



**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE SUMARÉ – FATEC SUMARÉ
CURSO DE TECNOLOGIA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
TRABALHO DE GRADUAÇÃO II**

TATIANI DOS SANTOS SARTORI NOGUEIRA

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PCD) DENTRO
DA ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL**

**SUMARÉ
Dezembro, 2021**



**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE SUMARÉ – FATEC SUMARÉ
CURSO DE TECNOLOGIA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
TRABALHO DE GRADUAÇÃO II**

TATIANI DOS SANTOS SARTORI NOGUEIRA

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PCD) DENTRO
DA ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL**

Trabalho de Graduação desenvolvido em cumprimento à exigência curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Fatec de Sumaré, sob a orientação da prof.^a Ma. Luciana Ramos de Souza.

**SUMARÉ
Dezembro, 2021**

TATIANI DOS SANTOS SARTORI NOGUEIRA

A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PCD) DENTRO DA ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL

Trabalho de graduação apresentado como exigência para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de Sumaré.

Sumaré, 30 de **Dezembro** de 2021.

Banca Examinadora:

Luciana Ramos de Souza (Presidente)
Professora Mestra
Fatec Sumaré

Maria Alice Ximenes Cruz (membro)
Professora Doutora
Fatec Sumaré

Maria Adelina Pereira (membro)
Professora Mestre
Fatec Sumaré

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha família em especial aos meus pais Marileide e Dercival, ao meu marido Henrique e minha filha Nicolle. Também dedico aos professores, educadores e a todos os profissionais da área de Gestão Empresarial.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus, pela saúde, pela capacidade, e por sempre me acompanhar em todos os objetivos de vida. A minha família, professores e amigos que me incentivaram, que compreenderam meus momentos de ausência para total dedicação a esse trabalho.

A professora Luciana Ramos de Souza pelo incentivo e amizade, pela dedicação e paciência dispensada à orientação no desenvolvimento deste trabalho.

À Secretaria de Graduação da FATEC - Sumaré, pelo apoio, e principalmente, pela amizade demonstrada pelas secretárias.

Por fim, agradeço aos meus professores pelas orientações e por todo apoio técnico, que compartilharam os seus conhecimentos para formar profissionais éticos e responsáveis, indispensáveis para a efetivação desse trabalho.

EPÍGRAFE

“Que os vossos esforços desafiem as impossibilidades, lembrai-vos de que as grandes coisas do homem foram conquistadas do que parecia impossível.”

Charles Chaplin

RESUMO

Há muitos anos as PcD (Pessoas Com Deficiência) lutam para garantir o seu direito de viver com igualdade dentro da sociedade. Apesar de toda a sua luta, o preconceito e a falta de informação são ainda os seus maiores obstáculos. Com a chamada Lei de Cotas (lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991), criada para assegurar a inclusão no mercado de trabalho de PcDs, fica estabelecido que empresas com mais de 100 empregados devem destinar vagas para beneficiários reabilitados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e pessoas com deficiência.

Apesar de um marco importante na luta pela inclusão social de pessoas com deficiência, ainda hoje, 30 anos depois, algumas empresas ainda insistem em descumprir a legislação e perpetuar a discriminação e a irresponsabilidade social. É de entendimento comum que a maioria das PcDs pode exercer uma vida profissional normal, e assim como qualquer outro ser humano precisam ser respeitados enquanto cidadãos convivendo em uma sociedade livre de preconceitos e que possam ser valorizados.

Este trabalho apresenta os resultados de uma pesquisa sobre cultura organizacional inclusiva, ou seja, do conjunto de crenças, valores e normas que influenciam os comportamentos dos colaboradores de modo a propiciar a inclusão de empregados PcD. E de que forma o tratamento indevido e o descaso em relação a esses profissionais podem acarretar prejuízos as empresas e a sociedade. A deficiência pode impor algumas condições, de formas e graus variados, porém não impede que a PcD apresente resultados e atinja as metas propostas pelo cargo que ocupa.

Palavras – chaves: Recursos Humanos, Organizações, Inclusão.

ABSTRACT

PwD (People With Disabilities) have been fighting for many years to guarantee their right to live with equality within society. Despite all their struggle, prejudice and lack of information are still their biggest obstacles. With the so-called Quota Law (Law No. 8,213 of July 24, 1991), created to ensure the inclusion of PwDs in the labor market, it is established that companies with more than 100 employees must allocate vacancies to rehabilitated beneficiaries of the National Institute of Social Security (INSS) and people with disabilities.

Despite an important milestone in the struggle for the social inclusion of people with disabilities, even today, 30 years later, some companies still insist on breaking the law and perpetuating discrimination and social irresponsibility. It is a common understanding that most PwDs can have a normal professional life, and like any other human being they need to be respected as citizens living in a society free from prejudice and who can be valued.

This paper presents the results of a survey on inclusive organizational culture, that is, the set of beliefs, values and norms that influence the behavior of employees in order to promote the inclusion of PwD employees. And how the undue treatment and disregard for these professionals can cause harm to companies and society. Disability may impose some conditions, in different ways and degrees, but it does not prevent the PwD from presenting results and achieving the goals proposed by the position they occupy.

Key-words: Human Resources, Organizations, Inclusion.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BPC – Benefício da Prestação Contínua

CID – Classificação Internacional de Doença

CIDID - Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens

CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde.

DAE - Departamento de Água e Esgoto.

DOSVOX - Programa de Computador para Auxiliar Deficientes Visuais.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

LIBRAS - Língua Brasileira de Sinais

OMS - Organização Mundial de saúde.

ONU – Organização das Nações Unidas

PCD – Pessoa Com Deficiência.

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
1.1 Problemática de estudo	12
1.2 Objetivos	14
1.2.1 Geral	14
1.2.2 Específicos	14
1.3 Justificativa	14
1.3.1 Lei de Cotas	17
1.4 Metodologia	18
2. REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1 Pessoa com deficiência e inclusão social	19
2.2 Diversidade e inclusão nas organizações	24
2.3 A resistência a inclusão e a diversidade no âmbito da cultura organizacional	26
2.4 Estratégias para produzir acessibilidade nas organizações	28
3. ANÁLISE DOS DADOS	30
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
ANEXO 1 – QUESTIONÁRIO 1	42
ANEXO 2 – QUESTIONÁRIO 2	44
APÊNDICE A - RELATÓRIO DAS ATIVIDADES E CARGA HORÁRIA DO TG II	45

1. INTRODUÇÃO

Este Trabalho de Graduação visa, através de análises de dados e da Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91), analisar como as pessoas portadoras de deficiência tem seus direitos avaliados e garantidos dentro das organizações, uma vez que ainda persiste o preconceito nas contratações de deficientes, que nem sempre são pessoas incapacitadas. As empresas acabam criando barreiras a essas pessoas, impedindo assim o crescimento profissional, esquecendo que elas (dependendo do grau de deficiência) são também capazes de planejar, organizar, dirigir e controlar uma empresa.

Para a análise dos dados coletados baseia-se em pesquisa bibliográfica a respeito dos conceitos básicos de diversidade e inclusão nas organizações, além de pesquisarmos a legislação atual a fim de compreender como se dá a inclusão de pessoas com deficiência no âmbito social.

Os dados da Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91) permite delimitar a participação e inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e assim compreender a importância da diversidade e da inclusão no ambiente organizacional.

No primeiro capítulo deste trabalho são introduzidos os conceitos chave da pesquisa, identificando nosso problema de estudo, objetivos, justificativa e metodologia utilizada para coleta e análise de dados.

O segundo capítulo trata do referencial teórico adotado que permite verificar o estado do problema pesquisado, sob o aspecto teórico e de outros estudos e pesquisas já realizados. Divide-se o capítulo nos seguintes temas: a pessoa com deficiência e sua inclusão no âmbito social; conceitos básicos de diversidade e inclusão nas organizações; a resistência a inclusão e a diversidade no âmbito da cultura organizacional; e as estratégias para produzir acessibilidade nas organizações.

No terceiro capítulo é dedicado a análise dos dados empíricos obtidos e a comparação com as bases teóricas pesquisadas, a fim de avaliar a efetividade de intervenções de diversidade.

1.1 Problemática de estudo

O processo de inclusão de pessoas com deficiência na sociedade lentamente vem se tornando uma realidade. A necessidade da autonomia e a melhoria da qualidade de vida de PcDs no mercado de trabalho também vem se processando entre os setores sociais. A lei de cotas para PCDs, oficialmente chamada de Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91), estabelece que empresas com cem ou mais empregados preencham uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência. A reserva de vagas depende do número total de empregados que a empresa tem. Outro marco importante para o mercado de trabalho para PCD é o Estatuto da Pessoa com Deficiência (13.146/05), que garantiu a igualdade de direitos. Nesse sentido, os deficientes poderiam competir por uma vaga de emprego em equivalência com os profissionais sem deficiência.

