

O PAPEL DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS NA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

José Francisco Bernardes¹, Elaine Garcia dos Santos²,
Patrícia Silveira, Adão de Oliveira Neto

¹ Universidade Federal de Pelotas, contato@jfbernardes.com.br

² Universidade Federal de Pelotas, elaine@ufpel.edu.br

Resumo: A publicação de leis com intuito de proteção e garantias trabalhistas, a percepção das empresas sobre a capacidade da pessoa com deficiência têm contribuído para mudar o quadro de marginalização destes profissionais. É função da área de recursos humanos promover a inclusão ao mercado de trabalho desta parcela da população. Utilizando-se do método indutivo foi feita pesquisa qualitativa, exploratória, bibliográfica e documental. Verificou-se que a área de recursos humanos tem grande importância na seleção e adaptação do profissional deficiente, não só recrutando, treinando e capacitando, como também agindo junto aos gestores em um processo de planejamento onde estes funcionários possam ser incluídos e aceitos como colaboradores da organização sem com isso atrasar suas metas organizacionais. Na prática o que ainda ocorre é a inserção, ao invés da inclusão, por motivo da falta de um recrutamento adequado, pelo despreparo dos profissionais, e até pela precariedade de cargos mais vantajosos.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência, inclusão, Recursos Humanos, mercado de trabalho.

1 - INTRODUÇÃO

O Relatório Mundial sobre a Deficiência (2012, p.4) traz a deficiência como um conceito em evolução, mas ressalta: “a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e barreiras comportamentais e ambientais que impedem sua participação plena e eficaz na sociedade de forma igualitária”.

Há poucas décadas o governo começou a se preocupar com esta faixa da população e passou a editar leis orientadas pela Constituição Federal de 1988 que reserva cuidados e direitos às pessoas com deficiência. A partir daí a legislação passou a garantir não só a prioridade ao atendimento em órgãos públicos e a supressão de obstáculos em espaços públicos, como também reserva de vagas de trabalho como fator de inclusão social.

No âmbito internacional já havia Recomendações e Convenções tanto na Organização Internacional do Trabalho como na Organização das Nações Unidas no sentido de proteção à pessoa com deficiência. E, a nível nacional, com a vigência da Constituição Federal de 1988 foi editada a chamada Lei de Cotas, Lei nº 8.213/91, dispondo sobre previdência social e reserva de vagas nas empresas com mais de cem funcionários.

À parte da legislação há outra realidade que é o aproveitamento das competências desta pessoa portadora de deficiência pelo mercado de trabalho.

Se a sociedade já não os vê como capazes para a vida em sociedade, como vai considerá-los capazes para o trabalho? A pessoa com deficiência na maioria das vezes, e este quadro já mudou muito, está largada a sua própria sorte. Sorte de ter nascido em um lar com condições, sorte de ter acesso a recursos médicos e materiais que lhe proporcionem uma vida com qualidade.

O profissional da área de recursos humanos é o elo entre a empresa e este profissional que precisa descobrir suas competências para ser aproveitado de maneira diferenciada, mas produtiva.

Não basta estar inserido no mercado de trabalho, tem que estar incluído, que é coisa distinta. Na tentativa de cumprir a lei as empresas acabam por depositar as pessoas em seus domínios a fazerem o que der para fazer, na base do operacional.

Neste raciocínio Rattner (2002) entende que não basta extrair o deficiente da marginalização, mas é preciso fornecer a ele recursos para que tenha um desenvolvimento pleno e atuante na atividade oferecida.

Sobre a diferença entre inclusão e inserção Campos (2013) lembra que a inserção está relacionada a práticas simples de recrutamento e seleção, enquanto que a inclusão requer planejamento em um programa bem elaborado de gestão de pessoas.

Neste contexto entra a área de recursos humanos como responsável pela melhoria da qualidade de vida no trabalho, que entre outras ações deve valorizar as qualidades individuais para que a diversidade possa se enquadrar como fator de meta organizacional.

A justificativa para a escolha do tema está na questão da vivência, por ser uma pessoa com deficiência concluindo um nível superior e com a oportunidade de estar incluído em um ambiente de trabalho. Justifica-se também, na questão dos direitos humanos e responsabilidade social.

Desta forma, o objetivo geral deste artigo é compreender como se dá o trabalho da área de Recursos Humanos na contribuição para o aprimoramento da inclusão de pessoas com deficiência no espaço organizacional.

Como objetivos específicos, pretende-se: a) Pesquisar o avanço da legislação que protege e inclui o deficiente no mercado de trabalho; b) Averiguar, fundamentado na literatura, a inclusão e as dificuldades das pessoas com deficiência no mercado de trabalho; c) Identificar o papel da área de Recursos Humanos como responsável pela melhoria da qualidade de vida no trabalho; e, d) Analisar se a área de Recursos Humanos trabalha, além da inserção, também a inclusão na contratação de PcD.

