – surdez acentuada; d) de 71 a 90 db – surdez severa; e) acima de 90 db – surdez profunda; f) anacusia – perda total da audição.
Deficiência Visual (DV):	Acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20° (tabela de Snellen2), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;
Deficiência Mental (DM):	É o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e, h) trabalho.
Deficiência Múltipla (DM/DV/DA/DF):	Conceitua-se como associações, no mesmo indivíduo, de duas ou mais deficiências primárias (mental / visual / auditiva / física), com comprometimentos que acarretam consequências no seu desenvolvimento global e na sua capacidade adaptativa.

Fonte: (Reis, 2013, p.17) com base no Decreto 3.298 de 20 de dezembro de 1999 que regulamenta a Lei 7.583 de 24 de outubro de 1989, e dispões sobre a Política Nacional para a Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência.

De acordo com a definição dada pela ciência, deficiência é a ausência ou a disfunção de uma estrutura psíquica, fisiológica e anatômica, pode agrupar-se em cinco conjuntos distintos conforme a descrição no quadro 2, podendo ser congênitas (quando nascem com a pessoa) ou adquiridas.

2.4 Capacitação das Pessoas com Deficiência

Muitas empresas argumentam que um dos empecilhos para a contratação de pessoa com deficiência é a falta de qualificação apropriada para a função oferecida, esse argumento justifica o baixo índice de pessoas com deficiência no mercado, muitas empresas oferecem curso de capacitação focado nas atividades que serão realizadas na própria empresa para os candidatos, e muitas das vezes acaba fazendo a inclusão após a conclusão do curso de capacitação.

Segundo Ruano (2007, p. 4), “as organizações necessitam contar, cada vez mais, com profissionais altamente capacitados, aptos a fazerem frente às ameaças e às oportunidades do mercado”. Sendo assim, é extremamente importante uma boa formação desse grupo, é comum que as empresas invistam para que eles desenvolvam uma boa atividade juntos a equipe.

Tendo em vista o caráter dinâmico apresentado, os efeitos da globalização e a necessidade de acompanhar as tecnologias exigiram das empresas a excelência em seus processos e a capacidade para competir como condição a manterem-se atuantes, fato este que veio a modificar a forma de delinear o trabalho. Assim “verifica-se que o mundo do trabalho passa por uma profunda transformação, e esse processo tem início a partir da globalização do capital que se desenvolve num complexo de reestruturação produtiva, com impactos profundos nas relações de trabalho” (PEREIRA, 2004, p. 14).

Estar preparado, nesse cenário, significa desenvolver-se como profissional em diversos aspectos. Para Bruno (2011), as empresas vêm procurando, no contexto da globalização, um preparo profissional em diversos aspectos, como: crescimento no âmbito da escolaridade, boa comunicação, habilidades técnicas, proatividade, bom relacionamento, além de boa personalidade.

2.5 Cenário Organizacional x Contratação de PCD

Tendo em vista que maioria das empresas, tem a necessidade de ter pessoas com deficiência no ambiente organizacional está estritamente relacionada ao atendimento da cota prevista por lei. Entretanto a presença de Pessoas com Deficiência intelectual no ambiente organizacional gera ganhos positivos para o clima da organização de forma geral, a maioria dos colaboradores acredita que houve uma melhora no espírito de equipe na empresa com a inclusão dos Pessoas com Deficiência intelectual.

Segundo Chiavenato,

“As empresas bem-sucedidas são aquelas que estão abertas à mudança, são competitivas e totalmente voltadas para o cliente. Para tanto, elas devem contar com pessoas que se encarreguem dessas tarefas”CHIAVENATO (2008, P. 31),

O mercado de trabalho está amplo, dinâmico e globalizado impõe ao exigir um novo perfil de profissional, aquele que está em constante mutação que se reinventa e procure se adequar as mudanças que o mercado vem requerendo. Hoje, o profissional disputado pelas organizações é o que consegue ser multifuncional em um mercado que diariamente enfrenta mudanças.

