

A IMPORTÂNCIA DAS PRÁTICAS DE INCLUSÃO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA MULTINACIONAL

Tainá dos Santos Silva
Faculdade Canção Nova
silvataina1122@gmail.com

Prof. Me. Fernanda Aparecida Zanin de Oliveira Aquino
Faculdade Canção Nova
fernanda.aquino@fcn.edu.br

Resumo

O artigo destaca a importância da inclusão e sua implementação em uma empresa multinacional. Aborda a desigualdade persistente enfrentada pelas pessoas com deficiência na sociedade, investigando como ocorre a inclusão, suas práticas e suporte aos colaboradores com deficiência na empresa estudada. Destaca-se a relevância das práticas inclusivas no mercado de trabalho, promovendo diversidade, ampliando talentos, melhorando a satisfação dos funcionários e fortalecendo a cultura organizacional. A metodologia utilizada foi um estudo de caso, empregando entrevistas semiestruturadas com colaboradores e a responsável pela área de responsabilidade social da empresa. Os resultados revelam que a maioria dos colaboradores com deficiência têm ensino médio completo, o número de funcionários com 18 a 30 anos é maior e trabalham na empresa entre 1 a 10 anos. A pesquisa indica que a empresa é inclusiva, acolhedora e gera satisfação entre os colaboradores com deficiência, revela ainda que, a empresa cumpre a cota de contratação de pessoas com deficiência de acordo com a legislação. Contudo, sugere melhorias nas acomodações específicas para cada tipo de deficiência. Em suma, a pesquisa ressalta a importância da inclusão para uma sociedade mais justa, destacando os esforços da empresa multinacional estudada em cumprir a legislação e promover a inclusão, apesar dos desafios enfrentados.

Palavras-chave: Inclusão, mercado de trabalho, pessoas com deficiência.

Abstract

The article highlights the importance of inclusion and its implementation in a multinational company. It addresses the persistent inequality faced by people with disabilities in society, investigating how inclusion occurs, its practices and support for employees with disabilities in the company studied. The relevance of inclusive practices in the labor market stands out, promoting diversity, expanding talents, improving employee satisfaction and strengthening organizational culture. The methodology used was a case study, employing semi-structured interviews with employees and the person responsible for the company's social responsibility area. The results reveal that the majority of employees with disabilities have completed secondary education, the number of employees aged 18 to 30 is higher and they have worked at the company for between 1 and 10 years. The research indicates that the company is inclusive, welcoming and generates satisfaction among disabled employees, and also reveals that the company meets the quota for hiring people with disabilities in accordance with the legislation. However, it suggests improvements in specific accommodations for each type of disability. In short, the research highlights the importance of inclusion for a fairer society, highlighting the efforts of the multinational company studied to comply with legislation and promote inclusion, despite the challenges faced.

Keywords: Inclusion, job market, people with disabilities.

1. INTRODUÇÃO

A exclusão histórica das pessoas com deficiência ocorreu em várias civilizações antigas, incluindo o Egito, Grécia e Roma. No Egito, as deficiências não eram motivo de discriminação, mas sim de preocupação com a integridade social. Por outro lado, na Grécia antiga, a sociedade valorizava o corpo humano, sendo intolerante com características físicas fora dos padrões gregos, resultando em sacrifícios de bebês com deficiência. A Roma antiga também era intolerante, com leis que determinavam o sacrifício de bebês com má formação física. A temática da inclusão ganhou relevância após a Segunda Guerra Mundial, quando a guerra deixou muitos sobreviventes com deficiência. A primeira conquista dos direitos das pessoas com deficiência (PCD) foi a Declaração de Direitos às Pessoas com Deficiência Mental pela ONU em 1971, seguida pela Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras em 1975.

O presente artigo tem como objetivo demonstrar a importância da inclusão e como essa inclusão é implementada em uma empresa multinacional. Os objetivos específicos incluem identificar as práticas de inclusão na empresa, compreender a perspectiva dos colaboradores com deficiência em relação a essas práticas e verificar se a empresa oferece oportunidades de desenvolvimento profissional para tais colaboradores.

A problemática abordada neste estudo refere-se à persistente desigualdade evidente nas barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência na sociedade, desde a falta de acessibilidade física e digital.

Sendo assim, busca-se responder ao seguinte questionamento: Como ocorre o processo de inclusão, suas práticas e o amparo às pessoas com deficiência, na empresa multinacional estudada?

A importância das práticas de inclusão no mercado de trabalho é inegável, pois elas não apenas promovem a equidade e justiça social, como também trazem benefícios significativos para as empresas e sociedade como um todo. A inclusão no ambiente de trabalho é fundamental por diversas razões.

Em primeiro lugar, a inclusão promove a diversidade, o que enriquece as organizações. Diferentes perspectivas e experiências de vida trazidas por funcionários de diferentes origens podem levar a soluções mais criativas e eficazes. Além disso, a inclusão ajuda a combater estereótipos e preconceitos, criando um ambiente mais respeitoso e aberto.

A inclusão no mercado de trabalho também amplia a base de talentos disponíveis para as empresas. Ao eliminar barreiras que limitam o acesso a oportunidades de emprego, as organizações podem atrair profissionais altamente qualificados, independentemente da sua origem étnica, gênero, deficiência ou outros fatores.

Além disso, as práticas de inclusão podem melhorar a satisfação e o engajamento dos funcionários. Quando as pessoas se sentem valorizadas e respeitadas no trabalho, tendem a ser mais produtivas e leais à empresa. Isso, por sua vez, contribui para um ambiente de trabalho mais saudável e positivo.

Portanto, o estudo de caso aborda a questão de como ocorre o processo de inclusão, suas práticas e o suporte às pessoas com deficiência na empresa multinacional em análise.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Histórico Social

Ao se tentar interpretar tanto o campo social quanto as pessoas que nele se localizam, depara-se com conceitos que não reduzem as explicações sobre os fatos da vida de uma perspectiva individual. O ser social se constitui como tal no mundo das relações sociais e nelas repassa seu mundo. 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.

Ainda conforme o autor, “historicamente falando, a criação de padrões no campo social tem subjogado 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.

Carmo (2011, p. 121) resume bem esses aspectos:

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.

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), “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”.

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.

Em seus estudos, Gil (2012, p. 197), lembra 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):

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), “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.

