



## INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES: ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA NA BASE DE DADOS DA SPELL/ANPAD

João Vitor Garcia Alves; Júnior Castilho Bortoluzzi; Johnny Hideki Hayashi; Valdecir Cahoni Rodrigues

Universidade do Oeste Paulista – UNOESTE, Presidente Prudente, SP. E-mail: [cahoni@unoeste.br](mailto:cahoni@unoeste.br)

### RESUMO

O trabalho digno é um importante instrumento para promover a inclusão social e garantir a cidadania e a dignidade das pessoas. Esse aspecto é especialmente relevante para as pessoas com deficiência (PCD), que historicamente enfrentam altos índices de exclusão social. Diante desse cenário, existem políticas públicas voltadas para a promoção da inclusão social dessas pessoas, em que o mercado de trabalho é um dos pilares fundamentais. Assim, amparada nos preceitos da inclusão social, esta pesquisa objetivou entender quais as dificuldades enfrentadas tanto pelas pessoas como pelas organizações na inclusão de pessoas com deficiências, por meio de uma análise da produção científica dos últimos 10 anos na base de dados da Spell/Anpad. Esperou-se com este trabalho mostrar que as empresas desempenham um papel fundamental no processo de inclusão de pessoas com deficiência (PCD), pois podem contratar, manter e promover as habilidades e talentos de cada indivíduo por meio do trabalho. Entretanto, é importante ressaltar que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não deve ser vista apenas como uma obrigação legal baseada em números, em cotas, mas sim como uma oportunidade para combater os preconceitos arraigados na sociedade em relação às pessoas com deficiência, adequando o trabalho às necessidades de cada colaborador.

**Palavras-chave:** Pessoa com deficiência; mercado de trabalho; inclusão social.

### INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN ORGANIZATIONS: ANALYSIS OF SCIENTIFIC PRODUCTION IN THE SPELL/ANPAD DATABASE

### ABSTRACT

Decent work is an important instrument to promote social inclusion and guarantee people's citizenship and dignity. This aspect is especially relevant for people with disabilities (PWD), who historically face high rates of social exclusion. Given this scenario, there are public policies aimed at promoting the social inclusion of these people, in which the job market is one of the fundamental pillars. Thus, supported by the precepts of social inclusion, this research aimed to understand the difficulties faced by both people and organizations in the inclusion of people with disabilities, through an analysis of scientific production over the last 10 years in the Spell/Anpad database. This work was expected to show that companies play a fundamental role in the process of inclusion of people with disabilities (PWD), as they can hire, maintain and promote the skills and talents of each individual through work. However, it is important to highlight that the inclusion of people with disabilities in the job market should not be seen only as a legal obligation based on numbers, on quotas, but rather as an opportunity to combat prejudices rooted in society in relation to people with disabilities, adapting the work to the needs of each employee.

**Keywords:** Person with disability; job market ; social inclusion.

### INTRODUÇÃO

Com o passar dos anos, houve muitas mudanças no mundo do trabalho. Hoje, o mercado de trabalho é extremamente competitivo e acirrado, onde os indivíduos, especialmente aqueles que possuem alguma deficiência, passaram a ter dificuldades para ingressar no mercado de trabalho.

Conforme ressaltado por Karl Marx (1985, p.188-189), "o trabalho é a raiz de todo ser social. Tem por função transformar a natureza para a criação de bens necessários à existência humana". Portanto, é por meio dele que o indivíduo adquire condições para a satisfação de sua vida material, modificando assim sua realidade.

Assim, a inclusão por meio do trabalho é uma parte importante do compromisso social de organizações, tanto públicas quanto privadas, na promoção da diversidade e respeito às diferenças. A inclusão se refere à criação de um ambiente de trabalho que valorize a "diversidade e que permita que todas as pessoas tenham igualdade de oportunidades e sejam respeitadas independentemente de sua origem, gênero, raça, orientação sexual, idade ou qualquer outra característica que possa gerar discriminação" (Borges; Longen, 2019, p. 65).

Ao promover a inclusão, as organizações públicas e privadas não só cumprem seu papel social, mas também aumentam a diversidade de ideias e perspectivas em seu ambiente de trabalho, o que pode levar a uma maior criatividade, inovação e desempenho. O fato de estarem pouco inseridos no mercado de trabalho favorece a incompreensão, gerando atitudes preconceituosas. Ações específicas, como a capacitação profissional, ajudam a amenizar as diferenças.

O trabalho passou a ser uma das formas de inclusão das pessoas com deficiência (PCDs), favorecendo o desenvolvimento de suas potencialidades e sua capacidade produtiva, promovendo assim seu reconhecimento perante a sociedade. De acordo com o BRASIL, 2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência, pessoas com deficiência (PCD) são aquelas que possuem impedimentos de longo prazo, sendo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial. Esses impedimentos, em conjunto com diversas barreiras, podem dificultar ou impedir sua plena e efetiva participação na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas.

