

## AUSÊNCIA DE PRÁTICAS DE INCLUSÃO: UM ESTUDO DO CASO EM UMA ORGANIZAÇÃO DO TERCEIRO SETOR

*Marcos Aurélio Moraes da Silva  
Faculdade Canção Nova  
Aurelio.81297@gmail.com*

*Prof. Me. Bruno Nascimento Vieira da Cunha  
Faculdade Canção Nova  
bruno.cunha@fcn.edu.br*

### **Resumo.**

Ausência de práticas de inclusão em uma organização do terceiro setor tem como objetivo reunir dados verdadeiros do entrevistado. O estudo de caso é realizado com um pequeno número de questões que se referem como e porquê da investigação. O presente trabalho tem como papel servir uma tripla relevância: científica, social e pessoal que se preocupe em colocar em relevo as novas abordagens sobre as discussões em torno do acesso ao mercado de trabalho pelas pessoas com deficiência. Este estudo visa contribuir para a pesquisa em novas abordagens que buscam uma metodologia qualitativa, com o propósito de preparar profissionais para os desafios futuros.

**Palavras-chave:** Ausência de inclusão, estudo de caso, Terceiro Setor.

### **Abstract**

Lack of inclusion practices in a third sector organization aims to gather true data from the interviewee. The case study is carried out with a small number of questions that refer to the how and why of the investigation. The present work's role is to serve a triple relevance: scientific, social and personal, which is concerned with highlighting new approaches to discussions around access to the job market for people with disabilities. This objective research contributes to studies on new approaches that wish to take a qualitative methodological approach that contributes to training professionals of the future.

## 1 Introdução

O processo de exclusão, historicamente imposto às pessoas com deficiência, deve ser superado por intermédio da implementação de políticas afirmativas e pela conscientização da sociedade acerca das potencialidades desses indivíduos. Nesse sentido, o presente trabalho tem como tema um estudo de caso mostrando a ausência de práticas de inclusão em uma organização do terceiro setor. Para responder ao problema da pesquisa, de que, historicamente, a criação de padrões no campo social tem subjugado a expressão das diferenças. A predominância da exaltação de uma ordem determinada e de um padrão socialmente consolidado tem afastado a possibilidade da convivência entre as singularidades dos indivíduos.

A marginalização histórica das pessoas com deficiência foi observada em diversas sociedades antigas, como Grécia, Egito e Roma. No Egito, as deficiências não geravam discriminação, mas sim preocupação com a coesão social. Em contraste, na Grécia antiga, a sociedade valorizava a perfeição do corpo humano e mostrava intolerância em relação a características físicas fora dos padrões gregos, resultando até mesmo em sacrifícios de bebês com deficiência. Na Roma antiga, leis rigorosas também demandavam o sacrifício de bebês com deformidades físicas. O enfoque na inclusão começou a ganhar destaque após a Segunda Guerra Mundial, quando muitos sobreviventes ficaram com deficiências. A primeira conquista nos direitos das pessoas com deficiência (PCD) foi a Declaração de Direitos das Pessoas com Deficiência Mental pela ONU em 1971, seguida pela Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras em 1975.

Defende-se, também, a hipótese de que, o processo de exclusão, historicamente imposto às pessoas com deficiência, deve ser superado pela conscientização da sociedade acerca das potencialidades desses indivíduos, através da execução da política afirmativa de exigência de contratação de pessoas com deficiência. Demonstrar a importância da inclusão e como são realizadas as práticas dentro de uma organização do terceiro setor.

Pela conscientização da sociedade acerca das potencialidades desses indivíduos, a Inspeção do Trabalho exerce papel fundamental na execução da política afirmativa de exigência de contratação de pessoas com deficiência, não só no que se refere à verificação do cumprimento da lei, mas pela sua missão de agente de

transformação social.

A ausência de práticas de inclusão em organizações do terceiro setor constitui um desafio significativo que impacta diretamente a eficácia e a integridade dessas instituições em sua busca por causas sociais. Este estudo concentra-se em compreender a fundo os motivos por trás da falta de implementação de práticas inclusivas em uma organização específica do terceiro setor, com o objetivo claro de identificar as barreiras e os obstáculos que impedem a promoção da inclusão.

O objetivo é analisar a organização, o trabalho visa não apenas diagnosticar os fatores organizacionais e estruturais que contribuem para a ausência de práticas inclusivas, mas também destacar a importância estratégica de tais práticas para a efetividade das ações sociais. O foco está em fornecer insights específicos sobre como a falta de inclusão pode comprometer os objetivos da organização e prejudicar a eficácia de suas intervenções.

Ao atingir esse objetivo, a pesquisa não apenas presta um serviço ao conhecimento acadêmico, mas também oferece orientações práticas para gestores e colaboradores envolvidos, apresentando estratégias potenciais para superar os desafios e integrar práticas inclusivas de maneira eficaz. Dessa forma, o estudo busca contribuir para o desenvolvimento de organizações do terceiro setor mais conscientes, responsáveis e, acima de tudo, comprometidas com a promoção da inclusão em suas atividades e missões sociais.

Considerando o exposto, o trabalho visa responder a seguinte pergunta: Por que a ausência de práticas de inclusão persiste em organizações do terceiro setor, e como essa lacuna impacta diretamente a eficácia de suas iniciativas sociais?

Deste modo, para ter conhecimento de tais questões, a metodologia usada foi um estudo de caso em uma organização do terceiro setor onde foi realizada uma entrevista com o coordenador administrativo contendo onze perguntas abertas; visando atingir o objetivo e responder à pergunta de pesquisa proposta neste trabalho.

## **2 Referencial Teórico**

### **2.1 Histórico Social**

Nas antigas civilizações gregas e romanas, o pensamento sobre a cidadania era restrito a uma elite, excluindo mulheres, escravos e estrangeiros. Na Idade Média,

a Igreja Católica desempenhou um papel central na prestação de serviços sociais, mas a inclusão social permaneceu limitada a determinadas classes.

Ainda conforme o autor Gil (2012, p. 194), “historicamente falando, a criação de padrões no campo social tem subjugado a expressão das diferenças”. A predominância da exaltação de uma ordem determinada e de um padrão socialmente consolidado tem afastado a possibilidade da convivência entre as singularidades dos indivíduos. Dessa forma, o intuito aqui presente é de fazer uma análise histórica e crítica da produção da cultura da normalidade em detrimento dos sujeitos considerados anormais. A história revela atrocidades cometidas por ignorância e pela falta de informações precisas e de compreensão sobre a natureza humana.

Conforme observa Carmo (2011, p. 121) ressalta que:

Sabe-se que, na Idade Média, a rejeição aos portadores de deficiência era tamanha a ponto de eles serem eliminados da sociedade. Na idade moderna, inúmeros estudos e experiências foram realizados enfatizando o aspecto patológico da deficiência, centrando a patologia no sujeito. Na idade contemporânea, ou, em um primeiro momento, a chamada educação dos deficientes, ocorria em instituições que segregavam as pessoas. Porém, na metade do século XX, a educação evoluiu no sentido de oferecer aos portadores de deficiência condições de vida semelhantes às das outras pessoas, possibilitando o acesso a serviços e oportunidades, algo em que antes jamais se poderia pensar.

