

---

## A CONTRATAÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS DE FORMA INCLUSIVA

Eduardo Dias Leite<sup>1</sup>

Carla Aparecida Sadi<sup>2</sup>

Priscila Ramos de Moraes Rego<sup>3</sup>

### Resumo

---

Este artigo procura investigar as formas e os benefícios para as empresas contratarem os portadores de necessidades específicas. Apesar de ter sido criada em 1991 a Lei de Cotas ainda sofre muita resistência para sua aplicação, o que ocorre, em grande parte, pela ação fiscalizadora do Ministério Público do Trabalho, que tem atuado em empresas de médio e grande porte, multando-as, quando necessário. A metodologia utilizada foi um estudo exploratório e qualitativo, através de uma entrevista semiestruturada dirigida ao setor de Recursos Humanos- RH da Empresa, Gestor, Chefes de equipes e Pessoas com Necessidades Específicas- PNEs. Constatou-se que a empresa não tem um processo de inclusão definido e implantado. Entretanto, ficou claro que o principal motivo das contratações ainda é o cumprimento da Lei, apesar do discurso socialmente responsável. A pesquisa demonstra a fragilidade do processo de inclusão de PNEs nas organizações.

**Palavras-chave:** Inclusão. Recrutamento e seleção. Gestão de pessoas. Pessoas portadoras de necessidades especiais.

---

## CONTRACTING PERSONS WITH SPECIAL NEEDS INCLUSIVE

### Abstract

---

This article seeks to investigate ways and benefits for companies to hire those with specific needs. Although it was created in 1991, the Quotas Law still suffers a great deal of resistance to its application, which is largely due to the inspection action of the Public Labor Ministry, which has acted in medium and large companies, fining them, when necessary. The methodology used was an exploratory and qualitative study, through a semi-structured interview directed to the Human Resources-HR sector of the Company, Manager, Team Leaders and People with Specific Needs - PNEs. It was verified that the company does not have an inclusion process defined and implemented. However, it was clear that the main reason for hiring is still compliance with the Law, despite the socially responsible speech. The research demonstrates the fragility of the process of including PNEs in organizations.

**Keywords:** Inclusion. Recruitment and selection. People management. People with special needs.

---

<sup>1</sup>Instituto Federal de Brasília. [eduardo.leite@ifb.edu.br](mailto:eduardo.leite@ifb.edu.br)

<sup>2</sup>Instituto Federal de Brasília. [carlasadi@hotmail.com](mailto:carlasadi@hotmail.com)

<sup>3</sup>Instituto Federal de Brasília. [1870395@etfbsb.edu.br](mailto:1870395@etfbsb.edu.br)

## 1. INTRODUÇÃO

Os gestores têm buscado uma forma de conciliar a inclusão das pessoas com necessidades especiais, de forma a aproveitar da melhor forma possível o potencial existente em cada uma, convertendo em resultado para a empresa e auto realização do trabalhador, para que o mesmo sinta em sua dignidade que está respondendo a uma necessidade da empresa, onde ele atende os requisitos de produção necessários para aquele cargo, não se sentindo, portanto, inferior aos demais trabalhadores da empresa.

Os portadores de necessidades especiais vêm lutando para garantir o seu direito de viver com igualdade dentro da sociedade. Apesar de toda sua luta, a discriminação devido à deficiência física, vem sendo um de seus maiores problemas. Para facilitar a aceitação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, foi criada a Lei Federal número 8.213, de 24 de julho de 1991 que em seu Art.93, determina a cota para contratação de PNE. A mesma garante que o portador de deficiência possa participar ativamente da sociedade e também do mercado de trabalho.