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, segundo Gil (2012, p. 199):

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 à 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, subversivas 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), “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. Segundo Gil (2012, p. 199):

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 normalizam o chamado ato de educação para todas as crianças portadoras de deficiência, levando para a década seguinte o grande desafio de um ensino regular para todos.

Capacitismo é a leitura que se faz a respeito de pessoas com deficiência, assumindo que a condição corporal destas é algo que, naturalmente, as define como menos capazes. Campbell (2008) aponta que o capacitismo deflagra uma dificuldade social em interrogar-se pela diferença, e resulta em perceber pessoas com deficiência como seres menos humanos. Segundo Dias (2013), os elementos estruturantes do

capacitismo são decorrentes do histórico de Eugénia sofrido pelas pessoas com deficiências, das implicações da normatização e, de forma mais recente, da ofensiva do neoliberalismo. Está relacionado a uma compreensão normatizada e autoritária sobre o padrão corporal humano, que deflagra uma crença de que corpos desviantes serão conseqüentemente insuficientes.

O capacitismo tem raízes históricas profundas que podem ser rastreadas até a antiguidade. Culturas antigas muitas vezes consideravam as pessoas com deficiências como inferiores, relegando-as a papéis marginalizados na sociedade. Isso continuou ao longo da história, com exemplos notáveis, como o movimento eugenista realizado no Brasil no século XX, que buscava eliminar pessoas com deficiências por meio da esterilização forçada e outras práticas desumanas.

Atualmente, o capacitismo persiste de várias maneiras na sociedade contemporânea. A falta de acessibilidade em espaços públicos e digitais é um exemplo. Além disso, os estereótipos prejudiciais que retratam as pessoas com deficiência como “incapazes” ou “dependentes” perpetuam preconceitos. Essas percepções errôneas podem levar à exclusão social, à negação de oportunidades de emprego e educação, bem como a falta de representação adequada na mídia.

Os estudos revisados demonstraram que a inclusão não é apenas uma questão de justiça social, mas também de um fator determinante no aprimoramento das organizações e no desenvolvimento de uma sociedade mais igualitária.

2.2 A evolução das questões legais

Segundo a legislação brasileira publicada pelo planalto, o processo histórico das leis para pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma jornada de evolução gradual, marcada por avanços significativos na luta pela igualdade de oportunidades e pela eliminação de barreiras que impediam a plena participação dessas pessoas. Abaixo, estão descritas as principais etapas desse processo.

- 1. Década de 1970:** A conscientização sobre os direitos das pessoas com deficiência começou a crescer nesta década. Nos Estados Unidos, a Lei de Reabilitação de 1973 (Rehabilitation Act of 1973) proibiu a discriminação com

base na deficiência em programas e atividades federais, estabelecendo as bases para futuras leis.

2. **Década de 1990:** Em 1990, os EUA (Estados Unidos da América) deram um passo significativo com a aprovação da Lei dos Americanos com Deficiências (Americans with Disabilities Act- ADA). Esta lei proibiu a discriminação com base na deficiência no emprego e exigiu que os empregadores fizessem acomodações razoáveis para pessoas com deficiência.
3. **Década de 2000:** A convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, adotada em 2006, foi um marco importante na promoção dos direitos das pessoas com deficiência em todo o mundo, 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 Previdência Social:** O estatuto aborda questões de assistência e previdência social, garantindo benefícios e serviços adequados para 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. **Capacidade Legal:** O estatuto promove uma abordagem de capacidade legal apoiada, reconhecendo que as pessoas com deficiência têm direito à capacidade jurídica em igualdade de condições com os 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. Anos recentes: Em todo o mundo, a conscientização sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho continua a crescer. Países como a Alemanha, França e Índia também implementaram leis de cotas para incentivar a contratação de pessoas com deficiência.

A implementação das Leis de Cotas, tal como o Estatuto da Pessoa com Deficiência, foi um passo crucial na promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Essas leis visam não apenas a contratação, mas também a retenção e promoção de funcionários com deficiência. No entanto, desafios persistentes permanecem, como a garantia de que as acomodações sejam eficazes e que a discriminação seja combatida de forma eficaz.

A história das leis para pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um testemunho do progresso contínuo em direção a um mundo mais inclusivo, onde as pessoas com deficiência têm a oportunidade de contribuir plenamente e alcançar seu potencial no ambiente de trabalho.

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

Conforme o presidente do TST, ministro Emmanoel Pereira (2023), a instituição busca “favorecer soluções capazes de superar os inúmeros desafios enfrentados por trabalhadoras e trabalhadores com deficiência, seja para o ingresso ou para a permanência no mercado de trabalho “. Ele também salientou a informação de se valorizar boas práticas, para “multiplicar iniciativas que construam ambientes de trabalho livres de discriminação e capazes de acolher, com respeito e dignidade, pessoas com deficiência, que, apesar de inúmeras capacidades, habilidades e potencialidades, ainda carecem da oferta de iguais oportunidades “.

2.3 Recrutamento e Seleção

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. (CHIAVENATO,2004).

A seleção é a etapa subsequente, na qual os candidatos recrutados são avaliados e escolhidos com base em critérios predefinidos, como qualificações, habilidades, experiência e adequação cultural à organização. Esse processo inclui a aplicação de testes, entrevistas, análise de currículos e referências, visando a identificação do candidato mais adequado para a posição em questão. (GIL, 2001).

O processo de recrutamento e seleção varia de uma organização para outra, mas geralmente segue uma série de etapas comuns que estão listadas abaixo (RABAGLIO, 2001)

- Planejamento
- Recrutamento

- Triagem de currículos
- Entrevistas
- Teste e avaliações
- Verificação de referências
- Tomada de decisão
- Oferta de emprego
- Integração

O recrutamento e seleção são cruciais para garantir que a empresa atraia e mantenha talentos qualificados, contribuindo para o alcance de seus objetivos e para o desenvolvimento de sua força de trabalho.

Ambos desempenham um papel importante na formação da equipe e no sucesso a longo prazo de uma organização.

Durante o processo deste estudo de caso, não foi encontrada nenhuma maneira específica de como se recruta e seleciona um PCD.