Assim, compreende-se que em razão do estranhamento diante das diferenças, aconteceram tantos equívocos históricos que prejudicaram os portadores de deficiência, tornando sua vida muito difícil, pois alguns chegavam até mesmo a serem sacrificados.

Conforme Gil (2012, p. 197) ressalta que:

Na antiga Esparta, as crianças portadoras de deficiências físicas e mentais eram relegadas ao abandono e eliminadas. Na Grécia, que sempre cultuou o atletismo, onde a estética era a força dos guerreiros, os portadores de deficiência eram considerados sem alma, não pessoas, com uma existência sub-humana. Na Idade Média, houve uma mudança nessas práticas: como a influência da igreja católica, os portadores de deficiência passaram a ser considerados filhos de Deus e, portanto, pessoas, seres com alma e merecedores de proteção.

No entanto, a visão católica compreendia a deficiência por meio da culpa, do castigo, da pena. Nesse sentido, o sujeito era culpado pela sua deficiência, a qual recebeu como castigo dos céus por seus pecados ou por culpa de seus antepassados.

Segundo Hansel (2009, p. 123), “a exposição e o assassinio foram substituídos pelo dilema caridade-castigo e pela ambiguidade proteção-segregação”. Muitas

instituições segregadoras foram criadas nessa época, isolando as pessoas portadoras de deficiência do mundo.

Dessa forma, essas instituições também protegiam a sociedade do convívio com as diferenças, tentando gerar uma crença de perfeição humana que não existia nem mesmo entre eles.

Conforme Carmo (2011, p.123) ressalta que:

“Apesar de toda a proteção que a visão cristã forneceu, os portadores de deficiência, no século XV, a inquisição praticou o extermínio de pessoas consideradas estranhas. Essa prática foi apontada como uma forma de extermínio aos hereges, as Feiticeiras, as criaturas bizarras e aos loucos. Estes últimos eram considerados criaturas diabólicas por lhes faltar a razão, bem como os que tinham vista torta, que supostamente eram assim em função das visões do demônio e de conversas com espíritos do mal”.

Assim, a Igreja pregava uma perfeição impossível de se obter, fazendo com que as pessoas a buscassem constantemente, ao mesmo tempo em que julgavam àqueles que não se encaixavam dentro desses padrões sociais estabelecidos.

No entanto, segundo explicação de Carmo (2011, p. 127), “no século XVIII, as luzes do Iluminismo foram descaracterizando a força do pensamento religioso”. As inúmeras descobertas e os avanços científicos, aliados ao intenso debate filosófico, foram mudando o mundo. Várias doenças começaram a ser controladas e as deficiências passaram a ser encaradas do ponto de vista clínico, passíveis, portanto, de tratamento médico e das ciências em geral.

Conforme Hansel (2009, p. 124) destaca que:

“A deficiência, então, passou a ser tratada no campo médico, embora tenham ocorrido alguns equívocos: no caso da doença mental, as formulações psiquiátricas (século XIX), por exemplo, indicavam a incurabilidade. A loucura era vista unicamente do ponto de vista fisiológico e tratada de forma orgânica e medicamentosa. Portanto, para medicina, a loucura era uma questão de doença, sem outras alternativas de tratamento, como as relacionadas à educação e ao aprendizado.”

O Iluminismo do século XVIII trouxe a ideia de igualdade e direitos naturais, influenciando a Revolução Francesa. Filósofos como Rousseau e Voltaire contribuíram para a promoção da igualdade social e política.

Para Sen, (1999), termo "inclusão social" ganhou destaque nas décadas recentes, em consonância com os esforços para incluir grupos marginalizados e garantir que todos os membros da sociedade tenham acesso a oportunidades e recursos.

Conforme observa Bartalotti (2004, p. 166) destaca que:

“inclusão social é um conceito bastante abrangente, que implica multideterminados, que sempre envolvem a interação de intersubjetividades e sujeitos que partilham uma determinada situação”

Para SASSAKI, 2002, Inclusão social é um duplo fluxo de ações em que os excluídos se propõem a aceitar e assumir suas atribuições perante à sociedade, enquanto esta busca tornar-se apta a incluí-los em seus complexos sociais, em um processo contínuo de busca da igualdade para todos.

De acordo com as perspectivas expostas, entende-se que os multideterminados da inclusão surgem em detrimento dos diversos e diferentes aspectos que a envolvem, imersos em um sistema complexo de culturas e valores distintos, que influenciam o comportamento de ambos os lados.

Conforme observa Fujihira (2006, p. 101) destaca que:

“Inclusão social é um movimento social que reivindica igualdade de direitos e oportunidades às pessoas. Apesar de o Brasil adaptar suas leis e fiscalizações, para contemplar tais reivindicações, uma série de questionamentos sobre a inclusão, entendida como participação social”.

A inclusão social é um pilar fundamental para o sucesso das organizações do século XXI. Ela não apenas enriquece a diversidade do local de trabalho, mas também promove a igualdade de oportunidades, a criatividade e a inovação, proporcionando um ambiente onde cada colaborador pode contribuir plenamente com seu potencial único.

Para analisar a questão da diversidade, ou seja, examinar se é possível admitir que cada indivíduo é portador de inúmeras características que o diferenciam dos demais.

Gil (2012, p. 194), ressalta que, “essas expressões distintas dos sujeitos, se colocam em um mundo padronizado, que, por vezes, as rejeita”. Portanto, por mais que haja uma dinâmica intensa na forma como as pessoas vivem a história, não é possível negar a tendência unificante que existe no social. Parece algo paradoxal, ou seja, há um movimento próprio de tudo aquilo que está colocado no universo da vida humana, ou seja, tudo sempre está em mutação; entretanto, nesse mesmo universo, há também a conservação de normas padrões e regulamentos para que o caos não se estabeleça.

Dessa maneira, fechava-se a questão da impossibilidade do aprendizado em virtude do déficit intelectual. Foi uma forma de perceber e explicar a doença mental que serviu de base a um modelo, considerado fatalista, unitário e segregador.

Nessa perspectiva, não havia alternativa para aprendizagem, e os portadores de deficiência mental, denominados cretinos, idiotas ou imbecis, foram considerados incapacitados para socialização e para a aprendizagem. Portanto, troca-se a danação divina pela condenação médica.

Conforme Gil (2012, p. 1999) destaca que:

Durante todo século XIX e início do século XX, os alunos portadores de deficiência eram considerados perigosos e prejudiciais ao desenvolvimento da aprendizagem dos demais, havendo, portanto, uma forte tendência a segregação daqueles que portavam alguma deficiência. Colocados nas aulas nas carteiras dos fundos das grandes instituições sociais, sem direito ao estudo, sofriam um controle institucional que os apartava do convívio com outras crianças, como se fossem indesejáveis à convivência social. Foram consideradas perigosas, subversiva à ordem normal das contingências da vida dos grupos da sociedade.

Neste sentido, pode-se compreender através desse relato que a segregação acontecia como forma de proteção da sociedade contra pessoas diferentes do padrão e que pudessem representar algum risco à sociedade. Isso reflete o cerne da discriminação e do preconceito entre as pessoas.

Conforme Carmo (2011, p. 127) afirma que:

“entre 1900 e 1930, um movimento eugenista generalizou a ideia de que as pessoas com deficiência eram portadoras de tendências criminosas devido à sua composição genética, sendo, portanto, uma ameaça à civilização”.