Incluir os PNEs no mundo do trabalho envolve, dentre outros aspectos, discutir as práticas de gestão das organizações, especialmente das que visam lucro, no tocante à ética e à responsabilidade social, temas cada vez mais enfocados atualmente. Tal discussão pode estar provocando transformações no modo de pensar e agir dos representantes empresariais. A proliferação de ações e projetos sociais e assistenciais, a criação de organizações não governamentais, institutos e fundações e a publicação de balanços sociais indicam estas mudanças, como mostra Gil (2002). Se num primeiro momento o foco é assistencial, em uma segunda fase a responsabilidade social passa a envolver a ação moral, ética e legal das empresas perante seus colaboradores, concorrentes, clientes, Estado e, enfim, toda a sociedade. Conforme afirma Tachizawa (2002), a consciência crescente em relação ao ambiente e as

demandas sociais e ambientais cada vez mais complexas apresentadas pela comunidade às organizações, levam os empresários a adotarem uma nova atitude frente a estas questões. Segundo ele, os consumidores do futuro darão importância especial ao comportamento social das empresas.

Com base nessas considerações, este artigo procura demonstrar aos gestores das empresas e à sociedade que pessoas com deficiências podem chegar a metas e resultados como outras sem nenhum tipo de deficiência, desde que a elas sejam oferecidos recursos técnicos e humanos, assim como identificar os meios que as empresas utilizam para incluir e facilitar o desempenho de pessoas portadoras de deficiência no trabalho. Mostrar que é necessário voltar uma parte das atenções da organização, principalmente do departamento responsável pelo RH, para procurar meios de incluir Portadores de Necessidades Especiais no trabalho, sem que essas corram riscos de serem constrangidas.

A metodologia deste trabalho se baseia em pesquisa exploratória e descritiva, utilizando visita ao campo e revisão bibliográfica, demonstrando que é importante tanto para as empresas quanto para a sociedade uma ação firme dos gestores para que essas pessoas gozem do seu direito como cidadão (SEVERINO, 2007). Este trabalho se propôs ao uso de técnicas qualitativas, para descrever e analisar o contexto gerencial da inclusão do PNE no ambiente organizacional, onde se fez um estudo exploratório com aplicação de entrevista junto a gestores e colaboradores, através de um estudo de caso único na região do Distrito Federal.

O objeto desta pesquisa foi a Rede de Varejo de frutas, legumes e verduras (FLV), do ramo alimentício e da iniciativa privada, Unidade de Brasília – DF. A Organização possui 114 funcionários ativos, sendo dois deles portadores de necessidades especiais. A empresa dispõe de um setor de Recursos Humanos, responsável pelo recrutamento, seleção, treinamento, seleção e acompanhamento de seus funcionários, incluindo as PCDs.

A principal questão analisada neste trabalho é como ocorre a contratação das pessoas com necessidades específicas de forma inclusiva e atendendo às necessidades da empresa. O objetivo da pesquisa é analisar a contratação de pessoas com necessidades específicas dentro de uma empresa.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Atualmente a diferença é um ponto comum a todo ser humano. Normalmente, em maior ou menor escala, características individuais podem gerar dificuldades na vida dos indivíduos. Tanto os portadores de deficiências menores, como as pessoas com deficiências mais complexas, devem fazer tratamentos específicos orientados por médicos e exigem cuidados específicos. Entretanto, cabe ressaltar que o termo deficiência é genérico, englobando toda e qualquer deficiência, seja ela física ou motora mental ou intelectual, sensorial ou múltipla, como observou Werneck (1997, p.21):

A sociedade para todos conscientes da diversidade da raça humana, estaria estruturada para atender as necessidades de cada cidadão, das maiorias às minorias, dos privilegiados aos marginalizados. Crianças, jovens e adultos com deficiência seriam naturalmente incorporadas à sociedade inclusiva, definida pelo princípio: todas as pessoas têm o mesmo valor.

Para os efeitos do Direito do Trabalho, a Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, de 1983, ratificada pelo Brasil define pessoa com deficiência como aquela "cuja possibilidade de conseguir, permanecer e progredir no emprego é substancialmente limitada em decorrência de uma reconhecida desvantagem física ou mental".

De acordo com o art. 3º, inc. I do DECRETO nº 3.298/99, define deficiência como "toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano". Deste modo, considera-se todo conjunto de deficiências, abrangendo as físicas, sensoriais (da

visão ou audição), mentais, de nascença ou adquirida em algum momento da vida, devido à doença ou acidente.

