



ETEC FREI ARNALDO MARIA DE ITAPORANGA TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS

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

BRUNA CRISTINA NEVES RIBEIRO
CRISTINA HELENA NEVES
MARCELLA OLIVEIRA SOUZA
MARCIO SENA GONÇALVES
SILMARA RILLE BONFIM GAMAS

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

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Frei Arnaldo Maria de Itaporanga, como requisito parcial para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

Orientador: Professor Jeferson Fernandes Fassa

BRUNA CRISTINA NEVES RIBEIRO
CRISTINA HELENA NEVES
MARCELLA OLIVEIRA SOUZA
MARCIO SENA GONÇALVES
SILMARA RILLE BONFIM GAMAS

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

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado, apresentado à Etec Frei Arnaldo Maria de Itaporanga - Votuporanga, como requisito parcial para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos com nota final igual a _____, conferida pela Banca Examinadora formada pelos professores:

(JEFERSON FERNANDES FASSA) – Orientador

(HELIOMAR BAEZA BARBOSA) - Examinador

(LEANDRO LAND) - Examinador

Votuporanga, 30 de novembro de 2021.

Dedico este trabalho de conclusão de curso aos mestres que nos fizeram chegar até o final deste curso, mesmo enfrentando uma experiência nova de estudarmos de forma remota, mas fomos aprendendo e vivenciando juntos todas as dificuldades e particularidades deste novo método de ensino, a meus caros colegas do grupo.

AGRADECIMENTOS

Ao Professor Jeferson Fernandes Fassa meu orientador e amigo de todas as horas, que acompanhou e nos aconselhou na montagem deste Trabalho de Conclusão de Curso, que vem para demonstrar nosso aprendizado e dedicação no curso Técnico em Recursos Humanos.

A todos os colegas de sala e do grupo, que nos acompanharam com o desenvolvimento do TCC, com um árduo trabalho de pesquisa, para enfatizar o conteúdo do trabalho que tem a esclarecer as dificuldades que o portador de deficiência encontra para se colocar no mercado de trabalho.

Ao Prof. Heliomar Baeza Barbosa nosso primeiro orientador e amigo, que muito nos ajudou e motivou na evolução deste Trabalho de Conclusão de Curso, que veio a nos salientar da importância do desenvolvimento profissional que este curso nos trará.

Que todos os nossos esforços estejam sempre
focados no desafio à impossibilidade. Todas as
grandes conquistas vieram daquilo que parecia
impossível.
(Charles Chaplin).

RIBEIRIO, Bruna, NEVES, Cristina, SOUZA, Marcella, GONÇALVES, Márcio, GAMAS, Silmara. **O papel da área de recursos humanos na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. 2021. 26 páginas. Trabalho de Conclusão de Curso Técnico de Recursos Humanos – Etec Frei Arnaldo Maria de Itaporanga, Votuporanga, 2021.

RESUMO

Este trabalho pretende abordar o papel de RHs na inclusão de pessoas com deficiência, visto a importância do tema na relação empresa-empresa na contemporaneidade. Os sócios, empresários, gerentes e gerentes de RH muitas vezes se encontram com o que a lei de portaria, no entanto, o que ainda é visto que muitas empresas se recusam a aceitar e contratar essas pessoas. O papel do profissional do RH pode contribuir para incluir pessoas com necessidades especiais em empresas e mercado de trabalho. A definição utilizada foi através da pesquisa bibliográfica de autores que colaboram para um estudo aprofundado do assunto. Concluímos que todas as pessoas com alguma necessidade especial têm o mesmo direito de uma pessoa normal, elas também precisam serem aceitas na sociedade e principalmente sendo inseridos no mercado de trabalho, e é necessário descartá-los de preconceito e bullyings e adotar medidas de inclusão que contribuem para a experiência justa na sociedade.

Palavra-Chave: Inclusão Social, Pessoa com Deficiência, Serviço Social, Mercado de Trabalho.

RIBEIRIO, Bruna, NEVES, Cristina, SOUZA, Marcella, GONÇALVES, márcio, GAMAS, Silmara. **The role of the human resources area in the inclusion of people with disabilities in the labor market.** 2021. 26 pages. Final Paper for the Human Resources Technical Course – Etec Frei Arnaldo Maria de Itaporanga, Votuporanga, 2021.