Com base nessa perspectiva, uma série de práticas segregadoras foi desenvolvida ou intensificada, como a esterilização e a expansão das escolas e a implantação de classes especiais nas escolas públicas. Nos Estados Unidos, nas décadas de 1950/1960, houve uma enorme expansão de escolas e classes especiais para atender aos alunos chamados especiais.

Entretanto, durante esse período, pais de crianças com deficiência iniciaram diversas organizações para exigir os direitos dos alunos a estudarem de forma menos segregadora e a receberem uma educação em ambientes escolares mais normalizados.

Assim, começaram a questionar e a problematizar um sistema que excluía seus filhos, denunciando o caráter segregado das instituições que, até então, prestavam assistência às questões da deficiência.

Conforme Gil (2012, p.199) ressalta que:

“Esse movimento, que se estendeu por outras décadas, chegou aos tribunais, pressionando o legislativo a mudar as normas e as leis que vigoravam até aquele momento. Nos anos 1970, alguns estados norte-americanos começaram a promulgar leis que normalizaram o chamado ato de educação para todas as crianças portadoras de deficiência, levando para década seguinte o grande desafio de um ensino regular para todos”.

Portanto, compreende-se que a questão da inclusão surgiu no desenrolar desses processos e demandas. Quanto à história dos processos sociais nos quais se inseriram os portadores de deficiência, explica-se de maneira bastante sintética. Pode-se matar o percurso dessa viagem seguindo uma linha mais ou menos clara: do extermínio à integração, passando por uma escala na segregação; da exposição das crianças gregas à tentativa de oferecimento de oportunidades iguais, passando pelo alisamento.

Em uma incursão histórica pelas formas como as diversas instâncias da sociedade tratavam a questão das deficiências, deparamo-nos com o imenso despreparo das ciências nas explicações acerca dessa questão.

Conforme revela Araújo (2006, p. 121) destaca que:

“por muitos anos, uma enorme inabilidade caracterizou a relação dos ditos normais com os sujeitos que apresentavam características diversas daquelas previstas no padrão da sociedade”.

Diante dessa breve incursão histórica, pode-se constatar quantas atrocidades foram cometidas às singularidades dos sujeitos em nome de interesses e ideologias e pelo desconhecimento dos recursos técnicos que se dispunham.

A questão da denominação das pessoas com deficiência também é motivo de discussões. Várias têm sido as tentativas, ao longo do tempo, de se obter a melhor caracterização.

Para Aranha (2003, p. 215), uma das características mais marcantes do ser humano é a diferença. Não existem duas pessoas iguais, e é isso que torna cada indivíduo único. Encontra-se entre as pessoas com deficiência uma enorme heterogeneidade advinda de vários tipos de déficit ou lesões físicas, sensoriais e mentais, que evidencia o fato dessas pessoas não constituírem um grupo, um

segmento ou outra denominação similar, do ponto de vista biológico, psicológico ou sociológico

Dessa forma, é importante frisar que, diferentemente de fatores como gênero e etnia, que se constituem em classificações humanas válidas do ponto de vista biológico, os padrões de normalidade são construídos socialmente e, portanto, variam no tempo e no espaço.

Conforme Aranha (2003, p. 215) afirma que:

“O normal, por conseguinte, é uma concepção sócio cultural e histórica. Cabe esclarecer que o ato de definir é relativo e subjetivo. Nele estão envolvidos, no mínimo, dois pólos: O que define e o que é definido. Geral e historicamente, o ato e, sobretudo, a possibilidade de definir são prerrogativas de quem, indivíduo, grupo ou classe social, detém o poder”.

No que diz respeito à questão das chamadas pessoas com deficiência, o ato de definir e de rotular não foge à essa regra. Ao longo do tempo, elas têm sido definidas, classificadas e rotulados por que apresentam diferenças restritivas específicas, que as fazem diferente dos padrões culturais criados e adotados como naturais ou normais

Por conseguinte, como já foi dito anteriormente, as pessoas com deficiência têm sido rotuladas de forma a enfatizar suas diferenças, suas limitações e seus déficits, ou seja, elas nunca são caracterizadas por seus traços e atributos que mais se aproximam do que é comum nos demais seres humanos.

Em suma, Aranha (2003, p. 216), destaca

“o que as difere das outras pessoas que viram e não o que as assemelha. Quem define esquece, ou quer esquecer, que o ser humano é um incompleto, carente e, principalmente, não igual ou homogêneo em qualquer aspecto que seja considerado”.

Portanto, todo movimento social busca o ser sujeito de sua história e, para isso, é preciso auto definir-se, enquadrar-se no mundo de acordo com o seu entendimento, sua condição peculiar é relativa ao meio social no qual está inserido.

Com o passar do tempo e, principalmente, com base na função norteadora e normatizada da educação, acentuada pelo fato de ser a política pública mais estruturada no país para essa população, essa expressão tem sido utilizada nas mais diversificadas áreas da sociedade como sinônimo de pessoas com deficiência, o que, em nosso juízo, se constitui em grave risco de perda de identidade. A preocupação central reside na possibilidade de que, ao ser utilizada de maneira generalizada, a

expressão perca sua capacidade de representar adequadamente a diversidade e singularidade das experiências e identidades dentro da comunidade das pessoas com deficiência. Isso ressalta a importância de considerar a utilização dessa expressão com sensibilidade e respeito às nuances individuais, a fim de evitar estigmatização e simplificação excessiva da experiência das pessoas com deficiência.

Conforme Aranha (2003, p. 186) destaque que:

Na dinâmica da diversidade de opiniões e das problemáticas apresentadas na reflexão sobre o termo ideal para designar a questão da terminologia, ressalta-se o processo de mutação das diferentes formas de analisar a questão da deficiência. Não há uma forma única apontada. Avanços nesse debate, pois, se considera, atualmente, de forma mais significativa as singularidades, são apresentados dados da realidade do contexto do sujeito para avaliar as situações, os termos como excepcional foram abandonados, o que parece ser muito positivo, tendo em vista o sentido histórico da palavra. O debate em torno da terminologia adequada vai continuar. Para se ter avanços mais significativos talvez seja preciso novas superações históricas no convívio social com as deficiências ou diferenças. Quando a ampliação de conceitos e práticas acerca da diversidade remeterem os seus sujeitos sociais a um autêntico reconhecimento das diferenças. E quando esse reconhecimento estiver capacitado a romper com barreiras físicas, de comunicação e de atitudes.

Assim, outros aspectos sobre a questão dos nomes e do significado do ato de nomear estão colocados sobre uma reflexão acerca dos nomes escolhidos para as escolas especiais. De acordo com Aranha escolha desses nomes transmite uma conotação de compaixão e infantilidade, comparando-se à nomenclatura comumente utilizada para creches. A relação histórica entre a educação especial e essa associação à minoridade e abnegação é destacada. A expressão "necessidades especiais" é mencionada como parte desse contexto, sugerindo uma ligação entre a nomenclatura das escolas especiais e a percepção histórica da educação especial como uma prática marcada por características mais voltadas para o cuidado e a compaixão.