O mercado de trabalho para pessoas com deficiência vem apresentando uma crescente demanda, principalmente devido à Lei de Cotas, que exige a contratação imediata deles nas empresas. Porém, a legislação que estabelece a inclusão de PcDs no mercado de trabalho ainda é praticada pela maioria das empresas somente com intuito de “bater a cota”, o que nos leva a entender que as empresas ainda não possuem uma cultura organizacional inclusiva. E, portanto, possivelmente a PcD não terá o rendimento esperado. Assim, não se trata apenas de dar emprego para deficientes. É imprescindível respeito, que inclui acessibilidade, condutas adequadas no ambiente de trabalho, cargos adequados e salários compatíveis.

Um levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) define o perfil da deficiência no Brasil e aponta que 8,4% da população brasileira acima de 2 anos – o que representa 17,3 milhões de pessoas – tem algum tipo de deficiência. A mesma pesquisa detalha que dessa população: 3,8% apresentam deficiência física nos membros inferiores; 2,7% nos membros superiores; 3,4% possuem deficiência visual; e 1,1%, deficiência auditiva. Já 1,2% – ou 2,5 milhões de brasileiros – tem deficiência intelectual. Sendo que maioria da população com algum tipo de deficiência é formada por mulheres (9,9%).

O mesmo levantamento do IBGE indica também como um obstáculo a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Apenas 28,3% delas em idade de trabalhar (14 anos ou mais de idade) se posicionam na força de trabalho brasileira. Entre as pessoas sem deficiência, o índice sobe para 66,3%.

A legislação favorável ao trabalhador PcD é fundamental para a inserção desses profissionais no mercado de trabalho, já que antes não eram vistos como pessoas capazes de realizar tarefas. Porém, outro benefício garantido pela constituição Federal de 1988, o Benefício da Prestação continuada (BPC), soma-se como fator complicador nessa relação emprego e deficiência. O BPC consiste no pagamento de um salário-mínimo mensal a pessoas com 65 anos de idade ou mais e a pessoas com deficiência incapacitante para vida independente e para o trabalho (em ambos os casos o benefício é válido somente para famílias com renda per capita inferior a $\frac{1}{4}$ do salário-mínimo). Ainda que se firme como direito social, especula-se que tal benefício desestimule o trabalho entre seus beneficiários.

Pode-se entender então, que embora a diversidade no mercado brasileiro de recursos humanos seja um fato, a inclusão nos seus diversos níveis: do profissional que aí atua, nas políticas organizacionais ou na sua interação com a sociedade em geral, ainda necessita de muitos esforços. De acordo com Zanelli (2004, p. 478) “Inclusão significa que os membros de todos os grupos são tratados de forma justa, sentem-se incluídos, têm igualdade de oportunidades e são representados em todas as funções e níveis organizacionais.”

Por outro lado, muitas vezes as empresas ficam receosas em contratar uma PcD, devido principalmente à falta de informação, tanto sobre a real qualificação do profissional PcD, como pela falta de capacidade adaptativa empresarial em lidar com as deficiências pessoais. Assim, o empresário torna-se o responsável em incluir e, muitas vezes, ele não tem preparo para lidar com essa situação.

Diante do exposto, o presente estudo buscará responder os seguintes questionamentos: Como a cultura organizacional das empresas tem se adaptado ao processo de inclusão de pessoas com deficiência? Que adaptações (procedurais, atitudinais, educacionais, de gestão e estratégicas) se evidenciam para efetivar o processo inclusivo? O que as empresas têm levado em consideração ao realizar a contratação? Qual o posicionamento das PcDs frente ao mercado de trabalho?

Pode-se deduzir que as adaptações ainda estão muito aquém do desejável e o processo de inclusão enfrenta mais obstáculos do que os previstos inicialmente. Este trabalho, portanto, parte da necessidade de discussão dos aspectos mais relevantes desse cenário, que envolve, deficiência, estigma, preconceito e mercado de trabalho.

1.2 Objetivos

1.2.1 Geral

A crescente demanda do mercado de trabalho para PcD, devido à exigência de contratação imediata da Lei de Cotas nº 8.213/1991, nos levou a refletir sobre as dificuldades encontradas no mercado de trabalho para a inclusão de PcDs. Assim, o objetivo geral deste trabalho é pesquisar e estudar o processo de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações, visando compreender que tipo de processos podem contribuir para efetivar o processo inclusivo.

1.2.2 Específicos

- a) Descrever os conceitos básicos de diversidade e inclusão nas organizações;
- b) Pesquisar a legislação atual e compreender como se dá a inclusão de pessoas com deficiência no âmbito social;
- c) Delimitar a participação e inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho; através de análises de dados e da Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91);
- d) Compreender a importância da diversidade e de inclusão no ambiente organizacional;
- e) Identificar possíveis intervenções em diversidade e inclusão nas organizações e estabelecer os benefícios e as vantagens da inclusão de pessoas com deficiência nas empresas;
- f) Avaliar a efetividade de intervenções de diversidade.

1.3 Justificativa

De acordo com o dicionário Prático de Língua Portuguesa de Dermival Ribeiro Rios (1998), incluir quer dizer “fazer parte, encerrar, fechar (dentro de alguma coisa), compreender, abranger, envolver, implicar, inserir e introduzir”, ou seja, Inclusão é o efeito de incluir.

A inclusão social das pessoas com deficiências significa torná-las participantes da vida social, econômica e política, assegurando o respeito aos seus direitos na Sociedade, do Estado e do Poder Público. A inclusão é um processo que acontece gradualmente, com avanços e retrocessos isto porque os seres humanos são de natureza complexa e com heranças antigas, têm preconceitos e diversas maneiras de entender o mundo.

Assim sendo, torna-se difícil terminar com a exclusão e mesmo existindo leis contra ela, não são leis que vão mudar, de um dia para o outro, a mentalidade da sociedade assim como, o seu preconceito.

De acordo com o site Educar¹ as sociedades antigas não aceitavam a deficiência, provocando uma exclusão quase total das pessoas portadoras desta. As famílias chegavam mesmo a escondê-las da convivência com outros, isolando-as do mundo. Felizmente, o mundo desenvolveu levando a uma maior aceitação da deficiência devido ao aparecimento de novos pensamentos e mentalidades. Estas transformações aconteceram, em grande maioria, no final do século XIX e começo do século XX na Revolução Industrial, com o aparecimento do interesse pela educação nos países desenvolvidos. Esse interesse provocou o início do atendimento aos deficientes, bem como o aparecimento da educação especial destinada a um movimento de inclusão escolar e social.

Assim a sociedade aprendeu a ser mais inclusiva compreensiva e solidária com a deficiência. Hoje, as crianças com deficiência frequentam a escola, saem a rua, brincam, vivem como uma criança dita “normal”. No entanto, ainda temos um longo caminho a percorrer para que todas as pessoas se sintam integradas e apoiadas por todo o mundo.

Vários países já criaram leis que protegem os deficientes e que os incluem na sociedade. Um deficiente deve ser considerado um cidadão, isto é, um indivíduo que pode gozar dos seus direitos civis, políticos, econômicos e sociais de uma sociedade assim como deve cumprir os seus deveres para com esta. Um cidadão deve ter dignidade, ter honra e ser respeitado por qualquer outro, ou seja, todos os deficientes têm direito a ser respeitados, pois também são cidadãos.

Mas ainda existe um grande desconhecimento pelo público em geral sobre quem são as PcDs e o tamanho do seu potencial. Assim também acontece no

¹ Disponível em <<https://educar-e-uma-arte.webnode.com/inclus%C3%A3o-social/>> Acesso: 16 mar. 2021

momento da inserção de deficientes no mercado de trabalho. A partir da implementação da Lei de Cotas, que exige que as empresas preencham uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência, essas viram-se apresentadas a um novo paradigma. Como resultado dessa nova realidade, uma barreira de incertezas a serem rompidas tanto pela PcD quanto pelos gestores organizacionais se estabeleceu.

Assim, "[...] a lei acabou sendo um importante instrumento de reivindicação dos direitos da pessoa com deficiência, mas ela por si só não irá resolver os problemas que essa população terá de enfrentar para chegar ao mercado de trabalho." (TAKANA; MANZINI, 2005, p. 275). A dificuldade da pessoa com deficiência no mercado de trabalho não tem relação tanto com a falta de leis e fiscalização, mas principalmente com a carência de ações e recursos que viabilizem o que a lei institui.

[...] contratar uma pessoa com deficiência só para cumprir uma lei, sem remover os obstáculos existentes no caminho que ela terá que percorrer para buscar um trabalho, acabará colaborando para criar o estigma que ela não possui competência para disputar o mercado competitivo. (TAKANA; MANZINI, 2005, p. 292).

