

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ
Ariane Fernanda de Moraes Pereira

**A IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO DE
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS
EMPRESAS**

Taubaté
2021

ARIANE FERNANDA DE MORAIS PEREIRA

A IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO SOCIAL NAS EMPRESAS

Trabalho de Conclusão de Curso desenvolvido no Departamento de Gestão de Negócios da Universidade de Taubaté para obtenção do Título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Ma. Robson de Moraes Rocha Medeiros Freitas Lourenço.

Data: _____

Resultado: _____

COMISSÃO JULGADORA

Prof. _____

Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Prof. _____

Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Prof. _____

Universidade de Taubaté

Assinatura _____

**Ficha catalográfica elaborada pelo
SIBi – Sistema Integrado de Bibliotecas / UNITAU**

P436i Pereira, Ariane Fernanda de Moraes
A importância da inclusão de pessoas com
deficiência nas empresas / Ariane Fernanda de Moraes
Pereira - 2021.
34f.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -
Departamento de Gestão e Negócios da Universidade de
Taubaté, 2021.

Orientação: Prof. Me. Robson de Moraes Rocha
Medeiros Freitas Lourenço, Departamento do orientador
– Gestão e Negócios.

1. Profissões - Desenvolvimento. 2. Inclusão
social. 3. Orientação profissional. I. Título.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Deus por me sustentar em todos os momentos dessa caminhada, a qual apenas se inicia.

Agradeço aos meus pais Antônio Marcos e Josiane, por me apoiarem e proporcionarem a realização de mais este sonho.

Agradeço imensamente ao meu marido Gilberto por toda amizade, paciência, compreensão, amor e carinho com o qual encarou essa jornada cheio de desafios ao meu lado.

Agradeço a minha irmã Ariele que com a grandeza da irmandade me fortaleceu e me deu motivos para sorrir quando tudo parecia perdido. E por fim, agradeço a todos os meus familiares e amigos os quais me acompanharam em todos esses anos, com palavras de encorajamento me fizeram chegar aonde hoje estou.

Ao nosso professor e orientador Ma. Robson de Moraes Rocha Medeiros Freitas Lourenço pelas influentes contribuições, apoio e paciência ao longo da elaboração desse trabalho.

“Não julgue cada dia pela colheita que
você obtém, mas pelas sementes que você
planta”.

(Robert Louis Stevenson)

PEREIRA, Ariane Fernanda de Moraes. **A IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO SOCIAL NAS EMPRESAS**. 34p. Trabalho de Conclusão de Curso desenvolvido no Departamento de Gestão de Negócios da Universidade de Taubaté para obtenção do Título de Bacharel em Administração. Orientador Prof. Ma. Robson de Moraes Rocha Medeiros Freitas Lourenço. 2021.

RESUMO

Este artigo propõe analisar a importância da Inclusão social nas empresas do século XXI, em suas principais áreas funcionais. Tudo isso ocorre com o Brasil tendo um cenário econômico com acentuada depreciação do Produto Interno Bruto, favorecendo o aumento do número de desempregados nos últimos anos. Contudo, o fator contribui em deixar o nível de porcentagem da inclusão social nas empresas baixo. O objetivo deste trabalho é mostrar a importância da inclusão frente às diversas exigências profissionais das associações, estorvada pelos desafios impostos pela realidade econômica do país. A pesquisa limita-se ao setor de Recursos Humanos das empresas. Para o desenvolver do trabalho usa-se dados de artigos e conteúdos digitais. A pesquisa proporcionará aos leitores a correta instrução do que espera-se de um profissional com necessidades especiais, porém apto a conquistar uma vaga de emprego em um mercado de trabalho concorrido e, muitas vezes, saturado – tendo como objetivo a empatia ao profissional com deficiência. Conclui-se que a produtividade de uma empresa está ligada à qualificação de seus colaboradores e que, portanto, a organização deve proporcionar treinamento de desenvolvimento, capacitação e treinamento através de programas governamentais, palestras e não só aos empregados, como também a gerências e chefia da empresa, bem como a conscientização do empresário quanto a importância da inclusão social na organização.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência. Desenvolvimento profissional. Inclusão social. Rh. Plano de carreira. Qualificação.

PEREIRA, Ariane Fernanda de Moraes. **THE IMPORTANCE OF SOCIAL INCLUSION IN COMPANIES**. 34p. Trabalho de Conclusão de Curso desenvolvido no Departamento de Gestão de Negócios da Universidade de Taubaté para obtenção do Título de Bacharel em Administração. Orientador Prof. Ma. Robson de Moraes Rocha Medeiros Freitas Lourenço. 2021.

ABSTRACT

This article proposes to analyze the importance of social inclusion in 21st century companies in its main functional areas. All of this happens with Brazil having an economic scenario with a sharp depreciation of the Gross Domestic Product, favoring the increase in the number of unemployed in recent years. With all this happening, the factor contributes to keeping the percentage level of social inclusion in companies low. The objective of this work is to show the importance of inclusion in face of the different professional demands of the associations, hindered by the challenges imposed by the economic reality of the country. The research is limited to the company's Human Resources sector, thus being able to encompass the operational areas. For the development of the work, data from articles, magazines and digital content were used. The collected data were used for an analysis that will be based on the researchers' interpretation with theoretical foundation. The research will provide readers with the correct instruction on what is expected from a professional with special needs, able to win a job opening in a competitive and often saturated labor market – aiming to empathize with the disabled professional. It is concluded that the productivity of a company is linked to the qualification of its employees and that, therefore, organizations must provide development training. A greater investment in qualification and training is proposed through government programs, lectures, and training not only for employees, but also for the company's management and leadership, as well as the awareness of the entrepreneur about the importance of social inclusion in the organization.

Keywords: Disabled person. Professional development. Social inclusion. Management. Career path. Qualification.