Conforme Aranha (2003, p. 186) destaque que:

Ao contrário das escolas comuns, que muitas vezes têm nomes de celebridades, as escolas especiais são nomeadas mais ou menos nos seguintes termos: Sorriso do Amanhã, Recanto de Amor, Cantinho da Esperança, Pequenos Passos, Pedacinho do Céu, Morada da Ternura, entre outros. Transparece uma denotação de compaixão e infantilidade; tais nomeações são análogas às utilizações para as creches. Historicamente, a educação especial tem essa conotação de minoridade e abnegação, que mantém estreita correlação com a expressão 'necessidades especiais' referida anteriormente.

Dessa forma, há uma conexão importante entre os nomes e a dinâmica presente nas relações sociais. Nessa situação em particular, fala-se da forma como a sociedade em geral se relaciona com as deficiências.

Essa reflexão, portanto, na visão de Aranha (2003), aponta um estreito vínculo entre o sentido de nomear uma escola e a estrutura e a cultura de uma sociedade que trata as questões referentes às deficiências como se fossem menores. Apesar da legislação admitir preferência para PNE's na ocupação de um percentual variável de vagas no serviço público e privado, o princípio norteador dessas ações afirmativas é a tentativa de assegurar a igualdade de oportunidade de acesso ao mercado de trabalho a essas pessoas, e não apenas impor procedimentos assistencialistas às empresas.

Existe atualmente uma reflexão sobre a questão do preconceito cultural, enquanto grande inibidor da entrada maciça de trabalhadores com deficiência nas empresas brasileiras. De alguma maneira, elas dão um sinal claro desta barreira que está presente nas relações de trabalho e na sociedade em geral e têm interfaces com a Lei de Cotas e trabalho de pessoas com deficiência.

Conforme Gil (2012, p. 18), em seu livro “Caminhos da Inclusão – A história da formação profissional de pessoas com deficiência do Senai/SP”, descreve o retrato da formação do Senai/SP, no início da industrialização em São Paulo, a partir da preparação de pessoas cegas para o trabalho nos anos 1950 e 1960 e muitos exemplos de ações pontuais que se transformaram décadas depois em um programa institucionalizado de educação inclusiva. Aponta também os resultados do Programa Incluir, que envolvia 90 escolas do Senai em São Paulo, em 2011. A indústria paulista já contratava e se envolvia na capacitação de trabalhadores com deficiência visual, décadas antes da existência da Lei de Cotas. Pelos relatos, os interlocutores se mostravam satisfeitos com os progressos obtidos.

É o que se percebe ao observar a carta do professor Geraldo Sandoval, entusiasta da preparação de pessoas cegas no Senai para a indústria, escrita em março de 1965, para a então presidente do Instituto de Cegos.

Conforme Gil (2012, p. 132) afirma que:

“As nossas colocações de cegos na indústria paulista, este ano, atingem um nível acelerado. Quase todas as empresas novas que estamos abordando decidem-se favoravelmente no sentido de empregar trabalhadores cegos. É um conforto e uma alegria para quem, como nós, acreditávamos que esse resultado, um dia, seria alcançado”.

Atualmente, existe a escola Senai Ítalo Bologna, localizada em Itu, São Paulo, que é referência para o atendimento a pessoas com deficiências, trabalhando no desenvolvimento, pesquisa e inovação em equipamentos para inclusão, difusão de metodologias e tecnologias de inclusão nas unidades do Senai/SP e no mercado de trabalho.

Desta forma, propicia capacitação profissional por meio de equipamentos adaptados que podem ser transportados e instalados para atendimento às empresas, instituições e entidades, visando à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Realiza formação de docentes para atuarem com pessoas com deficiência.

Há a defesa da flexibilização da Lei de Cotas. O interessante é que isso é feito antes mesmo de seu cumprimento começar a ser fiscalizado pelo Ministério do Trabalho, já que o autor lançou seu livro no início de 2000 e os primeiros registros fiscais aparecem apenas no final do segundo semestre daquele ano. Citando experiências de outros países que não tiveram sucesso com base exclusiva na política de cotas.

O autor Pastore (2000, p. 59) recupera as leis nacionais concluindo que:

“A fraca participação dos portadores de deficiência no mercado de trabalho decorre não da falta de leis e fiscalização, mas sim de carência de ações, estímulos e instituições que viabilizem, de forma concreta, a formação, habilitação, reabilitação e inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho”.

Observa-se que há também a sugestão de que as políticas públicas deveriam ser direcionadas para programas de reabilitação, educação e qualificação profissional, em consonância com as demandas do mercado.

Quanto à flexibilização da lei, Pastore (2000) defende formas de ocupação como o trabalho a distância ou teletrabalho e outras formas de deixar o trabalhador com deficiência longe das organizações, já que a Lei de Cotas amarrou a contratação dos portadores de deficiência à mais difícil modalidade do trabalho nos dias atuais – o emprego, com vínculo empregatício, e diretamente ligado à empresa contratante.

Assim, após essa análise, compreende-se que o autor defende a “cota-contribuição”, na qual a empresa, ao invés de empregar alguém com deficiência,

destinaria recursos a um fundo específico a ser usado em programas de reabilitação e qualificação.

Tais propostas foram utilizadas por mais de uma década por empresas para justificar a ausência de trabalhadores com deficiência ao lado dos demais trabalhadores nas suas instalações.

Diferentemente, Lanna Jr. (2010, p. 192) demonstra os passos para o cumprimento da lei, descrevendo exemplos exitosos:

“documentando a existência das primeiras multas aplicadas no Brasil contra seu descumprimento e o impacto produzido nas empresas que passaram a respeitá-la quando perceberam vigilância da ação fiscal”.

Assim, esclarecem-se pontos que são motivo de dúvidas e interpretações equivocadas sobre a Lei de Cotas.

De acordo com o autor Lanna Jr. (2010, p. 192) afirma que:

Quais empresas estão enquadradas nesta obrigatoriedade, qual o número de vagas a serem preenchidas, os conceitos legais e como age a Superintendência Regional do Trabalho de São Paulo nos casos de irregularidade diante de aplicações de multas pelo descumprimento da lei. O estudo mostra resultados de fiscalização no estado de São Paulo, com destaque para a experiência pioneira de Osasco, onde a então Subdelegacia do Trabalho local, em conjunto com a sociedade em geral, conseguiu que cerca de 87,5% das empresas cumprissem a Lei de Cotas e traz exemplos de experiências bem sucedidas de contratações e contatos com organizações do segmento e entidades sindicais que podem ajudar a alavancar a Lei de Cotas, além de detalhada pesquisa da legislação aplicada.

Segundo Araújo e Schmidt (2006), muitas empresas não cumprem a lei de cotas, por consequência da baixa escolarização e capacitação oferecida à pessoa com deficiência. As próprias instituições especializadas nesta população não se preocupam com estes quesitos, centrando suas intervenções em atividades de desenvolvimento de habilidades básicas. Este tipo de pensamento vai ao encontro da citação de Fernandes (2009), que afirma que “os investimentos na educação de pessoas com deficiência intelectual se fazem necessários para bons resultados na inclusão”.

Dessa forma, apresenta-se um novo olhar sobre a questão. Muito além da proposta de flexibilização ou da eficiência da fiscalização, percebe-se que atitudes preconceituosas estão presentes nas relações de trabalho. Desconstruí-las é a grande tarefa das organizações.

Durante a pesquisa, descobriu-se que Bahia (2006, p. 126), conferiu “in loco” as experiências adotadas no programa para inserir trabalhadores com deficiência no quadro de funcionários da Coelba, empresa do setor de energia elétrica instalada na Bahia e o Grupo Auchan Portugal, em Lisboa, empresa do setor de varejo que desenvolve uma política de integração de pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários.