Num país tão instável economicamente como o Brasil, com um quadro alarmante de desemprego, aliado a desinformação e principalmente ao preconceito, produzem um ambiente muito desfavorável a absorção da mão-de-obra PcD pelas empresas. A atitude negativa que a sociedade estabelece em relação a esses indivíduos que ela considera diferentes e incapazes, fruto das concepções distorcidas construídas ao longo de nossa história, precisa ser desconstruída.

As limitações da pessoa com deficiência se tornam o princípio que visa inseri-la no mundo do trabalho e não propriamente as suas reais potencialidades e necessidades. "Em que condições um funcionário poderá ser admitido em uma empresa se, de antemão, ele pode correr o risco das próprias pessoas que irão recebê-lo não acreditar no seu potencial para o trabalho? (TAKANA; MANZINI, 2005, p. 275). Portanto, a culpa de qualquer insucesso, que porventura vier a ocorrer com essa população no ambiente de trabalho, acabará sempre recaindo sobre a pessoa com deficiência e não nas condições que foram estabelecidas a ela.

Dessa forma, esse trabalho justifica-se pela urgência do debate e produção de conhecimento sobre a inclusão no contexto organizacional, de modo que possamos compreender a diversidade e geri-la, obtendo, assim, o máximo de vantagens tanto

do ponto de vista dos empregadores quanto da pessoa com deficiência, e deste modo, para a sociedade brasileira.

1.3.1 Lei de Cotas

A lei de cotas exige que as empresas reservem uma cota no número de empregados para deficientes.

O site Vagas fala exatamente como funciona, a lei de cotas para PCDs, oficialmente chamada de Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91), estabelece que empresas com cem ou mais empregados preencham uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência.

A reserva de vagas depende do número total de empregados que a empresa tem. Por exemplo, empresas que tenham entre 100 e 200 empregados, devem reservar 2% das vagas a PCDs. Já empresas que tenham mais de 1000 empregados, precisam fazer uma reserva de 5% dos cargos.

Abaixo segue a porcentagem de vagas reservadas a PCDs de acordo com o número total de empregados da empresa:

- Até 200 funcionários..... 2%
- de 201 a 500 funcionários..... 3%
- de 501 a 1000 funcionários..... 4%
- de 1001 em diante funcionários.. 5%

Seguindo a lei de cotas para PCD, as empresas devem promover a inclusão de deficientes no mercado de trabalho, abrindo e reservando vagas para empregar pessoas com deficiência.

As empresas estão se esforçando mais para cumprir as cotas. Além disso, quer dizer que ainda há oportunidades abertas para pessoas com deficiência que estejam em busca de uma vaga. É claro que ainda há um longo caminho a ser percorrido para incluir de fato as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, especialmente em relação ao entendimento das próprias empresas em relação às deficiências.

Em 2018 o valor da multa para cada vaga não preenchida é de R\$ 2.331,32, podendo chegar a um total R\$ 233.130,50, conforme o enquadramento da empresa, além de outros acréscimos a cargo do Auditor Fiscal.

A lei de cotas se aplica a pessoas com deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla, seja ela visível ou não no ambiente de trabalho. Sua condição de pessoa com deficiência pode ser comprovada por meio de laudo médico e Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS.

Segundo a lei, é considerada pessoa com deficiência quem tem limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

- Deficiência Física;
- Deficiência Auditiva;
- Deficiência Visual;
- Deficiência Mental;
- Deficiência Múltipla.

1.4 Metodologia

Para analisar o fenômeno da inclusão nas organizações, realizou-se uma abordagem qualitativa buscando compreender os fenômenos a partir de sua explicação e motivos. Tal pesquisa tem caráter exploratório efetivado por meio de uma revisão bibliográfica com a finalidade de conceituar os termos da pesquisa, além de uma pesquisa documental, feita através da análise da Lei de Cotas que nos auxiliou a identificar as bases legais e programas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Uma análise mais profunda dos dados coletados através de um estudo de campo, por meio do questionamento direto com pessoas relevantes nas empresas DAE (Departamento de Água e Esgoto), e na italiana Magneti Marelli, com filial na cidade de Hortolândia/SP, que permitiu a autora extrair dados e informações diretamente da realidade da organização de modo que pudemos mapear práticas e políticas adotadas pelos empregadores e as questões relativas ao acesso e à permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico da presente pesquisa foi estruturado a partir de quatro tópicos:

1. a pessoa com deficiência e sua inclusão no âmbito social;
2. conceitos básicos de diversidade e inclusão nas organizações;
3. a resistência a inclusão e a diversidade no âmbito da cultura organizacional;
4. estratégias para produzir acessibilidade nas organizações.

2.1 Pessoa com deficiência e inclusão social

A Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIDID), elaborada pela Organização Mundial de Saúde (OMS), em 1989, definiu deficiência como toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica. Já a incapacidade, como toda restrição ou falta - devida a uma deficiência - da capacidade de realizar uma atividade na forma ou na medida que se considera normal para um ser humano. E a desvantagem como uma situação prejudicial para um determinado indivíduo, em consequência de uma deficiência ou uma incapacidade, que limita ou impede o desempenho de um papel que é normal em seu caso (em função da idade, sexo e fatores sociais e culturais). (NUBILA; BUCHALLA, 2008).

A OMS agora tem duas classificações de referência para a descrição dos estados de saúde: a CID-10 e a CIF12. As condições ou estados de saúde propriamente ditos (doenças, distúrbios, lesões etc.) são classificados principalmente na CID-10 (classificação Internacional de Doenças). Já a funcionalidade e incapacidade associadas aos estados de saúde são classificadas na CIF8 (Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde). A versão final da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, foi disponibilizada em novembro de 2003.

A CIF, como uma classificação que se propõe a retratar os aspectos de funcionalidade, incapacidade e saúde das pessoas, o que pode ser entendido como um objetivo geral, adquire um caráter multidisciplinar, com possibilidade de aplicação em todas as culturas e trazendo pela primeira vez a incorporação dos aspectos de contexto. Isto a torna um instrumento bem mais complexo que a CID, o que faz com que exija um maior detalhamento. (NUBILA; BUCHALLA, 2008, p. 327).

A CIF é uma grande fonte de termos relevantes, conceitos e relações necessárias para o desenvolvimento de terminologias formais, e assim oferece um importante ponto de partida o desafio de conceituar PcD. A proposta da CIF não define quem é deficiente e quem não é; em vez disso, reconhece aspectos e graus de deficiência ou incapacidade ao longo de toda a população.

De acordo com NUBILA e BUCHALLA (2008, p. 330), são as seguintes as definições dos componentes da CIF:

- Funções Corporais: são as funções fisiológicas ou psicológicas dos sistemas do corpo.
- Estruturas Corporais: são as partes anatômicas do corpo tais como órgãos, membros e outros componentes.
- Deficiências: são problemas na função ou estrutura corporal, tais como um desvio ou perda significativos.
- Funcionalidade: refere-se a todas as funções do corpo e desempenho de tarefas ou ações como um termo genérico.
- Incapacidade: serve como um termo genérico para deficiências, limitações de atividades e restrições à participação, com os qualificadores de capacidade ou desempenho.

No contexto brasileiro, os termos utilizados ao longo da história para classificar pessoas com deficiência percorreram um longo trajeto (SASSAKI, 2005). A princípio, com “inválidos”, significando que aquele que tinha deficiência era socialmente inútil, um peso morto para a sociedade, um fardo para a família e alguém sem valor profissional.

Foi um avanço da sociedade reconhecer que a pessoa com deficiência poderia ter capacidade residual, mesmo que reduzida, e adotam-se a nomenclaturas como “incapazes”, “defeituosos”, “deficiente” e “excepcionais”, esse último aplicado somente a indivíduos com deficiência intelectual.

Só quando a Organização das Nações Unidas (ONU) deu o nome de “Ano Internacional das Pessoas Deficientes” ao ano de 1981, é que não se utilizou mais a palavra “indivíduos” para se referir às pessoas com deficiência. “Pela primeira vez em todo o mundo, o substantivo “deficientes” (como em “os deficientes”) passou a ser utilizado como adjetivo, sendo-lhe acrescentado o substantivo “pessoas” (SASSAKI, 2005).

O termo “pessoas portadoras de deficiência”, proposto para substituir o termo “pessoas deficientes”, foi adotado, em 1988, nas Constituições federal e estaduais e em todas as leis e políticas pertinentes ao campo das deficiências. Mas logo reduziram este termo para “portadores de deficiência”. De 1990 até os dias atuais, foram feitas atualizações constantes da terminologia, passando por “pessoas com necessidades especiais”; “portadores de necessidades especiais”; “pessoas especiais”; “portadores de direitos especiais”. Até que, de acordo com Sasaki:

[...] “pessoas com deficiência” passa a ser o termo preferido por um número cada vez maior de adeptos, boa parte dos quais é constituída por pessoas com deficiência que, no maior evento (“Encontrão”) das organizações de pessoas com deficiência, realizado no Recife em 2000, conclamaram o público a adotar este termo. Elas esclareceram que não são “portadoras de deficiência” e que não querem ser chamadas com tal nome. (2005).