ABREVIATURAS E SIGLAS

CIEE	Centro de Integração Empresa Escola
D&I	Diversidade e Inclusão
FIA	Fundação Instituto de Administração
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LIBRAS	Língua Brasileira de Sinais
OMS	Organização Mundial de Saúde
PCD	Pessoas com Deficiência
PIB	Produto Interno Bruto
RH	Recursos Humanos
SUAS	Sistema Único de Assistência Social
SUS	Sistema Único de Saúde

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
1.1	OBJETIVOS	9
1.2	DELIMITAÇÃO	9
1.3	JUSTIFICATIVA	9
1.4	METODOLOGIA	10
1.5	ESTRUTURA DO TRABALHO	10
2	REVISÃO DE LITERATURA	12
2.1	INCLUSÃO	12
2.2	LEI DE COTAS	13
2.3	INCLUSÃO E O DESEMPREGO NO BRASIL	16
2.3.1	Inclusão em tempo de pandemia	16
2.3.2	Diversidade e a inclusão (D&I)	17
2.4	PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCDS) NO AMBIENTE EMPRESARIAL	19
2.4.1	Processo seletivo para as pessoas com deficiências (PcDs)	19
2.4.2	Ação de boa relação interpessoal com os PcDs	21
2.4.3	Atividades e treinamentos para todos	21
2.4.4	Relacionamento saudável para todos	22
2.4.5	Mapeamento de acessibilidade	23
2.4.6	Estratégias ergonômicas para possibilitar a inclusão da PcDs	23
2.4.7	Apoio especializado	24
2.4.8	Divulgação interna do programa de inclusão	25
2.4.9	Conscientização e capacitação dos supervisores e chefes de equipe	25
2.4.10	Plano de carreira	26
3	ESTUDO DE CASO	26
3.1	Empresa exemplo	26
3.1.1	Inclusão para todos as pessoas	26
3.1.2	Pessoas com deficiência na Pepsico	26
3.1.3	Marcas com propósito	26
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
	REFERÊNCIAS	32

1 INTRODUÇÃO

A diversidade é uma palavra tão presente na vida de milhares de pessoas atualmente que foi decidido falar-se mais abertamente sobre a Importância da Inclusão Social nas Empresas. Este é um momento importante para se pensar e discutir sobre como o mercado de trabalho tem recebido esses profissionais, que precisam tanto serem inseridos e aceitos socialmente. Entretanto, mesmo nos dias atuais, para algumas empresas esse ainda é um assunto delicado, mas de tamanha importância e grandeza para aqueles que já estão fazendo sua parte.

1.1 OBJETIVOS

O objetivo principal deste trabalho foi a abordagem sobre a importância da inclusão social de pessoas com deficiência nas empresas. Os objetivos específicos foram explicar a inclusão das Pessoas com Deficiência (PcDs), com uma abordagem neutra, diante da sensibilidade do tema, para não faltar com o respeito.

1.2 DELIMITAÇÃO

A delimitação trata-se das diversidades sociais dentro das empresas principalmente no Brasil. Desta forma, foi apresentada uma breve introdução sobre leis e suas obrigações. Fica esclarecido que todo o conteúdo apresentado será de pleno respeito e de ante mão, pedimos desculpas se alguma informação transpassada for de desrespeito.

1.3 JUSTIFICATIVA

A justificativa deste trabalho foi demonstrar a importância da inclusão das pessoas com deficiência física e/ou Intectual (PcDs). Buscou-se conhecer os desafios e superações no ambiente de trabalho da pessoa com deficiência e conhecer sobre os direitos da PcD para sua inserção no mercado de trabalho. Nesse contexto, se

torna de suma importância analisar e estudar maneiras de entender como as empresas e até mesmo as comunidades estão lidando e/ou enfrentando para incluir as diversidades; tanto física e mental no ambiente organizacional. A inclusão social no mercado de trabalho é fundamental pois ela aumenta a tolerância, auxilia a conviver em sociedade e proporciona a empatia. O trabalhador com deficiência não deve ser visto apenas como um projeto de “caridade” ou uma cota, mas sim como um integrante real da empresa, para isso, as organizações precisam se preparar para receber essas pessoas, trabalhando as equipes e adaptando as estruturas do ambiente de trabalho.

1.4 METODOLOGIA

A metodologia usada para esse trabalho foi de revisão bibliográfica baseada em livros e sites acadêmicos, buscas em relação ao tema "Importância da Inclusão Social nas Empresas".

Para Ander-Egg (1978, p. 28), “a pesquisa é um procedimento reflexivo sistemático, controlado e criticado, que permite descobrir novos fatos ou dados, relações ou leis, em qualquer campo do conhecimento”. A pesquisa, portanto, é um “procedimento formal, com método de pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais.” (LAKATOS e MARCONI, 2010, p. 139).

A metodologia utilizada classifica-se como qualitativa, de acordo com Bauer e Gaskell (2005, p. 23), “pesquisa qualitativa evita números, lida com interpretações das realidades sociais.” De acordo com Bauer e Gaskell (2005, p. 30), “a pesquisa qualitativa é muitas vezes de tratá-las como objetos, cujo comportamento deve ser qualificado e estatisticamente modelado”.

1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO

O presente trabalho divide-se em 3 capítulos, de maneira que apresente total compreensão ao tema.

Capítulo 1, apresenta-se a introdução, os objetivos, a delimitação,

metodologias e a organização do trabalho.

Capítulo 2, apresenta-se a revisão da literatura.

Capítulo 3, apresenta-se o estudo de caso.

Capítulo 4, apresenta-se as considerações finais.

Ao final, apresentam-se as referências utilizadas para a fundamentação do trabalho.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Inclusão

Em um contexto histórico, a sociedade atravessou diversas fases no que se refere à busca pela inclusão: começou como excludente, em seguida desenvolveu o atendimento segregado, depois passou para a prática de integração social, e recentemente passou à inclusão social. Ainda hoje são praticadas a exclusão e a segregação, mas também já se constata a prática da tradicional integração, dando, gradativamente, lugar à inclusão (SASSAKI, 2010)

Ao analisar alguns números de pessoas que ocupam cargos de liderança na perspectiva de raça e etnia, gênero, gerações e pessoas com deficiência, percebe-se que há muito a fazer para que esse cenário seja modificado. Um dos possíveis caminhos é estabelecer políticas públicas que auxiliem no processo de inclusão. Porém, o que ocorre na prática é que há uma dependência muito maior de que as organizações tenham uma responsabilidade social mais sólida, que propicie que a diversidade permeie todos os níveis da empresa para que haja uma inclusão genuína (ABRH-SP, 2020).

Segundo Veiga (2007) as empresas que optaram pela sustentabilidade, obtêm alguns benefícios tangíveis, tais como: melhor produtividade, redução de custos, aumento da receita, melhora na gestão de recursos humanos, dentre outros; e benefícios intangíveis como: melhor imagem institucional, maior credibilidade, maior capacidade em atrair talentos em seu quadro funcional e maior capacidade em atrair clientes.

Além da determinação legal e da responsabilidade social, as empresas também tem outros motivos para a contratação de pessoas com deficiência: ela obtém muitos benefícios com essa atitude, tais como: imagem corporativa positiva, credibilidade no mercado, novos investidores, dedução fiscal, clima organizacional positivo, maior motivação dos funcionários, assim gerando maior produtividade e competitividade, descoberta de novos talentos, desempenho financeiro fortalecido, diminuição de ações trabalhistas e muitos outros benefícios (ABRH-SP, 2020).

Uma das formas de incluir todas as pessoas é romper-se principalmente a barreira atitudinal, que deverá ser superada com o conhecimento e a convivência (ABRH-SP, 2020).