Para embasar estas questões o Capítulo 2 contará com 4 subitens que versarão: 2.1 O avanço da legislação na proteção da pessoa com deficiência; 2.2 Aspectos legais e gerais da inclusão do deficiente no mercado de trabalho; 2.3 A importância dos recursos humanos nas organizações e 2.4 Como a área de recursos humanos está se preparando para incluir a pessoa portadora de deficiência nas organizações.

2 - DESENVOLVIMENTO

No desenvolvimento apresenta-se os principais conceitos, legislação e outros aspectos relacionados com a gestão de recursos humanos e a inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho e nas organizações.

2.1 - Recursos humanos e a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

O presente artigo versa sobre como a área de recursos humanos pode facilitar a inclusão das pessoas com deficiência nas organizações. Abordar-se-á o avanço da legislação de proteção à pessoa com deficiência, aspectos gerais da inclusão no mercado de trabalho, a importância dos recursos humanos nas organizações e sua preparação para promover a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

2.2 - O avanço da legislação na proteção da pessoa com deficiência.

A Constituição de 1934, já disciplinava em seu art. 138: “incumbe à União, aos Estados e aos Municípios, nos termos das leis respectivas: a) assegurar amparo aos desvalidos, criando serviços especializados e animando os serviços sociais, cuja orientação procurarão coordenar; (...)” (BRASIL, 1934).

As Constituições de 1937, de 1946 e 1967, restringiram-se a garantir o direito à igualdade e breve menção ao direito previdenciário em caso de invalidez do trabalhador (ARAÚJO, 1997, p. 60).

Ressalta Araújo (1997), que a Emenda nº 12, à Constituição Federal de 1967 foi um grande passo na evolução dos direitos das pessoas com deficiência, pois serviu de base para uma série de ações judiciais que incluíram inclusive, a ação de acesso às rampas de embarque do metrô em São Paulo.

Porém a Constituição da República de 1988 foi referência na proteção das pessoas com deficiência, seguindo a tendência mundial, como se transcreve da edição comentada da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2008, p, 17):

No Capítulo II da Constituição, que trata dos Direitos Sociais, o inciso XXXI do artigo 7º proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência. O artigo 23, inciso II, prevê que é competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios tratarem da saúde e assistência pública, da proteção e da garantia dos direitos das pessoas com deficiência. O artigo 24, inciso XIV, define que é competência da União, dos Estados e do Distrito Federal legislar concorrentemente sobre a proteção e integração social das pessoas com deficiência. A reserva de percentual de cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência é tratada no artigo 37.

O texto constitucional trata ainda, no art. 203, da assistência social, na promoção da integração do deficiente à vida comunitária; e no art. 208, da educação, garantindo o benefício de um salário mínimo mensal para as pessoas com deficiência que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção, ou de tê-la provida por sua família (A CONVENÇÃO, 2008).

Em consonância diversas leis surgiram tratando do tema sendo que a Lei nº 7.853/89 dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa com deficiência, consolida as normas de proteção desse segmento e sobre a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE.

Com o intuito de proteção à pessoa com deficiência foram publicadas posteriormente à Lei n. 7.853/89, normas igualmente importantes a saber:

a) Lei nº 8.112/90 (Lei dos Servidores Públicos - previsão de reserva de vagas em concursos públicos - artigo 5º, § 2º);

b) Lei nº 8.213/91 (Previdência Social - cota de vagas em empresas privadas - artigo 93);

c) Declaração de Salamanca de 1994 (traz a concepção de educação inclusiva);

d) Lei nº 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação - acesso à educação e especialização - artigo 4º, inciso III e artigos 58 a 60);

e) Lei nº 8.989/95 - isenção de IPI na aquisição de veículo por pessoas portadoras de deficiência física.

f) Decreto Federal nº 3.298/99 - regulamentação da Lei nº 7.853/89;

g) Convenção de Guatemala (Decreto nº 3.956/01- não discriminação);

h) Decreto nº 5.296/04, que regulamenta as Leis nºs 10.048/00, que dá prioridade de atendimento às pessoas com deficiência; e 10.098/00, que estabelece normas e critérios para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência e dá outras providências.

i) Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, da ONU, foi aprovada em julho de 2008 pelo Decreto Legislativo nº 186, e promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.

É de destacar o importante papel exercido pelo Ministério Público do Trabalho, cuja ação visa, em primeiro lugar, orientar as empresas a cumprir as normas legais supletivamente, se for o caso, de agir para que estas ações sejam efetivadas (MEDEIROS, 1998).

Para Catarina Costa D'Amaral gerente de Relações Institucionais do IBBD: "O IBBD sempre acreditou que o cumprimento da cota não é apenas uma obrigação legal, é também uma oportunidade de realizar responsabilidade social e um resgate histórico que o Brasil deve às pessoas com deficiência" (IBBD, 2012).

2.3 - Aspectos legais e gerais da inclusão do deficiente no mercado de trabalho.