ABSTRACT

This article intends to approach the role of HRs in the inclusion of people with disabilities, considering the importance of the theme in the company-company relationship nowadays. Partners, business owners, managers and HR managers often come across what the ordinance law, however, what is still seen that many companies refuse to accept and hire these people. The role of the HR professional can help to include people with special needs in companies and in the job market. The definition used was through the bibliographical research of authors who collaborate for an in-depth study of the subject. We conclude that all people with any special needs have the same right as a normal person, they also need to be accepted in society and especially by being inserted in the labor market, and it is necessary to discard them from prejudice and bullying and adopt inclusion measures that contribute to the fair experience in society.

Keyword: Social Inclusion, People with Disabilities, Social Work, Labor Market.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

TCC – Trabalho de conclusão de cursos

PROF – Professor

RH – Recursos Humanos

PNE – Pessoas com necessidades especiais

PCD – Pessoas com deficiência

PCDS – Pessoas com deficiências

SUMÁRIO (REFAZER CONFORME O TEXTO ABAIXO)

INTODUÇÃO	11
1º CAPÍTULO:	12
1.1. O papel do RH.....	12
1.2. Envolver gestores e realizar a comunicação.....	13
1.3. O mercado de trabalho.....	14
2º CAPÍTULO:	15
2.1. Conceitos legais.....	15
2.2. Tipos e origens das deficiências (conceito legal)	15
2.3. Quais a dificuldade e a facilidade da contratação com PDC.....	17
2.4. Portadores de necessidades especiais.....	18
2.5. A inclusão de portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho	19
2.6. A inclusão do deficiente nas organizações contemporâneas	19
2.7. Convenção sobre os direitos da pessoa com deficiência	20
3ª CONCLUSÃO	23
REFÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	25

INTRODUÇÃO

O artigo debate a função do RH na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A questão que se propõe discutir é que, apesar da Lei de Cotas, há ainda uma resistência de empresas na contratação de portadores de necessidades especiais e como o RH pode contribuir para que ocorra essa inclusão. A metodologia baseou-se em revisão bibliográfica, concluindo na desvinculação do preconceito e na adoção de medidas de inclusão para uma vivência igualitária.

A discussão é desenvolvida em cinco tópicos, sendo eles: “A Evolução e a Função dos Recursos Humanos”; “Portadores de necessidades especiais”; “A inclusão de portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho”; “O mercado de trabalho nos dias atuais” e “A inclusão do deficiente nas organizações contemporâneas.”

CAPÍTULO 1

1.1 O PAPEL DO RH

Precisa ser contínuo e supervisionado para que a inclusão atinja seus objetivos. O papel do RH é dividido em diferentes passos, e a área em um momento é protagonista e, em outros, os funcionários e os setores das empresas.

Análise de acessibilidade

Certifique-se de que a acessibilidade dos profissionais é fundamental e, portanto, um estudo de análise de acessibilidade física e tecnológica é necessário. O papel do RH é garantir que tal estudo seja realizado e as adaptações necessárias são feitas em conjunto com a área de infraestrutura.

Envolver gestores e realizar a comunicação

No começo, os gerentes e os diretores podem mostrar um pouco resistentes a ter profissionais com deficiência na equipe. O papel do RH é claramente o contributo que os profissionais podem trazer e garantir a inclusão do novo colaborador. Links de conscientização e estratégias de comunicação interna que abordam o assunto com naturalidade facilitam esse processo. As consultorias especializadas podem ajudar no envolvimento de gerentes e outros estágios inclusivos.

Treinamento dos profissionais

O treinamento de profissionais com e sem deficiência deve ter o mesmo objetivo para que todos possam se desenvolver equilibrado. Para profissionais que já possuem treinamento, este passo é resumir os procedimentos específicos da organização. O RH pode definir junto com as áreas internas que o típico e o período em que a capacidade é fazer com que os funcionários desenvolvam suas atividades.