Não há como falar em diversidade e inclusão sem falar de desigualdades sociais. Nesse momento de pandemia, estas desigualdades sociais têm ficado em evidência e estão prejudicando a educação e o trabalho. Qual tem sido o olhar das organizações para a inclusão, desde a questão do home office repentino, alteração dos processos de seleção e outros subsistemas de RH, metas nesta área e até aumento do grau de pertencimento de seus colaboradores e suas diversidades? (ABRH-SP, 2020).

O fato é que chegou o momento em que as empresas não podem mais se omitir diante da desigualdade social e as que agirem com indiferença ficarão para trás.

Acredita-se que este é o cenário ideal para que os RHs influenciem o despertar da consciência e da humanização através do desenvolvimento e educação das lideranças, para um olhar mais acolhedor a todos (ABRH-SP, 2020).

2.2 Lei de cotas

Segundo Veiga (2007), as empresas contratam pessoas com deficiência através da obrigação imposta pela Lei nº 8213/91. Mas no mundo empresarial contemporâneo, muita coisa está mudando. Hoje as empresas não só estão interessadas em cumprir a lei para não serem penalizadas, mas também preocupadas com a responsabilidade social, com a diversidade, com a inclusão social, em busca de sua sobrevivência, pois os consumidores, os investidores e a sociedade cobram as atitudes sociais tomadas pela organização.

Perante a Lei nº 8.213/1991, o acesso ao trabalho para as pessoas com deficiência, que é previsto tanto na Legislação Internacional, como na brasileira.

Desde 1991, existe uma Lei no Brasil para a inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho. Contudo, no Brasil, o Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, regulamentou a Lei 7.853 de 24 de outubro de 1989 a qual assegura às pessoas com deficiência o pleno exercício dos direitos individuais e sociais, os valores de igualdade e respeito, o direito à educação e saúde, afastando as discriminações e os preconceitos. Porém, só a partir de 1999 as empresas brasileiras efetivamente começaram a contratar e incluir, aos poucos, esses colaboradores no ambiente corporativo. A porcentagem de cota das admissões variam de acordo com o número de funcionários de cada empresa. Segue as seguintes cotas:

- de 100 a 200 empregados, 2%;
- de 201 a 500 empregados, 3%;
- de 501 a 1.000, 4%;
- e acima de 1.000 funcionários, 5%.

Além das cotas, há algumas classificações que diferenciam, mas não discriminam, os tipos de pessoas com deficiência tais como: A Pessoa com Deficiência Habilitada e a Reabilitada.

Vejamos:

A Pessoa com Deficiência Habilitada é:

Aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS. Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada àquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função (BRASIL, 1999).

A reabilitação torna o indivíduo capaz de desempenhar suas funções ou outras diferentes das que exercia desde que estas sejam compatíveis com a sua limitação.

Laudo médico, que pode ser emitido por médico do trabalho da empresa ou outro médico, atestando enquadramento legal do (a) empregado (a) para integrar a cota, de acordo com as definições estabelecidas na Convenção nº 159 da OIT, Parte I, art. 1; Decreto nº 3.298/99, arts. 3º e 4º, com as alterações dadas pelo art. 70 do Decreto nº 5.296/04. O laudo deverá especificar o tipo de deficiência e ter autorização expressa do (a) empregado (a) para utilização do mesmo pela empresa, tornando pública a sua condição; certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS (BRASIL, 1999).

Conforme o Estatuto da Pessoa com Deficiência, o processo de habilitação e de reabilitação é um direito da pessoa com deficiência, tendo por objetivo o desenvolvimento de potencialidades, talentos, habilidades, aptidões físicas, cognitivas, sensoriais, psicossociais, atitudinais, profissionais e artísticas, que contribuam para a conquista da autonomia da PCD e sua participação social em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas.

Segundo o Art. 16, da Lei 13.146, de 06 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) os programas e serviços de habilitação e de reabilitação para a pessoa com deficiência, são garantidos:

I - Organização, serviços, métodos, técnicas e recursos para atender às características de cada pessoa com deficiência;

- II - Acessibilidade em todos os ambientes e serviços;
- III - tecnologia assistiva, tecnologia de reabilitação, materiais e equipamentos adequados e apoio técnico profissional, de acordo com as especificidades de cada pessoa com deficiência;
- IV - Capacitação continuada de todos os profissionais que participem dos programas e serviços (BRASIL, 2015).

Na Lei 13.146 de 06 de julho de 2015, no seu art. 17, os serviços do SUS, sistema único de saúde e do SUAS (Sistema Único de Assistência Social) deverão promover ações articuladas para garantir à pessoa com deficiência e sua família a aquisição de informações, orientações e formas de acesso às políticas públicas disponíveis, com a finalidade de propiciar sua plena participação social (BRASIL, 2015).

Considerando ainda sobre a importância do estatuto da pessoa com deficiência no que segue seu art. 34, A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho (BRASIL, 2015).

Contudo a garantia de direitos nas leis, não significa que as pessoas com deficiência deixam de sofrer discriminação e preconceito por parte da sociedade. Em relação às empresas privadas, deverão atender o que determina as leis e estatuto da pessoa com deficiência que estas proverão dos mesmos rendimentos (salários) que qualquer pessoa sem deficiência venha receber por trabalho prestado a estas empresas, não havendo nenhum tipo de discriminação (BRASIL, 2015).

2.3 Inclusão e o desemprego no Brasil

No Brasil, de acordo com dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), divulgados em setembro de 2020, as mulheres foram mais atingidas que os homens quando o assunto é desemprego. Os dados mostram que a taxa de desocupação entre os homens foi de 11,7% em agosto, a de mulheres foi de 16,2%, recorde desde maio. Em três meses, 1,5 milhão de mulheres entrou na fila do desemprego (ABRH-SP, 2020).

A questão racial agrava ainda mais a situação no Brasil. As mulheres negras, que representam 28% dos brasileiros, estão 50% mais suscetíveis ao desemprego do que outros grupos, segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Para as negras em companhias nacionais e multinacionais, o medo de perder o emprego aflige 76,5% das entrevistadas, seguido por 13,2% do receio de ficar doente e não poder trabalhar. O temor faz também com que 40% sintam a necessidade de apoio psicológico. Os números mostram que, apesar de todos estarem sujeitos à contaminação do novo coronavírus, a pandemia não atinge as pessoas da mesma forma (ABRH-SP, 2020).

2.3.1 Inclusão em tempo de pandemia

Nesse momento de pandemia, muitos foram atingidos, principalmente em questão de redução de produção, de jornada, salário e de funcionários. Entretanto, muitas empresas se adaptaram e conseguiram estabelecer o trabalho remoto, ou home office, aos seus colaboradores.