2.3.1 Pessoas com Deficiência

Existem várias categorias que diferenciam as pessoas pelo tipo específico de suas deficiências, sendo cada uma delas enquadradas de acordo com o decreto n.3.298 de 1999, estabelecendo assim as seguintes categorias conforme a tabela 1.

Tabela 1 - Categorias de deficiência e suas características

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.

Fonte: Organização Mundial da Saúde (2014)

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 pessoas com algum tipo de deficiência, segundo censo realizado pelo IBGE no ano de 2010. É importante compreendermos que a Organização Internacional do Trabalho, a pessoa com deficiência:

[...] 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 (SECRETARIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006, p.5)

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 (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009).

2.3.1.2 Inclusão e Integração

O simples fato de as empresas contratarem pessoas com deficiência não quer dizer que estas estão sendo efetivamente incluídas nas organizações.

Segundo Sasaki inclusão é:

[...] o processo pelo qual a sociedade se adota para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com deficiência e simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam em parceria equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos (SASSAKI, 2003, p.41)

Seguindo a mesma linha de raciocínio, Kauchakje (2000) afirma que a inclusão é um movimento permanente e dinâmico que percebe a diversidade humana, sendo

fundamentada na igualdade, participação e na construção do espaço social que é compreendida como um direito. Dessa forma, o autor também salienta o comum acordo de que a integração de fato pode ser encarada como um direito, fazendo com que as pessoas com deficiência participem de todas as ações que envolvem o seu contexto social.

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 (SASSAKI, 2003; GUIMARÃES, 2001).

É importante destacar que o processo de inclusão não se dá de uma maneira rápida ou automática dentro das organizações, pois analisando as fontes até agora citadas percebe-se que se trata de algo socialmente profundo quando ao aceitarem pessoas com deficiência em um ambiente organizacional, os demais membros do grupo se esforçam e fazem com que o estas se sintam parte do mesmo promovendo a inclusão do trabalho.

2.3.1.3. Recrutamento

O recrutamento não é apenas um processo adotado exclusivamente pelas organizações do século XXI, mesmo que muitos tenham a ideia de que este começou no século XX, sendo assim é preciso ter a noção de que antes disso já se via a necessidade de recrutar pessoas, utilizando-se de exigências como a força física, pois se trata em de serviços braçais, sendo que o perfil de candidatos antes desejado pelas organizações vem passando por um grande processo de transformação a partir dos novos conceitos trazidos pela globalização e modernização, fazendo com que o mercado de trabalho deseje novos perfis de profissionais e empregos, fazendo uma transição das mineradoras para as tarefas agrícolas, das tarefas agrícolas para a

industrial, causando diminuição constante da oferta de empregos (CHIAVENATO,2010; CARVALHO, 2008).

O recrutamento é diretamente influenciado pelo mercado de trabalho, sendo que em épocas de crise econômica com poucos investimentos e recessões, a oferta de emprego é muito menor do que a disponibilidade real de vagas, do mesmo modo que quando o mercado estiver aquecido ocorrerá o inverso sendo que a oferta de emprego será maior que a quantidade de candidatos disponíveis. Por isso, é necessário que sejam garantidos patamares compatíveis de competitividade aos tempos atuais, a urgência de se atrair e reter talentos é capaz de reforçar o pensamento de que práticas e procedimentos envolvendo recrutamento e seleção utilizadas pelas organizações tem grande influência e papel (FRANÇA, 2009 ; TOMA, 2006).

2.3.1.4 Seleção

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 (PONTES, 2004; ROBBINS, 1999).

A seleção de pessoas faz parte do processo de provisão de pessoal, vindo logo depois do recrutamento. O recrutamento e seleção de recursos humanos devem ser tomados como duas fases de um mesmo processo: a introdução de recursos humanos na organização. Se o recrutamento é uma atividade de divulgação, de chamada, de atenção, de incremento da entrada, portanto, uma atividade positiva e convidativa, a seleção é uma atividade obstativa, de escolha, opção e decisão, de filtragem da entrada, de classificação e, portanto, restritiva (CHIAVENATTO,2006,p.185).

3. METODOLOGIA

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

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, onde trabalha em cima de fatos obtidos da realidade do indivíduo. Para que isso possa ocorrer são utilizadas entrevistas, questionários, formulários, elementares e instrumentos que auxiliarão nos resultados mais precisos.

Neste estudo de caso foi realizada uma investigação de forma qualitativa, através de entrevista semiestruturada, contendo 10 questões. Foram entrevistados 10 colaboradores que atuam em áreas diferentes e a responsável pela área de responsabilidade social que cuida do processo de recrutamento e seleção de PCD.

As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas e analisadas com base no referencial teórico desenvolvido.

Destaca-se que a escolha pela empresa se deu pelo fato da autora deste artigo ter vivenciado a experiência estágio na referida empresa e despertado interesse pela prática de inclusão de pcd realizada no referido contexto.

Conforme Minayo (p.64-66, 2009) “a entrevista semiestruturada combina perguntas fechadas e abertas, em que o entrevistado tem a possibilidade de discorrer sobre o tema em questão sem se prender à indagação formulada “.

Para uma melhor compreensão das respostas obtidas, na gravação e transcrição das entrevistas, serão respeitadas as verdadeiras falas. Com o resultado obtido nesta pesquisa, será realizado um retorno ao responsável empresarial da área.

4. ANÁLISE DE DADOS

A empresa estudada se trata de uma multinacional que produz peças para caminhões e ônibus, considerada líder nesse segmento de mercado.

Atualmente, a empresa completou no mês de novembro 80 anos, possui 7 mil trabalhadores espalhados em seus diversos setores e opera 23 plantas em 12 países.

Nota-se que a empresa estudada faz parte de uma grande diversidade e inclusão, através deste cenário e transparência foi que surgiu a ideia de estudar a importância da inclusão e suas práticas dentro deste meio organizacional.