Monteiro argumenta que:

A inclusão tem importância política, cultural, social e econômica, uma vez que a sociedade tem suas estruturas sustentadas pelo trabalho. Todo cidadão, com ou sem deficiência, precisa trabalhar para acessar os bens disponíveis no mundo moderno, bem como apoderar-se da construção da sua sociedade. (MONTEIRO, 2011)

Portanto, o processo de inclusão de Pessoas com Deficiência nas empresas está relacionado com a cultura social, demonstrando que todos são iguais perante a Lei e cabíveis das mesmas oportunidades.

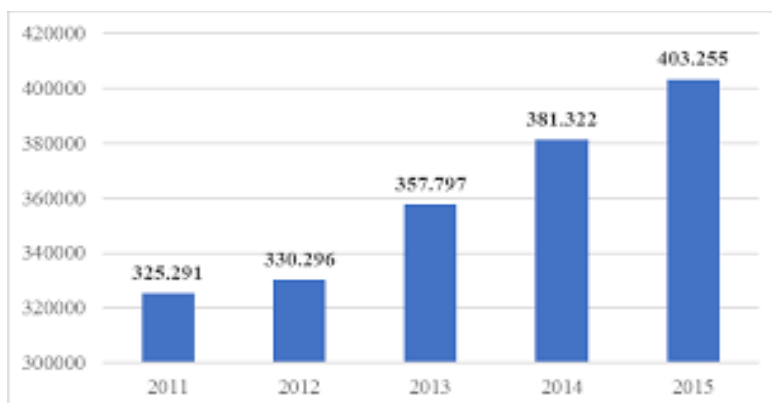
Segundo Amir El-Kouba, professor de gestão de pessoas em MBAs da Fundação Getúlio Vargas/Faculdade IBS e consultor empresarial.

“Para conseguir essa nova condição, tem de transcender ao exercício profissional puro e simples. Este novo mercado exige, além da experiência profissional, uma boa capacitação e aperfeiçoamento técnico. Uma enorme competência emocional e uma visão estratégica que permita o alinhamento entre aquilo que ele faz como profissional com aquilo que ele é como ser humano.”

A carência de formação e qualificação das Pessoas com Deficiência é um problema comum enfrentado pelas empresas, quanto pelas Pessoas com Deficiência.

Com base nos relatórios da RAIS, no ano de 2011 a 2015 a situação dos vínculos empregatícios das pessoas com deficiência no Brasil passou a ter uma nova visão no cenário. No gráfico a seguir, demonstra a evolução do emprego formal de Pessoas com Deficiência no Brasil.

Gráfico 1- Evolução do emprego formal de Pessoas com Deficiência no Brasil no período de 2011 a 2015.



Fonte: Ministério do Trabalho (2017)

Verifica-se que, de acordo com as informações dos relatórios da RAIS que, a situação dos vínculos empregatícios formal das pessoas com deficiência no Brasil no ano de

2011 a 2015, teve um crescimento de 19,33% de vínculos declarados como Pessoas com Deficiência, totalizando um aumento de 77.964 novas vagas de emprego.

3. METODOLOGIA

Tendo em vista objetivo geral que é apresentar os desafios na contratação de pessoas com deficiência no mercado atual desta pesquisa, que buscou tratar da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, analisando a acessibilidade oferecida pelas empresas, de modo que ela permita a essas pessoas a obtenção de uma qualificação profissional, o presente estudo teve como fundamentação teórica leituras que contribuiram para analisar os desafios da inserção de deficientes no mercado de trabalho. Trata-se de uma pesquisa exploratória, de natureza qualitativa, sendo caracterizado, segundo a natureza dos dados, como uma pesquisa bibliográfica

Segundo Collis e Hussey (2005, p.24), “o objetivo desse tipo de estudo é procurar padrões, idéias ou hipóteses, em vez de testar ou confirmar uma hipótese”.