Há alguns anos atrás, as pessoas com deficiência (PCD) eram amplamente excluídas da sociedade devido às suas limitações. Desde cedo, essas pessoas eram privadas de frequentar a escola, fazer amigos e se relacionar com outras pessoas, vivendo à margem da sociedade. Essa exclusão se manifestava em diversas áreas da vida, inclusive no mercado de trabalho, onde eram vistas como improdutivas e incapazes de contribuir. As ações em relação a essas pessoas eram pautadas por caridade e assistencialismo, sem o objetivo de promover a inclusão. No entanto, com o tempo, a sociedade evoluiu e as pessoas com deficiência passaram a ser vistas como sujeitos de direitos, deixando de ser alvo de pena (Sampaio; Ferreira, 2019).

No Brasil, com o advento da Lei chamada "Lei das cotas para deficientes", conhecida também como Lei das Cotas, ficou estabelecido que empresas com cem ou mais empregados deveriam preencher entre 2% e 5% dos seus cargos com trabalhadores com algum tipo de deficiência, ficando a empresa passível de multa caso fosse descumprida. Assim, a referida Lei, por meio do seu art. 93, buscou diminuir a exclusão das pessoas com deficiência, entretanto, os empregadores e os PCDs acabam se deparando com outros problemas, dentre os quais destacam-se: a qualificação profissional e infraestruturas voltadas para esse segmento, além do preconceito com a diversidade. Brasil (1999).

Diante do exposto, questiona-se: quais as dificuldades enfrentadas tanto pelas pessoas como pelas organizações na inclusão de pessoas com deficiências? Justifica-se a realização do presente estudo buscando mostrar que as empresas precisam ter uma mudança de mentalidade e não contratar apenas para cumprimento de lei, mas sim pelo seu potencial, sempre existe uma função que pode ser desempenhada pelo deficiente, proporcionando à sociedade empresarial recursos para que passem a ter uma visão menos preconceituosa e discriminatória com relação às pessoas com deficiência, vendo-as como indivíduos capazes de exercer funções no mercado de trabalho com igual eficiência aos demais, sendo vistas pelo seu potencial e não pela sua limitação, com garantia de condições para desenvolverem-se e adaptarem-se.

O objetivo geral da pesquisa foi compreender as dificuldades enfrentadas tanto por indivíduos quanto por organizações na inclusão de pessoas com deficiências, por meio de uma análise da produção científica dos últimos 10 anos na base de dados da Spell/Anpad.

Os objetivos específicos incluíram a identificação das barreiras enfrentadas por indivíduos e organizações na inclusão de pessoas com deficiências, a avaliação da eficácia das políticas públicas relacionadas ao tema e a promoção de argumentos para sensibilizar os empregadores sobre a importância social de contratar pessoas com deficiências.

## MÉTODOS

O método científico é um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos utilizados para alcançar o conhecimento. Porém, para que seja considerado como verdadeiro, é indispensável a descrição dos métodos que possibilitaram alcançar o conhecimento. Sendo assim, eles precisam ser coerentes com os objetivos do estudo. Para esta pesquisa foi utilizado como método a pesquisa qualitativa, revisão sistemática.

Segundo Mascarenhas (2012), a abordagem qualitativa permite ao pesquisador ficar à vontade para desenhar o estudo da forma que julgar mais adequada, desde que a pesquisa apresente uma estrutura sólida e coerente. Justificando assim, seu uso nesta pesquisa, que busca entender quais as dificuldades enfrentadas tanto pelas pessoas como pelas organizações na inclusão de pessoas com deficiências, por meio de uma análise da produção científica dos últimos 10 anos na base de dados da Spell/Anpad.

Já a revisão sistemática, de acordo com Davies (2007), refere-se a uma metodologia científica utilizada para reunir e sintetizar as evidências disponíveis sobre um tema específico. Trata-se de uma revisão rigorosa e sistemática da literatura, que segue um protocolo pré-definido e busca identificar, avaliar e sintetizar as evidências mais relevantes e confiáveis sobre um determinado assunto. Para Davies (2007), este tipo de pesquisa é uma metodologia valiosa para a tomada de decisões baseadas em evidências em diversas áreas. Ao reunir e sintetizar as evidências disponíveis sobre um determinado tema, a revisão sistemática pode fornecer informações úteis para orientar políticas públicas, práticas clínicas, programas de intervenção, entre outras aplicações.

