

# DIVERSIDADE E TRABALHO: DESAFIO DA INCLUSÃO DE PESSOAS PCD NAS ORGANIZAÇÕES

SOUZA, J. T. <sup>1</sup>;

BOLONHEZI, C. S. S. <sup>2</sup>

## RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar as diversidades no trabalho sob os aspectos dos desafios da inclusão de pessoas PCD (pessoa com deficiência) nas organizações. Diante disto, foi realizado um levantamento bibliográfico, coletado nas bases de dados virtuais, com abordagem qualitativa e descritiva. Compreende-se então que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é fundamental. Salienta-se que as empresas podem se tornar inclusivas por meio da iniciativa e do empenho dos próprios empregadores, que buscam informações relacionadas aos princípios de inclusão e assessoria de profissionais que atuam em entidades sociais.

**Palavras-chave:** Igualdade; Deficiência; Emprego; Cotas.

## ABSTRACT

This article aims to analyze the diversities at work under the aspects of the challenges of inclusion of people with disabilities (persons with disabilities) in organizations. In view of this, a bibliographic survey was carried out, collected in virtual databases, with a qualitative and descriptive approach. Understand then that the inclusion of people with disabilities in the labor market is fundamental. It should be noted that companies can become inclusive through the initiative and commitment of employers themselves, who seek information related to the principles of inclusion and advice from professionals who work in social entities.

**Keywords:** Equality; Deficiency; Job; Quotas.

## INTRODUÇÃO

A diversidade tem sido um tópico de discussão há muito tempo, contudo foi somente a partir de 1990 que a diversidade passou a ser cada vez mais pautada. Nesse

<sup>1</sup> Jéssica Tauane De Souza, Graduanda do Curso de Psicologia da Faculdade de Apucarana – FAP, 2022. E-mail: Jessicatauane2015@outlook.com

<sup>2</sup> Prof. Dra. Camilla Samira de Simoni Bolonhezi, Orientadora de pesquisa do Curso de Psicologia da Faculdade de Apucarana – FAP, 2022.  
E-mail: camillabolonhezi@gmail.com

cenário de diversidades estão presentes as pessoas com deficiência, que a cada ano lutam por conquistas nos espaços públicos e privados do país, visando à igualdade de oportunidades no trabalho, educação e muito mais. Contudo, a incorporação de pessoas com deficiência (PcDs) no mercado de trabalho continua sendo um grande desafio, pois ainda são frequentemente descritas como "inefcazes", dificultando sua inclusão.

Portanto o presente estudo se justificou pela carência muito grande de inclusão de deficientes nessas indústrias, surgindo o interesse pelo assunto, assim como a necessidade de analisar as reflexões por parte dessas pessoas com deficiência.

O estudo apresentou relevância, capaz de fornecer contribuições sobre a temática, aumentando o material de conhecimento a respeito do tema, podendo auxiliar para que as pessoas com deficiência possam ser vistas cada vez mais como pessoas dotadas de potencial para o desenvolvimento da empresa, incentivando o processo de contratação desses trabalhadores.

Diante do exposto, o estudo centrou-se no impacto da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, especialmente tendo em conta o enquadramento legal pertinente. As questões levantadas dizem respeito, primeiramente, à inserção das pessoas com deficiências no mercado de trabalho e, como ponto de partida, os autores abordam o assunto sob diferentes perspectivas, notadamente jurídica, histórica e social.

## **OBJETIVOS**

Analisar as diversidades no trabalho sob os aspectos dos desafios da inclusão de pessoas PCD (pessoa com deficiência) nas organizações.

## **MÉTODO**

Para a elaboração deste trabalho foi realizado uma revisão literária por meio de levantamento bibliográfico, com abordagem descritiva e qualitativa, utilizando-se dos materiais presentes em livros, documentos, textos e artigos científicos. Para a coleta das devidas informações foram utilizados sites de pesquisas e base de dados: Lilacs, Scielo,

Medline e Google acadêmico. O período dos artigos pesquisados foram aqueles publicados nos últimos 20 anos. As palavras-chave utilizadas foram: Igualdade; Deficiência; Emprego; Cotas.