Para a Convenção dos Direitos da Pessoa Com Deficiência (2008, p. 20) adotada pela ONU, a pessoa está em primeiro lugar por isso foi

adotada nova nomenclatura para se referir aos portadores de deficiência adotando-se a sigla PcD, com o seguinte conceito:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

A antiga visão clínica que creditava à deficiência uma patologia passou a dar lugar a uma visão social, conforme afirma o Relatório Mundial sobre a Deficiência (2012, p.4):

A transição de uma perspectiva individual e médica para uma perspectiva estrutural e social foi descrita como a mudança de um “modelo médico” para um “modelo social” no qual as pessoas são vistas como deficientes pela sociedade e não devido a seus corpos.

O Relatório Mundial sobre a Deficiência (2012, p. 4) afirma que “a deficiência” não é um atributo da pessoa e que o ambiente de uma pessoa tem um enorme impacto sobre a experiência e a extensão da deficiência.

Para Rawls (2002) a questão não é só de ordem física. Há um limite em cada pessoa que precisa ser levado em consideração, e esta diferenciação não fere o princípio da igualdade. Explica o autor que não se pode tratar com igualdade quando não houver igualdade de condições. A isso Rawls (2002) chama princípio da diferença, e afirma que o mérito individual, que se constitui no orgulho de tantas instituições, precisa ser reformulado.

Segundo Tanaka e Manzini (2005), a contratação de PcD por organizações brasileiras tem ocorrido predominantemente em razão de obrigatoriedade legal e geralmente os cargos ocupados exigem baixa qualificação.

O foco nesta relação é primeiramente assistencial, mas envolvem várias outras ações que as empresas têm em relação à sociedade em consonância com as Leis que o Estado edita como enfatiza a Cartilha do Ministério do Trabalho (2007, p.12) sobre a inserção do deficiente no mercado de trabalho:

A obrigação, no entanto, não se esgota nas ações do Estado. Todos são igualitariamente responsáveis pela efetiva compensação de que se cuida. As empresas, por sua vez, devem primar pelo respeito ao princípio constitucional do valor social do trabalho e da livre iniciativa, para que se implementem a cidadania.

É necessário discutir o processo de recrutamento e seleção em si. Carreira (1997) ressalta que um dos problemas no recrutamento da PcD é a dificuldade de se encontrarem essas pessoas habilitadas, no mercado de

trabalho. Comparando a dificuldade de se encontrar uma pessoa não-deficiente para determinado cargo com o fato de encontrar uma PcD para o mesmo cargo, a última é significativamente maior.

Isso ocorre porque os empresários, e principalmente os administradores de Recursos Humanos, não sabem onde nem como encontrá-las. Rodrigues (2007) afirma que os departamentos de RH não estão preparados para a questão e, além da falta de preparo, há também a questão do preconceito, ou seja, a ideia de que o portador de deficiência não conseguirá realizar as tarefas a ele delegadas.

O conhecimento acerca das questões da deficiência é a principal ferramenta para agir adequadamente na escolha do candidato, pois contribui para enfrentar as dificuldades que envolvem a inclusão. A questão da deficiência deve ser abordada com naturalidade. Não é o conteúdo da pergunta, mas sim a sua formulação. O selecionador poderá perguntar a respeito da deficiência, se tiver dúvidas sobre a incapacidade para o desempenho da função (NAMBU, 2003).

O preconceito com o Portador de Deficiência talvez seja a maior barreira para a sua contratação. A verdade é que não sabemos lidar com as diferenças, ora por falta de oportunidade, ora por preconceito, a conviver com pessoas com deficiência e, por tudo isso, se tem uma enorme resistência a essa ideia (JUNIOR, 2012).

2.4 - A importância dos recursos humanos nas organizações.

Em uma organização a Gestão de Pessoas ou Administração de Recursos Humanos é responsável pela elaboração e definição do fluxo das ações a serem realizadas antes, durante e após o processo de contratação e inserção de novos colaboradores, e tudo isso requer um trabalho sincrônico, voltado à acessibilidade comunicativa, arquitetônica e administrativa (ABREU; MARQUES, 2007).

Chiavenato (2008, p.8) assim define a área de gestão de pessoas:

A Gestão de Pessoas - é uma área muito sensível à mentalidade que predomina nas organizações. Ela é extremamente contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como a cultura que existe em cada organização, da estrutura organizacional adotada, das características do contexto ambiental, do negócio da organização, da tecnologia utilizada, dos processos internos, do estilo de gestão utilizado e de uma infinidade de outras variáveis importantes.

A área de Recursos Humanos caracteriza-se pelas organizações e pelas pessoas que delas participam, onde as organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para que possam atingir seus objetivos e cumprir sua missão, permitindo que os indivíduos possam alcançar objetivos que jamais seriam alcançados apenas com o esforço pessoal isolado, portanto, as organizações aproveitam a sinergia de esforços de várias pessoas que atuam em conjunto (CHIAVENATO, 2009).