### 2.1. Conceitos Internacionalmente Utilizados

A concepção de deficiência tem se modificado no percurso histórico da humanidade. A cada época, é atribuído ao deficiente um lugar na sociedade: de uma determinação metafísica, passou-se para a orgânica, desta para a educacional e, nos últimos tempos, para o âmbito das determinações sociais. Omote (1999) concebe a deficiência como condição social que, embora sempre relacionada, a princípio, à diferença, é construída socialmente pela desvalorização por parte da audiência social.

Segundo Ribas (2003), a Organização das Nações Unidas aprovou em 9 de dezembro de 1975, em assembleia geral, a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, que diz em seu artigo:

[...] O termo 'pessoas deficientes' refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual normal, em decorrência de uma deficiência congênita, ou não, em suas capacidades físicas ou mentais (RIBAS, 2003, p. 10).

Omote (1999) afirma que as definições a respeito da deficiência costumam sofrer revisões frequentes. A Organização Mundial de Saúde (OMS, 1976), em sua IX Assembleia, apresentou pela primeira vez conceitos para três casos interligados:

- Deficiência (*disability*). A deficiência é definida como uma possível sequela, traduzida em perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária ou permanente.
- Incapacidade (*handicap*). A incapacidade é resultante da deficiência, e corresponde a qualquer redução ou falta de capacidades para exercer uma atividade dentro dos padrões considerados para realizar atividades ou desenvolver habilidades consideradas normais ao ser humano.

- Desvantagem (*disadvantage*) – ou impedimento (*impediment*). Desvantagem é a dificuldade ou impossibilidade da pessoa em desempenhar papel social condizente com sua idade, sexo e outros fatores sociais e culturais levados em conta neste caso.

## 2.2. Inclusão Social

A inclusão social segundo Sasaki (2008) é conceituada como um conjunto de meios e ações que luta pela limitação aos benefícios da vida em sociedade, instigada pela falta de origem geográfica, educação, idade, classe social, deficiência ou preconceitos raciais. Trata-se de um processo pelo qual a sociedade se adapta para permitir a participação das pessoas em todos os seus setores, inclusive daquelas pessoas com necessidades especiais, e estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade.

A inclusão social inicia pela oportunidade da inclusão escolar, pela própria questão da função escolar e do papel da educação. A legislação referente à obrigatoriedade de integrar alunos portadores de necessidades específicas (PNE) na escola precedeu à legislação sobre a integração no trabalho, em aproximadamente três décadas. A integração na escola começou a ser abordada em 1961, com a implantação da educação especial nas escolas regulares, enquanto a defesa de direitos no trabalho só foi abordada a partir de 1988, com a nova Constituição Brasileira. Acredita-se que essa lentidão da elaboração da legislação pertinente à inclusão de pessoas portadoras de deficiência no trabalho é um dos fatores que justificam a escassez de pesquisas. A opção pela inclusão social se deu pelo significado simbólico e social do trabalho. Um dos conceitos de cidadania implica num significado político e cultural de pertencimento à sociedade como cidadão capacitado. A inclusão no trabalho poderia garantir o suposto reconhecimento de capacitação a todo cidadão, inclusive as PNEs, o que aparentaria a aquisição do padrão básico de inclusão. Sposati (1997).

A inclusão social através da inserção no trabalho pela via do mercado formal também foi orientada pelo significado simbólico de se estar empregado formalmente. Santos (1998) apresenta o conceito de *cidadania regulada* que ressalta esse significado e a importância desse tipo de colocação para a nossa sociedade:

“Por cidadania regulada entendo o conceito de cidadania cujas raízes encontram-se, não em um código de valores políticos, mas em um sistema de estratificação ocupacional, e que, ademais, tal sistema de estratificação ocupacional é definido por forma legal. Em outras palavras, são cidadãos todos aqueles membros da comunidade que se encontram localizados em qualquer uma das ocupações reconhecidas definidas em lei” (Santos, 1998: 75).