Os movimentos de pessoas com deficiência, no Brasil e no mundo, indicam que preferem a nomenclatura “pessoas com deficiência”. Tanto que esse termo passa a ser adotado a partir da promulgação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a partir do Decreto Legislativo no 186, de 9 de julho de 2008.

O texto da Convenção reconhece ainda que a deficiência é um conceito em evolução, que resulta da interação de PcDs com atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Ressaltando a discriminação contra qualquer pessoa, por motivo de deficiência, configura violação da dignidade e do valor inerentes ao ser humano.

O termo PcD permite reconhecer que a defesa da igualdade entre as pessoas com deficiência e as demais pessoas em termos de direitos e dignidade, exige a equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência atendendo às diferenças individuais e necessidades especiais, e estas não devem ser ignoradas. Ao contrário, a partir da identificação das diferenças promover medidas específicas para o Estado e a sociedade diminuïrem ou eliminarem as “restrições de participação” causadas pelos ambientes humano e físico contra as pessoas com deficiência.

Assim, de acordo com o Art. 5º do Decreto Legislativo nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004, pessoa portadora de deficiência é aquela que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

- a) Deficiência física: paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, tri paresia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida.
- b) Deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.
- c) Deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; e ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.
- d) Deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: 1. comunicação; 2. cuidado pessoal; 3. habilidades sociais; 4. utilização dos recursos da comunidade; 5. saúde e segurança; 6. habilidades acadêmicas; 7. lazer; e 8. trabalho.
- e) Deficiência múltipla: associação de duas ou mais deficiências.

Figura 1: Símbolos usados para caracterizar deficiente físico; auditivo; e visual.



Fonte: Portal Educação (2002)

Com base em dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, estima-se que no Brasil existem 16 milhões de pessoas com deficiência. A prática da inclusão parte do princípio de que, para inserir todas as pessoas, a sociedade deve ser modificada de modo a atender as necessidades de todos os seus membros.

Também os dados e informações do IBGE, nos permitem avaliar a incidência de limitações funcionais nos diferentes níveis de deficiência na população brasileira.

De acordo com o Censo 2010, quase 46 milhões de brasileiros, cerca de 24% da população, declarou ter algum grau de dificuldade em pelo menos uma das habilidades investigadas (enxergar, ouvir, caminhar ou subir degraus), ou possuir deficiência mental / intelectual. (IBGE, 2021).

Assim, a inclusão social das pessoas com deficiência significa possibilitar a elas o acesso aos serviços públicos, aos bens culturais e aos produtos decorrentes do avanço social, político, econômico e tecnológico da sociedade.

A legislação que garante acesso ao mercado de trabalho às pessoas com deficiência por meio das cotas no setor privado - lei n. 8.213 de 1991 (Brasil, 1991), atua como um instrumento de 'ação afirmativa' que visa corrigir desvantagens históricas acumuladas ao longo do tempo pelas pessoas com deficiência, tidas

anteriormente como 'incapazes' e 'inválidas', muitas vezes vítimas de preconceito e discriminação social (FIGUEIRA, 2008).

O artigo 93 da lei n. 8.213 de 1991, conhecido como 'Lei de Cotas', estabelece um marco na legislação, pois a partir dele legislações posteriores normatizaram a fiscalização das empresas, as multas a serem aplicadas, os tipos de deficiência considerados para fins de cumprimento das cotas, dentre outros aspectos essenciais para aplicação e execução das vagas reservadas no mercado de trabalho privado. (GARCIA, 2014).

Garcia (2014) também traça um mapa da inserção formal de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.

Da execução sumária ou marginalização social, passam-se séculos de história até que, gradativamente, desenvolvem-se práticas e tratamentos humanitários para o atendimento de pessoas com deficiência. Numa trajetória irregular e heterogênea entre os países (e entre as próprias pessoas com deficiência), é possível visualizar uma tendência geral de humanização das atitudes e dos comportamentos relacionados a esse grupo populacional. (GARCIA, 2014, p. 167).

2.2 Diversidade e inclusão nas organizações

De acordo com Mendonça (2016), diversidade trata do impacto da representação/ inclusão de pessoas com diferentes identidades grupais e suas variadas perspectivas sobre os resultados e as relações de trabalho. Assim, a inclusão de perspectivas diversas nas organizações colabora para uma proposta de reconhecimento, reforço e valorização as diferenças entre as pessoas que juntas cooperam para atingir os objetivos organizacionais e individuais. Porém, organizações culturalmente diversas têm o potencial tanto para obter fortes vantagens competitivas como para serem problemas.

A autora destaca ainda a imagem do Brasil como um exemplo de convivência e interação de grupos culturais diversos em aparente harmonia, ou seja, formando um grupo cultural único, mas sem a perda da identidade particular do indivíduo.

Embora sendo referência mundial de um grupo cultural diverso, muito ainda tem que ser feito para a gestão da diversidade e promoção da igualdade nos espaços empresariais do país. “[...] o campo de estudos em diversidade cultural no Brasil ainda é muito incipiente, com raras práticas sistematizadas na área de gestão de pessoas.”

(TORRES, 2014, p.477). Apesar das leis, dos planos nacionais relacionados a mulher, raça e homossexualismo e do movimento político associado à inclusão nas mais diversas instituições e contextos, os estudos sobre a área nem sempre acompanham a mudança da força de trabalho brasileira. As primeiras publicações científicas nacionais sobre o tema são muito recentes, datam do início dos anos de 1990. As pesquisas da área enfatizam os diferentes níveis de análise para tratar do fenômeno, contudo aqui enfatizamos o da cultura organizacional.

O mundo das organizações tem cada vez se diversificado mais. “O aumento da diversidade da força de trabalho ocorre em dimensões como gênero, raça, nacionalidade, classe social, região cultural, idade, entre outras.” (TORRES, 2014, p.478). ao mesmo tempo, um mercado de recursos humanos diverso requer pessoal capacitado para geri-lo. Entendemos gestão da diversidade, de acordo com Mendonça (2016), como a idealização e prática nas organizações de normas e sistemas para tratar as pessoas de maneira a expandir os potenciais vantagens da diversidade e diminuir os potenciais desvantagens.

Quando nos referimos ao gerenciamento da diversidade, estamos, em grande parte, tratando do desenvolvimento e estabelecimento de normas organizacionais que valorizam as diferenças entre os grupos para a melhora da efetividade organizacional, e não que promovam essa efetividade apesar das diferenças. (TORRES, 2014, p.482).

Mendonça (2016) cita três paradigmas importantes para as organizações. O primeiro é moral e se relaciona a discriminação e justiça, sendo prudente para as organizações promover a responsabilidade social e a igualdade para todos. O segundo paradigma trata de requerimentos legais, ou seja, do acesso e legitimidade, como no caso das cotas reservadas para trabalhadores de algumas minorias. E por último o terceiro paradigma se refere a aprendizagem e efetividade, no qual a diversidade é entendida como fator de desempenho organizacional. Ressaltamos que esse é o paradigma que faz com que a diversidade seja cada vez mais procurada pelas organizações. Mendonça (2016) esclarece que o modo como a diversidade é inserida na organização impacta na efetividade desta, diminuindo o absenteísmo, doenças do trabalho e até melhorando a autoestima e o bem-estar geral do trabalhador.

Assim, para que possamos discutir mais profundamente o gerenciamento da diversidade organizacional, é necessário compreendermos quais são os fatores impeditivos para a diversidade nas organizações e suas implicações.

2.3 A resistência a inclusão e a diversidade no âmbito da cultura organizacional

Entre os setores que a inclusão social de pessoas com deficiência ainda está em processo encontra-se o mercado de trabalho, foco deste trabalho. Assim, entendemos que ainda exista resistência na forma como a cultura organizacional de uma empresa se adapta ao processo de inclusão de PCDs. Adaptações tanto procedurais, atitudinais, educacionais, de gestão e estratégicas devem se efetivar no processo inclusivo. Assim esse processo enfrenta muitos obstáculos para se concretizar de fato nas organizações.

As iniciativas e exigências legais envolvem uma grande mudança na forma de agir e pensar das empresas.

[...] entendendo que se estabelece uma nova realidade para as empresas com a inclusão de pessoas com deficiência, são trazidos à tona tais conceitos sob o viés dos costumes, valores, crenças e modo de agir das organizações. (PEREIRA, 2011, p. 23).

Desse modo, o trabalho é entendido como ícone do direito à cidadania e a dignidade pessoal, e assim, objeto fundamental de inclusão da pessoa com deficiência. A experiência de uma organização na inclusão de PCDs colabora tanto com as organizações no cumprimento das leis, quanto com processo de inclusão e autonomia dos deficientes.