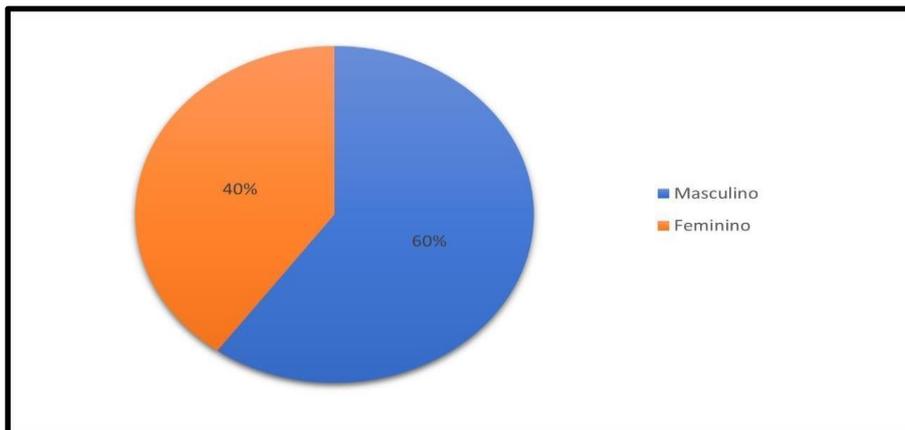
4.1.1 Entrevistas

Foram realizadas duas entrevistas, uma com a responsável pela área de responsabilidade social e empresarial da empresa e outra com os funcionários da mesma.

4.1.1.2 Questionário feito aos funcionários Deficientes

1- Gênero ?

Gráfico 1 - Gênero



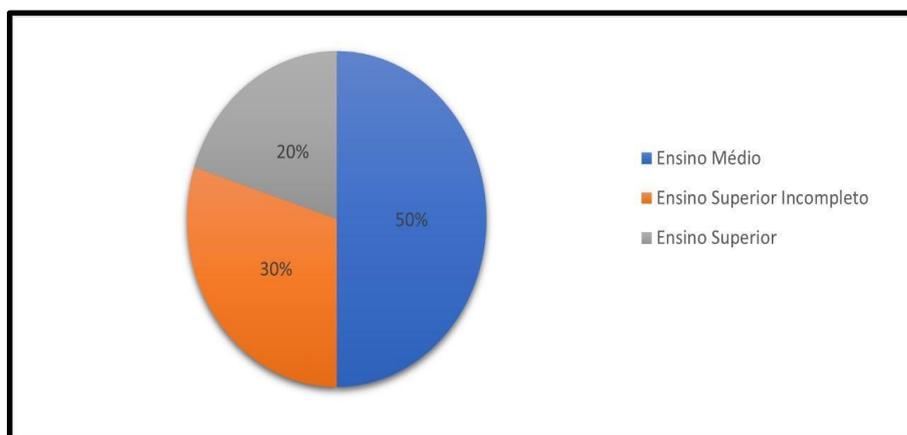
Fonte: A autora (2023)

Onze pessoas com deficiência foram entrevistadas, sendo elas do sexo feminino e masculino, observa-se que a porcentagem do sexo masculino é maior que a do sexo feminino.

Segundo o IBGE(2022) o número de mulheres com ou sem deficiência é sempre menor do que o número de funcionários masculinos, apesar das mulheres estarem ocupando cargos superiores, ainda há uma grande diferença entre os gêneros.

2- Escolaridade ?

Gráfico 2 - Escolaridade



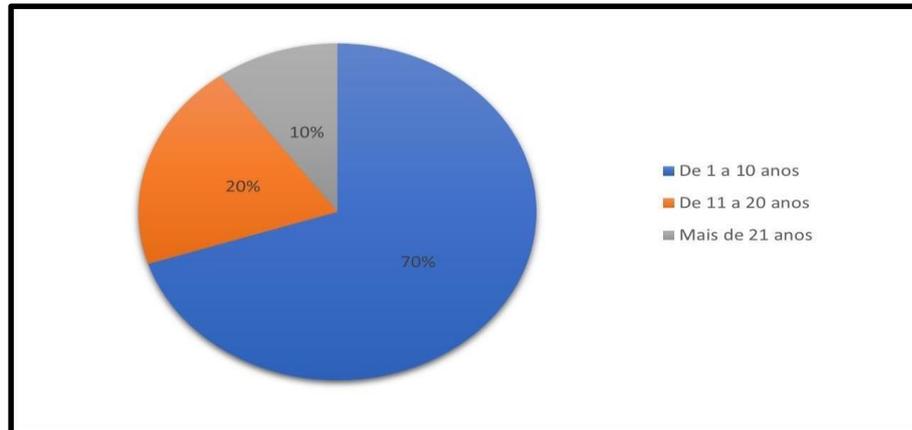
Fonte: A autora (2023)

É possível analisar através do gráfico, que a maioria dos funcionários com deficiência possuem somente o ensino médio completo.

Segundo dados do IBGE (2023), o Brasil tem 18,6 bilhões de pessoas com deficiência e apenas 7% desta população possui ensino superior concluído ou em andamento.

3 - Idade ?

Gráfico 3 - Idade



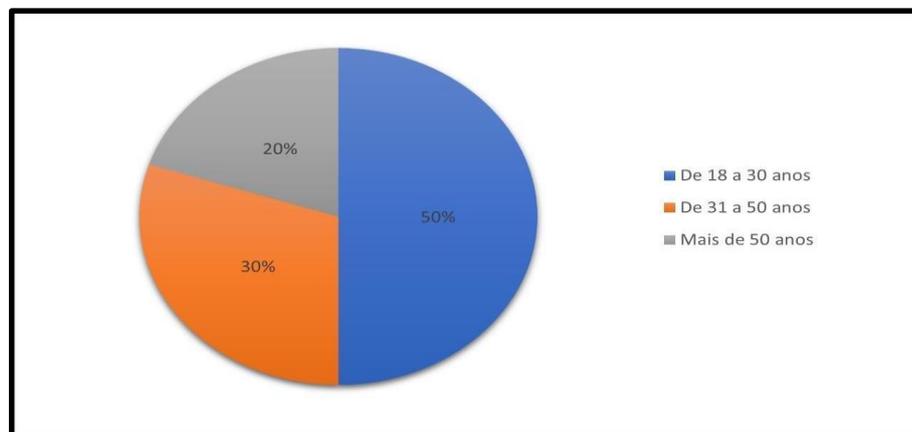
Fonte: A autora (2023)

O gráfico mostra que a maioria dos funcionários tem em média de 18 a 30 anos.

Segundo o IBGE (2022) no final do ano citado, apenas 26% das pessoas com deficiência estavam no mercado de trabalho, sendo elas com um número vantajoso de pessoas mais novas .