A área de RH se distingue das demais porque além de tratar da estratégia da empresa para na consecução de objetivos organizacionais, também trata da estratégia para o atendimento de suas próprias necessidades. Estabelecidos objetivos e estratégias há de se estabelecer políticas de promoção e avaliação, de acordo com as estratégias da organização, pois, como a organização é um conjunto de pessoas que trabalham para satisfazer suas necessidades, é fundamental que o interesse dessas pessoas estejam orientado para atender, também, aos objetivos organizacionais (ALMEIDA; TEIXEIRA; MARTINELLI, 1993).

Para Meira (2012) algumas dicas são válidas para haver uma boa gestão de pessoas e estas incluem:

- a) buscar conhecer mais as pessoas de sua equipe, como elas são, o que as motiva e as desafiam;
- b) o comportamento de respeito com os membros da equipe;
- c) valorização do trabalho bem feito;
- d) atenção não somente com a comunicação verbal, mas principalmente com a não verbal, como entoação de voz e comportamentos;
- e) trabalhar para manter um ambiente de confiança e transparência;
- f) criar a cultura do feedback;
- g) colocar-se à disposição para ajudar seu colaborador e acompanhar os resultados e valorizar os progressos.

A área de Gestão de Pessoas deve ter a sensibilidade de acompanhar os processos de mudanças, não só das organizações, mas também do mercado de trabalho como um todo, considerando neste contexto, a inserção de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho (CHIAVENATO, 2008).

2.5 - Como a área de recursos humanos está se preparando para incluir a pessoa portadora de deficiência nas organizações.

De acordo com o Relatório do IBDD, houve um aumento no número de candidatos contratados com ensino superior completo. Em 2010, eles representaram 19% do total. Em 2011, passou para 27%. “As empresas entenderam que não há vagas específicas para pessoas com deficiência. Há vagas abertas a pessoas com deficiência capacitadas para ocupá-las”, afirma a gerente de Relações Institucionais do IBDD (IBDD, 2012).

Ressalta ainda o Instituto Brasileiro das Pessoas com Deficiência (2012):

A mudança de filosofia das empresas levou ao aumento na contratação de serviços que incluem palestras de sensibilização, capacitações de RH e análises e capacitações em acessibilidade. O melhor exemplo é o da Bunge Brasil, onde em 2011, o IBDD conseguiu levar o programa de preparação do ambiente empresarial para todos os níveis de colaboradores, enquanto as áreas de RH foram treinadas para atuar com segurança e independência. De canavieiros a diretores, todos foram sensibilizados.

Para Chiavenato (2008), as grandes organizações, no que diz respeito ao desenvolvimento de pessoas, buscaram a valorização nas novas posturas das áreas gerenciais da empresa, que devem desempenhar um papel importante nas funções e responsabilidades de administração que integra, planeja e acompanha o crescimento das pessoas, reconhecendo o potencial de cada cidadão, inclusive da pessoa com deficiência.

Abreu e Marques (2007, p.11) sugerem para a administração alguns passos importantes no processo de integração da pessoa com deficiência no dia a dia das organizações:

Não excluir as pessoas com deficiência do convívio com os demais funcionários, pelo contrário, favorecer espaços de relacionamento interpessoal saudável; delegar responsabilidades e exercitar o trabalho cooperativo; acompanhar seu desempenho e disponibilizar os objetivos e metas a serem alcançadas, de modo que a avaliação de desempenho também possa ser medida pelo próprio funcionário; planejar, estabelecer, divulgar e cobrar metas; orientar sobre processos; envolver a equipe na contratação, oferecer informações e oportunizar situações que favoreçam o relacionamento interpessoal; incluir o profissional com deficiência nos programas de treinamento promovidos pela instituição.

Pressupõe-se que o conhecimento a respeito de cada tipo de deficiência, a habilidade para lidar com este público e a atitude positiva formariam o conjunto ideal de fatores internos e externos do profissional de Recrutamento e Seleção (SOUZA, 2010).

O recrutamento refere-se ao ato de atrair profissionais, através de divulgação, pelos mais variados canais, que atendam a um perfil de candidato [...] e que abastecerá o processo seletivo da organização com o maior número de currículos recebidos (SOUZA, 2010).

Os tipos de recrutamento podem ser internos ou externos. O recrutamento interno consiste na busca de candidatos dentro da própria empresa, possibilitando o crescimento do profissional dentro da organização. O recrutamento externo busca o candidato no ambiente fora da empresa. As formas de divulgação de uma vaga de emprego são as mais diversas e específicas de acordo com cada caso de recrutamento. É necessário deixar claro que, as vagas que serão preenchidas, destinam-se a uma clientela em questão (SOUZA, 2010).

Tendo feito o recrutamento, inicia-se a seleção. Segundo Souza (2010) em se tratando da seleção de pessoas, o foco se dá nos processos de escolha e de tomada de decisão.