Segundo Fialho, Dominique (2020), advogada especialista em direito da pessoa com deficiência, explica que o artigo 7 da Lei nº 14.020 estabelece a possibilidade da redução de jornada e salários durante o período de pandemia, além da suspensão temporária de contrato. Muitas empresas estabeleceram o trabalho remoto, ou home office, aos seus colaboradores. Para os PcDs que passaram a exercer suas atividades remotamente, ressalta que uma opção pode ser a empresa deslocar os móveis adaptados para a casa do colaborador neste período, ou até mesmo ajudá-lo a adaptar seu próprio ambiente caseiro da melhor forma. (FIALHO,2020)

Acredita-se que este cenário novo influencie o despertar da consciência e da

humanização através do desenvolvimento e educação das lideranças, para um olhar mais acolhedor a todos (ABRH-SP, 2020).

2.3.2 Diversidade e a inclusão (D&I)

Diante dos impactos da crise nas operações das empresas, é imprescindível que a liderança foque seus esforços para garantir a segurança dos colaboradores, enquanto enfrenta o desafio de manter a companhia em um cenário absolutamente novo e desafiador.

Segundo Jaggi (2010) a americana Michelle Gadsden-Williams, vice-presidente e líder global de diversidade e inclusão da companhia Novartis, uma empresa farmacêutica que emprega 92.000 (noventa e dois mil) funcionários em 140 (cento e quarenta) países, afirma que, falar de inclusão e diversidade é fácil, o difícil é incluir esses temas na gestão das organizações. Para Michelle o papel do RH (Recursos Humanos) é fundamental para se desenvolver estratégias de diversidade e de inclusão de diferenças, deve existir uma ligação direta entre a implantação dessas políticas com a área de RH. Essa ligação também tem que existir entre as demais áreas da empresa, como por exemplo, a área de Marketing que tem o papel de divulgar as ações desempenhadas pela organização (JAGGI, 2010).

Segundo o Instituto Ethos (2000):

Vivemos em um mundo globalizado onde a diversidade tem um valor estratégico para toda a sociedade. Convivemos com um acelerado avanço tecnológico, com um crescimento de conflitos étnicos, religiosos e culturais cuja diversidade pode ser uma importante ferramenta de superação. A busca por oportunidades iguais e por respeito à dignidade de todas as pessoas faz com que a diversidade represente um princípio básico de cidadania que assegura a cada um, condições de desenvolver seus talentos e potencialidades e a prática da diversidade representa o direito de todos serem diferentes, criando condições para que todos possam agir em conformidade com seus valores individuais (ETHOS, 2000).

A par de iniciativas importantes como o movimento #NãoDemita, que contou com apoio de empresas dispostas a assumir o compromisso público de preservar seu quadro de colaboradores, fato é que, com a retração do mercado, já se observa muitas demissões. Já são mais de 1,2 milhão de trabalhadores demitidos no primeiro trimestre, segundo dados do IBGE (IBGC, 2021).

Neste cenário de recessão, o questionamento que surge é se a promoção da diversidade nas empresas permanece na pauta ou se ficou para segundo plano. Será

que as empresas permanecem atentas à diversidade e inclusão (D&I), às minorias, pessoas com deficiência? Estes grupos terão seus empregos preservados ou estarão na linha de frente das demissões?

Já se sabe que o “novo normal” reforça a tendência de repensar e dar novo rumo às relações sociais, reforçando a governança corporativa, com base nos princípios de transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa. Especialmente de uma maior integração dos *stakeholders*, conforme mensagem do Fórum Econômico Mundial deste ano em Davos – anterior à pandemia. Torna-se importante um olhar cuidadoso dos negócios e das marcas ante uma realidade totalmente nova, com empatia, escuta ativa, cuidado com a saúde e segurança de colaboradores, clientes e comunidade (IBGC, 2021).

Programas de D&I tornaram-se importantes na última década no Brasil, não apenas para cumprir a lei de cota de pessoas com deficiência, mas como forma de atender aos anseios de diversidade e inclusão. Neste aspecto, é notável a crescente mobilização por parte da sociedade com vista a fomentar a equidade de gênero não somente na base da pirâmide, mas também em cargos de liderança e em diversos setores (IBGC, 2021).

Um propósito deve ser genuíno e autêntico, totalmente integrado à cultura da empresa e adotado por convicção e não por conveniência. É preciso promover a transformação e estabelecer uma nova cultura inclusiva, diversa, por meio de uma atuação coletiva. Assim sendo, as empresas exercerão a sua função social de forma a contribuir para uma sociedade mais justa e com oportunidades para todos (IBGC, 2021).

O momento atual tem gerado um aumento da solidariedade coletiva e, de forma geral, tem se destacado nas lideranças a necessidade de um olhar mais humano, social e inclusivo. Um olhar de cuidado com o próximo e os mais vulneráveis. Contudo, para que este momento não seja apenas um hiato na atuação convencional das empresas, é necessário que as lideranças criem pilares para perpetuar essa nova forma de atuar, garantindo maior valor compartilhado entre empresas e a sociedade (IBGC, 2021).

O que se espera é que, a par de todas as dificuldades do momento, surja um “novo normal” com uma reconfiguração da economia e de um capitalismo mais consciente, ético e empático, gerando a “economia do cuidado”. Que a ética inspire soluções coletivas e, ao mesmo tempo, atenda às necessidades particulares,

encontrando transcendência, sentido e propósito (IBGC, 2021).

2.4 Pessoas com deficiência (pcds) no ambiente empresarial

Segundo Pessoa (2008), responsabilidade social corporativa é ter um relacionamento ético e transparente com todas as partes envolvidas no processo, tendo como foco principal o desenvolvimento sustentável da sociedade como um todo, onde os recursos ambientais e culturais sejam preservados para as próximas gerações e o princípio da diversidade deve ser preservado para promover a igualdade social. As empresas inseridas nesse ambiente passam por muita pressão e é exigido um desempenho eficiente e eficaz de ações transparentes (PESSOA, 2008).

O PcD traz ao ambiente de trabalho mais motivação. Afinal, os outros colaboradores se inspiram com a garra e a vontade de superar os desafios que os novos colegas transmitem. Além disso, a empresa que adota uma atitude inclusiva demonstra que se empenha em criar uma sociedade mais justa e igualitária (BEECORP, 2021).

Para Pessoa (2008) a empresa socialmente responsável é capaz de ouvir as partes interessadas nos negócios, os chamados stakeholders que são os acionistas, funcionários, clientes, fornecedores, a sociedade como um todo, fazendo com eles sejam inseridos em suas atividades e interesses (PESSOA, 2008).

A inclusão de pessoas com deficiência em uma empresa é um caminho para permitir que as habilidades e as competências profissionais do indivíduo possam ser utilizadas pelo mercado. Nesse sentido, é consolidada pela iniciativa de as empresas incluí-las em seus quadros e constitui um cuidado a ser observado nos processos de recrutamento e seleção.