As abordagens utilizadas serão quantitativas e qualitativas. Para Minayo, Assis e Souza (2005), as duas abordagens podem ser usadas como complementares. Na abordagem quantitativa, serão apresentadas porcentagens, considerando resultados relevantes a pesquisa. Na abordagem qualitativa será realizada a coleta de dados em pesquisas bibliográficas.

Pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral. Fornece instrumental analítico para qualquer outro tipo de pesquisa, mas também pode esgotar-se em si mesma. VERGARA (2006, p. 48)

Desta forma, a coleta de dados considerando, principalmente, bibliografias, vários artigos, livros e leis, retirados de sites universitários confiáveis, com intuito de pensar e repensar as dificuldades enfrentadas pela pessoa com deficiência no que diz respeito à sua inserção e qualificação no mercado de trabalho.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para consolidar o referencial teórico desse trabalho, observou-se por meios das pesquisas feitas através de sites como do IBGE, RAIS e VAGAS.COM.

De acordo com os dados levantados do Censo Demográfico de 2010, pelo menos 46 milhões de brasileiros possuem algum tipo de deficiência, isso significa 24% da população Nacional, segundo IBGE.

Diante disso, uma grande parte com idade ativa está desempregada. Esse grupo de pessoas com deficiência equivale a 23,6% da população brasileira empregada no país e o número de deficientes que se encontra fora do mercado de trabalho ultrapassa o número de pessoas com deficiência trabalhando.

Apesar da relação de importância e de obrigatoriedade prevista na lei, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal ainda se encontra pequena diante das vagas ofertadas. Apenas 403.255 desses indivíduos estão empregados, o que corresponde a menos de 1% das 45 milhões de pessoas com deficiência no país, de acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2014).

Conforme pesquisa,

Os profissionais com deficiência ainda enfrentam algum tipo de dificuldade no mercado de trabalho. Segundo o levantamento, 62% dos trabalhadores com deficiência disseram que já tiveram problemas. Desse percentual, a maioria reclamou de falta de oportunidade (66%). Em seguida estão: baixos salários (40%), ausência de plano de carreira (38%) e falta de acessibilidade (16%). (SITES VAGAS.COM e TALENTO INCLUIR).

De acordo com o RAIS,

Entre 2007 e 2009 vem diminuindo a presença de trabalhadores com deficiência nas empresas brasileiras. Enquanto cresceram 9,6% o percentual de trabalhadores formais, ocorreu um decréscimo de 17,3% nos postos ocupados pelo segmento. (RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS)

As organizações ainda têm dificuldades para a inclusão de pessoas com deficiência, o desafio atualmente ainda é grande, pois as organizações usam como

argumento pouca qualificação dos candidatos e isso passa a ser um grande desafio para a contratação e preenchimento das vagas que são disponibilizadas no mercado para os candidatos com deficiência.

Uma boa parte dessa dificuldade para contratação de pessoas com deficiência tem como empecilhos a falta de acessibilidade; a baixa qualificação de profissionais com deficiência e resistência ou falta de preparação dos gestores, entre outros.

Conforme figura 4, demonstra as dificuldades encontradas pelas empresas no recrutamento dos Pessoas com Deficiência.