Para realizar uma análise de conteúdo, é necessário seguir um conjunto de procedimentos metodológicos, que incluem a organização e categorização dos dados. É importante lembrar que a análise de conteúdo requer rigidez com os métodos, para garantir a confiabilidade dos resultados obtidos. Entre as principais vantagens da análise de conteúdo estão a sua versatilidade e a possibilidade de capturar a complexidade dos fenômenos estudados, além de permitir a identificação de padrões e tendências subjacentes nos dados.

A análise dos dados, de acordo com Jung (2008), é uma etapa fundamental em qualquer processo de pesquisa, que permite transformar os dados brutos em informações úteis para a compreensão do fenômeno em estudo. É importante escolher a técnica de análise mais adequada para cada situação, seguindo os procedimentos éticos e as normas científicas aplicáveis e interpretando cuidadosamente os resultados obtidos.

Para esta pesquisa, a técnica de análise de dados aplicada foi a análise de conteúdo, feita a partir de informações retiradas do material teórico pesquisado. A coleta de dados é uma etapa importante em qualquer processo de pesquisa, que envolve a obtenção de informações e evidências sobre um determinado assunto, fenômeno, população ou evento. Em outras palavras, a coleta de dados refere-se ao processo de reunir informações relevantes de fontes diversas, como observações, questionários, entrevistas, dados estatísticos, documentos e registros, entre outras fontes. Dentro desse contexto, como instrumento de coleta de dados, foi escolhida pela pesquisa bibliográfica, com a intenção de reunir o máximo de informações sobre o tema proposto, que segundo Lakatos e Marconi (2017), o objetivo deste tipo de pesquisa é fazer com que o pesquisador entre em contato direto com todo o material já explorado sobre um determinado assunto, auxiliando o cientista na análise de suas pesquisas ou na manipulação de suas informações.

Para Martins e Theóphilo (2016), a pesquisa bibliográfica é uma estratégia essencial para a condução de qualquer pesquisa científica. Ela tem como objetivo explicar e discutir um assunto, tema ou problema com base em referências publicadas em livros, periódicos, revistas, jornais, entre outros. Por meio da pesquisa bibliográfica, é possível conhecer, analisar e explicar as contribuições de outros pesquisadores sobre um determinado assunto, tema ou problema. Realizar uma pesquisa bibliográfica é uma excelente maneira de obter formação científica, seja por meio de análise teórica independente ou como parte indispensável de qualquer trabalho científico, visando à construção da plataforma teórica do estudo.

Os dados coletados para a realização desta pesquisa foram provenientes de fontes secundárias e contemplaram as seguintes etapas: (1) entrar no site da base de dados SPELL / ANPAD (<http://www.spell.org.br/>), (2) filtrar os estudos com os filtros artigo, administração, português, considerando os anos de 2010 a 2022, (3) utilizou-se das palavras-chave: Pessoas com deficiência no mercado de trabalho e inclusão de pessoas com deficiência. Para o artigo ser selecionado, foi necessário

que algumas destas palavras estivessem contidas no título da pesquisa. (4) avaliação da qualidade dos artigos para a extração dos dados relevantes à pesquisa para alcançar o objetivo proposto e, por último, (5) sintetização dos dados.

Em uma primeira pesquisa, foram localizados 28 artigos que contemplavam pelo menos uma das palavras-chave no título. Depois, os pesquisadores realizaram uma leitura do resumo e dos 28 artigos, somente 9 foram utilizados para alcançar o objetivo proposto.

## RESULTADOS

Para a análise foram utilizados 9 artigos que estão apresentados a seguir.

O primeiro artigo refere-se ao ano de 2022 "Preconceito no setor bancário: uma análise da inserção e ascensão de pessoas com deficiência" tendo como autores MIRANDA, A e VICENTE, T, (2022) que abordaram como ocorre o preconceito contra as PCDs no ambiente de trabalho. No olhar dos pesquisadores em alguns setores organizacionais o preconceito pode ser mais latente, como por exemplo no sistema bancário, onde é possível encontrar a discriminação até antes mesmo da inserção dentro da empresa, pois muitos bancários são contrários à lei de cotas, acreditando erroneamente que isso traga alguma vantagem para as pessoas com deficiência em vez de ser vista como uma garantia de inclusão na sociedade.

A falta de oportunidades faz com que um cidadão, como qualquer outro, não tenha a chance de se sentir socialmente inserido na comunidade em que vive. A metodologia utilizada foi a pesquisa qualitativa, e os resultados encontrados indicam que as pessoas com deficiência tendem a ficar estagnadas em determinadas funções, sendo julgadas como incapazes de produzir mais ou de possuir competências para assumir novos cargos.

Conforme apontado por Libardi e Faleiros (2019), a principal barreira para que as pessoas com deficiência tenham um trabalho digno é o preconceito. A formação de um corpo marcado pela deficiência traz consigo o sentimento de estar "fora dos padrões", levando a uma idealização da imperfeição do corpo e associando-o à falta de capacidade do indivíduo para realizar atividades no ambiente de trabalho, assim como qualquer outra pessoa.