No entanto, não basta a contratação: é preciso oferecer um clima organizacional planejado e adequado às necessidades da PcD. Assim, a empresa tornará o ambiente verdadeiramente inclusivo e garantirá o bem-estar de todos os colaboradores (BEECORP, 2021).

2.4.1 Processo seletivo para as pessoas com deficiências (PcDs)

O processo seletivo para os PcDs, deve ocorrer do mesmo modo que é feito o processo para as pessoas sem deficiência. Um processo humanizado e sem ser

paternalista. Independentemente da deficiência do candidato, é necessário identificar aquele que tem o perfil que melhor se adequa ao cargo em aberto.

Segundo Ramalho e Resende (2006), a situação é ainda mais complicada para as pessoas com deficiência, que além dessas exigências, se deparam com um grande obstáculo, o preconceito. Os autores salientam que: [...] O portador de deficiência física, no uso de suas aptidões, que não dependam suas limitações (sic), é tão quanto mais produtivo que qualquer outra pessoa. Disponibilizar trabalho á essas pessoas não é caridade, mas sim respeitar o principio básico da igualdade perante a sociedade (RAMALHO; SOUZA, 2006).

A contratação de pessoas com deficiência segundo Oliveira, et al. (2008), deve ser vista como qualquer outra. Deve-se esperar desse profissional na condição de deficiente, o mesmo que se espera de um profissional que não seja deficiente, ou seja, profissionalismo, comprometimento, qualidade e assiduidade (OLIVEIRA, et al., 2008).

Com a contratação da PCD, a empresa terá que modificar seu espaço, criando espaços de acessibilidade, além do que já existia como banheiros, rampas e elevador dentro das dependências da empresa. Há outro desafio com o corpo social da instituição, por não terem a tradição de acessibilidade na instituição a imagem e o convívio e a percepção da PCD, não faz parte da cultura institucional, o que torna outro desafio de acessibilidade não da parte física, mas da parte do corpo social, é indiscutivelmente que as primeiras PCD que foram contratadas como figura exótica ao contexto sócio cultural da instituição (OLIVEIRA, et al., 2008).

Os colaboradores PcD podem ser alocados por toda a empresa (espalhados), o que é mais recomendável. Na verdade, a legislação veda lotar todos os trabalhadores com deficiência em um mesmo setor da empresa.

Para o processo seletivo, é indispensável que sejam tomados alguns cuidados. Veja, a seguir, os principais aspectos a considerar:

- Adequação para a entrevista — a seleção deve ser igual para todos, adequando-se apenas em função da deficiência apresentada;
- Competência para a função — não se trata de cobrir cotas, mas de selecionar pessoal apto para determinadas atividades;
- Capacidade de exercício da atividade — leve em conta o tipo de deficiência para definir a atividade que será desenvolvida pelo colaborador;
- Cuidado ao exigir experiência anterior — como a inclusão de PcD é recente,

poucos indivíduos tiveram oportunidade para construir uma história de experiências (BEECORP,2021).

2.4.2 Ação de boa relação interpessoal com os PcDs

Para o ambiente de trabalho ser, de fato, inclusivo, além das adaptações físicas, são necessárias ações que promovam boas relações interpessoais. É comum que, por falta de informação, por preconceito ou, mesmo, por não saberem como agir, alguns colaboradores apresentem resistência e/ou rejeição à ideia de ter pessoas com deficiência como colegas de trabalho.

Para Sasaki (2010), os principais fatores internos de uma empresa, que facilitam a inclusão são: a adequação dos locais de trabalho e dos procedimentos em relação ao acesso físico e maquinários, a revisão política na contratação de pessoal, e a adoção de esquemas flexíveis no horário de trabalho. O autor afirma que ações inclusivas devem ser direcionadas para a profissionalização e qualificação, visto que as organizações devem ser conscientizadas sobre os benefícios da diversidade humana na força de trabalho, além dos princípios da equiparação de oportunidades e os fundamentos da responsabilidade social. Ainda Sasaki (2010) ressalta que o respeito às limitações da PcD está direcionado às condições de estrutura e tipo de trabalho, às tecnologias assistidas que auxiliarão no desenvolvimento das competências e habilidades das PcD, para a real necessidade das empresas e para a quebra de barreiras de acessibilidade, para que esta clientela tenha uma contribuição efetiva na sociedade como cidadãos, participando ativamente na economia do país (SASSAKI, 2010).

Por essa razão, é interessante que o RH da companhia, em conjunto com outras áreas, mensure o nível de aceitação versus o de rejeição à contratação da PcD. Após essa identificação, será possível planejar ações para elevar a aceitação e tornar o ambiente mais aberto, leve e tranquilo para as pessoas com deficiência que farão ou que já fazem parte da empresa (BEECORP,2021).

2.4.3 Atividades e treinamentos para todos

A formação profissional é um processo de aquisição de conhecimentos teóricos, técnicos e operacionais, por meio de escolas e empresas, que visam a

capacitar o trabalhador para a produção de bens ou serviços. É um processo constante para exercer determinada profissão e que não foca o treinamento de uma habilidade específica (MOURÃO; PUENTE-PALACIOS, 2006).

Com o conhecimento de como está o nível de aceitação e de rejeição, os gestores terão condições de planejar as intervenções. É importante ensinar toda a equipe o quanto é produtivo conviver com pessoas diferentes e aprender com elas.

Por sua vez, os funcionários precisam aprender a conviver com o novo e devem entender que PcD's não constituem pessoas dependentes. Ao contrário, são plenamente capazes e eficientes e só precisam de algumas condições diferenciadas.

O treinamento de pessoas é uma ação, um projeto sistemático, planejado e conduzido pela organização e realizado dentro de um período específico de tempo. O objetivo da organização é aumentar a efetividade de determinado setor ou grupo de trabalhadores, de modo que isso reflita numa melhora de desempenho desses trabalhadores na realização de determinadas tarefas. As ações de treinamento são voltadas para a aquisição, modificação ou ampliação e desenvolvimento de habilidades, sejam elas motoras, cognitivas ou interpessoais, dependendo do objetivo do treinamento a ser realizado (ABBAD; VARGAS, 2006).

Muitas pessoas não sabem, mas existe uma grande parcela da população brasileira com deficiência. Porém, como a sociedade não é inclusiva, a PcD encontra inúmeros desafios e acaba, muitas vezes, ficando reclusa em casa ou se limitando a certos ambientes acessíveis.

De acordo com estimativas da Organização Mundial de Saúde (OMS), no mundo existem 610 milhões de pessoas com deficiência, das quais 386 milhões (63,3%) fazem parte da população economicamente ativa (de 15 a 64 anos, apta a trabalhar). E, todos os meses, cerca de 8.000 brasileiros adquirem uma deficiência, segundo dados do IBGE. Dessa forma, é essencial que as empresas e as pessoas ajudem a construir uma sociedade mais inclusiva. Com esse tipo de informação, os colaboradores se sensibilizam, conscientizam e se empenham em apoiar a PcD.