Conforme Souza (2010, apud ROBBINS, 2005) seleção torna-se uma prática que se propõe a desempenhar de modo eficaz a adequação entre as características de um indivíduo e da organização. A equipe deve estar preparada para atender as exigências peculiares as Pessoas com Deficiência. Há vários tipos de estratégias a serem aplicadas no processo de seleção, como: testes escritos, práticos, e psicológicos, dinâmicas de grupo e entrevistas.

Cabem aos profissionais de RH, traçar o perfil de competências do candidato, conhecer as potencialidades e limitações, conforme a demanda dos cargos a serem ocupados por esses profissionais, assegurando que não haja desigualdade na distribuição dos cargos. Pressupõe-se que o conhecimento a respeito de cada tipo de deficiência, a habilidade para lidar com este público e a atitude positiva formariam o conjunto ideal de fatores internos e externos do profissional de Recrutamento e Seleção (SOUZA, 2010).

Após a etapa da seleção, o candidato que se encaixa nas competências determinadas para o preenchimento da vaga, fica com o emprego. Os portadores de deficiência passam pelos mesmos procedimentos que as pessoas sem deficiência. A diferença ocorre na limitação que a pessoa com deficiência pode apresentar (SOUZA, 2010).

Para que um processo de recrutamento seja eficaz, Araújo (2006) sugere, como citado anteriormente, que o recrutamento seja de comunicação bilateral. Considera-se que os candidatos desejam informações precisas sobre como será trabalhar na empresa e, por outro lado, a empresa deseja saber que tipo de empregado será o candidato, caso seja contratado. No caso da PcD, a comunicação bilateral é extremamente importante, pois é por meio dela que o portador de deficiência se sentirá seguro para aceitar as funções a ele oferecidas.

No meio acadêmico, segundo a diretora da Associação Brasileira de Recursos Humanos - ABRH Brasil, Jorgete Lemos, entrevistada da EBC Agência Brasil (2016), as faculdades não falam de diversidade, e tão pouco os profissionais estão preparados para conviverem com ela em seu ambiente de trabalho, como explica:

Nós precisamos conversar mais com os estabelecimentos de ensino, eles não estão preparando esses profissionais para a realidade. Principalmente as faculdades de administração que não têm espaço para falar de diversidade, geralmente apenas em atividades de apoio.

A Diretora da ABRH ressalta ainda, que se faz necessário identificar as dificuldades das pessoas em relação ao outro, seja capacitando pessoas com deficiência ou conscientizando o corpo funcional e gestor das empresas.

Um profissional deficiente recrutado de forma adequada e para a função correta tem muito maior facilidade de adaptação e possibilidades de progredir e alcançar o sucesso profissional (CALADO; BRAGA; RAMOS; JÚNIOR, 2010).

3 - ANÁLISE DOS DADOS

Considerando o que foi exposto e a proposta do artigo chegou-se há algumas questões que respondem os objetivos nele traçados. Esclarecemos que o conceito de deficiência aqui trabalhado foi o constante do Relatório Mundial sobre a deficiência edição de 2012, publicado pela Organização Mundial de Saúde em 2011, e que traz a

deficiência como um conceito em evolução, tendo como enfoque uma interação, o que significa que ela não é inerente à pessoa.

Com relação ao avanço da legislação que protege e inclui o deficiente no mercado de trabalho, antes do estabelecimento da Lei nº. 8213/91 conhecida como Lei de Cotas, a pessoa com deficiência conseguia ingressar no mercado de trabalho tão somente através de ações governamentais ou em serviços terceirizados por Associações ou ONGs e atuando em órgãos do governo.

O empresariado está se conscientizando aos poucos e ainda se adaptando nas questões de acessibilidade, muitos empresários, que tem responsabilidade social que há tempos adequaram suas empresas tendem a ter dificuldade de preencher algumas vagas pelo fato de alguns profissionais com deficiência não terem acessibilidade de sua residência à empresa, por isso o fator distância e barreiras urbanas têm influenciado bastante.

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho vem crescendo constantemente, segundo dados do Ministério do Trabalho e do Emprego, porém, ainda é preciso progredir ainda mais em aspectos tais como cultura corporativa, quebra de preconceitos e a impressão de baixa produtividade no trabalho que este profissional provoca.

No entanto, para avançar nesta discussão é necessário definir alguns conceitos, como mercado de trabalho e sua movimentação, o perfil dos trabalhadores portadores de deficiência, as dificuldades práticas das firmas na contratação e as questões relativas ao setor de recursos humanos.

O empresariado está se conscientizando aos poucos e ainda se adaptando nas questões de acessibilidade, muitos empresários, que tem responsabilidade social que há tempos adequaram suas empresas tendem a ter dificuldade de preencher algumas vagas pelo fato de alguns profissionais com deficiência não terem acessibilidade de sua residência à empresa, por isso o fator distância e barreiras urbanas têm influenciado bastante.