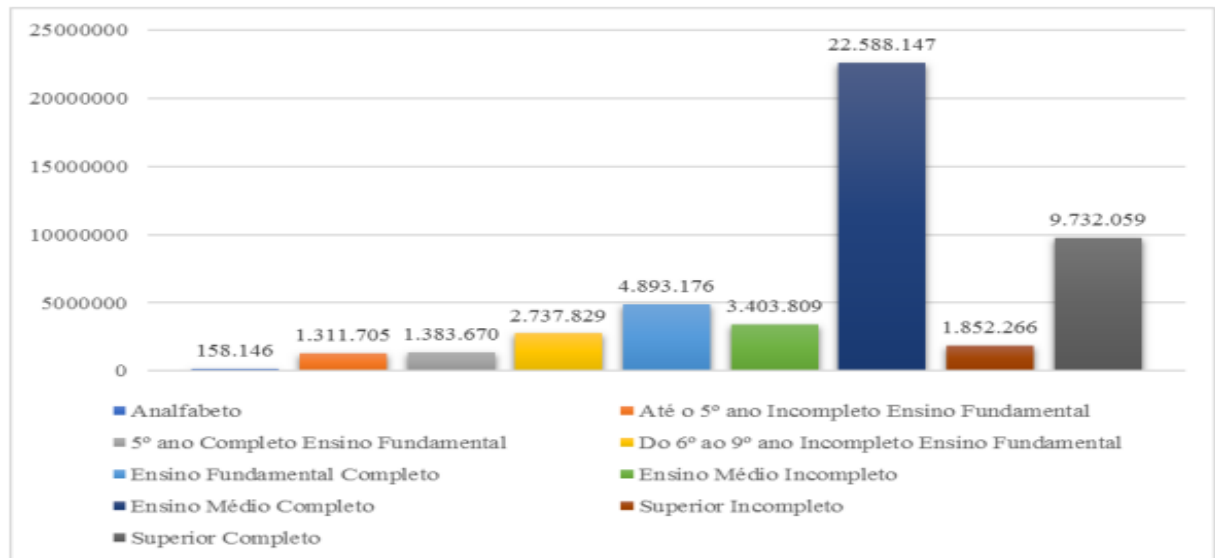
Figura 4 – Principais obstáculos na contratação de pessoas com deficiência.



Fonte: <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/11/81-contratam-pessoas-com-deficiencia-so-para-cumprir-lei.html>

No entanto, a pesquisa do Ministério do Trabalho realizada em 2017 demonstra que a escolaridade não pode ser mais desculpa para a não contratação de Pessoas com Deficiência conforme o quadro abaixo, observe que muitos tem formação superior completa.

Figura 5 - Percentual de escolaridade das pessoas com deficiência



Fonte: Ministério do Trabalho, 2017.

Portanto, como demonstra o gráfico acima a falta de formação das Pessoas com Deficiência não é desculpa para não estarem empregados ou em processos seletivos das organizações, o que ocorre é a falta de preparo dos gestores e o preconceito no ambiente de trabalho, apoiar e entender a realidade dessas pessoas é importante para que o ambiente seja agradável e produtivo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das análises apresentadas, pode considerar-se que as Pessoas com Deficiência e as organizações encontram dificuldades no mercado de trabalho, muitos são os desafios encontrados e o eventual motivo de encontrar candidatos nas empresas é pela Lei de cotas que obriga a contratação de Pessoa com Deficiência.

Considerando os objetivos apresentados no trabalho, atestamos que há dificuldades pelas empresas na contratação de Pessoas com Deficiência por outro lado apresentamos dados quantitativos que demonstram que a falta de formação não é mais o grande desafio que as empresas tanto dizem ter para contratar pessoas com deficiência.

O conjunto de leis apresentado nesse trabalho, foi o principal quebrador desse paradigma, pois através da inclusão de Pessoas com Deficiência nas empresas ao passar do tempo foram vistos que eles têm capacidade de realizar tarefas da mesma maneira que pessoas sem nenhuma deficiência, demonstrando que a discriminação está na verdade em não tem consideração ao próximo e não na falta de capacitação, estudo ou conhecimento das Pessoas com Deficiência.

Além disso o treinamento e desenvolvimento destes candidatos com deficiência pelas empresas, cursos oferecidos por empresas que fazem a inclusão social são de fundamental importância para o desenvolvimento e uma melhor integração já que primeiro contato os estimula em relação ao convívio com o próximo.

Diante e através disso, espera-se que o processo de seleção e inclusão para candidatos Pessoas com Deficiência seja mais justo e de igualdade, pois todos tem direito ao trabalho e não deve ser de forma alguma assegurado apenas pela lei de obrigatoriedade, mais que seja por respeito, companheirismo e incentivo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Walnice. Captação e seleção de talentos. São Paulo: Atlas, 2004.