Historicamente, houve muita resistência por parte das empresas em contratar pessoas com deficiência. Diversos preconceitos e ideias incorretas fechavam portas para as PcDs dentro das organizações. Para assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas foi promulgada em de 24 de julho de 1991, a Lei de Cotas para PcD nº 8213. Também conhecida como Lei de Contratação de PcD nas Empresas, dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e estabelece que empresas com cem ou mais empregados reservem vagas para pessoas com deficiência.

A lei, que completou recentemente 30 anos de vigência, foi fundamental para minimizar a discriminação, alertar sobre a importância da inclusão e garantir o pleno exercício da cidadania. Segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), publicados em 2019, pelo Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos²: em 2018, o mercado de trabalho formal contabilizou a presença de 456,7 mil pessoas com deficiência e reabilitadas no Brasil.

Conforme a legislação, as proporções para empregar pessoas com deficiência variam de acordo com a quantidade de funcionários. De 100 a 200 empregados, a reserva legal é de 2%; de 201 a 500, de 3%; de 501 a 1.000, de 4%. As empresas com mais de 1.001 empregados devem reservar 5% das vagas para esse grupo. E as multas para instituições que descumprirem a legislação podem chegar a R\$ 228 mil.

As empresas estão se esforçando mais para cumprir as cotas. Porém, ainda há um longo caminho a percorrer, já que milhares de postos de trabalho poderiam ser criados se a legislação fosse cumprida por todas as empresas. Pois, na prática, muitas empresas seguem descumprindo a lei, ou mesmo que cumprindo a cota, não se preocupando com o desenvolvimento dos funcionários e evitando contratar pessoas com deficiências específicas. Provavelmente pela ideia de que não teriam condições de exercer o trabalho.

Mas uma vez que a PcD inicia as suas atividades na empresa, empecilhos como incertezas e indefinições, precisam ser vencidos não só pelo colaborador, mas também pelo gestor. Os gestores devem ter clareza sobre a importância de PcDs nas organizações, buscando inseri-las em funções organizacionais às quais as PcDs se sintam confortáveis e, principalmente, confiantes em desempenhar.

Ressalta-se ainda que existe concorrência no momento de contratar uma PCD ou mantê-la na organização. Em determinados momentos, quando a PCD se encontra incluída e qualificada à sua função na empresa, empresas concorrentes a abordam e oferecem vantagens, fazendo com que a PCD troque de emprego devido as novas oportunidades. (SANTO; MACIEL, 2014, p. 199)

Assim, oportunidades de crescimento interno deverão ser oferecidas, nos mesmos moldes que são proporcionadas para os demais funcionários.

² Disponível em < <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos>> Acesso: 19 out. 2021.

Outros fatores que contribuem para a exclusão de PcDs nas organizações são: a falta de adaptação dos espaços físicos, muito comum em sedes industriais mais antigas; e as próprias características de risco do setor, como a presença de altas temperaturas ou o uso de maquinário pesado. Podemos citar ainda, a escassez de treinamento para os profissionais em relação à inserção e manutenção das pessoas com deficiência na empresa, que se relaciona a já citada incerteza quanto qualificação profissional das PCDs. Nesse caso, os próprios empregadores poderiam promover a qualificação necessária.

2.4 Estratégias para produzir acessibilidade nas organizações

Para muitas empresas que contratam a PcD, a primeira impressão é de que esse trabalhador poderá representar um problema, isto é, que sua deficiência poderá prejudicar o andamento normal das atividades empresariais. A ideia é que uma PCD não cumpriria com suas responsabilidades e não teria capacidade de trabalhar sozinha, necessitando sempre de auxílio de terceiros.

Porém, esse argumento não se sustenta, pois assim como qualquer outro funcionário, num primeiro momento, uma PcD poderá demandar auxílio para iniciar suas atividades, mas quando ela estiver integrada à sua função, ela poderá realizá-la de modo independente, assim como os demais colegas.

Esse preconceito que se confirma, quando pessoas com deficiências que exigem maior esforço de adaptação e preparo da empresa são desprezadas em processos seletivos. A exemplo dos deficientes auditivos, que muitas vezes deixam de ser contratados, já que isso exigiriam um esforço maior ao terem a Libras (Língua Brasileira de Sinais) como primeira língua, ao invés do português.

TANAKA e MANZINI (2005) ao analisar a inserção efetiva e eficiente da população PcD no mercado de trabalho do ponto de vista dos empregadores concluem que “Ainda faltam qualificação profissional e preparo social para que a pessoa com deficiência possa ocupar um cargo cujo perfil seja compatível com as suas habilidades e com as reais necessidades da empresa.” (2005, p. 292)

Os autores destacam alguns meios que poderiam facilitar o acesso de pessoas com deficiência ao trabalho (TANAKA; MANZINI, 2005, p. 290), tais como:

- a) eliminação de barreiras tanto de natureza arquitetônica quanto de natureza funcional;
- b) adaptação do ambiente das empresas com a colocação de rampas de acesso aos diferentes locais, banheiros adaptados e, se possível, a instalação de elevadores;
- c) adaptação de recursos para facilitar o acesso às informações do ambiente de trabalho;
- d) capacitação profissional que lhe possibilitasse competir no mercado de trabalho em igualdade de condições das demais pessoas.

Sobre o último tópico, relativo à qualificação profissional dos deficientes, uma pesquisa realizada por Pereira (2011) enfatiza a escolaridade como um dos principais obstáculos a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A autora ressalta a dificuldade de o deficiente ter acesso a escolaridade como principal fator no comprometimento de seu ingresso no mercado de trabalho. “Dentre as pessoas com deficiência contratadas pela organização, cerca de 5% têm ensino superior completo, podendo ocupar vagas mais qualificadas na hierarquia funcional. Apenas 24% dos funcionários possuem ensino completo.” (PEREIRA, 2011, p. 102).

Neste contexto, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei nº 9.394/96, garantiu acesso à educação pelas pessoas com deficiência. Preconiza que os sistemas de ensino devem assegurar aos alunos currículo, métodos, recursos e organização específicos para atender às suas necessidades; assegura a terminalidade específica àqueles que não atingiram o nível exigido para a conclusão do ensino fundamental em virtude de suas deficiências e; a aceleração de estudos aos superdotados para conclusão do programa escolar.

Assim, embora o processo de adaptação das organizações encontre barreiras culturais, a prática de inclusão está bastante centrada nos setores de recursos humanos das empresas. Ao considerar vantajosa a oportunidade das empresas se adequarem a Lei de Cotas, mas principalmente, reunindo esforços para invalidar preconceitos, por meio de informação e conhecimento.

3. ANÁLISE DOS DADOS

Desenvolveu-se uma pesquisa com base na técnica de entrevista qualitativa, o que nos forneceu dados básicos para a compreensão das relações entre os profissionais com deficiência entrevistados e o fenômeno da inclusão nas organizações regionais. Tivemos como principal objetivo a compreensão das crenças, atitudes, valores e motivações, em relação aos comportamentos das PCDs nestes contextos específicos.

Foi elaborado um questionário com 10 perguntas para ajudar a identificar o nível de conhecimento dos entrevistados sobre o sistema de inclusão e diversidade da empresa em que estes trabalham. Entrevistamos o agente administrativo do DAE (Departamento de Água e Esgoto) de Santa Barbara D'Oeste/SP; o deficiente visual parcial André Luiz Angolim (Anexo 1). Assim como foi realizada a mesma entrevista com a intérprete de Libras Ana Garcia da filial da empresa italiana Magneti Marelli Sistemas Automotivos de Hortolândia/SP (Anexo 2). A partir da interpretação das respostas dos entrevistados pudemos ampliar nossos conhecimentos sobre os desafios de pessoas com deficiência, especificamente visual e auditiva, no mercado de trabalho.

Destaca-se, porém, que a diferença de informações entre os profissionais está sujeita principalmente ao porte das empresas e a área de atuação. A começar pelo número de PcDs atuando nas empresas. Enquanto no DAE temos apenas 2 profissionais, um deficiente visual total e outro visual parcial (visão subnormal), na Magneti Marelli, hoje atuam 1.700 PcDs auditiva, física ou visual. Essa discrepância se deve provavelmente ao porte das empresas examinadas, a Magneti Marelli é uma multinacional que produz sistemas para uso em automóveis, atuando mercado desde 1919 e com um total estimado de 40.500 funcionários. O Departamento de Água e Esgoto (DAE) de Santa Barbara D'Oeste/SP é uma autarquia municipal que promove serviços públicos relativos à construção, ampliação e remodelação dos sistemas de abastecimento de água e coleta de esgotos sanitários, com um total estimado de 480 funcionários.