Acompanhamento

O papel do RH em inclusão não está resumido para contratar profissionais, gerentes de guia e permitir que todos os trabalhos funcionem de outras áreas. Você deve seguir a adaptação e o desempenho do profissional, verificando se todo o trabalho anteriormente realizado tiver o impacto esperado. O RH tem o papel de servir como suporte para necessidades de que os

profissionais e as áreas apresentem presentes. O RH não está limitado a uma área específica da empresa, seu escopo tem um impacto em toda a organização.

1.2 A EVOLUÇÃO E A FUNÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Toledo (1999) propõe que a comprovação da importância dos recursos humanos para os resultados das empresas fez crescer a área, fazendo que aquilo antes visto como mediador das insatisfações pessoais passasse a ser encarado “como uma atividade que contribui para a modernização das organizações como um todo”. O autor defende a importância da gestão de pessoas no ramo corporativo, sendo ela contingencial e situacional.

O surgimento dos recursos humanos no setor administrativo remonta ao início do século, acelerada na década de 20 pela força dos movimentos sindicais que favoreceu a institucionalização dos órgãos de Recursos Humanos.

De acordo com Chiavenato (2000), em seu início, no período da Revolução Industrial, essa atividade que fazia a mediação entre pessoas e organizações era denominada Relações industriais; a partir daí, com a complexidade das organizações, emerge a expressão Recursos Humanos.

Os recursos humanos consistem no planejamento, organização, desenvolvimento, coordenação e no controle de técnicas onde promovem o desempenho eficiente do pessoal ou ainda permite que pessoas colaborem para alcançar os objetivos individuais que estão ligados direta ou indiretamente com o trabalho. Não se atentam apenas na área da administração, mas também, se atentam aos diversos órgãos de organização, sob controle de chefes ou gerentes, onde são seus subordinados (Chiavenato, 2002).

O modelo competitivo subordina a empresa a depender do desempenho humano, no qual o conhecimento é uma das competências primordiais. No entanto, vem sendo implantado um novo modelo de gestão de RH, onde toda a empresa deve oferecer uma porcentagem de vagas para PNE.

A dificuldade de inserção dessa mão-de-obra vai desde a conjuntura econômica, a política educacional do país, a política de transportes urbanos, até a falta de conhecimento dos empresários e administradores de RH. Para uma

pessoa assumir um cargo em qualquer trabalho, o dono da empresa e os encarregados devem ter em mente que deverão fornecer um treinamento especializado, sempre respeitando as limitações físicas, visuais, auditivas e mentais dessa pessoa portadora.

1.3 O MERCADO DE TRABALHO NOS DIAS ATUAIS

Segundo Amaral (2004) pesquisas demonstravam o crescimento da contratação de PcD, no entanto não se sabe se por uma pressão legislativa ou pelo fato de a sociedade estar caminhando para uma maior inclusão. Outro fato importante é o aumento da oferta de vagas em empresas para pessoas com deficiência, o que demonstra uma mudança no cenário da exclusão.

Embora pesquisadores como Thomas e Ely (2006) defender os resultados positivos para empresas na contratação de PcD, elas ainda usam do discurso de falta de qualificação profissional para esconder um capacitismo.

CAPÍTULO 2

2.1 CONCEITOS LEGAIS

As empresas brasileiras possuem cotas para a contratação de pessoas com deficiência. Por isso, as equipes de Recursos Humanos e Departamento De Pessoal devem ter muita atenção, levando em consideração a função a ser desempenhada, assim como as limitações do profissional.

Por isso, vamos salientar e tentar esclarecer este tema e os cuidados que precisam ser observados no momento da contratação, a fim de garantir a inclusão da pessoa com deficiência e o cumprimento da legislação.

De acordo com o decreto nº 3.298/99, é a finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua inclusão ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido.

Entretanto, a história demonstra que a sociedade, ao adquirir algum grau de desenvolvimento, conhecendo melhor o organismo, suas enfermidades e tratamentos, trata de normatizar a formação dos médicos e disciplinar o exercício da Medicina. (SOUZA, 2001, p. 39).

2.2 TIPOS E ORIGENS DAS DEFICIÊNCIAS (CONCEITO LEGAL)

De acordo com o decreto nº5.296/2004 da legislação brasileira, as doenças são categorizadas como: deficiência física, auditiva, visual, mental (atualmente intelectual, função cognitiva) e múltipla, que é quando há mais de um tipo de deficiência.