2.4.4 Relacionamento saudável para todos

Informados e sensibilizados, os colaboradores poderão iniciar um relacionamento de trabalho com a PcD. A gentileza e a cordialidade devem ser a base dessa relação, como em qualquer outra. Ao mesmo tempo, deve-se referir como

“pessoa com deficiência” e nenhum outro adjetivo ou expressão pejorativa. Para esse fim, muito além de deixar claro que preconceito e maus tratos são inadmissíveis, deve-se consolidar a ideia de que a empresa investe em pessoas.

É importante instruir a equipe e fornecer informações da função e das limitações do novo colega, para que seja bem recebido ao chegar. Algumas informações que valem ser destacadas são:

- 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);
- Tipo de deficiência e suas limitações (BEECORP,2021).

2.4.5 Mapeamento de acessibilidade

As relações interpessoais são de suma importância, mas fazer adaptações no ambiente físico é essencial também. Para isso, a empresa deve elaborar um mapeamento de acessibilidade, identificando as barreiras, os pontos que não permitem passagem e/ou dificultam o acesso da PcD.

Posteriormente, é necessário fazer as adaptações conforme a Norma Técnica Brasileira número 9050 (NBR-9050). Deve ser verificado se existem barreiras gerais.

Nakamura (2003) menciona algumas medidas que podem ser adotadas para tornar o ambiente de trabalho mais acessível:

- Adaptação da temperatura e da luminosidade ao ambiente;
- Adaptação de móveis e equipamentos dos postos de trabalho;
- Constante verificação das condições de acesso;
- Adequação do ambiente interno de modo a facilitar a mobilidade física;
- Adaptação de elevadores, banheiros, bebedores, entre outros.

2.4.6 Estratégias ergonômicas para possibilitar a inclusão da PCDS

A participação dos PcDs na sociedade implica que suas capacidades, necessidades e limitações devam ser consideradas no desenho das condições de vida e trabalho. Nesse contexto, o enfoque ergonômico torna-se essencial, através do qual,

a maioria dos PcDs são capazes de voltar ao trabalho anterior ou aprender um novo emprego, frequentemente, com maior determinação e entusiasmo do que as pessoas sem deficiência (TORTOSA et al., 1997).

Esta disciplina científica é capaz de fornecer soluções para certos problemas específicos, ao adequar a tarefa e os equipamentos às necessidades humanas, considerando as habilidades dos indivíduos (motora, sensorial, cognitiva), inclusive, das PcDs, sendo assim, importante instrumento dentro das organizações. Em outras palavras, fugindo de soluções gerais, a Ergonomia respeita a diversidade dos trabalhadores, tratando por meios específicos as diferenças extremas (BAPTISTA; MARTINS, 2004).

Nesse sentido, a ergonomia pode propiciar: conforto, independência e segurança na utilização dos ambientes, estação de trabalho e equipamentos. Assim, todo o processo de inclusão será otimizado. Para que isso aconteça, é preciso que o espaço disponha de sinalização tátil, sonora e visual de forma integrada, banheiros adequados, rotas acessíveis e outras melhorias. Quanto mais adaptado for o ambiente, maior será a liberdade e autonomia das pessoas com deficiência e, assim, mais produtivas elas serão.

2.4.7 Apoio especializado

A implantação de um programa de inclusão de PcD na empresa requer uma base de conhecimento e experiência para que seja exitoso em todos os sentidos. Para isso, o suporte de um parceiro especializado pode fazer toda a diferença nos resultados.

Entre os motivos apontados para que pessoas na condição de PcD apresentem dificuldades para permanência na empresa estão questões comportamentais e de relacionamento. Assim, é importante considerar a necessidade de capacitação e treinamento, principalmente de chefes de equipes.

Dessa forma, esses profissionais podem mais facilmente sensibilizar os colaboradores da empresa para um relacionamento efetivo e que não induza à acentuação de diferenças. Por essa razão, um apoio especializado pode facilitar e agilizar a integração das PcD's que adentrarem a organização (BEECORP, 2021).

2.4.8 Divulgação interna do programa de inclusão

Conforme Kirschner (1998), a empresa possui um papel identificador na sociedade, representando uma verdadeira instituição social, instaurando um conjunto de relações sociais e culturais e novas identidades.

Albagli (2006) afirma que os processos e as estratégias de desenvolvimento e de inclusão social encontram-se indissociáveis das dinâmicas e das políticas de informação, de conhecimento, de aprendizado e de inovação.

Algumas regras e princípios devem ser adotados a fim de que o processo de inclusão seja o mais natural possível. Isso depende, antes, de uma comunicação interna eficiente na empresa, de modo que haja uma divulgação suficiente do programa para todos.

Assim, a informação e a facilidade de esclarecimento devem estar disponíveis para qualquer um. Em especial, os gerentes e supervisores devem estar esclarecidos para garantir que sua equipe tenha a informação correta dos reais objetivos do programa e sua importância para a própria empresa e para os novos colaboradores (BEECORP,2021).

2.4.9 Conscientização e capacitação dos supervisores e chefes de equipe

Junto à divulgação da implantação do programa, deve ser iniciado um cuidadoso trabalho de conscientização de toda a equipe. Faz-se parte do Programa de Inclusão da empresa, treinamentos, cursos e qualificações para os líderes, visando a garantir a integração com qualidade da pessoa com deficiência contratada e a administração da ansiedade dos demais funcionários no processo de recepção dos novos colaboradores portadores de necessidades especiais.

Conhecer a realidade das limitações existentes para a PcD é indispensável para facilitar os relacionamentos.

De acordo com Bahia (2009), uma das responsabilidades das empresas atualmente é o seu engajamento no combate ao preconceito e à discriminação.

Mais uma vez, a capacitação de chefes de equipes e supervisores se torna necessária para que fortaleçam as iniciativas de conscientização dentro dos próprios times. A condição de uma PcD não deve ser vista como diferença, mas como uma determinada demanda natural e uma oportunidade a ser aproveitada

(BEECORP,2021).

2.4.10 Plano de carreira

Segundo Joel S Dutra, especialista em gestão de pessoas, professor da FIA (Fundação Instituto de Administração), sem um plano de carreira, o custo de tê-lo no quadro de funcionários se torna muito alto. Contratar só para fechar uma cota é uma forma burra de encarar a legislação",

Dutra afirma que há espaço para a criação de políticas de evolução para esses profissionais, que em geral são preteridos nos planos de carreira corporativos.

"As empresas devem ser pragmáticas e começar a aproveitar os profissionais que já estão incorporados a sua estrutura", diz.

Aproveitar as habilidades e competências técnicas é um excelente incentivo e a sinalização concreta de perspectivas.