4- Quantos anos trabalha na empresa ?

Gráfico 4 - Quantos anos trabalha na empresa ?



Fonte: A autora (2023)

A maioria dos funcionários trabalham na empresa de 1 a 10 anos .

Através das entrevistas realizadas e das respostas obtidas, podemos afirmar que a empresa é inclusiva, acolhedora e que traz satisfação a seus funcionários que são deficientes.

Podemos observar também como a cultura organizacional é importante para esse meio .

5- Setor ?

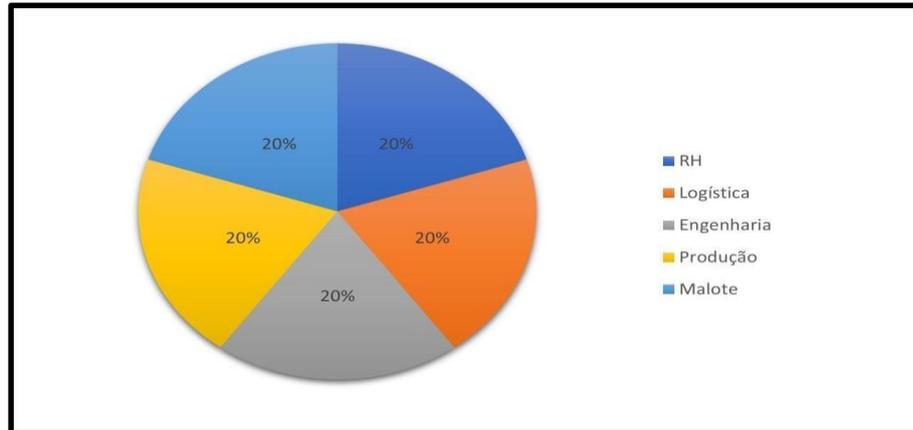


Gráfico 5 - Setor

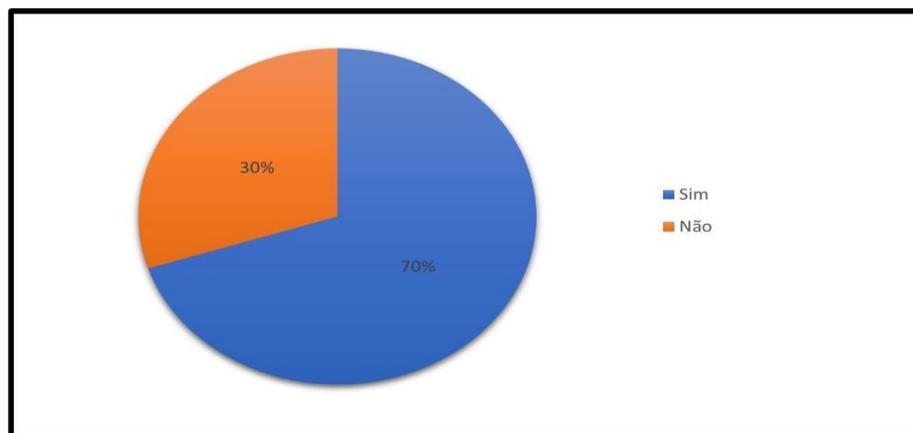
Fonte: A autora (2023)

O gráfico foi bem distribuído porque foram entrevistados dois funcionários de cada área.

Foram entrevistados 10 funcionários, dentre os 10, um tem o cargo de gerência na área de produção, devido ao seu alto grau visual o mesmo é considerado deficiente.

6- A empresa oferece programas de treinamento em diversidade e inclusão para seus funcionários?

Gráfico 6 - A empresa oferece programas de treinamento em diversidade e inclusão para seus



funcionários?

Fonte: A autora (2023)

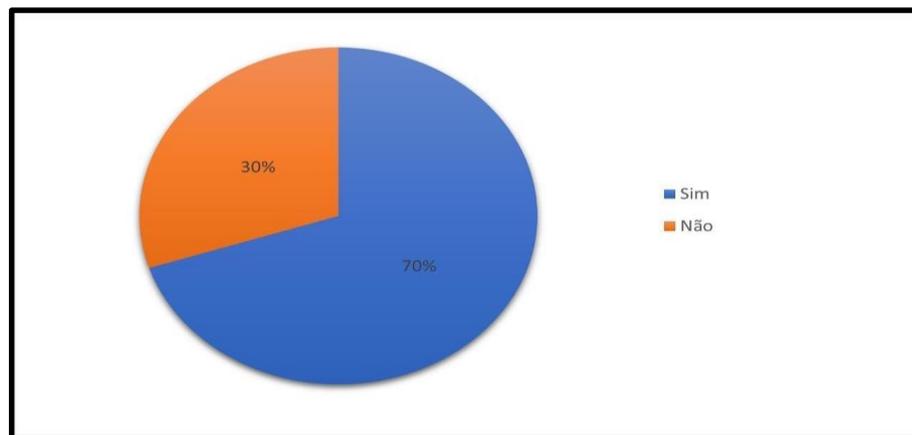
70% dos funcionários afirmam que a empresa oferece treinamento em diversidade e inclusão para seus funcionários e 30% afirma que não.

Segundo Bleijenbergh (2010), o primeiro aspecto a ser destacado nas empresas para que se torne um ambiente mais inclusivo é a oferta de programas de treinamento com ênfase em diversidade e inclusão.

Através do questionamento e seguindo a teoria de Bleijenbergh, a empresa segue o mesmo raciocínio comentado anteriormente.

7- A empresa tem programa de desenvolvimento profissional voltado aos pcd ?

Gráfico 7 - A empresa tem programa de desenvolvimento profissional voltado aos pcd ?



Fonte: A autora (2023)

70% dos funcionários afirmam que a empresa tem programas de desenvolvimento profissional voltado para os PCD e 30% afirma que não.

É através das pessoas que quase todos os processos são desenvolvidos na organização, para isso é necessário desenvolver e aprimorar o conhecimento dos colaboradores.