Com relação as exigências para a contratação de PcDs por essas empresas temos também as configurações relativas as diferenças jurídicas. O DAE é uma propriedade do Estado, administrada exclusivamente pelo poder público, sua finalidade é a prestação de serviços públicos. Assim tem como principal instrumento

de processo seletivo o concurso público, que permite o acesso a empresa de modo amplo e democrático. Enquanto uma empresa privada pode escolher a forma de seleção que achar mais adequada, no serviço público os certames são o critério padrão para a seleção de um servidor público e, por isso, devem atender a requisitos legais previamente estabelecidos.

A Constituição Federal prevê reserva de 5% até 20% das vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos. De acordo com Tristão (2020):

A Lei 8.112/90, que dispõe sobre os concursos de nível federal, define que: Art. 5º, § 2º. Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Para concorrer às vagas para pessoa com deficiência, o candidato precisa comprovar a sua situação ao se inscrever. Sendo assim, é necessário apresentar laudo médico que ateste tipo, espécie e grau da deficiência com o código de Classificação Internacional de Doenças (CID).

Aos candidatos com deficiência visual, como os funcionários do DAE são oferecidas provas impressas em braile ou em caracteres ampliados, com indicação do tamanho da fonte; assim como provas gravadas em áudio por fiscal leitor, com leitura fluente; ou ainda prova em formato digital para utilização de computador com software de leitura de tela ou de ampliação de tela; além de designação de fiscal para auxiliar na transcrição das respostas.

As atribuições do cargo a ser pleiteado, ou seja, as tarefas a serem desenvolvidas pelo candidato são geralmente especificadas em edital, e, portanto, o próprio PcD pode analisar se tem o perfil necessário e se terá condições físicas para realizar o trabalho.

O concurso público é, portanto, um procedimento impessoal através do qual é assegurada igualdade de oportunidades a todos interessados em concorrer para exercer as atribuições oferecidas pelo Estado, a quem incumbirá identificar e selecionar os mais adequados mediante critérios objetivos.

De acordo com Lacerda (2021), nas empresas privadas, embora o processo seletivo seja menos restritivo é indispensável considerar alguns aspectos. A adequação para a entrevista deve ser considerada apenas em função da deficiência

apresentada, mantendo-se os critérios de seleção igualmente para todos. Juízos sobre a competência para a função e a capacidade para exercício da atividade devem avaliar o tipo de deficiência para selecionar pessoal apto para determinadas atividades. Além disso Lacerda (2021) adverte sobre a exigência de experiência anterior, pois como a inclusão de PcD é recente, poucos indivíduos tiveram oportunidade para construir um histórico de experiências.

Já as respostas dos entrevistados com relação aos benefícios e dificuldades enfrentados pelas empresas com a contratação de PcDs revelam que uma convergência com o terceiro paradigma citado por Mendonça (2016) que estabelece a aprendizagem e efetividade. Um dos principais obstáculos a inclusão PcD no mercado de trabalho, como já citamos, tem relação com a falta de conhecimento de muitos empregadores sobre a real qualificação de profissionais com deficiência. Assim também podemos novamente citar a falta de capacidade adaptativa empresarial em lidar com as deficiências pessoais. Portanto, a menor produtividade pode ser uma consequência específica da condição de saúde e consequente restrição ao acesso à educação e à formação profissional, além da limitação do tipo de trabalho. Mas também pode estar relacionada a indisponibilidade de infraestrutura, serviços e recursos adequados, como cita André Luiz sobre as dificuldades de adaptação de sistemas e espaços a PcDs no DAE.

Os treinamentos, tanto para PcDs quanto para toda a equipe das empresas, são fundamentais para construir as relações de trabalho que permitirão a inclusão. Ana Garcia, da Magneti Marelli, cita na entrevista que as PcDs na empresa participam dos mesmos treinamentos que os demais colaboradores. Porém entendemos que talvez seja necessário que os colaboradores e a empresa precisem modificar processos operacionais, ou promover adaptações na execução de tarefas para que a PcD consiga se adaptar à rotina de trabalho. Atividades de sensibilização e treinamento em todos os setores permitem a conscientização de todos sobre o quanto pode ser produtivo conviver com pessoas diferentes e aprender com elas.

Lacerda (2021) lembra que minimamente se faz necessário instruir a equipe e fornecer informações da função e das limitações do colega com deficiência, para que seja bem recebido ao chegar. Destaca que informações como: função que vai desempenhar; horário de trabalho; líder de referência (toda PcD deve ter um líder responsável por apoiar, tirar dúvidas e ajudar nas dificuldades no cotidiano laboral); e

tipo de deficiência e suas limitações, colaboram para reduzir possíveis preconceitos e maus tratos.

Nesse sentido, nos chamou atenção a resposta de André Luiz sobre os benefícios que a empresa DAE oferece aos funcionários com deficiência. Ao mesmo tempo que salienta que a empresa contribui para a inclusão e a autonomia de PcDs, ao promover renda e agregar conhecimento aos deficientes, ele entende esse direito básico de qualquer cidadão como um privilégio. É preciso que todos estejam cientes da necessidade de uma relação voltada para o aspecto profissional. O fato de a empresa proporcionar os recursos mínimos para que PcDs exerçam suas atividades profissionais e conseqüentemente adquiram recursos que permitam sua autonomia e integração social não são prerrogativas, mas direitos adquiridos, assim como estabelece a Lei No 13.146, de 6 de julho de 2015, que regulamenta o direito ao trabalho da PcD.

Quando é referido nos questionários os benefícios que a empresa possa adquirir com a contratação de PcDs, percebe-se que o uso do paradigma da discriminação e justiça é a dominante. Seu foco é a igualdade de oportunidades, tratamento justo, recrutamento e cumprimento de requisitos legais. Porém essa igualdade pode gerar uma padronização, onde a organização deve operar como se todas as pessoas fossem iguais. Entretanto isso pode impedir os verdadeiros efeitos positivos da diversidade nas organizações, ou seja, que a diversificação da força de trabalho influencie o trabalho ou a cultura da organização. De acordo com Torres (2014, p. 484):

É pouco provável que os líderes que gerenciam a diversidade sob esse paradigma explorem como as diferenças das pessoas podem gerar uma diversidade de formas efetivas de se executar o trabalho, liderar, entender o mercado, gerenciar os recursos humanos e aprender.

A perspectiva da igualdade de oportunidades tem seus benefícios: a da diversidade demográfica em uma organização e, frequentemente, o sucesso na promoção do tratamento justo. Mas também, como afirma Torres (2014) tem limitações, sendo a principal delas a hipótese implícita de que “nós somos todos iguais” ou “nós aspiramos ser todos iguais”. Quando na verdade o ideal é justamente a aceitação das diferenças e contradições.

De acordo com Lacerda (2021), entre os motivos apontados para que PcDs apresentem dificuldades para permanência na empresa estão questões comportamentais e de relacionamento. O entrevistado André Luiz, conta que a cooperação entre os funcionários promove relacionamentos saudáveis entre os colaboradores com a PcD, principalmente auxiliando em atividades as quais a deficiência se torna um impeditivo. Porém aqui cabe ressaltarmos a necessidade de um cuidado essencial para se evitarem os constrangimentos comuns resultantes de tratamentos diferenciados, mesmo que de apoio. Indiretamente, isso está relacionado ao preconceito, uma vez que se passa a acreditar que as limitações desse profissional irão impedi-lo de executar as atividades necessárias para o cargo pretendido. E é justamente o fato de não termos sido acostumados a convivência com pessoas com deficiência, a maioria das pessoas sequer estudou nas mesmas escolas que elas, que dificulta tudo, já que não aprendemos a lidar com determinadas situações. Mas respeitando as necessidades e integrando toda a equipe, será possível tornar a experiência cotidiana mais atrativa e valiosa para todos.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De modo geral, no campo do trabalho, as pessoas com deficiência são vistas como geradores de custos, ou seja, a sua inserção no mercado de trabalho depende não só da superação de preconceitos, mas também da viabilização econômica de sua adaptação. Os empregadores, em geral, têm sido críticos das medidas legais que obrigam a admissão dos portadores de deficiência. As grandes empresas alegam haver falta de candidatos qualificados. As pequenas e médias argumentam que a obrigatoriedade legal as obriga a assumir despesas arquitetônicas e de equipamentos.

A questão da inclusão de deficientes no mercado de trabalho é um desafio que pode ser visto pelas empresas como uma crise ou como uma oportunidade incrível, pois a empresa irá precisar fazer algumas adaptações para receber estas pessoas. Em geral, são necessárias algumas adaptações físicas: instalações de rampas, de banheiros adaptados para cadeiras de rodas, de sinais sonoros e instruções em Braille para deficientes visuais.

Não se trata, portanto, somente de contratar pessoas com deficiência, mas também de oferecer as possibilidades para que possam desenvolver seus talentos e permanecer na empresa, atendendo aos critérios de desempenho previamente estabelecidos.

A contratação de funcionários, neste caso, pode precisar de uma atenção especial. O recrutamento precisa ser feito de forma mais ativa e cuidadosa para que não sejam cometidas injustiças. A sensibilização de gestores e funcionários é outro passo decisivo.