Para definir as pessoas que estão fora das ocupações reconhecidas o autor utiliza a expressão *pré-cidadãos*, como se ainda não tivessem adquirido a cidadania. Segundo o autor, a regulamentação da cidadania passa pela regulamentação da profissão e pela aquisição de símbolos que a caracterizam, tais como a “carteira de trabalho”. A cidadania regulada é, portanto, restrita ao trabalhador e ao trabalhador de carteira assinada.

### 2.3. **Contratação De Pessoas Com Necessidades Especiais**

Segundo o Manual para contratação de PNE<sup>4</sup>, divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, os profissionais aptos para a contratação devem estar preparados para todas as fases da seleção, pois o contratante precisa estar convicto das limitações dos candidatos devido sua deficiência.

A equipe que efetua a seleção deve estar preparada para viabilizar a contratação desse segmento. Principalmente, precisa ter claro que as exigências a serem feitas devem estar adequadas às peculiaridades que caracterizam as pessoas com deficiência. Se isso não ocorrer vai ser exigido um perfil de candidato sem qualquer tipo de restrição, o que acaba por inviabilizar a contratação dessas pessoas. Como tal pode configurar uma espécie de fraude

---

<sup>4</sup> [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br); acesso em 10 de maio de 2019

contra a Lei de Cotas, que foi criada justamente para abrir o mercado de trabalho para um segmento que não consegue competir em igualdade de condições com as demais pessoas. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

O recrutamento e a seleção para os portadores de necessidade especiais cada dia mais está se adequando as particularidades dos candidatos com deficiência, nivelando o nível de competição dos candidatos sem inferiorizá-los.

Mesmo com limitações, o ser humano está sempre em busca de sua auto satisfação e integração na sociedade da qual faz parte. Porém, há muitas barreiras para os deficientes, em relação a este processo de inclusão, e geralmente, as pessoas com deficiência ficam à margem do convívio com grupos sociais, sendo privados de uma convivência cidadã. No Brasil, a Lei Federal nº 7853, de 24 de outubro de 1989<sup>5</sup>, assegura os direitos básicos dos portadores de deficiência, afirmando em seu artigo 8º constitui como crime punível com reclusão de 1 a 4 anos e multa, quem:

- Recusar, suspender, cancelar ou fazer cessar, sem justa causa, a inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, porque é portador de deficiência.
- Impedir o acesso a qualquer cargo público porque é portador de deficiência.
- Negar trabalho ou emprego, porque é portador de deficiência.
- Recusar, retardar ou dificultar a internação hospitalar ou deixar de prestar assistência médico-hospitalar ou ambulatoria, quando possível, a pessoa portadora de deficiência.

---

<sup>5</sup> Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – (CORDE)

- Deixar de cumprir, retardar ou frustrar, sem justo motivo, a execução de ordem judicial expedida na ação civil a que alude esta Lei.
- Recusar, retardar ou omitir dados técnicos indispensáveis à propositura da ação civil objeto desta Lei, quando requisitados pelo Ministério Público.

Porém, as empresas, de diversas formas, estão buscando atender as necessidades não só dos PNE's, mas sim da sociedade em geral.

Para Mader (1997) a deficiência profissional acontece mais na cabeça do gestor do que para a pessoa portadora de deficiência. Visto que se o Administrador conhecer a capacitação profissional da pessoa portadora de deficiência e alocar esse profissional no cargo cujo perfil respeite as suas limitações, certamente terá bons resultados. Isso vale também para as pessoas não portadoras de deficiência.

#### 2.4. **Lei de Cotas (8.213/91)**

A Lei de Cotas (Lei Nº 8.213 de 24 de julho de 1991 (Brasil 1991), que almeja garantir ao portador de deficiência dispositivos legais para um espaço no mercado de trabalho por via da empregabilidade, reservando um percentual de vagas nas empresas:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I – até 200 empregados.....	2%
II - de 201 a 500.....	3%
III – de 501 a 1000.....	4%
IV – de 1001 em diante.....	5%

### 3. METODOLOGIA

Foi feita uma pesquisa exploratória em uma Organização que permitisse ser alvo de estudo e pesquisa semiestruturada sobre a inclusão do PNE no

ambiente organizacional, onde o objetivo do estudo é descrever pontos de melhoria, apresentar a realidade de inclusão na empresa estudada.