Tendo com objetivo de que se essa muralha se caia e todos possam ter oportunidades iguais para que possam exercer suas funções com êxito e fazer primeiramente uma comunidade melhor e conseqüentemente um Brasil mais próspero. Entretanto essa barreira não se fez por chão ainda, ou diminuiu por conta de pensamentos como o de superproteção que muitos ainda insistem, como dito anteriormente. E isso pode acarretar em comportamentos hostis da parte de alguns preconceituosos fazendo com que muitos profissionais capacitados percam a vontade de contribuir para a empresa, tendo em vista que uma vez discriminado no ambiente de trabalho o deficiente pode acabar optando por desistir de lutar por essa causa.

Com o objetivo de derrubar essa muralha e garantir oportunidades iguais para todos, a fim de que possam exercer suas funções com êxito e construir uma comunidade melhor e, conseqüentemente, um Brasil mais próspero, é importante destacar que essa barreira ainda não foi completamente superada ou reduzida devido a pensamentos como o da superproteção, dos quais muitos ainda insistem, como mencionado anteriormente. Essas atitudes podem resultar em comportamentos hostis por parte de alguns preconceituosos, levando profissionais capacitados a perderem a vontade de contribuir para a empresa. É importante ressaltar que, uma vez discriminado no ambiente de trabalho, o indivíduo com deficiência pode acabar optando por desistir de lutar por essa causa.

O segundo artigo, de autoria de Maia e Carvalho (2015), apresenta uma pesquisa qualitativa intitulada "O Trabalhador com Deficiência na Organização: um Estudo sobre o Treinamento e Desenvolvimento e a Adequação das Condições de Trabalho". De acordo com os autores, a inclusão com integração torna-se mais fácil quando analisamos o conceito de ambas. A integração, por um lado, é responsabilidade do indivíduo em busca de aceitação na sociedade, mas também é crucial que a sociedade esteja aberta a receber esse indivíduo.

A pesquisa analisou a inclusão de pessoas com deficiência em duas empresas, envolvendo indivíduos com deficiência, profissionais de recursos humanos e profissionais de segurança no trabalho. O objetivo foi avaliar o processo de inserção dessas pessoas nas organizações, com ênfase em treinamento, desenvolvimento e adaptação ao ambiente de trabalho. Essa investigação foi realizada em um contexto em

que já se passaram 23 anos desde a aprovação da Lei de Cotas no Brasil, visando examinar o cumprimento dessa legislação e suas implicações na prática.

Os resultados da pesquisa revelaram que, mesmo após 23 anos da aprovação da Lei de Cotas no Brasil, essa legislação e o tipo de deficiência ainda exercem uma influência significativa no processo de contratação de pessoas com deficiência nas empresas investigadas. Além disso, constatou-se que os programas de treinamento e desenvolvimento adotados não incorporam estratégias metodológicas nem fazem uso de tecnologias que auxiliem, deixando a desejar na promoção da igualdade de oportunidades para esse grupo de indivíduos.

A pesquisa apontou uma aceitação mínima por parte dos colaboradores no que diz respeito à integração das pessoas com deficiência na sociedade, enfatizando a importância de promover uma inclusão mais efetiva. Os principais resultados destacaram que a Lei de Cotas ainda exerce influência significativa no processo de contratação, assim como o tipo de deficiência continua a ser um fator determinante nesse processo. Isso ressalta a necessidade de uma abordagem mais abrangente e inclusiva, visando garantir que todos tenham a oportunidade de se sentir plenamente integrados na sociedade.

Conforme apontado por Lara, (2013), após a implementação da Lei nº 8.213/91, especificamente no Art. 93, ficou estabelecida a obrigatoriedade de cotas para a reserva de vagas destinadas a pessoas com deficiência. Essa obrigação se aplica às empresas que empregam a partir de cem trabalhadores, as quais devem destinar uma porcentagem que varia de 2% a 5% das suas vagas para a contratação de pessoas com deficiência (PCDs), (Brasil, 1991). Essa legislação desempenhou um papel importante na promoção da inclusão no mercado de trabalho para esse grupo de indivíduos.

Em virtude da sociedade preconceituosa em que vivemos, tornou-se necessário criar uma punição às Pessoas Jurídicas que não cumpram com a lei. Em caso de não preenchimento das vagas, é aplicada uma multa proporcional à infração cometida pela empresa. Segundo Sasaki (2007), a única forma de as pessoas com deficiência alcançarem um nível profissional e educacional elevado é por meio da cooperação da sociedade, que precisa empenhar-se para que esse objetivo seja alcançado.