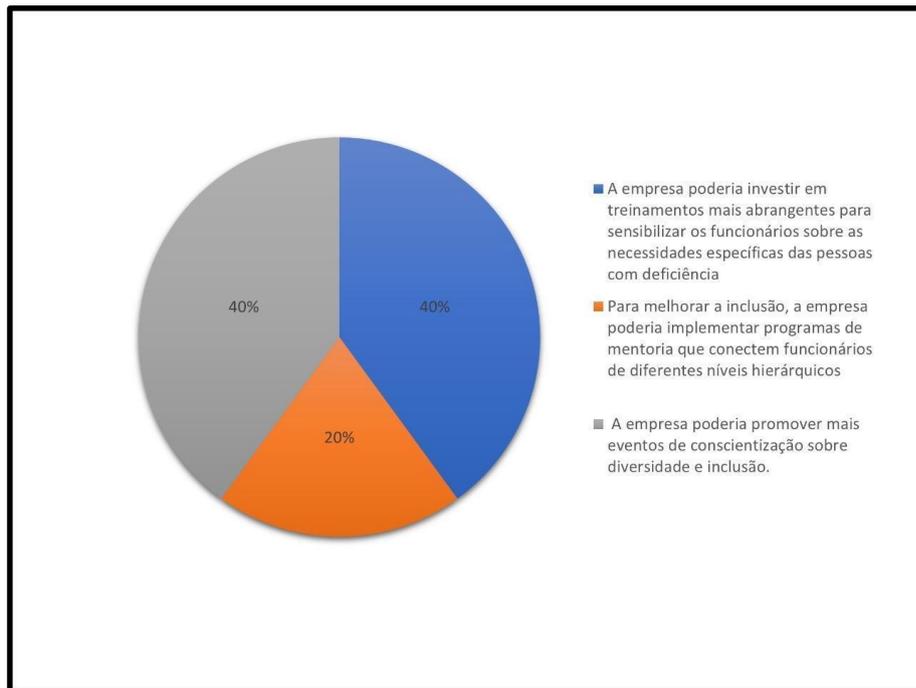
(CHIAVENATO, 2014, p. 307) defende que:

Desenvolver pessoas significa apenas dar-lhes informação e apoio suficiente para que aprendam novos conhecimentos, habilidades e competências e se tornem mais eficientes no que fazem . É sobretudo, dar-lhes a formação básica para que aprendam novas atitudes, soluções, ideias, conceitos e que mudem seus hábitos e comportamentos e se tornem mais eficazes no que fazem.

Através dos dados obtidos e seguindo a teoria de Chiavenato, a empresa sabe da importância do desenvolvimento e sabendo dessa importância ela possibilita através de treinamentos o desenvolvimento profissional e pessoal dos PCDs.

8- Na sua visão, o que a empresa poderia melhorar para se tornar mais inclusiva ?

Gráfico 8 - Na sua visão, o que a empresa poderia melhorar para se tornar mais inclusiva ?



Fonte: A autora (2023)

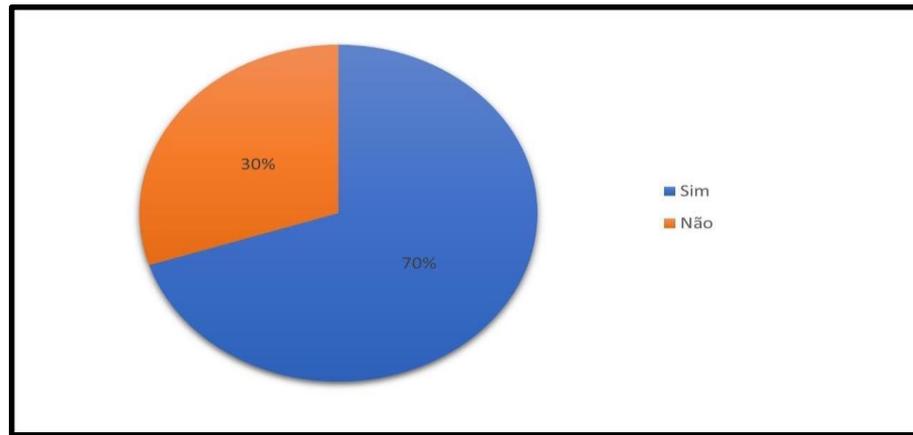
40% dos funcionários afirmam que a empresa poderia investir em treinamentos mais abrangentes para sensibilizar os funcionários sobre as necessidades específicas das pessoas com deficiência, 20% afirma que a empresa deveria implementar programas de mentorias que conectem funcionários de diferentes níveis hierárquicos e 40% afirma que a empresa poderia promover mais eventos de conscientização sobre diversidade e inclusão.

Segundo o instituto Ethos (2009), relata que a inclusão traz uma série de benefícios sendo eles sociais, de imagem, clima organizacional e aumento da produtividade, relata também que para uma melhor maneira de uma empresa se tornar mais inclusiva é investindo em treinamentos mais abrangentes e na tecnologia.

Através do gráfico verificamos que a empresa se atenta a importância do tema e contribui de forma significativa para buscar melhorias aos funcionários deficientes.

9- A empresa promove grupos de afinidade ou redes de funcionários para apoiar a diversidade e inclusão ?

Gráfico 9 - A empresa promove grupos de afinidade ou redes de funcionários para apoiar a diversidade e inclusão ?



Fonte: A autora (2023)

70% dos funcionários afirmam que a empresa promove grupos de afinidade e redes de funcionários para apoiar a diversidade e inclusão e 30% afirmam que não

Quando se trata a diversidade e inclusão dos pontos de vista que Alves e Galeão (2004) mencionam, é interessante relacionar que os dois pontos levantados o de justiça social e o da competitividade estão interligadas por uma lógica : são reações da organização diante de um ambiente ou situação e se propõe respostas, seja ela para sociedade e para as representatividades nela contida.