O objeto da pesquisa é uma Rede de Varejo de frutas, legumes e verduras (FLV), do ramo alimentício e da iniciativa privada, Unidade em Brasília (DF) e a entrevista foi realizada com dois gestores do setor administrativo, dois encarregados supervisores e um colaborador parceiro de equipe das PCDs.

Os dados foram analisados pelo método qualitativo. A análise de conteúdo baseia-se na definição precisa dos objetivos da pesquisa. Segundo Marconi e Lakatos (2008), a análise de conteúdo se divide em: estabelecer unidade de análise, determinar as categorias de análises e selecionar uma amostra do material de análise.

#### 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados coletados foram analisados por meio de técnicas qualitativas do método de análise de conteúdo. Todo o conteúdo do questionário foi analisado e disponibilizado em questões abordadas, de acordo com os tópicos.

**Tabela 1: Treinamento**

TÓPICO 1. Você recebeu algum treinamento ou preparação para trabalhar com profissionais com deficiência?	A. Sim	B. Não	-
Total	0	5	-

Fonte: elaboração própria

Conforme apresenta a pesquisa representada no gráfico acima, todos os sujeitos alegaram não terem recebido nenhum teor de treinamento, capacitação ou mesmo sensibilização para trabalhar com PNEs. Nenhum setor ou nível hierárquico está amparado para uma inclusão efetiva e eficaz. Vargas & Abbad (2006) diz que as ações de treinamento são voltadas para a aquisição, modificação ou ampliação e desenvolvimento de habilidades, sejam elas motoras,

cognitivas ou interpessoais, dependendo do objetivo do treinamento a ser realizado. O desenvolvimento de pessoas também promove a aprendizagem de trabalhadores para que possam ajudar a organização no alcance de seus resultados, porém essa aprendizagem é voltada para o crescimento individual, propiciando um amadurecimento dos trabalhadores, sem uma relação direta com algum posto de trabalho. O treinamento, muitas vezes, é reconhecido como parte integrante do desenvolvimento de pessoas.

**Tabela 2: Mudança na equipe**

TÓPICO 2. Houve alguma mudança na equipe após a inclusão de um profissional com deficiência?	A. Sim	B. Não	-
Total	3	2	-

Fonte: elaboração própria

A maioria dos entrevistados afirmou que houve mudanças na equipe. Mudanças positivas e que vieram para agregar profissionalmente o desenvolver do trabalho diário. E 2 sujeitos disseram que não houve nenhuma mudança a ponto de ser relatada. Segundo Antonak & Livneh (1988), as atitudes daqueles que convivem com PcDs quando não favoráveis ou negativas, são barreiras sutis que limitam o sucesso da reabilitação, integração e independência das PcDs na sociedade. As atitudes não são algo observável ou mensurável, mas inferidas a a partir de observações do comportamento. São consideradas processos psicossociais latentes que se manifestam frente a estímulos específicos ou objetos referentes, sejam indivíduos, grupos, situações, eventos ou outros.

**Tabela 3: Tipos de mudanças**

TÓPICO 3. Se sim, quais foram às mudanças?	A. Aumentou a prevenção de perdas	B. Mais organização	C. Não opinaram
Total	2	1	2

Fonte: elaboração própria

A mudança que a maioria dos sujeitos relataram, aconteceu em nível de desempenho da equipe com a chegada do profissional com deficiência. Melhorou o ganho em produtividade e em prevenção de perdas, a organização do setor também merece destaque. Fonseca (1997), afirma que a exclusão da pessoa com deficiência faz com que essa classe valorize a condição de indivíduo empregado, mais que os profissionais sem deficiência e este fator reflete no desempenho da equipe que busca sempre o melhor desempenho pelo exemplo do PNE. afirma que a atitude negativa é aquela que foca a deficiência como tragédia pessoal, em que a passividade e a dependência de outras pessoas se fazem presentes.