DEFICIÊNCIA FÍSICA: A deficiência física dificuldade na sustentação e no equilíbrio do corpo, da cabeça, movimentação dos membros. Para melhorar a funcionalidade do corpo é utilizado equipamentos como próteses, muletas, bengalas, cadeira de rodas. As pessoas com deficiência física têm limitação para

ir e vir sair e entrar, obedecer a instruções como ficar parado, levantar os braços, virar-se etc... Necessita de auxílio em algumas situações para várias atividades. A deficiência física tem várias etiologias, os principais são: fatores genéticos, virais ou bacteriano, fatores neonatais, fatores traumáticos etc.

DEFICIÊNCIA AUDITIVA: É perda parcial ou total da capacidade de detectar sons, causada por má-formação (genética), lesão ou na composição do aparelho auditivo. A surdez é quando tem total ausência da audição, ou seja, que não ouve nada. É considerado parcialmente surdo todo aquele que tem a capacidade de ouvir, apesar de deficiente, é funcional com ou sem prótese auditiva. Entre os tipos de deficiência auditiva estão a condutiva, mista, neurossensorial e central. De acordo com a lei nº10.436/2002 É de direito de a pessoa surda utilizar a Língua Brasileira de Sinais (libras) e é obrigação do Estado manter intérpretes de Libras nos órgãos públicos, e capacitar agentes públicos a usar a Libras.

A origem da deficiência auditiva pode ser hereditária como problemas da mãe no pré-natal, tais como a rubéola, sífilis, herpes, toxoplasmose, alcoolismo, toxemia, diabetes etc. Também podem ser causadas por traumas físicos, prematuridade, baixo peso ao nascimento, trauma de parto, meningite, encefalite, caxumba, sarampo etc.

DEFICIÊNCIA VISUAL: É caracterizada pela limitação ou perda das funções do olho e do sistema visual. O deficiente visual pode ser a pessoa cega ou com baixa visão. Nos casos de baixa visão, as pessoas se beneficiam com imagens e letras ampliadas, bom contraste de cores etc... As pessoas cegas e com baixa visão usam bengalas para evitar obstáculos e para facilitar seu deslocamento, usam cão-guia nas suas atividades dentro e fora de casa. É direito da pessoa cega ter acesso à informação em Braille, código de escrita.

As principais causas da deficiência visual é: Causas congênitas: amaurose congênita de Leber, malformações oculares, glaucoma congênito, catarata congênita. Causas adquiridas: traumas oculares, catarata, degeneração senil de mácula, glaucoma, alterações retinianas relacionadas à hipertensão arterial ou diabetes.

DEFICIÊNCIA MENTAL: Na deficiência intelectual há graus de deficiência intelectual definidos pelas limitações no aprendizado e outras habilidades

adaptativas. A síndrome de Down (alteração genética) é expressa por características físicas detectáveis facilmente, entretanto a maior parte das situações de deficiência intelectual não tem manifestações perceptíveis. As pessoas com deficiência intelectual desenvolvem suas habilidades com atenção em saúde e habilitação, educação inclusiva, oportunidades de participação nas atividades sociais, inclusive nas de trabalho.

São inúmeras causas e fatores de risco que podem levar à instalação da deficiência mental (causas pré-natais, tais como alterações genéticas e malformações cerebrais, causas perinatais, tais como anóxia, prematuridade, infecções e causas pós-natais, tais como infecções do sistema nervoso central, traumas cranianos, subnutrição, entre outras). É importante ressaltar, entretanto, que muitas vezes, mesmo utilizando sofisticados recursos diagnósticos, não se chega a definir com clareza a causa da deficiência mental.

DEFICIÊNCIA MULTIPLA: A paralisia cerebral é uma das doenças proporcionadas pela deficiência múltipla, diagnóstico referente à lesão cerebral adquirida que pode afetar os movimentos, a visão, a audição, a função cognitiva, em diferentes associações. Algumas pessoas têm grande autonomia, ao passo que outras necessitam de cuidados permanentes em todas as áreas da vida.