Pela dificuldade que temos em lidar com o novo e porque não estamos habituados a lidar com deficientes e a pensar na inclusão destas pessoas no mercado de trabalho, torna-se fundamental investir na sensibilização de gestores e funcionários.

Os gestores serão os responsáveis pela abertura de vagas para estas pessoas e pelo gerenciamento das dificuldades que aparecem no dia a dia. Por isso, eles precisam estar convencidos dos benefícios e importância deste programa para a empresa.

Já os funcionários precisam estar preparados para receber os novos colegas. Se a empresa tem a intenção de contratar deficientes auditivos, por exemplo, seria recomendável que os funcionários pudessem fazer um curso de linguagem brasileira

de sinais (libras). Isso facilitará a comunicação e contribuirá com a integração destas pessoas e a melhoria do ambiente de trabalho.

Do ponto de vista de desempenho profissional, os funcionários deficientes deverão ser avaliados da mesma maneira que qualquer outro funcionário. O que será preciso avaliar permanentemente é o programa de inclusão em si: devem ser revistas periodicamente às fontes de recrutamento, os métodos de seleção e treinamento e as ações de sensibilização e integração, visando melhorar continuamente o programa.

A pessoa com deficiência no uso de suas aptidões, que não depende de suas deficiências, é tão ou mais produtivo que qualquer outra pessoa. Muitos se sobressaem quando colocados em funções adequadas. Deficientes auditivos e visuais, por exemplo, costumam ter um nível de concentração superior ao de pessoas com essas funções sensoriais 'normais'.

A lei é de ordem pública. As empresas alegam que as pessoas com deficiência não têm qualificação, porque o mercado exige alta qualificação profissional. Alegamos que isso é um fato, mas que a lei é de ordem pública e que a empresa tem que flexibilizar suas exigências e fazer cumprir a lei. Veja bem, não para fazer benemerência. Flexibilizar as exigências para dar oportunidade às pessoas com deficiência.

Descobrir nas deficiências as potências. Para elas, é vantajoso. O trabalho, além de ser bom, tem esses outros efeitos perante a equipe, perante a imagem da empresa, que são de valor inestimável. Além disso, a presença de pessoas deficientes nas equipes tem motivado muito intensamente as equipes. A inserção de deficientes tem propiciado uma aproximação da equipe, sem falar na imagem que a empresa passa a ter juntado a clientes e fornecedores. A convivência humaniza as relações, mostra que é possível vencer barreiras e motiva.

A empresa quando vai selecionar o profissional deficiente passa por um treinamento igual aos demais colaboradores, a única exigência que a organização pede é que tenha pelo menos o nível exigido no máximo o Ensino Fundamental, que tenham compatibilidade com função exercida e a única diferença é que a empresa também solicita um laudo médico comprovando a deficiência do colaborador/trabalhador.

As empresas têm uma grande capacidade de transformação da sociedade. Mesmo as mudanças estarem diretamente na vida dos funcionários, de suas famílias e na sociedade com a qual a empresa se relaciona. Além da motivação ética e da

determinação legal, a empresa tem outro motivo relevante para adotar uma política inclusiva em relação à pessoa com deficiência: ela pode obter benefícios significativos com essa atitude.

Na maioria das empresas que os benefícios à empresa obtêm e encontram ao contratar pessoas com alguma deficiência é demonstrar seu interesse com a inclusão social e autonomia, por consequência fica mais vista pelo mercado e pela sociedade, assim a empresa acaba gerando renda, obtendo ganhos de produtividade, se a pessoa com deficiência estiver devidamente na função onde possa ter um bom desempenho e agregando mais conhecimentos aos deficientes no mercado de trabalho. Com isso a empresa tem mais possibilidade de ver novas oportunidades no seu negócio, além de treiná-los e prepará-los adequadamente.

Neste contexto, os profissionais de Recursos Humanos das empresas devem analisar, sob muitos aspectos, a integração da pessoa com deficiência ao ambiente de trabalho; de modo a promover um ambiente harmonioso para todos os envolvidos. No currículo de uma PcD é necessário identificar quais são suas aptidões e verificar se elas são compatíveis com a vaga disponível. As pessoas com deficiência estão, dia após dia, mais próximas da igualdade, em vários aspectos, tanto de capacitação, quanto de competência ou de proatividade. Assim, sua capacidade de realizar um trabalho tão qualificado como o de uma pessoa considerada “normal”, não deve, por um momento sequer, ser questionada.

Conclui-se, portanto, com o presente estudo que, é fundamental que as organizações promovam ações afirmativas de convivência para eliminar aos poucos o preconceito em relação a profissionais com deficiência e, dessa maneira, promover sua verdadeira integração. E para que sociedade no geral se torne mais justa e humana, é necessário, sobretudo, promover a inclusão de pessoas com deficiência, não apenas por motivos econômicos, sendo focada na perspectiva de que administrar a diversidade pode trazer benefícios financeiros, além de cumprir com a responsabilidade social e com a legislação apenas ao cumprimento de uma Lei, mas ao crescimento de caráter, de aprendizagem, de valores e de quebra de diversos paradigmas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 14724: **Informação e documentação: trabalhos acadêmicos**: apresentação. Rio de Janeiro, 2005.

BRASIL. **Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso: 18 jun. 2021.

FIGUEIRA, Emílio. **Caminhando no silêncio**: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil. São Paulo: Giz Editora, 2008.

GARCIA, Vinicius Gaspar. **Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil**. Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 12 n. 1, p. 165-187, jan./abr. 2014.

DEFICIENTE ONLINE. **Quais Deficiências entram na Lei Cotas de PCD**. Disponível em <https://www.deficienteonline.com.br/quais-deficiencias-entram-na-lei-cotas-de-pcd___326.html>. Acesso: 15 mar. 2021.

DERMIVAL Ribeiro Rios. **Dicionário Cultural Prático da Língua Portuguesa**. São Paulo: Difusão do Livro, 1998.

EDUCAR. **Inclusão Social**. Disponível em <<https://educar-e-uma-arte.webnode.com/inclus%C3%A3o-social/>>. Acesso: 16 mar. 2021.

G1. **Profissional com deficiência enfrenta dificuldades no trabalho**. Disponível em <<http://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2016/08/profissional-com-deficiencia-enfrenta-dificuldades-no-trabalho-diz-pesquisa.html>>. Acesso: 15 mar. 2021.

GESTAODESEGURANCAPRIVAD. **Conceito de Cronograma: Que é? Definição, Aplicações, Exemplos**. Disponível em <<https://gestaodesegurancaprivada.com.br/conceito-de-cronograma-que-e-definicao>>. Acesso: 05 jun. 2021.

IBGE. **Pessoas com deficiência.** Disponível em <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>> Acesso: 18 jun. 2021.

IPECE, **Aspectos gerais da população com algum tipo de deficiência**, 2012. Disponível em <http://www.ipece.ce.gov.br/publicacoes/enfoque-economico/EnfoqueEconomicoN23_27_02_2012.pdf>. Acesso: 28 mai. 2021.

JEELEVADORES. **Acessibilidade: 7 obstáculos enfrentados por quem tem mobilidade reduzida.** Disponível em <<https://jeelevadores.com.br/blog/acessibilidade-mobilidade-reduzida>> Acesso: 15 mar. 2021.

LACERDA, Felipe. **10 dicas para inclusão de PcDs no ambiente de trabalho.** 2021. Disponível em <<https://beecorp.com.br/pcd-pessoa-com-deficiencia/>> Acesso: 15 nov. 2021.

LOURENÇO, Lolando e RICHARD, Ivan, **Câmara aprova aposentadoria especial para pessoas com deficiência**, 2013, Disponível em <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/noticia/2013-04-17/camara-aprova-aposentadoria-especial-para-pessoas-com-deficiencia>> Acesso: 15 maio 2021.

MAGNETI MARELLI, nº 116, Revista Linha Direta, setembro/ outubro de 2010.

PCD. Disponível em<<https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2017/MatrizesConsolidacao/comum/37518.html>> Acesso: 18 jun. 2021.

MENDONÇA, Helenides; *et al.* **Análise e diagnóstico organizacional: teoria e prática.** São Paulo: Vetor, 2016.

NUBILA, Heloisa B. V.; BUCHALLA, Cassia M. **O papel das Classificações da OMS - CID e CIF nas definições de deficiência e incapacidade.** 2008. Disponível em <<https://www.scielosp.org/pdf/rbepid/2008.v11n2/324-335/pt>> Acesso: 19 out. 2021.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano. **A resistência a inclusão e a diversidade no âmbito da cultura organizacional**. 2011. Disponível em <<http://hdl.handle.net/10183/29934>> Acesso: 18 jun. 2021.