Um ponto muito importante na carreira está no fato do profissional com deficiência discutir o seu crescimento com a empresa. Após avaliar os seus pontos positivos e estratégias, é possível apresentar propostas para que possa conseguir novos cargos ou promoções; ele também pode aceitar sugestões da organização, mas a decisão final passa a ser dele.

Assim, é de grande importância que as empresas se esforcem e direcionem os perfis e competências.

3. ESTUDO DE CASO

3.1 Empresa exemplo

Uma empresa que pode -se usar como exemplo é a PEPSICO (2021). Seus pilares, além de respeitar e incentivar a inclusão de trazer vantagens competitivas, tem a visão de vencer. Acredita-se que a PEPSICO (2021) é forte por abraçar a diversidade em todos os seus aspectos e com isso promove a inclusão social dentro e fora da empresa.

3.1.1 Inclusão para todos as pessoas

Na PepsiCo (2021), seus funcionários(as), proporcionam um ambiente totalmente inclusivo, onde as pessoas podem se sentir à vontade para ser quem são. Sendo assim, estimula-se a criatividade e inovação, contribuindo para reter o que já faz parte, atrair novos talentos e garantir a representatividade da sociedade de seus(as) consumidores dentro da companhia. A diversidade permeia as políticas da PepsiCo (2021) e é tema constante de treinamentos e mentorias.

Provoca-se conversas e a reflexão constante, pois tem-se o compromisso de ser um agente de mudança. Sabe-se que ainda tem um longo caminho a percorrer, e que essa jornada segue em ritmo acelerado. A PepsiCo (2021) tem convicção de que, quando se promove a diversidade, equidade e a inclusão, evolui-se como sociedade e, juntos nesse propósito, todos(as) tem a ganhar.

Como forma de otimizar seus esforços sobre o tema, a PepsiCo (2021) criou a área de Diversidade, Equidade e Inclusão, com atuação em três frentes estratégicas:

- Aumenta-se a diversidade com a contratação, desenvolvimento e retenção de talentos diversos, garantindo representatividade da sociedade e de consumidores e consumidoras;
- Promove-se um ambiente inclusivo com o investimento constante em funcionários e funcionárias conscientes e empoderados(as) para atuação como agentes de mudança;
- Investe-se na comunidade para impactar o mundo em que vivemos fazendo a diferença em toda a nossa cadeia.

3.1.2 Pessoas com deficiência na PepsiCo

Ainda de acordo com o site PepsiCo (2021), as pessoas com deficiência fazem parte de toda a empresa, como na linha de produção, administrativo e vendas. E se está trabalhando por uma PepsiCo cada vez mais inclusiva:

- Em 2020, fechou-se parceria com o Handtalks e, aqui no Brasil, passou-se a contar com a ajuda da, um bot que traduz automaticamente o conteúdo do site da PepsiCo Brasil e do PepsiCo Jobs (site de carreira) para Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS)! A empresa tem um site Amigo do(a) Surdo(a)!
- Treinamento de Introdução à LIBRAS para todos(as) os funcionários e funcionárias PepsiCo Brasil, com o intuito de ampliar a integração entre todos e todas e incluir pessoas com deficiência.
- Intérprete de LIBRAS ao vivo para os eventos PepsiCo (2021), sejam eles internos ou externos, bate-papo com a liderança, eventos com estudantes, entre outros.
- Dentre os ERGs (Grupos de Afinidade), existe o Podemos+ – formado por funcionárias e funcionários PepsiCo (2021), para fomentar a discussão e ideias voltadas para o tema de PCD, propondo ações internas e externas à organização em busca de uma maior equidade e oportunidades iguais a todos e todas.

3.1.3 Marcas com propósito

Muitos não sabem mas a Pepsico(2021) tem como sua submarca A DORITOS® e a mesma tornou-se primeira marca a patrocinar o Espaço PcD no Rock in Rio 2019.

Durante a participação no Rock in Rio 2019, tornou-se a primeira empresa a patrocinar, com a marca DORITOS®, o Espaço PcD do festival, um local pensado e planejado para melhorar a experiência das pessoas com deficiência, gerando inclusão na Cidade do Rock.

Na ocasião, contou-se com uma série de iniciativas para garantir maior comodidade a este público durante os dias de evento, como distribuição de kits livres compostos por equipamentos que se adaptavam à cadeira de rodas tornando-a um

triciclo elétrico, oficina de reparos para as cadeiras, além de intérpretes de LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais) para que todos e todas pudessem curtir o festival.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho apresentou-se a importância da inclusão social nas empresas, tendo como objetivo o crescimento profissional e uma oportunidade às pessoas com deficiência, que nos dias atuais encontram-se com grande aumento nas empresas, pois cada vez há mais oportunidades na procura de um emprego. Esse fator é decisivo para quem procura um futuro promissor e quer crescer junto com a organização.

A empresa atualmente busca profissionais que tenham a escolaridade básica finalizada, assim sendo, a mão de obra qualificada inicia-se desde a formação básica, que é de grande importância para se adequar ao cargo proposto da organização.

Com base nas visões e diferenças individuais, com o objetivo de sermos uma sociedade mais justa, completa e solidária, os desafios foram pautados em identificar e desenvolver competências pertinentes a uma liderança de cuidados específicos, disposta a refletir sobre as novas maneiras de lidar com a diversidade em seus vários campos.

As empresas criam mais oportunidades para o crescimento da rede de contatos para agregar oportunidades para o seu networking. Tendo em vista uma melhoria na forma de contratação e atendimento a pessoa com deficiência.

A inclusão social se destaca no contexto do trabalho, principalmente com as exigências e melhorias que as empresas proporcionam para que o profissional tenha o sucesso, tendo a qualidade e a flexibilidade nas urgências que ocorrem no decorrer do trabalho. Contudo, as empresas tendem a procurar profissionais que desejem ampliar suas habilidades e buscam ter uma ampla oportunidade em sua organização, trazendo treinamentos para motivar os profissionais, o relacionamento interpessoal, melhoria na infraestrutura da empresa e crescimento em ambos os lados quanto o profissional e organização visando bons resultados.

Em relação aos problemas apresentados no texto em relação a contratação de pessoas com alguma deficiência, observa-se que é preciso refletir acerca da qualificação profissional no Brasil e o modo que as empresas pensam sobre. Propõe-se um maior investimento na escolarização e qualificação por meio de programas governamentais promovendo programas de incentivo à educação profissional, aumentando, assim, vagas para facilitar o primeiro emprego às pessoas com deficiência e investindo mais em treinamentos para melhorar a qualidade da mão-de-obra, aumentando assim a sua competitividade, dentro e fora da empresa.

Mas, além disso, é necessário obter um novo tipo de pensamento de qualificação e requalificação nas organizações. É preciso que os empresários e os profissionais das empresas percebam que, quando se investe em pessoas com deficiência, os resultados não ficam restritos apenas ao funcionário, mas que também geram benefícios para a organização.