2.3 QUAIS A DIFICULDADE E A FACILIDADE DA CONTRATAÇÃO COM PDC

As contratações de PCDs que são necessários levar em consideração de uma lei existente e criada desde 1999, onde citada a seguinte forma do processo seletivo para que façam crescerem mais candidatos no mercado de trabalho.

Para quem tem mais 100 funcionários que 2% das vagas precisam ser destinadas à deficiência, essa porcentagem varia conforme os números de funcionários na empresa exemplo, 200 funcionários são de 2%, de 201 a 500 funcionários são de 3% e de 1001 funcionários em diante 5%.

É obrigatório que a partir desses números de pessoas na empresa devem contratar pessoas com PCD, pois a empresa pode levar multas ou até mesmo processo trabalhistas são feitas fiscalizações nas empresas para averiguar se

estão cumprindo com as leis.

Pessoas com PCD tem os mesmos direitos que qualquer outra pessoa, já eles têm os horários um pouco mais flexíveis. A contratação é bem desafiadora para muitos que buscam uma vaga , normalmente a empresa não está preparada para receber não estão adaptados, os gestores também precisam ser preparados para fazer um processo seletivo para contratação do candidato, precisam analisar bem o perfil da vaga desejada e as limitações que precisa ser feita dando abertura para o futuro funcionário, sempre é bom ressaltar que pessoas como eles tem grande potencial é talentos guardados mas que podem ser mostrado a após dia, mesmo com a dificuldade de contratação algumas empresas dão a oportunidade a eles passando segurança de que mesmos especiais são nossos futuros funcionários dando enriquecimento a empresa.

Nos dias de hoje as vantagens de terem uma contratação é muito grande, precisa ir em busca do perfil solicitado, para encontrar grandes funcionários produtivos, comprometido com objetivos.

No mercado de trabalho temos empresas que agem de forma mais humana e empática que fazem uma contratação e que tenham bons resultados, sendo assim são vantagens tanto a empresa quanto ao funcionário são vínculos que fortalecem a irem longe e dando assim a oportunidade a um mundo melhor para os profissionais, tendo a valorização ao trabalhador mesmo com as dificuldades no dia a dia, mas sempre tendo a motivação para uma qualidade maior e produtiva na empresa.

2.4 PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

O art. 3º do Decreto 3.298/99 define a deficiência como “perda ou anormalidade de uma função psicológica, fisiológica ou autônoma onde gere a incapacidade de desempenho de atividades” (Brasil, 1999); podendo ela ser física, auditiva, visual, mental ou múltipla.

Dados do IBGE de 2012 indicam que mais da metade da população brasileira são portadores de necessidades especiais, no entanto o Brasil tem as

menores taxas dos PNE empregados. Buscaglia (2006) e Silva (1986) defendem que a deficiência não é algo desejável, é algo que a pessoa nasce ou adquire através de algum acidente ou anormalidade.

2.5 A INCLUSÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é legalmente defendida pela Constituição Federal de 1988 e pela Lei nº 8.213/1991 (Lei da Previdência Social), no entanto, a prática mostra que PcD não possuem plano de carreira, no qual a contratação dos mesmos é um cumprimento da legislação para o órgão não sofrer punição.

Segundo Fávero (2004) os portadores de necessidades especiais correspondem a um grande número de desempregados e possuem menores rendimentos comparados às pessoas sem deficiência.

No Brasil, a profissionalização de PcD tem sido oferecida por instituições especializadas, por centros de reabilitação e até mesmo por associação de pessoas deficientes. De acordo com Clemente (2003) há muita reluta das empresas em contratar essas pessoas devido a acusação de um retardamento escolar.

Melo (2002) destaca os ganhos das empresas na contratação de pessoas com deficiência, tanto na melhora do clima organizacional quanto na percepção da imagem da empresa pelo consumidor. Para Sasaki (2003) essa inclusão deve ser de forma bilateral, tanto por parte dos excluídos como por parte da empresa; porém, o que se observa é que essa integração ocorre de forma lenta e passiva.

2.6 A INCLUSÃO DO DEFICIENTE NAS ORGANIZAÇÕES CONTEMPORÂNEAS

Segundo Ethos (2002) a responsabilidade do recrutamento, seleção e treinamento cabe aos administradores e donos das empresas. Os próprios

afirmam que durante um período econômico estável há uma dificuldade em inserir PcD nas empresas, porém, quando a economia declina, os primeiros a serem demitidos são os portadores de necessidades especiais.