Seu estudo chega num momento em que a Lei de Cotas já encontra enfrentamentos por parte de quem deve abrir espaços para o pleno emprego das pessoas com deficiência.

Conforme Bahia (2006, p. 126) ressalta que:

A partir da década de 1990, as empresas no Brasil intensificaram a implementação de programas de responsabilidade social empresarial, por meio de iniciativas em áreas pertinentes a sua atuação no mercado e na sociedade. Entretanto, no que se refere à valorização da diversidade, particularmente na inserção profissional de pessoas com deficiência, estas práticas ainda se encontram em estágios incipientes. A dificuldade de acesso a informações, a insuficiência da legislação vigente, a existência de equívocos arraigados no imaginário popular e empresarial, a incapacidade técnica-operacional daqueles que compõem as empresas para gerir e conviver com as pessoas com deficiência, assim como o alto índice de desemprego entre essas pessoas, são alguns dos fatos que refletem o lento avanço dessas práticas.

Sasaki (1997) levanta a importância do preparo das empresas no processo de inclusão profissional, principalmente para dissolver os possíveis preconceitos existentes e possibilitar uma forma de diálogo saudável e profissional entre o empregado deficiente e o empregador.

De acordo com Costa (2012), A constituição Federal de 1988 inseriu os PCDs nas normas constitucionais. Deste modo, a constituição, nos seus diversos capítulos, fez com que os PCDs usufríssem de seus direitos sociais e individuais, além de terem sua inserção no mercado de trabalho assegurada. Na constituição há uma distância entre cumprir a lei e as necessidades, pois a sociedade brasileira possui dificuldade de cumprir a constituição.

Violante et al. (2011) realizou uma pesquisa com gestores e PCDs sobre a concepção de inclusão social e concluiu que os participantes têm informações equivocadas ao abordar a temática da inclusão social, pois no ponto de vista do autor a concepção da maioria dos entrevistados é sobre integração de pessoas com deficiência, ou seja, falta informações sobre inclusão de PCDs.

A iniciativa inclusiva teve origem no Brasil no final dos anos 80, ganhando maior impulso na década de 90, em contraste com outros países onde já estava presente desde a década de 50. O movimento de inclusão tem como propósito assegurar a participação de todos os estudantes nas salas de aula do ensino regular, independentemente da natureza e gravidade de suas deficiências.

## 2.2 A evolução das questões legais.

Conforme as leis brasileiras divulgadas pelo governo, a trajetória histórica das normativas para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é caracterizada por um desenvolvimento progressivo. Essa jornada destaca avanços consideráveis na busca pela igualdade de oportunidades e na remoção de obstáculos que limitavam a participação plena dessas pessoas. A seguir, são detalhadas as principais fases desse percurso.

1. Anos 1970: Durante essa década, houve um aumento na conscientização acerca dos direitos das pessoas com deficiência. Nos Estados Unidos, a Lei de Reabilitação de 1973 proibiu a discriminação com base na deficiência em programas e atividades federais, servindo como alicerce para legislações subsequentes
2. Anos 1990: Na década de 1990, os Estados Unidos alcançaram um marco significativo com a promulgação da Lei dos Americanos com Deficiências (ADA - Americans with Disabilities Act) em 1990. Essa legislação proibiu a discriminação no emprego com base na deficiência e estabeleceu a obrigação para os empregadores realizarem adaptações razoáveis para acomodar pessoas com deficiência.
3. Anos 2000: Um momento significativo para a promoção dos direitos das pessoas com deficiência em escala global ocorreu na década de 2000 com a adoção da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência pela ONU, em 2006. Esta convenção foi um marco importante, destacando os direitos das pessoas com deficiência, incluindo seu direito ao trabalho e à igualdade de oportunidades.

4. Lei de Cotas no Brasil: A Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência no Brasil é regida pela Lei nº8.213/1991 e suas regulamentações são detalhadas pelo Decreto nº 3.298/1991. A seguir, estão descritos os principais pontos da legislação de cotas no Brasil:
5. Abrangência: A legislação se aplica a empresas com 100 ou mais funcionários.
6. Porcentagem Mínima: Empresas com 100 ou 200 funcionários devem preencher 2% de seus cargos com pessoas com deficiência. Para empresas com mais de 200 funcionários, a cota varia de 2% a 5 %, dependendo do tamanho da empresa.
7. Definição de Deficiência: A lei define deficiência como uma alteração permanente que limite a capacidade da pessoa para desempenhar atividades e participar plenamente na sociedade.
8. Reabilitados: Além das pessoas com deficiência, a lei também inclui a obrigatoriedade de contratação de reabilitados INSS (Instituto Nacional do Seguro Social).
9. Distribuição dos Cargos: As empresas têm a responsabilidade de distribuir as vagas de acordo com os diferentes cargos e níveis hierárquicos, de forma a garantir a inclusão em diversas funções.
10. Adaptação de Ambiente de Trabalho: As empresas são obrigadas a fornecer adaptações necessárias no ambiente de trabalho para acomodar as necessidades das pessoas com deficiência, como rampas, elevadores, e espaços acessíveis.
11. Fiscalização e Penalidades: Órgãos governamentais fiscalizam o cumprimento da cota. Empresas que não atendem aos requisitos estão sujeitas a multas. A quantidade das multas pode variar dependendo do número de vagas em aberto e do tamanho da empresa.
12. Incentivos de Contratação: A legislação prevê incentivos fiscais para empresas que ultrapassam a cota estabelecida, como a possibilidade de dedução de

despesas com reabilitação, treinamento e acessibilidade. A Lei de Cotas tem como objetivo promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, proporcionando igualdade de oportunidades e combatendo a discriminação. No dia dezoito de outubro de 2023, o Senado aprovou o projeto que atualiza e prorroga a Lei de Cotas até 2033.

13. Estatuto da Pessoa com Deficiência: O estatuto da pessoa com deficiência oficialmente conhecido como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº13.146/2015), é uma legislação brasileira que estabelece direitos e garantias para as pessoas com deficiência. Abaixo, estão alguns dos principais pontos do Estatuto da Pessoa com Deficiência de acordo com a legislação.
14. Definição de Pessoa com Deficiência: O estatuto define pessoa com deficiência como aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.
15. Direito à Igualdade e Não Discriminação: O estatuto assegura o direito à igualdade e à não discriminação para as pessoas com deficiência. Isso inclui o direito a serviços e recursos para garantir igualdade de oportunidades.
16. Acessibilidade: O estatuto estabelece a obrigatoriedade de acessibilidade em locais públicos e privados, bem como em produtos e serviços, para garantir que as pessoas com deficiência possam participar plenamente na sociedade.
17. Educação Inclusiva: O estatuto promove a educação inclusiva, garantindo que as escolas incluam e apoiem as pessoas com deficiência em todos os níveis de ensino.
18. Assistência e Benefícios Sociais: O estatuto trata de assuntos relacionados à assistência e previdência social, assegurando a disponibilidade de benefícios e serviços apropriados para as pessoas com deficiência.