Observou-se que são muitas dificuldades pelas quais a pessoa com deficiência passa, seja por desconhecimento dos próprios direitos, da falta de capacitação, seja pelo não cumprimento do que estabelece as bases legais por parte das empresas, sendo obrigatória uma lei de cotas para possibilitar a inclusão da PcD ao trabalho, ou ainda pela falta de informação e de interesse dos empresários.

Destacar a importância de se investir em profissionais capacitados para receber esse PcD que está ingressando no mercado de trabalho, ou seja, profissionais prontos para dar um suporte quanto essa relação do PcD com a empresa na qual trabalhará, afinal profissionais bem informados garantem uma organização mais bem estruturada em todos os sentidos. A empresa deve garantir oportunidades iguais a todos os funcionários, com atividades e palestras que conscientize a todos as particularidades e direitos das PcDs produzindo assim um ambiente saudável e que incentive esse profissional a crescer dentro da empresa como qualquer outro funcionário.

Quanto ao papel da área de recursos humanos na melhoria da qualidade de vida no trabalho. O profissional de RH possui influência em diversas atividades dentro de uma organização, afinal, é ele o responsável pelo processo de recrutamento e seleção de colaboradores. A área de Recursos Humanos escolhe o perfil das pessoas que trabalharão na empresa. Ele pode ser responsável pela melhoria da qualidade de vida dos profissionais de uma companhia, seja por meio de atividades, programas ou iniciativas próprias.

O setor de RH atua no desenvolvimento de vários projetos, dentro de uma organização, relacionados à qualidade de vida dos funcionários. O profissional de Recursos Humanos atua como parceiro fundamental, colaborando constantemente nos processos que garantem a manutenção das propostas da empresa no campo da Responsabilidade Social. A área de Recursos Humanos funciona como setor estratégico não somente buscando formar equipes sintonizadas com a Responsabilidade Social Empresarial, mas dando suporte ao público interno oferecendo-lhe capacitação adequada, promovendo políticas de reconhecimento individual e coletivo, inserindo-o em uma cultura participativa e criativa, onde seja reconhecido o seu valor ao sucesso da organização como um todo.

É função do RH atuar na integração do profissional com deficiência para que tanto gestores como colegas de trabalho saibam conviver. Isso porque, infelizmente, a falta de informação é uma das maiores causas do preconceito. Assim, no projeto de inclusão, o RH fica responsável pela mediação entre a equipe, os gestores e pessoas com deficiência. Os gestores devem estar preparados para receber uma pessoa, independentemente da deficiência.

Pesquisa que vem sendo realizada pelo Blog i.Social desde 2011 com o tema “Profissionais de recursos humanos – expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho”, orienta as empresas na inclusão e no processo de contratação de trabalhadores com deficiência.

Esta pesquisa aponta que o número de profissionais de recursos humanos que já tenham entrevistado ou contratado candidatos com deficiência está aumentando, da mesma forma em que o conhecimento sobre a Lei de Cotas e a Lei Brasileira de Inclusão também vem progredindo.

Por outro lado, a falta de preparo ou treinamento para entrevistar PCDs ainda leva à resistência para a contratação desses candidatos, algo que contribui para a formação de discriminações quanto à real capacidade dos mesmos.

Muitos dos entrevistados informaram que poderiam estar melhor preparados para tal função, o que representa uma fragilidade do processo de inclusão, ao mesmo tempo em que identifica uma oportunidade para que as empresas invistam mais em treinamentos específicos para os profissionais de RH.

No que tange à capacidade de oferecer suporte aos gestores de pessoas com deficiência, a maior parte dos entrevistados informou que poderia estar melhor preparada, o que é preocupante, visto que os

gestores são fundamentais ao processo de inclusão, afinal são eles que decidem sobre a contratação dos profissionais com deficiência e que os gerenciam.

4 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Constituição Federal estabelece como direito de todo cidadão um trabalho digno para promover suas necessidades básicas e de sua família. Para o cumprimento desse direito o Estado utilizou-se das ações afirmativas, como mecanismo compensatório, para a inclusão social da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho.

Depois de algumas leis editadas, finalmente chega a Lei de Cotas, a Lei nº 8.213/1991 que obriga as empresas que possuem mais de 100 (cem) funcionários a contratarem pessoas com deficiências. Verificou-se no decorrer deste artigo que as políticas públicas não são suficientes para que as pessoas com deficiência tenham a efetivação de seus direitos amparados por lei.

Faz-se necessário qualificar essas pessoas, orientá-las, melhorar a acessibilidade das empresas para receber e dar oportunidade para todas as pessoas com deficiência seja ela física, mental, intelectual ou sensorial.

Quanto ao papel da área de recursos humanos na inclusão das pessoas com deficiência, estes profissionais têm um papel de suma importância para a inclusão das pessoas com deficiência nos mais diversos cargos e empresas.