Toda e qualquer empresa deve ter um programa de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento pessoal para abrigar e saber lidar com as pessoas portadoras de necessidades especiais, e não somente contratar como manda a lei.

Um ambiente de trabalho harmonioso é sinônimo de maior ganho na produtividade, porém, isso só é alcançado quando os portadores de necessidades especiais estiverem inseridos devidamente em suas funções, onde suas limitações conseguem chegar.

De acordo com Rozicki (2013), a luta de inclusão no Brasil só está no começo. A Lei de Cotas (8.213/91), reeditada em 1999, determina que empresas com mais de 200 funcionários tenha uma reserva de 2 a 5% das vagas para PNE.

Embora a Lei tenha representado uma conquista e um pequeno passo para inclusão, ainda é alvo de polêmicas e muitas empresas não fazem o cumprimento da mesma.

2.7 CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Em 2007, a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência apresentou um artigo voltado somente para o emprego e trabalho para a pessoa com deficiência, além de enfatizar, no artigo 24, a necessidade de educação para a pessoa com deficiência, assegurando o acesso à educação para essas pessoas, em todos os níveis, sem exclusão.

No ano de 2012 foi lançado o Censo 2010. Com ele é possível acompanhar o quantitativo de pessoas portadoras de deficiência com acesso ao trabalho. Segundo o Censo de 2010, a participação da pessoa com algum tipo de necessidade especial ainda é baixa se comparada às pessoas sem deficiência, pois do total de 86,4 milhões de pessoas, de 10 anos ou mais,

ocupadas, 20,4 milhões eram pessoas com deficiência (CENSO DEMOGRÁFICO 2010, 2012).

Os últimos dados lançados no país sobre a estatística atual sobre a pessoa com deficiência foi o censo de 2010.

Historicamente, a pessoa portadora de deficiência tem tentado o ingresso ao mercado profissional. Ainda hoje, mesmo com a grande quantidade de legislações que asseguram os direitos das pessoas com deficiência, é necessário que haja uma boa fiscalização a fim de que as regras sejam devidamente cumpridas.

O avanço da tecnologia possibilitou a oferta de diversos campos e postos de trabalho. No entanto, a população aumentou e a busca por emprego também. Por esta razão, como qualquer outro indivíduo, a pessoa portadora de deficiência enfrenta dificuldades de inserção nos postos de trabalho, ficando à mercê de atividades informais, submetendo-se a baixos salários, elevadas horas de serviços, restrições à qualidade de vida, entre outras questões negativas.

Segundo o censo de 2010, no que diz respeito ao acesso à educação das pessoas com deficiência, em geral, 14,2% possuíam o fundamental completo; 17,7%, o médio completo; e 6,7% possuíam superior completo.

A proporção denominada “não determinada” foi igual a 0,4%. Ainda em 2010, grande parte da população com deficiência não tinha instrução e ensino fundamental completo, o que representava 61,1% das pessoas com deficiência. Nesse sentido, é possível afirmar que o acesso à profissionalização ainda é muito baixo.

A inclusão não ocorre totalmente e, mesmo que seja garantida a oportunidade de acesso à formação inicial, muitos não conseguem chegar ou concluir um curso superior. Os motivos da falta de acesso são inúmeros: desde a falta de qualidade na formação inicial da pessoa, o que dificulta o ingresso nas universidades públicas, pois muitos deles não tem condição de pagar uma universidade particular, até a falta de infraestrutura, o que impede o ir e vir da pessoa com deficiência.

Com este cenário, a profissionalização do indivíduo portador de deficiência ainda não é totalmente respeitada. O país continua discutindo novas

formas de ensino, formação educacional, mas o acesso amplo destas pessoas ainda não ocorreu.

A Lei n. 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, que garante o direito das pessoas com deficiência a terem oportunidades de trabalhar em grandes empresas, não assegura, contudo, a profissionalização.