Para Fialho e Gai (2017), no artigo cujo título é "Inclusão de Pessoas com Deficiência no Ambiente Organizacional: Responsabilidade Social ou Obrigação Legal?" de 2019, o processo de seleção de candidatos até o momento da admissão é um tanto quanto complexo, pois o recrutador deve analisar a capacidade profissional do mesmo e não ter uma visão onde a deficiência seja uma habilidade perdida e sim apenas uma característica.

Com o objetivo de entender como as empresas planejam a contratação de Pessoas com Deficiência e utilizando uma pesquisa quantitativa, chegaram aos resultados de que a admissão é feita sem planejamento para adequar o candidato às necessidades da empresa.

Para Motta (2008), é preciso elaborar um projeto para a inclusão dos PCDs, sendo eficiente na hora de moldar as estratégias para que o filtro seja preciso. Entretanto, nota-se a presença de culturas enraizadas onde projetos que estudam a relação entre as vagas e os candidatos com deficiência surgem.

Em uma abordagem social da deficiência, os resultados evidenciaram a influência que a concepção dos dirigentes sobre deficiência possui. Sob o mesmo ponto de vista, pode-se apresentar um projeto social próspero fazendo com que a contratação seja favorável para ambos os envolvidos (contratante e subordinado). Para a organização que tem o reconhecimento da sociedade em que está instalada por conta do pensamento na própria comunidade, isso pode ser visto como o diferencial da empresa. É necessário fazer com que todas as pessoas, inclusive as com deficiência, tenham protagonismo para que a evolução seja constante. Sendo assim, não basta apenas investir no funcionário com deficiência, é preciso também que a estrutura esteja adequada para proporcionar um ambiente digno para o desenvolvimento do colaborador.

Outra pesquisa intitulada "Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo em uma Empresa do Setor Cerâmica, cujos autores são Perlin, et al (2016), foi realizada por meio de uma abordagem qualitativa. Nessa pesquisa, relatam que em empresas onde são implantadas ideias de respeito e igualdade entre os PCDs e os outros funcionários, há uma percepção positiva por parte dos colaboradores em relação ao processo de inclusão na empresa. Foram identificados diversos pontos favoráveis, sendo destacada a oportunidade proporcionada aos indivíduos com deficiência de participar ativamente no ambiente de trabalho. Essa percepção positiva pode refletir o sucesso das práticas de inclusão adotadas pelas empresas e a promoção de um ambiente de trabalho mais igualitário e acolhedor para todos.

Entretanto, cabe ressaltar que é necessário realizar estudos em mais instituições do mercado para obter uma compreensão mais abrangente das práticas de inclusão. Além disso, recomenda-se a contínua melhoria e atualização dos planos de integração de pessoas com deficiência após sua contratação. Isso inclui a criação de um caminho claro de projeção de carreira para esses indivíduos, garantindo que tenham oportunidades de desenvolvimento profissional e crescimento dentro da empresa. Essas medidas adicionais podem contribuir para uma inclusão mais efetiva e para a construção de um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e diversificado.

O quinto artigo, segundo Miranda E Carvalho (2016), cujo título é "Inclusão Profissional de Pessoas com Deficiências: Um Estudo sobre as Políticas e Práticas Adotadas por Empresas do Setor de Óleo e Gás do Estado do Rio de Janeiro", foi realizado com abordagem qualitativa e teve como objetivo analisar a inserção de PCDs no mercado de trabalho no setor de óleo e gás do Estado do Rio de Janeiro. O estudo buscou avaliar as políticas iniciais desenvolvidas pelas empresas da indústria em busca de ações afirmativas.

Os resultados apontam que, mesmo após mais de duas décadas desde a promulgação da Lei de Cotas, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda é vista como um desafio por muitas empresas do setor. Isso é uma preocupação importante, pois sugere que a legislação destinada a promover a inclusão não está sendo efetivamente implementada ou seguida.

Algumas possíveis razões para essa situação podem incluir falta de conscientização sobre a importância da inclusão, falta de recursos para acomodar pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, preconceitos e estigmas associados à contratação de pessoas com deficiência, ou até mesmo falta de fiscalização e aplicação rigorosa da lei.

É fundamental que a sociedade e as autoridades estejam atentas a essas questões e trabalhem para garantir que as empresas cumpram efetivamente as cotas e promovam a inclusão de pessoas com deficiência. A inclusão no local de trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas também pode trazer benefícios para as empresas, como diversidade de perspectivas e um ambiente de trabalho mais inclusivo e colaborativo.

Por outro lado, no artigo com abordagem qualitativa de 2021 realizado no estado do Rio Grande do Sul, com o título "Inclusão Social no Mercado de Trabalho: Um Olhar Sobre a Diversidade de Pessoas com Deficiências na Cotripal de Panambi-RS" de Oliveira, et al. (2021), além da abordagem qualitativa, foi utilizado o tipo de pesquisa exploratória.

