

## INSERÇÃO OU INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO?

### RESUMO

A gestão da diversidade surgiu perante a necessidade de justiça social, com a intenção de diminuir o preconceito que origina a exclusão social que recai sobre algumas pessoas que sofrem discriminação e são marginalizados por não estarem de acordo com o padrão da sociedade. Promover a equidade, diversidade e inclusão é um desafio significativo para empresas, pois se manterem competitivos no mercado global, é necessário fornecer, reter e desenvolver uma força de trabalho diversificada e inclusiva. Certamente não é uma tarefa fácil, pois envolve rever estruturas de poder, hábitos, comportamentos no ambiente de trabalho, mas que se constitui em elemento central para a competitividade e a criação de valor nas organizações. A pesquisa Nacional de Saúde de 2019 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), revelou que 17,3 milhões de brasileiros com mais de dois anos de idade possuem algum tipo de deficiência. Em relação ao mercado de trabalho, a pesquisa considerou a faixa etária a partir dos 14 anos (idade inicial para estar apto ao trabalho) e, desse público, apenas 28,3% estavam inseridos no mercado de trabalho ante 66,3% das pessoas sem deficiência. Além disso, cerca de 67,6% da população com deficiência tinha apenas o ensino fundamental incompleto ou nenhuma instrução, enquanto o percentual de pessoas sem deficiência com esse nível educacional era de 30,9%. A Lei nº 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, em seu artigo 34, afirma que 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. Esta Lei instituiu que empresas que têm acima de 100 funcionários, tivessem um percentual de vagas para pessoas com deficiência, porém a fiscalização não é eficaz e algumas organizações não cumprem a legislação. Em seu inciso primeiro, enfatiza que as pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos. Os estudos referentes às pessoas nas organizações (diversidade, gênero, raça, pessoas com deficiência), em comparação com as práticas organizacionais, expressam ilusão e sentimentalismo, voltado à responsabilidade social e o que isso pode gerar de benefício. A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho só acontece, de fato, devido à legislação e à sua obrigatoriedade. Para que a gestão da diversidade possa ser eficaz e funcione como um instrumento de agregação de valor nas empresas, os talentos e a qualificação profissional devem ser valorizados. Apesar do direito assegurado por lei para inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a inclusão efetiva depende, tanto do preparo profissional, quanto das condições estruturais, funcionais, organizacionais e sociais que ocorre no ambiente de trabalho, para que sua contratação não seja simplesmente por benevolência ou em face da obrigatoriedade legal. Diante desse cenário, as práticas de Recursos Humanos (RH) nas organizações são fundamentais para que a inclusão de pessoas com deficiência ocorra de forma eficaz e gere bons resultados, já que se trata de práticas facilitadoras da gestão da diversidade. As empresas que investem na gestão da diversidade podem obter benefícios significativos, como um aumento da legitimação interna, do respeito interno percebido e da identificação organizacional dos empregados. A gestão da diversidade, para que seja efetiva, deve estar alinhada com todos os aspectos da política de recursos humanos da organização, com destaque para as práticas de recrutamento, seleção, remuneração, treinamento e cultura organizacional. Não se trata apenas da contratação de pessoas com deficiência, mas também do oferecimento de possibilidades para que possam desenvolver seus talentos e permanecer na empresa, atendendo aos critérios de desempenho previamente estabelecidos. A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, precisa ser amplamente discutido na academia como forma de promover reflexões acerca da práxis da diversidade e sobre como a inserção de pessoas com deficiência no contexto de trabalho pode promover a construção de uma organização social mais harmoniosa e justa. Considerando estes aspectos este estudo buscou resposta ao seguinte questionamento: Como as práticas de recursos humanos nas organizações contribuem para a inclusão de pessoas com deficiência? Para tanto, se definiu como objetivo geral avaliar as práticas de recursos humanos nas organizações para a análise e definição do perfil das pessoas com deficiência. A pesquisa teve abordagem qualitativa, com caráter exploratório. Foram realizadas entrevistas com roteiro semiestruturado, com os responsáveis pelo setor de recursos humanos de três empresas, mais dois colaboradores com deficiência de cada organização. O tratamento dos dados foi pautado nos princípios da pesquisa qualitativa, balizados por indicativos da análise do conteúdo. A pesquisa foi aprovada através do número 33544720.6.0000.0120 - Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE). Os resultados apontaram que a Lei de Cotas ainda prevalece para que as pessoas com deficiência sejam inseridas nas organizações e que, não há práticas inclusivas de recursos humanos voltadas a esse público. De modo geral, verificou-se que a gestão da diversidade é comprometida pela falta de conhecimento sobre o que é a inclusão, de fato, e sua mera inserção no mercado laboral. Este estudo poderá contribuir para fortalecer ou implementar novas ações na área de gestão de pessoas ou ao realinhamento do planejamento estratégico. Some-se a isto a possibilidade de auxiliar a tomada de consciência dos gestores no sentido de trabalhar no alinhamento entre as pessoas e as metas organizacionais. Sua contribuição social está diretamente relacionada à agenda 2030 que inclui os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), precisamente o objetivo nº 8, meta nº 5 que se refere a alcançar o emprego pleno e produtivo, trabalho decente para mulheres e homens, inclusive para jovens e pessoas com deficiência, remuneração igual para trabalho de igual valor. Saliencia-se que não é suficiente apenas verificar as práticas de recursos humanos, é importante que os gestores e suas equipes estejam preparados para a convivência com grupos considerados diferentes, sendo desejável que as empresas implantem um modelo de gestão que trate de todas as dimensões da diversidade.

**Palavras-Chave:** Diversidade / Deficiente / inclusão