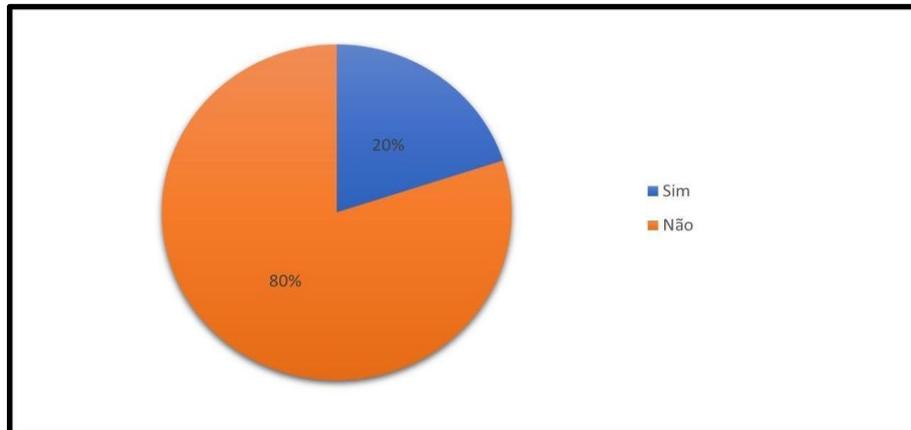
A diversidade e inclusão não se trata apenas de justiça social e cotas, ela vai além, ela contribui para uma sociedade mais igualitária, através do questionamento feito aos funcionários deficientes da empresa, verificamos que a empresa, sabendo da importância do assunto, promove grupos de afinidade, inclusão e etnia.

10- Existem práticas de acomodação razoável para funcionários com necessidades específicas, como acesso a tecnologias assistivas ou adaptações físicas no local do trabalho ?

Gráfico 10 - Existem práticas de acomodação razoável para funcionários com necessidades

específicas, como acesso a tecnologias assistivas ou adaptações físicas no local do trabalho ?

Fonte: A autora (2023)



80% dos funcionários afirmam que não e 20% afirmam que sim.

11- Tipo de deficiência?

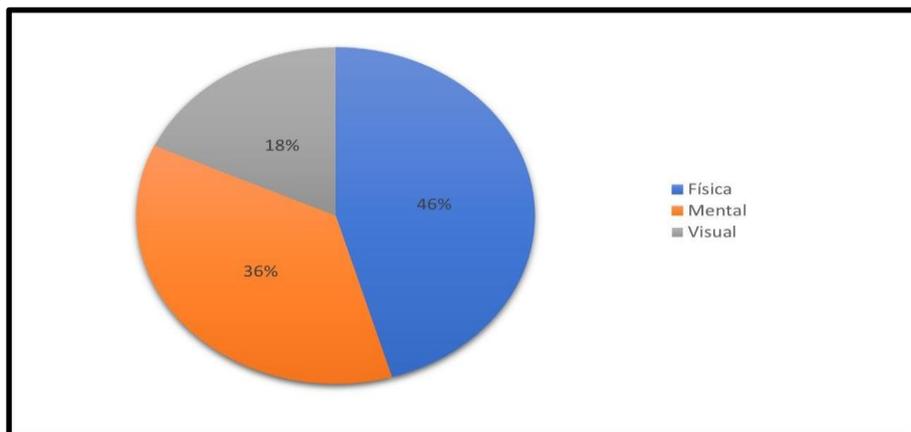


Gráfico 11 - Tipo de deficiência

Fonte: A autora (2023)

46% dos funcionários possuem deficiência física, 36% possuem deficiência mental, 18% possuem deficiência visual.

A multinacional estudada está passando por melhorias para melhores adaptações com referência a pessoas com deficiência, vale lembrar que a empresa enfrenta neste momento uma crise devido aos ocorridos no mundo e por esse motivo não está havendo contratações.

4.1.1.3 Responsável pela área de responsabilidade social e empresarial

A entrevistada foi uma mulher que atua na empresa há 15 anos, a mesma tem 45 anos de idade, e tem MBA em gestão de pessoas.

Quadro 1 - Perfil do entrevistado

PERGUNTAS	RESPOSTA
1- Gênero?	Feminino.
2- Escolaridade ?	Ensino superior completo e MBA em gestão de pessoas .
3- Idade ?	45 anos
4- Quantos anos trabalha na empresa ?	15 anos
5- Possui algum tipo de deficiência ?	Não

Fonte: A autora (2023)

A funcionária afrente da área de responsabilidade social relata que, a empresa possui todos os aspectos que foram específicas para cada tipo de deficiência, a mesma afirma que a empresa está passando por uma crise mundial, assim como todas as outras empresas e que mesmo o desemprego estando em alta a cota de PCD dentro da empresa está de acordo com a legislação.

Quadro 2 - Específico

PERGUNTAS	RESPOSTA
6- A empresa oferece programas de treinamentos em diversidade e inclusão para seus funcionários ?	Dentro da empresa existem sim programas de diversidade e inclusão, um exemplo disso é o grupo de diversidade e etnia que trabalha e luta por diversas causas e princípios.
7- A empresa tem programa de desenvolvimento profissional voltado para os funcionários deficientes ?	Sim, inclusive, são realizadas diversas reuniões mensalmente para poder ouvi-los e discutir sobre o desenvolvimento de cada um.
8- A empresa promove grupos de afinidade ou redes de funcionários para apoiar a diversidade e inclusão ?	A empresa promove eventos mostrando a dificuldade de cada tipo de deficiência, assim as pessoas que não possuem necessidades especiais podem sentir na pele o que o outro sente, isso gera afinidade, apoio e inclusão.
9- Existem práticas de acomodação razoável para funcionários com necessidades específicas, como acesso a tecnologias assistivas ou adaptações físicas no local de trabalho ?	Sim, porém, ainda precisamos ter melhorias nas acomodações.
10- Na sua visão, o que a empresa poderia melhorar para se tornar mais inclusivas ?	Observando as diversas empresas mundiais, a nossa está bem avançada, seguimos a legislação e mostramos a importância da inclusão e também de suas práticas, poderia melhorar a parte de acomodações e acesso a tecnologias, mas sabemos que tudo é muito burocrático e que leva tempo, atualmente estamos passando por uma crise mundial onde o desemprego grita, mesmo com a crise buscamos manter a cota em dia seguindo a legislação.

Fonte: A autora (2023)

As discussões sobre a inclusão e diversidade no contexto organizacional mostram que essa política pode beneficiar dois lados, uma que é o desenvolvimento humano trazendo conhecimento a seus funcionários e a outra é que melhora a

vantagem competitiva, a produção e o meio organizacional (ALVES E GALEÃO, 2004).

Não se trata apenas de inclusão, se trata de uma sociedade mais igualitária e justa, a empresa estuda, através de ambos os questionamentos, traz a realidade que vivem no dia a dia e mostram que apesar das inúmeras dificuldades, elas se mantêm com o foco no ser humano e não somente com a visão da legislação.