O objetivo foi analisar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, especificamente na cooperativa Cotripal, localizada em uma das cidades do estado do Rio Grande do Sul, a cidade de Panambi. Após finalizar as pesquisas, os autores chegaram à conclusão de que a própria cooperativa demorou para instalar o sistema de cotas, e é importante ressaltar que é de suma importância para as organizações respeitar a Lei.

Como sugestão para futuras pesquisas, os autores recomendam ampliar o escopo das entrevistas, incluindo um maior número de colaboradores com deficiência, e realizar essas entrevistas em locais que não sejam as próprias empresas.

O sétimo artigo, cujo tema foi "Empresa Inclusiva? Uma Análise Comparativa entre os Discursos de Trabalhadores com Deficiência e os de Gestores de uma Empresa Cooperativa", foi escrito por SOUZA et al. (2019).

A escolha do método qualitativo teve como objetivo comparar as percepções de gestores e pessoas com deficiência sobre os processos de inserção e inclusão de PCDs dentro de uma organização cooperativa agrícola do sul de Minas Gerais. Os resultados destacam a importância da visão e perspectiva dos líderes em relação à deficiência, pois essas visões influenciam diretamente nas práticas adotadas pela empresa. Nesse contexto, quando os dirigentes têm uma visão limitada ou preconceituosa sobre as pessoas com deficiência, isso pode se tornar um obstáculo significativo para a promoção da inclusão desses indivíduos nas organizações.

Para promover uma cultura organizacional inclusiva e eficaz, é fundamental que os líderes compreendam a importância da diversidade, incluindo a diversidade de habilidades e experiências das PCDs. Eles devem estar interessados em adotar políticas, práticas e procedimentos que facilitem a inclusão das pessoas com deficiência, tais como adaptações no ambiente de trabalho, programas de treinamento e sensibilização, e a criação de oportunidades de emprego acessíveis.

Além disso, é fundamental promover a educação e conscientização dos líderes sobre a deficiência, a fim de eliminar estereótipos e preconceitos que possam melhorar a inclusão. Quando os dirigentes

compreendem e apoiam a inclusão de PCDs, isso pode contribuir significativamente para a construção de um ambiente de trabalho mais diversos, equitativo e inclusivo.

O artigo de GASPARET et al. (2013), intitulado "Qualidade de vida no trabalho para pessoas com deficiências: estudo de caso numa montadora de automóveis", traz uma pesquisa com método quantitativo. Esse termo se refere a um conceito amplamente utilizado em administração e gestão de recursos humanos para descrever o nível de satisfação, bem-estar e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores dentro de uma organização.

O objetivo dos autores é apontar sinais de que a QVT é possível de ser implantada nas organizações e pode resultar na satisfação de PCDs dentro do cenário atual de diversidade no local de trabalho. Sendo assim, os resultados da pesquisa sugerem que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é factível nas organizações e pode contribuir para a satisfação das pessoas com deficiência dentro do contexto atual de promoção da diversidade no ambiente de trabalho.

Já o nono artigo selecionado, intitulado "Um Olhar sobre a Experiência de Inclusão de Pessoas com Deficiência que Trabalham em uma Universidade Pública", foi escrito por Marques, (2017). O objetivo do artigo é analisar as visões que indivíduos com deficiência, empregados em uma instituição de ensino federal pública, possuem acerca de suas vivências de integração em suas equipes de trabalho.

Foi utilizado um método qualitativo de pesquisa e os resultados apontam para estudos já realizados, tanto de âmbito nacional quanto internacional, sobre a integração das PCDs no ambiente de trabalho. É importante destacar que foram observados indícios de uma mudança de paradigma no processo de exclusão, agora voltada para a inclusão em todas as áreas analisadas, o que está alinhado com pesquisas mais recentes no país, que apontam para a coexistência de iniciativas inclusivas e discursos que promovem a valorização da diversidade.

Para Fialho E Gai (2017) no artigo cujo título é "Inclusão de Pessoas com Deficiência no Ambiente Organizacional: Responsabilidade Social ou Obrigação Legal?" de 2019 o processo de seleção de candidatos até o momento da admissão é um tanto quanto complexo, pois o recrutador deve analisar a capacidade profissional do mesmo e não ter uma visão com que a deficiência seja uma habilidade perdida e sim como apenas uma característica.

Tendo o objetivo de entender como as empresas planejam a contratação de Pessoas com Deficiência e utilizando de uma pesquisa quantitativa chegaram aos resultados de que a admissão é feita sem planejamento para enquadrar o candidato com as necessidades da empresa.