19. Trabalho e Emprego: A legislação proíbe a discriminação no mercado de trabalho e estabelece incentivos para a inclusão de pessoas com deficiência nas empresas.
20. Reabilitação e Habilitação: O estatuto aborda questões de reabilitação e habilitação, garantindo que as pessoas com deficiência tenham acesso a serviços que promovam o seu desenvolvimento.
21. Reconhecimento da Capacidade Jurídica: O estatuto favorece uma perspectiva de capacidade legal apoiada, reconhecendo o direito das pessoas com deficiência à capacidade jurídica em termos iguais aos demais.
22. Órgãos da Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência: O estatuto prevê a criação de órgãos para a promoção e defesa dos direitos das pessoas com deficiência, bem como o Ministério Público para lidar com questões relacionadas aos direitos das pessoas com deficiência.
23. Sanções e Penalidades: A legislação estabelece sanções para empresas e indivíduos que violarem os direitos das pessoas com deficiência. O Estatuto da Pessoa com Deficiência tem como objetivo fundamental promover a inclusão e a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiências no Brasil, reconhecendo-as como cidadãos com direitos e garantias que devem ser respeitados e protegidos.
24. Atualmente: Globalmente, a conscientização sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho está em ascensão. Nações como Alemanha, França e Índia, por exemplo, introduziram legislações de cotas com o intuito de estimular a contratação de pessoas com deficiência.

Em setembro de 2021, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia IBGE (2021), cerca de 24% da população brasileira, ou seja, 45 milhões de pessoas, declararam ter algum tipo de deficiência. No entanto, esse número pode variar com o tempo.

Segundo o IBGE (2023), a taxa de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de 28,3 %, menos da metade do índice registrado entre as

peças sem deficiência, que é de 66,3%. Os dados contabilizam quem está ocupado e quem está em busca de trabalho.

Em 2022, 5,1 milhões de pessoas com deficiência estavam na força de trabalho e 12 milhões estavam fora da força de trabalho no Brasil.

A taxa de participação da força de trabalho entre as pessoas sem deficiência foi de 66,4% em 2022, já entre as pessoas com deficiência ela cai significativamente para 29,2%.

A fim de conscientizar sobre o tema e incentivar a adoção de medidas efetivas para mudar a realidade, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) promoveu o evento “+ Inclusão: aprendendo a incluir pessoas com deficiência no trabalho”, na sexta-feira dia 23/09/2023. A iniciativa celebra o Dia da Luta da Pessoa com Deficiência, celebrado em 21 de setembro.

### 2.3 Pessoas com Deficiência

Diversas categorias classificam as pessoas com base no tipo específico de suas deficiências, sendo cada uma delas categorizada de acordo com o Decreto nº 3.298 de 1999. Isso resulta na definição de diferentes categorias, como indicado na Tabela 1.

TIPOS DE DEFICIÊNCIA	CARACTERÍSTICAS
1) Auditiva	Perda bilateral, parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras.
2) Física	Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento de função física.
3) Mental	Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas.
4) Visual	Perda parcial ou total da visão.

Tabela 1 - Categorias de deficiência e suas características  
Fonte: Organização Mundial da Saúde (2014).

IBGE (2010), Ao trazer este assunto para o ambiente organizacional percebe-se que as empresas como parte integrante da sociedade também encontram dificuldades na tratativa desta realidade que atinge o Brasil cerca de 45,6 milhões de

peças com algum tipo de deficiência. É importante compreendermos que a Organização Internacional do Trabalho, a pessoa com deficiência.

De acordo com a Secretaria internacional do trabalho (2006, p. 5) afirma que:

[...] é indivíduo cujas perspectivas de obter emprego apropriado, resumi-lo, mantê-lo e nele progredir são substancialmente reduzidas em virtude de deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla devidamente reconhecida, agravada pelas dificuldades locais de inclusão no mundo do trabalho.

Conforme a Organização internacional do trabalho, (2009), quando se observam dados acerca deste assunto a nível internacional é interessante constatar que aproximadamente 10% da população mundial é diagnosticada como possuidora de algum tipo de deficiência, apresentando uma perspectiva de que cerca de 650 milhões de pessoas fazem parte desse grupo, sendo que por volta de 72% destas se encontra na faixa etária considerada como produtiva.

### 3 Metodologia

A metodologia escolhida para elaboração da pesquisa será um estudo de caso. Segundo Yin (1999), o estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo em profundidade e em seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre fenômeno e contexto são claramente evidentes.

O estudo de caso, segundo Ventura (2007), como qualquer pesquisa, é geralmente organizado em torno de um pequeno número de questões que se referem ao como e ao porquê da investigação. É provável que questões como essas estimulem também o uso de experimentos e pesquisas históricas.

De acordo com Yin (2001 apud GIL, 2002, p. 54) o estudo de caso

“é encarado como o delineamento mais adequado para a investigação de um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto real, onde os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente percebidos”.

Conforme Ventura (2007) o estudo de caso se refere a uma pesquisa descritiva, que trabalha em cima de fatos obtidos da realidade do indivíduo. Para que isso possa ocorrer são utilizadas entrevistas, questionários, formulários, instrumentos que auxiliarão nos resultados mais precisos.

Neste estudo de caso foi realizado uma investigação de forma qualitativa, através de uma entrevista com 11 questões com o coordenador administrativo da organização do terceiro setor localizada em Cachoeira paulista com cerca de 4.000 mil colaboradores, de modo que transmitam informações concretas e realistas.

Serão questões semiestruturadas que serão prescritas através do WhatsApp do próprio coordenador administrativo, com o intuito de adquirir informações para o desenvolvimento do projeto. Após a entrevista, as informações serão analisadas de acordo com o referencial teórico e com o objetivo do trabalho.

Para uma melhor compreensão das respostas que serão obtidas, De acordo com as diretrizes estabelecidas pelo entrevistado, serão respeitadas as verdadeiras falas.

#### **4 Discussões e Resultados**

Ao mergulhar nas narrativas e visões do participante por meio da entrevista, o objetivo central foi desvendar as complexidades em torno da ausência das práticas de inclusão: um estudo de caso em uma organização do terceiro setor, com um foco especial na inclusão social. A organização do terceiro setor estudada é localizada em Cachoeira paulista, contendo em média 4.000 mil funcionários, onde se mantem com ações sociais, venda de produtos, serviços, eventos e retiros.

A Organização do terceiro setor junto ao entrevistado não foi identificada por questões éticas e a preservação das informações com o desenvolvimento do estudo.

Nesta seção, apresentamos os resultados dessa conversa, destacando as percepções significativas que surgiram durante as interações. A resposta do entrevistado não apenas amplia a compreensão do tema, mas também oferecem uma visão autêntica que destaca a importância da inclusão social em nosso estudo. A análise desses dados revela insights envolventes que contribuem para a trama intrincada da pesquisa, sublinhando a relevância crucial da experiência individual no contexto da inclusão social.

##### **4.1.1 Entrevista**

Foi realizado uma entrevista com o Coordenador Administrativo (C.A) de uma organização de terceiro setor.

##### **4.1.1.2 Perguntas e respostas do entrevistado**

### **1-Qual sua formação profissional? e sua função na instituição?**

**C.A:** Pós graduação completa / Coordenador Administrativo.

A pergunta sobre formação profissional e função na instituição reflete a busca por compreender a bagagem acadêmica e as responsabilidades práticas do entrevistado. Ela é uma ferramenta crucial para a construção de equipes eficazes, pois não apenas revela a expertise técnica adquirida, mas também fornece insights sobre como essa experiência pode ser aplicada no contexto do trabalho. Essa compreensão profunda é essencial para promover a colaboração eficaz e o desenvolvimento contínuo dentro de uma organização.