**Tabela 4: Facilidade de relacionamento com PNE**

TÓPICO 4. Tem facilidade de relacionamento com o profissional com deficiência?	A. Sim	B. Não	-
Total	3	2	-

Fonte: elaboração própria

A maioria dos sujeitos afirmaram não ter problemas de relacionamento com os profissionais com deficiência. Os demais sujeitos que apontaram problema de relacionamento atribuiu esse fato a dificuldade de comunicação, devido ao tipo de deficiência do colaborador incluído na equipe. Firjam (2003), diz que as dificuldades de relacionamento entre PNEs e os típicos podem ser minimizados por boas políticas de gestão a inclusão e em alguns casos por ações que melhorem a adaptação do colaborador ao ambiente de trabalho.

**Tabela 5: Importância de contratar PNE**

TÓPICO 5. Considera importante para a empresa a contratação de profissionais com deficiência?	A. Sim	B. Não	-
Total	5	0	-

Fonte: elaboração própria

Todos os sujeitos que participaram da pesquisa consideram importante para a empresa a contratação de PNEs. Essa importância foi atribuída a três principais motivos: direito de igualdade e contribuir para a inclusão social dessa classe. É notório a consciência dos colaboradores com relação a importância da diversidade dentro da empresa. Conforme Milkovich e Boudreau (2000), uma organização que valoriza a diversidade cria um ambiente que respeita e apoia os colaboradores com formação não tradicional fazendo com que eles possam contribuir com todo o seu potencial. Um contingente de pessoal mais diversificado e abrangente trás para a organização uma base de experiência mais ampla e rica, podendo até ampliar o potencial criativo da organização.

**Tabela 6: Nível de comprometimento e motivação com PNE**

TÓPICO 6. Na sua opinião, qual o nível de comprometimento e motivação do profissional com deficiência com o trabalho?	A. Normal	B. Alto	-
Total	2	3	-

Fonte: elaboração própria

A maioria dos sujeitos considera o comprometimento e motivação dos PNEs alto. Esse resultado conquista-se com um clima organizacional favorável, também é possível obter ganhos de produtividade, se as pessoas com deficiência estiverem devidamente inseridas nas funções onde possam ter um bom desempenho. O diverso trás para a empresa a possibilidade de ver novas oportunidades no seu negócio, além de prepará-la para demandas específicas de diferentes universos que incorpora. ETHOS (2002).

**Tabela 7: O que facilita o relacionamento**

TÓPICO 7. Na sua opinião o que mais FACILITA o relacionamento com os profissionais com deficiência?	A. Prestativo e interessado	B. Comunicativo	C. Não opinaram
Total	2	1	2

Fonte: elaboração própria

A maioria dos sujeitos afirma que são atenciosos e prestativos e essas características promovem a solidariedade entre os profissionais dentro da equipe, facilitando o relacionamento na convivência profissional. Clemente (2003), diz que as empresas podem aproveitar muito as pessoas com deficiência no meio do trabalho, elas terão necessidade de apoio e também darão um retorno a toda ajuda recebida, assim os trabalhadores que estão a sua volta se sentirão mais úteis. Um número expressivo de sujeitos não definiu um fator específico que facilite o entrosamento no convívio com o PNE.

**Tabela 8: O que dificulta o relacionamento com o PNE**

TÓPICO 8. Na sua opinião o que mais DIFICULTA o relacionamento com os profissionais com deficiência?	A. Limitar algumas tarefas	B. Comunicação	C. Não opinaram
Total	1	3	1

Fonte: elaboração própria

A maior parte dos sujeitos apontaram o tipo de deficiência como aspecto dificultador, mesmo levando em consideração que os PNEs não possuem limitações severas.