REFERÊNCIAS

- ABBAD, G. S.; VARGAS, M. R. M. **Bases conceituais em treinamento, desenvolvimento e educação** - TD&E. In J. E. Borges-Andrade; G. S. Abbad; L. Mourão (Orgs.). *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas*. Porto Alegre: Artmed, p. 137-158, 2006. Disponível em <https://www.larpsi.com.br/media/mconnect_uploadfiles/c/a/cap_01yt.pdf>. Acesso em: 17 out. 2021.
- ABRH-SP. **Os Desafios da Diversidade e Inclusão escrito pelos integrantes**. 2020. Disponível em: <<https://abrhsp.org.br/conteudo/noticias/os-desafios-da-diversidade-e-inclusao-nas-organizacoes/>>. Acesso em: 06 Jun. 2021.
- ALBAGLI, S. **Conhecimento, inclusão social e desenvolvimento local**. *Inclusão Social*, Brasília, v. 1, n. 2, p. 17-22, 2006. Disponível em : <<http://www.ibict.br/revistainclusaosocial/viewissue.php?id=2>>. Acesso em: 19 out. 2021.
- ANDER-EGG, E. **Introducción a las técnicas de investigación social: para trabajadores sociales**. 7. ed. Buenos Aires: Humanitas, 1978.
- BAHIA, M. S. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/osoc/a/whQCjDQ6fRHk6Zxwd9ymhjz/?lang=pt>>. Acesso em: 17 out. 2021.
- BAHIA, M. S. **Perspectivas para inserção profissional de pessoas com deficiência: análise de uma experiência em curso na Bahia**. 2009. Dissertação (Mestrado) – UFBA/ PDGS, Salvador, 2009. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/11116>>. Acesso em: 19 out. 2021.
- BAPTISTA, A.H.N.; MARTINS, L.B. **Ergonomia e classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde**. In: XII Congresso Brasileiro de Ergonomia, II Forum Brasileiro de Ergonomia. I Congresso Brasileiro de Iniciação Científica em Ergonomia – ABERGO Jovem, 2004, Fortaleza/CE, 2004. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/3060/1/arquivo2176_1.pdf>. Acesso em: 19 out. 2021.
- BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto**. 4. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2005. Disponível em: <<https://www.webartigos.com/artigos/recrutamento-e-selecao-de-pessoas/137898>>. Acesso em: 19 out. 2021.
- BEECORP. **Pessoa com deficiência**. 2021. Disponível em: <<https://beecorp.com.br/pcd-pessoa-com-deficiencia/>>. Acesso em: 06 Jun. 2021.
- BRASIL. **Lei 7.853/89**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadora de deficiência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm>. Acesso em: 27 out. 2021.

BRASIL. **Lei 8.213/91**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: 14 de agosto de 1991.

BRASIL. **Lei 3.298/99**. Dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência.. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp142.htm>. Acesso em: 17 set. 2021.

BRASIL. **Lei 13.146/2015**. Estatuto da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 27 out. 2021.

ETHOS. **Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade**. São Paulo: Instituto Ethos. 2000. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/manual_diversidade.pdf>. Acesso em: 20 out. 2021.

ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2000.

ETHOS. **Responsabilidade Social para micro e pequenas empresas**. São Paulo: Instituto Ethos. 2000. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/responsabilidade_micro_empresas_passo.pdf>. Acesso em: 11 out. 2021.

FIALHO, Dominique, advogada especialista em **Direito da pessoa com deficiência**. Disponível em: <<https://folhadirigida.com.br/mais/noticias/especiais/direitos-dos-profissionais-pcd-durante-pandemia>>. Acesso em 02 de set de 2021

IBGC. **Instituto Brasileiro de Governança Corporativa por Comissão de Ética na Governança**. Disponível em: <<https://www.ibgc.org.br/blog/artigo-diversidade-e-inclusao-na-criese>>. Acesso em: 06 jun. 2021.

JAGGI, I. **A gestão da diferença**. Entrevista. 2010. Disponível em: <http://revistavocerh.abril.com.br/noticia/entrevista/conteudo_500904.shtml>. Acesso em: 15 out. 2021.

KIRSCHNER, A. M. **A sociologia diante da globalização: possibilidades e perspectivas da sociologia da empresa**. Antropolítica, Niterói: EDUFF, n. 4, p. 19-30, 1998.. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/40443/inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-um-estudo-em-uma-empresa-do-setor-ceramico->>. Acesso em: 17 out. 2021.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Metodologia do trabalho científico procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 226 p. acervo da Biblioteca UFJF/GV Disponível em: <<https://www2.ufjf.br/bibliotecagv/auxilio-a-pesquisa-cientifica/dicas-de-pesquisa-2/>>. Acesso em: 07 jun. 2021.

MOURÃO, L.; PUENTE-PALACIOS, K. E. **Formação profissional**. In J. E. Borges-Andrade, G. S. Abbad & L. Mourão (Orgs.). Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas Porto

Alegre: Artmed, 2006.

OLIVEIRA, Luiza Maria Borges. **Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência**. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD); Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência. 2012, p.32. Disponível em <<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/a-inclusao-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-trabalho.htm>> . Acesso em: 05 de Ago de 2021

PEPSICO, **Respeito, empatia e inclusão na prática**. Disponível em <<https://www.pepsico.com.br/carreiras/diversidade-equidade-inclusao>>. Acesso em: 25 de out. 2021

PESSOA, G.A. **Responsabilidade Social de empresas**. Artigonal – diretórios de artigos gratuitos, ago 2008. Disponível em: <<http://www.artigonal.com/gestao-artigos/responsabilidade-social-deempresas-507837.html>>. Acesso em: 17 out. 2021.

RAMALHO,C.E.; SOUZA,R.J.B. **Dificuldades da inclusão do deficientes físico no mercado de trabalho**. Revista Científica Eletrônica de Ciências Contábeis, Ano IV,out.2006. Disponível em: <<http://www.revista.inf.br/contabeis08/pages/artigos/cc-edic08-anoIV-art03.pdf>>. Acesso em: 17 out. 2021.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. 8. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010. Disponível em <https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/SASSAKI_-_Acessibilidade.pdf?1473203319>. Acesso em: 17 out. 2021.

TORTOSA, L et al. **Ergonomia e deficiencia**. 1. ed. Madrid: Ministerio do Trabalho e assuntos sociais, 1997. Disponível em <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/3060/1/arquivo2176_1.pdf> . Acesso em: 15 de ago de 2021

VEIGA, D.R. **Afinal o que é responsabilidade social empresarial?**Disponível em: http://www.nossadica.com/artigo_responsabilidade_social.php. Acesso em: 25 de out de 2021.