BANOV, Márcia Regina. Recrutamento Seleção e Competências. São Paulo: Atlas, 2012.

BAPTISTA, Ivone Patrícia Correia; *et al.* A inserção de profissionais portadores de deficiência nas empresas. Brasília, 2009. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/9516662.pdf>>. Acesso em 13 de agosto de 2019.

BRASIL. Decreto-lei nº 3.298, 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em 07 de maio de 2019.

BRASIL. Lei nº 8.213, 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em 07 de maio de 2019.

CAOLI, Cristiane. 81% contratam pessoas com deficiência só para cumprir lei. G1, 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/11/81-contratam-pessoas-com-deficiencia-so-para-cumprir-lei.html>>. Acesso em 10 de outubro de 2019.

CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal: como agregar talentos à empresa. São Paulo: Manole, 7ª ed.rev.e atual, 2009.

CLEMENTE, Carlos Aparício. Trabalhando com a diferença: responsabilidade social, inclusão de portadores de deficiência. Osasco: Espaço da Cidadania, 2004.

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. Pesquisa em Administração. São Paulo, 2005.

Deficiente online o site exclusivo do profissional com deficiência, Deficiente Online, 2019. Disponível em: <<http://www.deficienteonline.com.br/>>. Acesso em 13 de agosto de 2019.

FERNANDES, Bruno Rocha. Gestão estratégica de pessoas com foco em competência. Rio de Janeiro, 2013.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Práticas de recursos humanos. São Paulo, 2009.

FREITAS, Carmeci Maria de Lourdes; *et al.* A Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Uma Reflexão à Luz da Responsabilidade Social Empresarial. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/49079/a-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho--uma-reflexao-a-luz-da-responsabilidade-social-empresarial->>. Acesso em 08 de outubro de 2019.

GIL, Marta. O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GIL, A. C. Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais. 1. Ed. – 11. Reimp. – São Paulo: Atlas, 2012.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2010. Censo demográfico 2010. Disponível em: <<https://censo2010.ibge.gov.br/>>. Acesso em 05 de agosto de 2019.

ETHOS. O que as empresas podem fazer pela Inclusão das pessoas com deficiência. Coordenação Marta Gil. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Disponível em: <<https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/25.pdf>>. Acesso em 06 de setembro de 2019.

LACOMBE, Francisco. Recursos humanos princípios e tendências. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

MARQUES, Fernando. Deficientes tem dificuldade de encontrar emprego. Disponível em: <http://www.empregoppds.com.br/artigosnoticias/user_exibir.asp?ID=537715>. Acesso em 13 de agosto de 2019.

MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral. Lei de Cotas: Pessoas com deficiência a visão empresarial. São Paulo: Editora LTr, 2010.

MINAYO, Maria Cecília deSouza;ASSIS,Simone Gonçalves;SOUZA,Edinilsa Ramos de. Avaliação por triangulação de métodos. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2005.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência, 2008.

Recrutamento e seleção de pessoas com deficiência, Projeto RH, 2018. Disponível em: <<https://projetorh.com.br/solucoes/inclusao-de-pcd-s/recrutamento-e-selecao-de-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em 05 de agosto de 2019.

REIS, Patrícia Nunes Costa. Inserção e retenção de portadores de deficiência no mercado formal de trabalho, 2013.

RHAFER, Vinicius. MARXe o trabalho. Disponível em:<<https://cliquevestibular.com.br/saladeestudo/marx-e-o-trabalho>> Acesso em 13 de abril de 2021.

SOUZA, José Milton de;*et al.*Inclusão de Pessoas com Deficiência: Das Políticas Públicas ao Preconceito. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/45232/inclusao-de-pessoas-com-deficiencia--das-politicas-publicas-ao-preconceito->>>. Acesso em 10 de outubro de 2019.

STEPHEN, P. Robbins,Comportamento Organizacional Person; 11ª edição (1 janeiro 2006)

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisaemadministração. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.