A comunicação foi referida por boa parte dos sujeitos, pois um dos PNE não é oralizado, possui somente a linguagem de sinais (Libras), mas nenhum colaborador dentro da organização dispõe dessa linguagem em nível básico. Segundo Fávero (2004) Deficiência é uma limitação significativa física, sensorial ou mental e não se confunde com incapacidade. A incapacidade para alguma coisa (andar, subir escadas, ver, ouvir, etc.) é uma consequência a deficiência que deve ser vista de forma localizada, pois não implica em incapacidade para outras atividades. ETHOS (2002)<sup>6</sup> complementa dizendo que, para um portador de deficiência auditiva, por exemplo, não se deve restringir suas possibilidades de

---

<sup>6</sup> O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência /coordenação Marta Gil. – São Paulo: Instituto Ethos, 2002

trabalho a lugares barulhentos. Na verdade, esses locais podem até ser contraindicado, pode levar a perda do resíduo auditivo da pessoa.

A outra observação feita, foi relativo a limitar algumas tarefas, devido ao PNE ter o déficit do movimento de uma das pernas. Carvalho (2008) diz, que o trabalho contribui para a confiança e autoestima do profissional com deficiência, pois através do trabalho o profissional tem acesso ao aprendizado, aprimoramento e remuneração.

**Tabela 9: Comentário sobre os PNEs**

TÓPICO 9. Existe algum comentário que você queira fazer sobre a inclusão de profissionais com deficiência nas organizações?	A.	B.	C.
	São capazes de exercer qualquer função	Acabar com o preconceito	Não opinaram
Total	3	1	1

Fonte: elaboração própria

Neste tópico, os sujeitos se manifestaram de forma natural e receptivos a classe de deficientes. A maioria tem como primeira afirmação dizer que são capazes de exercer qualquer função dentro da empresa e destacam ainda a igualdade de direitos. Santiago (2005) afirma que as necessidades das empresas, que participam de um mercado cada vez mais competitivo, exigem uma formação adequada de seus colaboradores, que já entenderam que para ter uma oportunidade de trabalho, as pessoas com deficiência precisam estar qualificadas de acordo com a conformidade do mercado atual.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Esta investigação demonstra que o processo de gerenciamento na contratação de pessoas com necessidades especiais ainda tem muito para avançar na questão da integração da pessoa deficiente. É necessário mudar o foco da análise, hoje direcionado para as pessoas portadoras de deficiência, para as empresas. É necessário, sim, conhecer e definir a pessoa portadora de

deficiência do ponto de vista médico, psicológico, pedagógico e sociológico para que possam ser desenvolvidos trabalhos visando à sua recuperação física ou sensorial ou, então, para que, na impossibilidade de recuperação total, possam ser desenvolvidos mecanismos que permitam o desenvolvimento de habilidades para o trabalho. Por outro lado, é necessário conhecer profundamente quem irá absorver a força de trabalho da pessoa portadora de deficiência para que se possa desenvolver um trabalho de profissionalização adequado às suas necessidades.

Pode-se identificar na empresa estudada que ainda fazem o recrutamento e seleção do pessoal com deficiência só para cumprir a lei, embora tenha sido declarado que esse tipo de contratação seja de extrema relevância para o gestor da unidade, que promoveu a integração mesmo antes de atingir o número necessário para o cumprimento da Lei, inserido deficientes na empresa. O Setor de Recursos Humanos vê a inserção e não a inclusão do deficiente, talvez até mesmo por falta de conhecimento da desinência das palavras.

Este trabalho se deparou com uma limitação, pois as análises foram realizadas, somente com as informações colhidas pelos gestores e parceiros dos deficientes, pois foi negado ao entrevistador um contato com os PNEs, por parte do setor responsável pelo acompanhamento da coleta de informações (RH) para o estudo de caso. Informações que seriam de extrema relevância, uma vez que a visão dos deficientes tem que ser levada em consideração. Houve uma resistência muito grande por parte do RH em ceder os colaboradores para a entrevista, privou não somente o acesso aos deficientes, mas também aos outros líderes e parceiros, talvez por não haver um processo de inclusão pré-estabelecido.