É fundamental que o RH identifique as habilidades da pessoa com deficiência e assim consiga oferecer treinamentos específicos, para que se sintam incluídas, importantes e produtivas dentro da empresa, e não estejam ali apenas para cumprir um número.

As empresas precisam ter processos de seleção e recrutamento com muita sensibilidade para que consiga atrair e fidelizar colaboradores competentes e com disposição para sua inclusão social por meio do trabalho. A “Lei de Cotas” é uma política pública que visa à inclusão social da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho.

Os treinamentos devem ser constantes para preparar principalmente os gestores que são as pessoas responsáveis por aprovar os candidatos. O departamento de RH pode até estar sensibilizado e aberto para a contratação de um funcionário com deficiência, mas se o gestor tem que estar informado e pronto para gerenciar a diversidade.

Em contrapartida, é preciso que sejam aprovadas vagas mais estratégicas para os profissionais com deficiência, senão o RH fica atado apenas às vagas operacionais, que são menos atrativas e só atraem pessoas menos qualificadas, passando a impressão errônea de que pessoas com deficiência não possuem perfil necessário para posições melhores.

Respondendo a pergunta a que se propôs o artigo, sobre como a área de recursos humanos pode facilitar a inclusão das pessoas com deficiência nas empresas a principal ação está em planejar um programa que analise todos os processos de gestão de pessoas, promovendo o alinhamento entre os objetivos organizacionais, sendo necessário que a área de recursos humanos conduza o processo. Além disso, os

profissionais de recursos humanos precisam trabalhar mais com gestores e chefes de departamento na aceitação e disponibilidade de tarefas que venham a aproveitar as habilidades e qualificações da pessoa com deficiência. E, ainda, através de seleção e recrutamento ofereçam de acordo com as condições qualificação e treinamento.

Mas a conclusão que se chega através da pesquisa teórica realizada é de que a situação ainda está muito negligenciada pelo fato de que ainda se depositam pessoas com deficiência nas empresas por motivos como: falta de vagas mais atrativas, despreparo dos profissionais de RH em receber, reconhecer a capacidade, e, alocar a pessoa com deficiência conforme suas habilidades; além disso, muitos PcDs não têm a oportunidade de se especializar e assim conseguir cargos mais vantajosos no mercado de trabalho.

As sugestões de melhoria que a literatura é unânime em ressaltar incluem: Implantar um trabalho de conscientização nas escolas, pois o que se percebe na grande maioria dos casos é a falta de conhecimento sobre os PcDs; aumentar a fiscalização quanto às vias de acessibilidades em ambientes públicos, transportes públicos, instituições de ensino e demais de acesso; estabelecimentos de ensino precisam treinar seu pessoal de recursos humanos para lidar com a diversidade no mercado de trabalho; além de que os profissionais de RH atuantes no mercado precisam melhor se preparar para receber os profissionais com deficiência, orientando seus gestores sobre suas necessidades e possibilidades de rendimento de acordo com suas reais habilidades.

REFERÊNCIAS

A INCLUSÃO de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. - 2. ed. - Brasília: MTE, SIT, 2007. Edição e Distribuição: Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) Esplanada dos Ministérios. Disponível em: <http://ftp.medicina.ufmg.br/osat/legislacao/inclusao_deficientes_22092014.pdf>. Acesso em: 17 set 2018.

ABREU, Juliana Andrade de; MARQUES, Valéria. Gestão de pessoas com deficiência: um olhar da psicologia. **Aedb Artigos**, jun 2007. Disponível: <http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf>. Acesso em: 17 set 2018.

ALMEIDA, M. I. R.; TEIXEIRA, M. L. M.; MARTINELLI, D. P. Por que administrar estrategicamente recursos humanos? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 12-24, mar./abr. 1993. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v33n2/a03v33n2.pdf>>. Acesso em: 17 set 2018.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**: elaboração de trabalhos na graduação. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 1995.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do Trabalho Científico**: elaboração de trabalhos na graduação. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 2. ed. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE, 1997.

ARAÚJO, Luis César G. de. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2006.

BLOG ISOCIAL. A Inclusão de Profissionais com Deficiência no Mercado de Trabalho. Disponível em: <<http://blog.isocial.com.br/a-inclusao-de-profissionais-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-um-panorama-positivo-para-uma-mudanca-necessaria>>. Acesso em: 17 set 2018.

BRASIL. **Constituição Federal de 1934**. Promulgada em 16 de julho de 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 17 set 2018.

CALADO, Jane da Cunha; JUNIOR, Sérgio Silva Braga; RAMOS, André Luiz; JUNIOR, Nelson Alonso. Fatores de Interferência no Processo de Contratação de Pessoas com Deficiência: Um Estudo sobre a Integração e Socialização. Artigo apresentado ao VII SEGeT. 2010. Associação educacional Dom Bosco. Resende. 2010. Disponível em: <www.revistaagendasocial.com.br/index.php/agendasocial/article/download/175/119>. Acesso em: 17 set 2018.