CONCLUSÃO

Através deste Trabalho de Conclusão de Curso, vamos tentar salientar e esclarecer alguns pontos sobre a necessidade de contratação e adaptação da Pessoa com Necessidades Especiais (PNE) ou Pessoa com Deficiência (PcD), apesar de ter uma lei que acompanha e rege estas contratações, ainda é muito pequena a participação de empresas preparadas, e dispostas a dar oportunidade para adaptação e reabilitação de pessoas e até mesmo seus colaboradores que passam pelo processo de inclusão devido alguma doença do trabalho ou mudança de suas condições físicas e psicológicas.

Grandes foram as mudanças desde que a lei de cotas foi sancionada, porém ainda há muito o que se fazer, para uma melhor qualidade de contratação destes colaboradores, que devem ser tratados com empatia e respeito a suas limitações. Viemos trazer uma visão clara e direta para um melhor entendimento de todos, buscando assim demonstrar que o papel do RH é divulgar esclarecer todas as dúvidas a este respeito, sempre com um olhar humanitário e inclusivo, com novos projetos para inserção do público alvo das Pessoas com Deficiência.

A integração das Pessoas com Necessidades Especiais e das Pessoas com deficiência, vai muito além do cumprimento da lei, esta inclusão traz a Pessoa com Deficiência um pouco de integridade e satisfação pessoal por se sentir inserida novamente no mercado de trabalho, fazendo assim movimentar a economia, trazendo a empresa mão de obra qualificada desde que a empresa faça a sua parte de fornecer treinamento, desenvolvimento e adaptação para esses profissionais.

O fator contrário seria a não equiparação salarial, dificultando a inclusão de profissionais qualificados, muitas vezes se apegando ao benefício do governo, almejando uma aposentadoria por incapacidade definitiva, graças a estes baixos salários e as poucas vagas abertas nas empresas o número de Pessoas com Deficiência ainda é muito grande, comparando com a oferta do mercado de trabalho. Precisamos de uma política de inclusão aumentando a

oferta e melhorando os ganhos e os benefícios minimizando assim os altos custos de auxílio-doença e acidente de trabalho, motivando a inserção e oportunidades dadas as Pessoas com Deficiência.

3. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Web site: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=O+que+e+a+deficiencia+para+empresa&btnG= (visto no dia 24/05/2021).

https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=O+que+e+a+deficiencia+na+empresa&btnG=#d=gs_qa bs&u=%23p%3DIKxGud8gYSEJ (visto no dia 24/05/2021).

<https://pcd.mppr.mp.br/pagina-41.html#> (visto no dia 24/05/2021).

<https://syngaunis.wordpress.com/2014/05/08/a-cada-tipo-de-deficiencia-uma-funcao/> (visto no dia 24/05/2021).

<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/a-inclusao-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-trabalho.htm> (visto no dia 19/07/2021).

Livro.pdf (visto no dia 22/03/2021). O nome do livro A inclusão de pessoas com deficiência – O papel de médicos do trabalho e outros profissionais de saúde e segurança. © 2014 – 1ª Edição © 2016 – 2ª Edição. Organização Marcia Bandini. Contribuição Especial Prof. René Mendes. Coautores Paulo Rebelo, Daniela Bortman e Gustavo Locatelli. Revisor Convidado José Carlos do Carmo (Kal). Esta publicação foi desenvolvida em parceria com a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) e a Rede Empresarial de Inclusão Social, constituída pelas empresas do Grupo Diretor SP (Accenture, B2W Digital, EY, Grupo Pão de Açúcar, GTCON, IBM, Magazine Luiza, Natura, Raia Drogasil, Serasa Experian, TozziniFreire Advogados, Via Varejo). O Grupo de Trabalho foi composto por representantes das empresas EY, GTCON, IBM e JLL.).

<https://blog.solidez.com.br>, www.deficienteonline.com.br, www.metlife.com.br (visto no dia 26/05/2021.)

<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BCF9D75166284/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf>. Acesso em: 27 set. 2016.

_____. Portal Brasil. Sistema S é forte aliado do empresário na capacitação de trabalhadores. Disponível em:

<<http://www.brasil.gov.br/educacao/2012/02/sistemas-e-estrutura-educacional-mantida-pela-industria>>. Acesso em: 28 set. 2016. (visto no dia 03/09/2021.)