### **2-Atua na área de inclusão de pessoas portadoras de deficiência há quanto tempo?**

**C.A:** Não atuo nesta área e na Instituição não há um setor/responsável por inclusão e, sim o SESMT quem acompanha como está a cota de PCD para que o Recrutamento e Seleção de Pessoas realize o processo seletivo para determinada vaga e atingirmos a cota.

Questionar sobre a experiência na área de inclusão de pessoas portadoras de deficiência ao longo do tempo não apenas busca avaliar a expertise do profissional, mas também reconhece a importância de um compromisso contínuo com práticas inclusivas. A longevidade nessa área não apenas reflete o conhecimento acumulado, mas também a dedicação em evoluir em sintonia com as necessidades em constante mudança da comunidade portadora de deficiência.

### **3-Você sempre atuou nesta área, ou já desenvolveu outros tipos de trabalho?**

**C.A:** Atuei em todos os subsistemas de RH.

A indagação sobre a trajetória profissional, se sempre dedicada a esta área ou se inclui experiências diversas, não apenas busca entender a amplitude da expertise do profissional, mas também reconhece a riqueza que experiências multifacetadas podem trazer para a prática. A diversidade de vivências profissionais pode enriquecer

a compreensão e a abordagem do indivíduo, proporcionando uma perspectiva mais holística para a atuação na área específica.

#### **4-Quais as particularidades com as quais se deparou?**

**C.A:** No processo seletivo, encontrar candidato com o perfil da vaga e que o setor de atuação esteja preparado para receber o candidato com determinada limitação e este setor tenha a garantia de que o ambiente de trabalho seja acessível e inclusivo e com igualdade de oportunidade.

De acordo com Pastore (2000, p. 59) afirma:

A fraca participação dos portadores de deficiência no mercado de trabalho decorre não da falta de leis e fiscalização, mas sim de carência de ações, estímulos e instituições que viabilizem, de forma concreta, a formação, habilitação, reabilitação e inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho.

#### **5-Hoje é possível pensar a inclusão como um processo natural para a sociedade?**

**C.A:** Para a Instituição sim, pois tem o conhecimento a Lei, no entanto, há setores ainda resistentes.

Lei de Cotas no Brasil: A Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência no Brasil é regida pela Lei nº8.213/1991 e suas regulamentações são detalhadas pelo Decreto nº 3.298/1991.

#### **6-Qual é a demanda das pessoas com deficiência para a inclusão profissional da sociedade?**

**C.A:** A demanda ocorre quando há desligamento de PCD, são processos de substituição de funcionário.

Segundo o IBGE (2023), a taxa de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de 28,3 %, menos da metade do índice registrado entre as pessoas sem deficiência, que é de 66,3%. Os dados contabilizam quem está ocupado e quem está em busca de trabalho

## **7-Como foram elaboradas as atividades que o grupo desenvolve para realizar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?**

**C.A:** Somente em 2018, o CIEE elaborou esse trabalho de inclusão, à medida que a cota fechou, a Instituição deu seguimento nos processos admissionais de substituição.

A pergunta sobre como foram elaboradas as atividades de inclusão no mercado de trabalho para pessoas com deficiência é fundamental, pois proporciona uma compreensão detalhada do processo de criação, avalia a abordagem adotada, promove a transparência e responsabilidade, possibilita a avaliação da efetividade das atividades e incentiva uma cultura de inovação e melhoria contínua. Essa pergunta é crucial para entender não apenas o que está sendo feito, mas como e por quê, permitindo ajustes e aprimoramentos contínuos nas práticas de inclusão do grupo em questão.

## **8-O trabalho desenvolvido hoje na instituição supre todas as condições para que a inclusão profissional seja realizada com sucesso?**

**C.A:** Na seleção de candidato, junto ao médico do trabalho ao analisar o laudo, tem todo o cuidado para que seja incluído a pessoa certa na vaga certa.

De acordo com Chiavenato (2004), Recrutamento e seleção são processos fundamentais na gestão de recursos humanos de uma organização. O recrutamento refere-se a ação de identificar e atrair candidatos em potencial para preencher vagas de emprego na empresa. Ele envolve estratégias de divulgação de vagas, como anúncios, redes de contato e busca em bancos de currículos, com o objetivo de criar um pool de candidatos qualificados.

## **9-A instituição enfrenta algumas dificuldades específicas para realizar seu trabalho atualmente?**

**C.A:** Não, a dificuldade é encontrar o candidato com o perfil da vaga.

A pergunta sobre as dificuldades da instituição é crucial para identificar desafios atuais, informar decisões estratégicas, promover a melhoria contínua, manter transparência e engajamento, prevenir problemas futuros e adaptar-se a mudanças. Essa abordagem proativa permite à instituição superar obstáculos, otimizar operações e fortalecer sua capacidade de enfrentar desafios em um ambiente dinâmico.

### **10-As pessoas com deficiência, mesmo sendo capacitadas, enfrentam alguma dificuldade para ingressar no mercado de trabalho? se sim. quais são elas?**

**C.A:** Observa-se que um dos maiores obstáculos que os deficientes enfrentam, pode ser o não entendimento do gestor da área de que incluir o PCD em sua equipe, trata-se também de um cumprimento legal, além da falta de adaptação de ambientes de trabalho por parte do candidato, como a estrutura física para receber aquele candidato, como rampas e alargamento de portas e a dificuldade de comunicação com pessoas cegas e surdas.

De acordo com Sasaki (2003) e Guimarães (2001), alguns casos de empresas acreditam estarem sendo inclusivas pelo simples fato de contratarem pessoas com deficiências, mas somente essa atitude não caracteriza inclusão, que está atrelado ao esforço e vontade de realizar uma inserção social destas pessoas que sendo deficientes conseguiram alcançar um nível satisfatório de competência, levando-se em consideração o processo de integração que deve ser acompanhado de uma mudança estrutural da empresa, fazendo com que as pessoas com deficiência tenham que se adaptar a situação que não foram planejadas ou estruturadas, podendo gerar para as mesmas uma certa carga.

### **11-Quais são seus critérios para avaliar se a pessoa com deficiência já está apta para o mercado de trabalho?**

**C.A:** Realizamos entrevista individual, nesta etapa aprofundamos e abordamos sobre sua trajetória profissional, experiências de trabalho, soft skills, testes de perfis, testes práticos e teóricos, tudo dependerá das competências exigidas pela vaga.

Conforme Pontes (2004) e Robbins (1999), após o recrutamento é realizado o processo de seleção que tem como objetivo realizar de uma forma eficaz a combinação de características individuais de cada candidato, como suas capacidades, experiências, conhecimentos, aos requisitos do cargo anunciado. A

primeira etapa da seleção é a triagem, que é realizada através da análise de currículo ou entrevista, aplicando-se em seguida os testes que aferem os conhecimentos ligados ao cargo e testes psicológicos quando se faz necessário. A terceira etapa é a entrevista realizada por profissionais da área de gestão de pessoas, momento em que são avaliados os potenciais, motivações e qualificações do candidato.