CAMPOS, J. G. F.; VASCONCELLOS, E. P. G.; KRUGLIANSKAS, G. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Revista de Administração**, 48 (3) (2013), pp. 560-573. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rausp/v48n3/13.pdf>>. Acesso em: 22 ago.2017.

CARREIRA, Dorival. **A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho**. São Paulo: EASP-FGV, 1997.

CERVO, Amando Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia Científica**. São Paulo: Makron Books, 1996, p. 49.

CERVO, Amando Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia Científica**. São Paulo: Makron Books, 1996, p. 48.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos. O capital Humano das Organizações**. 8ª ed. São Paulo, Atla, 2008.

CONVENÇÃO sobre Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada / Coordenação de Ana Paula Crosara Resende e Flavia Maria de Paiva Vital _ Brasília : Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/livro-avancos-politicas-publicas-pcd.pdf>>. Acesso em: 16 set 2018.

E. Tanaka, E. Manzini. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, 11 (2) (2005), pp. 273-294. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php?>

pid=S1413-65382005000200008&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 17 set 2018.

IBDD - Instituto Brasileiro dos direitos da pessoa com deficiência. Mudança das empresas na contratação de pessoas com deficiência, 2012. Disponível em: <<http://www.ibdd.org.br/noticias/noticias-noti-98%20mudan%C3%A7a%20das%20empresas.asp>>. Acesso em: 14 set 2018.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1994. 207 p.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 1999, p. 43.

GONÇALVES, Hortência de Abreu. **Manual de metodologia da pesquisa**. São Paulo: Avercamp, 2005.

J. Campos, E. Vasconcellos, G. Kruglianskas. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Revista de Administração**, 48 (3) (2013), pp. 560-573. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rausp/v48n3/13.pdf>>. Acesso em: 16 set 2018.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 2002, p. 62.

MEDEIROS, Adriane de Araújo. **Direito da pessoa portadora de deficiência no trabalho**. Genesis, Curitiba, v. 11. n. 64, p. 495-501, 1998.

MEIRA, A. **Gestão de pessoas e feedback: o desafio da liderança moderna**. In: ECX CARD. Recursos Humanos: Coletânea de artigos, Livro II, Belo Horizonte: ECX Card, 2012.

MEZZAROBA, Orides. MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito**. 2 ed. Saraiva, 2003.

MOTTA JUNIOR, Noerbeck; BAPTISTA, Ivone Patrícia Corrêa; RAMOS, Patrícia Daiane Almeida; SOUZA, Rosline Rodrigues de; SILVA, Carlos Eduardo da. A inserção de profissionais portadores de deficiência nas empresas. **IX SEGeT2012**. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/9516662.pdf>>. Acesso em: 17 set 2018.

NAMBU, Taís Suemi. **Construindo Um Mercado de Trabalho Inclusivo: guia prático para profissionais de Recursos Humanos**. Por Taís Suemi Nambu, revisão de Maria Salete F. Aranha - São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2003. Disponível em: <<http://www.faders.rs.gov.br/uploads/1232542572Construindoxumxmerca doxdextralhoxinclusivoxguiaxpraticoxparaxprofissionais1.pdf>>. Acesso em: 17 set 2018.

RATTNER, Henrique. **Sobre exclusão social e políticas de inclusão**. In: revista Espaço Acadêmico. Ano II, n. 18. Novembro de 2002.

RAWLS, John. **Uma teoria da justiça**. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

RELATÓRIO mundial sobre a deficiência / World Health Organization, The World Bank ; tradução Lexicus Serviços Lingüísticos. - São Paulo: SEDPcD, 2012. 334 p. Título original: **World report on disability** 2011 ISBN 978-85-64047-02-0. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/usr/share/documents/RELATORIO_MUNDIAL_COMPLETO.pdf>. Acesso em: 22 ago.2017.

RODRIGUES, Flávia. Mais uma que não emplaca: lei que fixa cotas para portadores de deficiência está longe de ser cumprida. O GLOBO, **Caderno Boa Chance**: p.1,3, 24 de jun., 2007.

SOUZA, Daniele castelões Tavares. Análise das práticas de recrutamento e de seleção de pessoas com deficiência para o trabalho em empresas privadas: cumprimento à Lei nº 8213/1991. **Dissertação** (Magistrado em Políticas Públicas e Formação Humana). Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro. 2010. Disponível em: <<http://livros01.livrosgratis.com.br/cp152117.pdf>>. Acesso em: 17 set 2018.

VERDÉLIO, Andréia. Gestores ainda têm resistência em contratar pessoas com deficiência no Brasil. **EBC Agência Brasil**. Artigo publicado em: 01maio. 2016. Disponível em <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2016-05/gestores-ainda-tem-resistencia-em-contratar-pessoas-com-deficiencia-no>>. Acesso em: 17 set 2018.