RH CENTRAL, **Programa ajuda na contratação portadores de deficiência**, 2012, Disponível em <http://www.rhcentral.com.br/pen/pen.asp?cod_materia=1863>, Acesso: 21 abril 2021.

RESEARCHGATE, **Diversidade e Inclusão nas Organizações**. Disponível em https://www.researchgate.net/profile/Amalia-Perez-Nebra/publication/312233942_Diversidade_e_Inclusao_nas_Organizacoes/links/59e62b750f7e9b4f49a972c2/Diversidade-e-Inclusao-nas-Organizacoes.pdf> Acesso: 02 nov. 2021.

SAGRADA, **Bíblia**. Tradução em português por João Ferreira de Almeida, 3ª Ed. 2006.

SALA de IMPRENSA, **IBGE abre encontro internacional de estatística sobre pessoas com deficiência**, 2005, Disponível em <<http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias?view=noticia&id=1&busca=1&idnoticia=438>>. Acesso: 15 maio 2020.

SANTOS, Greice C.; MACIEL, Alessandra C. **A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2014. Disponível em <<http://periodicos.unincor.br/index.php/revistaunincor/article/view/1434>> Acesso: 18 out. 2021.

SASSAKI, Romeu K. **Como chamar as pessoas que têm deficiência?** 2005. Disponível em <https://www.henriquetateixeira.com.br/up_artigo/como_chamar_as_pessoas_que_tem_deficiencia_pa3go1.pdf> Acesso: 19 out. 2021.

SIGNIFICADOS. **Significado de Deficiência**. Disponível em <<https://www.significados.com.br/deficiencia/>>. Acesso: 15 mar. 2021.

TANAKA, Eliza D. O.; MANZINI, Eduardo J. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** 2005. Disponível em

<<https://www.scielo.br/j/rbee/a/bMvGzshsPbhKky4nFksmKmR/?format=pdf&lang=pt>>

Acesso: 19 out. 2021.

TORRES, Claudio; NEBRA, Amalia R. P. **Diversidade e inclusão nas organizações.**

2014. Disponível em <[https://www.researchgate.net/profile/Amalia-Perez-Nebra/publication/312233942_Diversidade_e_Inclusao_nas_Organizacoes/links/59e](https://www.researchgate.net/profile/Amalia-Perez-Nebra/publication/312233942_Diversidade_e_Inclusao_nas_Organizacoes/links/59e62b750f7e9b4f49a972c2/Diversidade-e-Inclusao-nas-Organizacoes.pdf)

[62b750f7e9b4f49a972c2/Diversidade-e-Inclusao-nas-Organizacoes.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Amalia-Perez-Nebra/publication/312233942_Diversidade_e_Inclusao_nas_Organizacoes/links/59e62b750f7e9b4f49a972c2/Diversidade-e-Inclusao-nas-Organizacoes.pdf)> Acesso 19

out. 2021.

TRISTÃO, Isadora. **Saiba tudo sobre as vagas para pessoas com deficiência em**

concurso.

2020.

Disponível

em

<

[https://www.concursosnobrasil.com.br/artigos/vagas-para-pessoas-com-deficiencia-](https://www.concursosnobrasil.com.br/artigos/vagas-para-pessoas-com-deficiencia-em-concurso.html)

[em-concurso.html](https://www.concursosnobrasil.com.br/artigos/vagas-para-pessoas-com-deficiencia-em-concurso.html)> Acesso: 15 nov. 2021.

VAGAS. **Reserva Legal de Cargos ou Lei de Cotas para PCD.** Disponível em

<<https://www.vagaspcd.com.br/lei-de-cotas>>. Acesso: 14 mar. 2021.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J.B.; BASTOS, A.V. **Psicologia, organizações**

e trabalho no Brasil. Porto Alegre: ArtMed, 2004.

ANEXO 1 – QUESTIONÁRIO 1

Nome: André Luiz Angolini

Função: Agente Administrativo

Empresa: Departamento de Água e Esgoto de Santa Bárbara d'Oeste/SP.

1) Quantos funcionários deficientes existem na empresa?

R: Dois funcionários com deficiência.

2) Quais os tipos de deficiência?

R: Um deficiente visual total e outro visual parcial (visão subnormal).

3) Quais os requisitos que a empresa exige para a contratação deles?

R: Aprovação em concurso público e compatibilidade com a função exercida.

4) Quais as dificuldades e os benefícios possuem ou possuiu a empresa ao contratar esses profissionais?

R: Favorece a inclusão social e a autonomia, gera renda e agrega conhecimento aos deficientes. Existem dificuldades em adaptar sistemas computacionais e manter o espaço bem-sinalizado caso haja algum obstáculo.

5) Quais os treinamentos que os deficientes receberam? E como foi adaptabilidade dos mesmos a empresa?

R: Um Funcionário do RH leva para fazer o reconhecimento do local de trabalho, a adaptabilidade foi positiva, os colegas ajudam-nos nas situações que são necessárias.

6) Quais os benefícios e direitos que eles possuem?

R: Tem o direito que a empresa proporcione os recursos para eles trabalharem, adquire mais conhecimento para a vida e para o mercado de trabalho, possuem renda para o estudo, lazer, saúde, entre outras. Integram-se melhor as pessoas e desenvolvem mais a autonomia.

7) Quais benefícios a empresa obtém com esta contratação?

R: Demonstra seu interesse com a inclusão social por consequência fica mais bem vista pelo mercado e pela sociedade, os deficientes esforçam-se igual ou até mais do que pessoas sem deficiência para gerar resultados.

8) Como foi o tipo de adaptação necessária para melhorar a mobilidade deles?

R: Para o deficiente visual total foi necessário programas de fala DOSVOX e VIRTUAL VISION e para o deficiente visual parcial uma lente de aumento eletrônica existente em todo sistema Windows e uma lupa manual para ler em papel.

Caminho: INICIAR>Todos os Programas>Acessórios>Acessibilidade> “Lente de Aumento” ou “Lupa”.

DOSVOX, VIRTUAL VISION e outros programas de voz podem ser baixados gratuitamente pela internet.

9) Como foi a adaptação deles com os demais funcionários?

R: A adaptação foi boa, contaram com a colaboração dos funcionários que os auxiliam em atividades em que a deficiência impede ou dificulta a realização.

10) Outros comentários que deseja fazer sobre a experiência da empresa:

R: A adaptação na empresa foi tranquila, os funcionários são compreensíveis com as deficiências a estrutura administrativa favorece a inclusão, porém de modo geral as empresas ainda têm um longo caminho a percorrer em favor da inclusão social e da integração de pessoas com deficiência.

ANEXO 2 – QUESTIONÁRIO 2

Nome: Ana Garcia

Função: Intérprete Libras

Empresa: Magneti Marelli

1) Quantos funcionários deficientes existem na empresa?

R: Atualmente a empresa emprega 1.700 funcionários.

2) Quais os tipos de deficiência?

R: As deficiências encontradas em nosso contingente podem ser auditivas, físicas ou visuais.

3) Quais os requisitos que a empresa exige para a contratação deles?

R: Escolaridade mínima que no caso seria ensino fundamental e um laudo médico comprovando a deficiência do colaborador.

4) Quais as dificuldades e os benefícios possuem ou possuiu a empresa ao contratar esses profissionais?

R: A dificuldade maior é encontrar pessoas com o nível intelectual mínimo exigido (Ensino fundamental). Além da empresa está cumprindo a lei recolocando essas pessoas no mercado de trabalho, ela usufrui incentivos do governo e os colaboradores que trabalham com deficientes também aprendem a lidar e a respeitar as diferenças dos deficientes.

5) Quais os níveis de profissionalismo que os deficientes têm? E quais são oferecidos?

R: Os deficientes participam dos mesmos treinamentos que os demais colaboradores e usufrui de todos os benefícios oferecidos pela empresa.

6) Quais os benefícios e direitos que eles possuem?

R: Os mesmo de todos os colaboradores da empresa sem distinção.

7) O que a empresa ganha com isso?

R: Inclusão e diversidade.

APÊNDICE A - RELATÓRIO DAS ATIVIDADES E CARGA HORÁRIA DO TG II

Aluna: Tatiani dos Santos Sartori Nogueira

Dia e Horário da Orientação: terças-feiras, 18h

Título do Trabalho: A inclusão da pessoa com deficiência (PCD) dentro da organização empresarial.

Professora Orientadora: Prof^a. Ma. Luciana Ramos de Souza

ATIVIDADES REALIZADAS

1	Introdução	15 h
2	Pesquisa bibliográfica	15 h
3	Fundamentação teórica.....	40 h
4	Definição da metodologia	5 h
5	Construção gráfica	5 h
6	Total de horas despendidas com o Projeto de Estágio	80 h

Tatiani dos Santos Sartori Nogueira

Assinatura da aluna

Luciana Ramos de Souza

Assinatura da Prof.^a Orientadora

SUMARÉ, dezembro de 2021