Segundo ROMITA (1991, P.6) “[...] a verdade parece estar na combinação dos dois argumentos. Os portadores de deficiência não necessitam de medidas preferenciais, mas sim de remoção das barreiras que impedem a sua inserção no mercado de trabalho, mas por não haver uma integração eficientes desses três pontos (qualificação profissional, habitação e reabilitação, estímulos financeiros) no Brasil, uma grande parte dos portadores de deficiência trabalham na economia de forma informal.

A empresa sabe da importância social e profissional da inclusão de um PCD no mercado de trabalho, isso vai além da legislação, falamos aqui sobre o lado humano social, através da pesquisa afirmamos que a empresa entende a importância e sabendo do peso de ambas, se tratando de desenvolvimento, ela promove reuniões mensais para ouvir a visão dos deficientes e buscar melhorias para um melhor agregamento e desenvolvimento.

Segundo THOMAS E ELY (1996), a diversidade e inclusão deve ir além do aumento da presença de pessoas que fazem parte de grupos sociais diferentes, pois essa ação deve ser vista como apenas o primeiro passo.

O relatório destaca que as empresas avançaram na formação de grupos de afinidade, mas ainda identificam desafios no que diz respeito ao desenvolvimento de carreiras.

Concluo que é de extrema importância que a organização promova grupos de afinidade, a fim de desenvolver pessoas e trocar conhecimentos, sabendo dessa importância a empresa promover diversos grupos de afinidade com os temas que mais exigem luta e posicionamento.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi possível trazer ao conhecimento, por meio deste trabalho, o histórico de

discriminação pelo qual experimenta as pessoas com deficiência, desde há muito tempo. Destaca-se também as mudanças ocorridas ao longo deste tempo no que se refere à forma destas pessoas serem vistas pela sociedade, como mudanças de nomenclaturas, exigências legais entre outras, com a intenção de minimizar o preconceito e as desvantagens aos quais as pcd são expostas. Obtivemos avanços, porém, ainda há muito a ser explorado em prol de uma vivência mais igualitária, diante dos desafios inerentes a um processo inclusivo.

O presente trabalho explorou a importância da inclusão e suas práticas através de um estudo de caso em uma empresa multinacional, visando identificar não só a prática de inclusão, mas também a forma de condução das pessoas com deficiência no ambiente organizacional. Através das análises de diferentes perspectivas teóricas, estudo de caso e dados empíricos, foi possível compreender a magnitude e os desafios inerentes a um processo inclusivo.

Após a pesquisa teórica e a análise das entrevistas, ficou evidente que a inclusão não é apenas uma pauta social, mas um direito fundamental e uma necessidade imperativa para uma sociedade verdadeiramente democrática e justa. Seja na educação, no mercado de trabalho, nos espaços públicos ou nas interações cotidianas, a inclusão se configura como um caminho inadiável rumo à equidade e à valorização da diversidade

Contudo, identificamos desafios significativos que permeiam a efetivação da inclusão. Questões estruturais, preconceitos arraigados, falta de recursos adequados e as resistências culturais são obstáculos que demandam uma abordagem holística e multifacetada. É necessário um esforço necessário para suprir tais barreiras e promover uma sociedade mais igualitária.

No campo profissional, constatamos que a inclusão não apenas promove a diversidade, mas também impulsiona a inovação e a criatividade. Empresas e organizações, assim como a que foi estudada, que adotam práticas inclusivas não só enriquecem seus ambientes de trabalho, mas também ampliam suas perspectivas, alcançando resultados mais abrangentes e sustentáveis.

A importância da inclusão transcende o aspecto meramente legal ou moral; é um investimento na construção de um mundo mais justo, solidário e resiliente. Porém,

para que essa transformação se concretize, é necessário um compromisso contínuo de todos os setores da sociedade, promovendo políticas públicas inclusivas, capacitando profissionais, disseminando conhecimentos e promovendo uma cultura de respeito e aceitação das diferenças.

Portanto, considera-se que os resultados obtidos através do estudo de caso foram eficientes apontando que a inclusão na empresa estudada é feita de com atenção aos aspectos legais e humanos, demonstrando conhecimento sobre a importância do tema e buscando as melhores maneiras para colocar em prática a inclusão, oferecem para os funcionários que possuem deficiência diversos treinamentos, grupos de afinidade, reuniões mensais, datas comemorativas e tantas outras colaborações para o seu crescimento .

Destaca-se que o objetivo do trabalho foi alcançado, bem como teve respondida a sua questão, e ainda, que o tema é complexo e de grande relevância não só no que se refere ao mercado de trabalho, devendo ser explorado em outros estudos e em diferentes searas da sociedade.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. Recursos Humanos: um panorama de seu passado, práticas atuais e tendências. **Ensaio RH**, 2001. Disponível em : <<http://www.ead.fea.usp.br>> .Acesso em : 10 out. 2023.

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.

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

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

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>

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. 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>>

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Brasília: MTE. SIT. DEFIT, 2007.

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

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.

CHIAVENATO, **I. Recursos Humanos** : o capital humano das organizações. São Paulo : Atlas, 2006.

FRANCO, S. Recrutamento e seleção: a hora da verdade. In: BOOG, G.; BOOG, M. **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes**. São Paulo: Editora Gente, 2002. V. 2. p. 21- 31.

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.

KAUCHAKJE, S. Inclusão: uma perspectiva social e da conquista de direitos. In: QUEVEDO, A. A. F.; OLIVEIRA, J. R.; MANTOAN, M. T. E. (Orgs.). **Mobilidade, comunicação e educação: desafios à acessibilidade**. Campinas: WVA, 2000. V. 1. p. 203-212.

LANNA JR., Mário Cléber Martins. **História do Movimento Político das**

MARTINS, Gilberto de Andrade. **Estudo de caso**: uma estratégia de pesquisa. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MILKOVICH, G.; BOUDREAU, J. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

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

Pessoas com Deficiência no Brasil - Brasília: Secretaria de Direitos Humanos.

PONTES, B. R. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. São Paulo: Ltr, 2004.

RAMPAZZO, Lino. **Metodologia científica**: para alunos dos cursos de graduação e pós-graduação . 8. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2015.

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, R. K. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

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

Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

TAQUETTE, Stella R. **Pesquisa qualitativa para todos**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2020.

YIN, Robert K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.