## **RESULTADOS**

Conforme Sasaki (2010) a inclusão de pessoas com deficiências aos ambientes de trabalho vem cada vez mais sendo pauta de debate e estudo, sendo importante a implementação de uma gestão de diversidade, sendo definida, conforme o autor como uma “representação, em um sistema social, de pessoas com distintas filiações de grupo de importância cultural” (p.71)

O autor expressa que as pessoas com deficiências são aquelas como qualquer outra, que vem há décadas lutando pelos seus direitos, buscando respeito, dignidade, participação e inclusão, assim como a igualdade em oportunidades no mercado de trabalho. Para a Organização das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2008), pessoas com deficiência são aquelas caracterizadas por terem a presença de algum impedimento, seja ele em longo prazo, abstraindo a sua participação na sociedade (SASSAKI, 2010).

Nessa perspectiva, e com relação a um contexto histórico, a inclusão de pessoas com deficiência já atravessou diversas mudanças, conforme (SASSAKI, 2010), teve início com a exclusão, depois passou ao atendimento segregado, passando por atendimentos de práticas integradoras e como um marco recente tem a inclusão Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, dessas pessoas, isso pelo fato de até hoje ainda existir a exclusão dessa parcela de indivíduos.

Bahia (2018) salienta, no que se refere ao mercado de trabalho, que ter pessoas com deficiência nesses ambientes é fundamental, especialmente quando se trata de enfrentar os desafios enfrentados por essas pessoas. Essas dificuldades vão desde o tipo de deficiência, aceitação, motivação, preconceito, qualificação, e até mesmo o fato de a empresa aderir às cotas, e as vagas decorrentes, e se é suficiente para aceitar essas novas contratações.

Em um contexto geral, a inclusão de pessoas com deficiência é um direito, que deve ser cumprido, seja qual for o grau da deficiência, intensificando ainda mais esse contexto social, devendo essa mudança vir do Estado, em aplicar um acompanhamento de fiscalização, quanto a essa implementação e a empresa, sendo mais responsáveis, acreditando na importância da diversidade humana, sendo fundamental efetuar ainda mais mudanças nesse paradigma (BAHIA, 2018).

Nesse sentido, uma empresa inclusiva é aquela que acredita no valor da diversidade humana, leva em consideração as diferenças individuais e realiza mudanças fundamentais nas práticas administrativas, na implantação e adequação dos espaços físicos e na adaptação de procedimentos e ferramentas de trabalho (PEREIRA, 2011).

Assim, Ethos (2002) aponta que as empresas inclusivas possuem muitas vantagens, uma delas é o fato de que o desempenho das empresas que mantêm funcionários com deficiência muitas vezes é impulsionado por um clima organizacional positivo. O autor também aponta que os funcionários com deficiência ajudam as empresas a atingir um importante mercado de consumidores com as mesmas características, assim como familiares e amigos, enquanto o ambiente de trabalho se torna mais humano e o clima organizacional se torna mais positivo.

## **CONCLUSÃO**

Considerando o crescente número de pessoas com deficiência e buscando suprimir o preconceito ou a falta de informação, são abordadas, no presente estudo, questões de inclusão social nas organizações. Nesse sentido, notou-se que simples dispositivos legais para garantir direitos trabalhistas às pessoas com deficiência não mudariam sua realidade sem uma medida para identificar, discutir e minimizar os fatores que dificultam sua inserção no meio social. Ação conjunta entre indivíduos, famílias, sociedades e governos.

De fato, a inclusão de pessoas com deficiência se traduzem em grandes mudanças de vida, além disso, tem um impacto positivo na participação das pessoas com

deficiência em termos de aceitação social no mundo do trabalho, permitindo-lhes eliminar o preconceito e a discriminação contra pessoas com deficiência.

Diante disso, para acabar com esse preconceito é necessário uma efetiva realização do que a lei impõe sobre a inclusão de pessoas PCD, sendo importante abrir oportunidades para que essas pessoas possam desenvolver seus talentos e permanecer na empresa.

## REFERÊNCIAS

BAHIA, Melissa S. **Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, p. 22, 2018.

ETHOS, Instituto de Empresas com Responsabilidade Social. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das Pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

ONU - **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com deficiência. Assembleia Geral das Nações Unidas**, 2006. Disponível em: <[http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/714\\_1.pdf](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/714_1.pdf)>. Acesso em: 30/03/2022.

GIL, M. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Ethos, 2019.

GIORDANO, B. W. **(D)eficiência e trabalho: analisando duas representações**. São Paulo: Annablume: Fapesp, 2000.

Lei 3.298/99, de 20 de dezembro de 1999. **Dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em: 29/03/2022.

PEREIRA, Viviane Silva Vieira. **Gestão inclusiva: Reflexões sobre a inclusão das pessoas com necessidades especiais no espaço organizacional**. Maringá: Cesumar 2011.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. 8. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.