Neste segmento, adentramos nos resultados da pesquisa, destacando a autêntica voz do entrevistado. Por meio das palavras e perspectivas diretas do participante, buscamos lançar luz sobre as intrincadas nuances e riquezas presentes nas experiências compartilhadas durante a entrevista. As respostas fornecidas pelo entrevistado não apenas moldam o contexto para nossa análise, mas também oferecem uma visão única para compreender as complexidades do tema.

### **Considerações finais**

Este trabalho revelou o histórico de discriminação enfrentado por pessoas com deficiência ao longo do tempo. Observa-se uma evolução na percepção da sociedade em relação a essas pessoas, com mudanças em nomenclaturas e requisitos legais buscando reduzir preconceitos e desvantagens. Apesar dos avanços, há desafios consideráveis em direção a uma experiência mais igualitária no âmbito inclusivo.

Ao explorar a ausência de práticas de inclusão em uma organização do terceiro setor por meio de estudo de caso, buscou-se compreender não apenas a falta da prática inclusiva, mas também a integração das pessoas com deficiência no ambiente organizacional. A análise de perspectivas teóricas, estudo de caso e dados empíricos permitiu compreender a magnitude e os desafios associados ao processo inclusivo.

No início do trabalho foi colocado a seguinte problematização: "por que a ausência de práticas de inclusão persiste em organizações do terceiro setor, e como essa lacuna impacta diretamente a eficácia de suas iniciativas sociais?". Assim, com base no referencial teórico e no estudo de caso notou-se a persistência da ausência de práticas de inclusão em organizações do terceiro setor pode ser atribuída a uma série de fatores complexos, incluindo desafios estruturais, culturais e de conscientização. Essas organizações muitas vezes enfrentam limitações de recursos, falta de capacitação específica e, em alguns casos, uma cultura organizacional que não prioriza adequadamente a inclusão. Além disso, a falta de consciência sobre os

benefícios tangíveis e intangíveis da inclusão pode contribuir para a manutenção dessa lacuna.

O impacto direto dessa ausência reflete na eficácia das iniciativas sociais, uma vez que a exclusão de determinados grupos pode resultar em uma representação inadequada das necessidades da comunidade-alvo. A falta de diversidade e inclusão pode levar a estratégias e programas menos sensíveis e adaptáveis, comprometendo a capacidade da organização do terceiro setor em atender de maneira abrangente às demandas sociais. A superação dessa lacuna requer um compromisso institucional, a promoção de uma cultura inclusiva e a implementação de práticas que reconheçam e valorizem a diversidade em todos os níveis da organização.

A pesquisa revela que a falta de inclusão não é apenas uma preocupação social, mas um direito fundamental para uma sociedade democrática e justa. Em áreas como educação, mercado de trabalho, espaços públicos e interações cotidianas, a inclusão é crucial para a equidade e valorização da diversidade.

A importância da inclusão vai além do aspecto legal ou moral; é um investimento na construção de um mundo mais justo, solidário e resiliente. Para efetivar essa transformação, é essencial um compromisso contínuo de todos os setores da sociedade, promovendo políticas públicas inclusivas, capacitando profissionais e fomentando uma cultura de respeito às diferenças.

. O trabalho atingiu seu objetivo, respondendo à questão proposta, e destaca a complexidade e relevância do tema, que merece ser explorado em outros estudos e contextos sociais.

## Referências

ARANHA, M.S.F. Trabalho e emprego: instrumento de construção da identidade pessoal e social. Brasília: Corde, 2003.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. Defesa dos direitos das pessoas portadoras de deficiência. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

ARAUJO, J. P.; SCHMIDT, A. Inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. Rev. bras. educ. espec., v.12 n. 2. 2006.

CARMO, José Carlos do. Construindo a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: a experiência da indústria da construção pesada no Estado de São Paulo. São Paulo: Áurea Editora, 2011.

BAHIA, Melissa S. Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com Deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 julho de 1991, Lei de contratação de Deficientes nas Empresas. Lei 8213/91, Lei de Cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência. dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências a contratação de portadores de necessidades especiais. Disponível em: <<https://www.deficienteonline.com.br/lei-8213-91-lei-de-cotas-para-deficientes-e-pessoas-com-deficiencia20portadores%20de%20necessidades%20especiais>> 1991.

BRASIL. Declaração de Salamanca e Linha de Ação sobre Necessidades Educativas Especiais. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1994.

BRASIL. LDB – Leis de Diretrizes e Bases. Lei nº 9.394. 1996. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/tvescola/leis/lein9394.pdf>>

BRASIL. Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999. Brasília: Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1999. Disponível em: <[http://www.in.gov.br/mp.\\_leis/leis\\_texto.asp](http://www.in.gov.br/mp._leis/leis_texto.asp)>

BRASIL. Vade Mecum Saraiva. 22 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

BARTALOTTI, Celina C. Inclusão Social: a inclusão social da pessoa com deficiência e o papel da terapia ocupacional. Revista da Associação dos Magistrados Brasileiros: Cidadania e Justiça, Brasília, v.7, n.13, p.165-173, jan.2004.  
SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: construindo uma sociedade para todos. 4 ed. Rio de Janeiro: WVA, 2002.

CARMO, José Carlos do. Construindo a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: a experiência da indústria da construção pesada no Estado de São Paulo. São Paulo: Áurea Editora, 2011.

COSTA, F. P. A inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 103, ago 2012.

FREITAS, M. N. C.; MARQUES A. L. Formas de ver as pessoas com deficiências: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. Rev. Adm. Mackenzie (Online) v. 11, n. 3. 2010.

FUGIHIRA, Carolina Y. Acompanhando a Inclusão: um percurso ético. Revista de Psicanálise: Psychê, São Paulo, v.10, n.18, p.101-108, jun/dez. 2006.

GIL, Marta. Caminhos da inclusão: a história da formação profissional de pessoas com deficiência no Senai. São Paulo: Senai Editora, 2012.

HANSEL, T.D. A empregabilidade de pessoas com deficiências: possibilidades e limitações. 46f. Trabalho de Conclusão de Curso. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso - Campus de Cuiabá. Cuiabá – MT, 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo 2010. Sistema IBGE de Recuperação Automática – SIDRA, 2002 Disponível em: <<http://www.sidra.ibge.gov.br>>. Acesso em: 12 de out 2023.

LANNA JR., Mário Cléber Martins. História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil - Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

MORAES, Mara Sueli Simão; MARANHE, Elizandra Andre; (Orgs). Coleção Unesp: Educação de temas específicos. São Paulo: Unesp, Pró Reitoria de Extensão, Faculdade de Ciências, 2009, v.4.

PASTORE, José. Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência. São Paulo: Editora LTR, 2000.

SASSAKI, Odete Maria. Inclusão Escolar: um saber necessário à prática docente?. InFor, São Paulo/SP, v. 4, n. 1, p. 86-112, June 2018. ISSN 2525-3476. Disponível em: <<https://ojs.ead.unesp.br/index.php/nead/article/view/422>>. Acesso em: 26 May 2023.

SASSAKI, Romeu K.. Incluso: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SECRETARIA INTERNACIONAL DO TRABALHO. Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho: Repertório de recomendações práticas da OIT. Brasília, DF: OIT, 2006.

VIOLANTE, R. R. L. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, São Paulo, v. 14, n. 1, 2011.