Para melhorar o gerenciamento desse processo são necessárias medidas como: conscientização junto aos demais funcionários da importância do portador de deficiência no trabalho, sob argumento que indica os benefícios que eles trarão como exemplo da diversificação no local de trabalho e superação frente às

limitações encontradas; oferecer treinamento empresarial com vistas a combater a falta de preparo e escolaridade dos deficientes; desenvolver e implantar ações de valorização da diversidade nas empresas, princípio norteador da Responsabilidade Social Empresarial, determinando práticas de gestão e de relacionamento com públicos de interesse. Esse trabalho pode ser feito através de palestras, workshops, vivenciais e/ou campanha de comunicação; formação de um comitê de inclusão, composto por funcionários das áreas de Recursos Humanos, segurança e medicina do trabalho, jurídico e responsabilidade social.

Percebe-se que o processo de conscientização e sensibilização poderá resultar na melhoria da imagem da empresa junto à sociedade e na diminuição da segregação do portador de necessidades especiais na sociedade, possibilitando, ao mesmo tempo, o crescimento individual e cultural da organização. Além do mais, as barreiras para a inclusão de deficientes talvez estejam mais na mente das pessoas do que em problemas efetivos.

## REFERÊNCIAS

- Antonak, R. F., & Livneh, H. (1988). *The measurement of attitudes toward people with disabilities*. Illinois: Charles C. Thomas.
- Clemente, C. A. (2003). *Trabalho e inclusão social de portadores de deficiência*. 1. Ed. Osasco: Editora Peres.
- Fávero, E. A. G. (2004). *Direito das pessoas com deficiência: Garantia de igualdade na diversidade*. Editora WVA, Rio de Janeiro.
- Firjan (2003). *Elimine o preconceito: contrate profissionais portadores de deficiência*. Disponível em: [www.firjan.org.br/downloads/wise.pdf](http://www.firjan.org.br/downloads/wise.pdf) acesso em 19/07/2018
- Fonseca, R. T. M. (2005). *A sociedade inclusiva e a cidadania das pessoas com deficiência*. Curitiba: Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região, 2005. Disponível em: <http://www.mi.gov.br/>. acesso em 19/07/2017
- Gil, M. (2002). *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. São Paulo: Ethos.

Mader, G. (1997). *Integração da pessoa portadora de deficiência: a vivência de um novo paradigma*. In: MANTOAN, Maria Tereza Edlér. A integração de pessoas com deficiência. São Paulo: Memnon.

Marconi, M.A.; Lakatos, E. M. (2008). *Técnicas de pesquisa*. São Paulo: Atlas, 2008, 277p.

Milkoich. G. T.; Boudreu. J. W. (2000). *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Atlas.

Omote, S. (1999). *Normatização, integração, inclusão*. *Ponto de Vista*, v.1, n.1, jul./dez.

Ribas, J. B. C. (2003). *O que são deficientes*. São Paulo: Brasiliense.

Santiago, A. L. (2005). Buscando explicações para as dificuldades de ensino e aprendizagem na alfabetização. *Caderno do professor*. Belo Horizonte, nº 12, dezembro.

Santos, W. G. (1998). A práxis liberal e a cidadania regulada”, in W. G. Santos. *Décadas de espanto e uma apologia democrática*, Rio de Janeiro, Rocco.

Sasaki, R. (2008). *Inclusão: Construindo uma sociedade para todos*. 8ª ed. Rio de Janeiro. WVA.

Severino, A. J. (2007). *Metodologia do Trabalho Científico*. São Paulo: Cortez.

Sposati, A. (1997). Mínimos sociais e seguridade social: uma revolução da consciência da cidadania. *Serviço Social e Sociedade*, 18(55), 9-39.

Tachizawa, T. (2002) *Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa: estratégias de negócios focadas na realidade brasileira*. São Paulo: Atlas.

Vargas, M. R. M., & Abbad, G.S. (2006). *Bases conceituais em treinamento, desenvolvimento e educação – TD&E*. In J. E. Borges- Andrada, G. S. Abbad, & L. Mourão (Orgs.). *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas*. Porto Alegre, RS: Artmed.

Werneck, C. (1997). Ninguém mais vai ser bonzinho na sociedade inclusiva. Rio de Janeiro, WVA.