Para Motta, (2008) é preciso com que se elabore um projeto para a inclusão dos PCDs, sendo eficiente na hora de mear as estratégias para que o filtro seja preciso, entretanto nota-se culturas enraizadas onde surja projetos como estudar a relação entre as vagas e candidatos com deficiência.

Em uma abordagem social da deficiência, os resultados evidenciaram a influência que a concepção dos dirigentes sobre deficiência, sob o mesmo ponto de vista pode-se apresentar um prospero projeto social fazendo com que a contratação seja favorável para ambos envolvidos (contratante e subordinado). Para a organização que tem o reconhecimento da sociedade em que está instalada por conta do pensamento na própria comunidade, é algo que pode ser visto como o diferencial da empresa, com tudo fazer com que todas as pessoas inclusive as com deficiência tenha o protagonismo para que a evolução seja constante. Sendo assim não basta apenas investir no funcionário com deficiência, é preciso também que a estrutura esteja de acordo para proporcionar um ambiente digno do desenvolvimento do colaborador.

Outra pesquisa foi "Inclusão de Pessoas com deficiência com ao Mercado de Trabalho Um Estudo em uma Empresa do Setor Cerâmica." cujo os autores foram Perlin, et al (2016). Por intermédio de uma pesquisa qualitativa, relatam que em empresas onde são implantadas ideias de respeito e igualdade entre os PCDs e os outros funcionários, tem como resultado da pesquisa uma percepção positiva por parte dos colaboradores em relação ao processo de inclusão na empresa. Pois foram identificados diversos pontos favoráveis, entre eles se destacam a oportunidade proporcionada aos indivíduos com deficiência de participar ativamente no ambiente de trabalho. Essa percepção positiva pode refletir o sucesso das práticas de inclusão adotadas pela empresa e a promoção de um ambiente de trabalho mais igualitário e acolhedor para todos.

Entretanto cabe-se segundo os autores realizar estudos em mais instituições do mercado para obter uma compreensão mais abrangente das práticas de inclusão. Além disso, recomenda-se a contínua melhoria e atualização dos planos de integração de pessoas com deficiência após sua contratação. Isso

inclui a criação de um caminho claro de projeção de carreira para esses indivíduos, garantindo que tenham oportunidades de desenvolvimento profissional e crescimento dentro da empresa. Essas medidas adicionais podem contribuir para uma inclusão mais efetiva e para a construção de um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e diversificado.

O quinto artigo segundo Miranda e Carvalho, (2016) cujo título é “Inclusão profissional de pessoas com deficiências: um estudo sobre as políticas e práticas adotadas por empresas do setor de óleo e gás do Estado do Rio de Janeiro” foi utilizada uma abordagem qualitativa, com um estudo sobre as práticas adotadas na empresa do setor de óleo e gás, com o objetivo de analisar a inserção de PCDs no mercado de trabalho no setor de óleo e gás do Estado do Rio de Janeiro e buscou avaliar as políticas iniciais desenvolvidas pelas empresas da indústria através de ações afirmativas.

Tendo como resultado que, mesmo após mais de duas décadas desde a promulgação da Lei de Cotas, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda é vista como um desafio por muitas empresas do setor. Isso é uma preocupação importante, pois sugere que a legislação destinada a promover a inclusão não está sendo efetivamente implementada ou seguida.

Algumas possíveis razões para essa situação podem incluir falta de conscientização sobre a importância da inclusão, falta de recursos para acomodar pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, preconceitos e estigmas associados à contratação de pessoas com deficiência, ou até mesmo falta de fiscalização e aplicação rigorosa da lei.

É fundamental que a sociedade e as autoridades estejam atentas a essas questões e trabalhem para garantir que as empresas cumpram efetivamente as cotas e promovam a inclusão de pessoas com deficiência. A inclusão no local de trabalho não apenas é uma questão de justiça social, mas também pode trazer benefícios para as empresas, como diversidade de perspectivas e um ambiente de trabalho mais inclusivo e colaborativo.

Por outro lado, no artigo com abordagem qualitativa de 2021 realizado no estado do Rio Grande do Sul tendo o título de “Inclusão Social no Mercado de Trabalho: Um Olhar Sobre a Diversidade de Pessoas com Deficiências na Cotripal de Panambi-RS” de Oliveira, et al (2021). Além da abordagem qualitativa foi utilizado para a conclusão dos objetivos a pesquisa do tipo exploratória.

Com o objetivo de analisar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, especificamente na cooperativa Cotripal, que fica localizada em uma das cidades do estado do Rio Grande do Sul, a cidade de Panambi, com tudo isso, após finalizar as pesquisas os autores chegaram a conclusão de que a própria cooperativa demorou para que fosse instalado o sistema de cotas, entretanto sabe se que é de suma importância para as organizações que respeitem a Lei.

Que após a pesquisa deixaram como sugestão para futuras pesquisas é ampliar o escopo das entrevistas, incluindo um maior número de colaboradores com deficiência, e realizar essas entrevistas em locais que não sejam as próprias empresas.

O sétimo artigo, cujo tema foi "Empresa Inclusiva? Uma Análise Comparativa entre os Discursos de Trabalhadores com Deficiência e os de Gestores de uma Empresa Cooperativa", foi escrito por SOUZA, et al. (2019). A escolha do método qualitativo teve como objetivo comparar as percepções de gestores e pessoas com deficiência sobre os processos de inserção e inclusão de PCDs dentro de uma organização cooperativa agrícola do sul de Minas Gerais.

Os resultados destacam a importância da visão e perspectiva dos líderes em relação à deficiência, pois essas visões influenciam diretamente nas práticas adotadas pela empresa. Nesse contexto, quando os dirigentes têm uma visão limitada ou preconceituosa sobre as pessoas com deficiência, isso pode se tornar um obstáculo significativo para a promoção da inclusão desses indivíduos nas organizações.

Para promover uma cultura organizacional inclusiva e eficaz, é fundamental que os líderes compreendam a importância da diversidade, incluindo a diversidade de habilidades e experiências das PCDs. Eles devem estar interessados em adotar políticas, práticas e procedimentos que facilitem a inclusão das pessoas com deficiência, tais como adaptações no ambiente de trabalho, programas de treinamento e sensibilização, e a criação de oportunidades de emprego acessíveis.

Além disso, é fundamental promover a educação e conscientização dos líderes sobre a deficiência, a fim de eliminar estereótipos e preconceitos que possam melhorar a inclusão. Quando os dirigentes compreendem e apoiam a inclusão de PCDs, isso pode contribuir significativamente para a construção de um ambiente de trabalho mais diverso, equitativo e inclusivo.



O artigo de Gaspar, et al. (2013), intitulado "Qualidade de vida no trabalho para pessoas com deficiências: estudo de caso numa montadora de automóveis", traz uma pesquisa com método quantitativo. Esse termo se refere a um conceito amplamente utilizado em administração e gestão de recursos humanos para descrever o nível de satisfação, bem-estar e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores dentro de uma organização.

O objetivo dos autores é apontar sinais de que a QVT é possível de ser implantada nas organizações e pode resultar na satisfação de PCDs dentro do cenário atual de diversidade no local de trabalho. Sendo assim, os resultados da pesquisa sugerem que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é factível nas organizações e pode contribuir para a satisfação das pessoas com deficiência dentro do contexto atual de promoção da diversidade no ambiente de trabalho.

Já o nono artigo selecionado, intitulado "Um Olhar sobre a Experiência de Inclusão de Pessoas com Deficiência que Trabalham em uma Universidade Pública", foi escrito por Marques, et al. (2017). O objetivo do artigo é analisar as visões que indivíduos com deficiência, empregados em uma instituição de ensino federal pública, possuem acerca de suas vivências de integração em suas equipes de trabalho.

Foi utilizado um método qualitativo de pesquisa e os resultados apontam para estudos já realizados, tanto de âmbito nacional quanto internacional, sobre a integração das PCDs no ambiente de trabalho.

É importante destacar que foram observados indícios de uma mudança de paradigma no processo de exclusão, agora voltada para a inclusão em todas as áreas analisadas, o que está alinhado com pesquisas mais recentes no país, que apontam para a coexistência de iniciativas inclusivas e discursos que promovem a valorização da diversidade.

## DISCUSSÃO

Esta pesquisa teve como objetivo investigar os obstáculos enfrentados tanto por indivíduos como por organizações na busca de incluir pessoas com deficiência. Constatou-se que as empresas demonstram resistência à contratação de PCDs e que, se não fosse pela legislação de proteção existente, essas pessoas teriam dificuldades significativas para ingressar no mercado de trabalho.

Muitos são os motivos elencados pelas empresas, tais como desconhecimento sobre as habilidades e capacidades desses indivíduos, falta de adaptações e acessibilidade no ambiente de trabalho, custos relacionados à contratação e adaptação do ambiente e falta de conscientização e cultura inclusiva.

Àqueles que são contratados por força da lei, muitas vezes, as empresas não investem nessas profissionais, pois acreditam que elas não possuem condições de se desenvolverem no próprio cargo ou até mesmo de serem promovidas para cargos superiores.

Diante desse cenário, ressalta-se a importância de sensibilizar tanto as empresas quanto a sociedade em relação à necessidade de inclusão no mercado de trabalho. No entanto, é importante reconhecer que nem todos compreendem plenamente o valor social desta causa.

Várias são as limitações da pesquisa por ter utilizado os dados apenas da plataforma Spell/Anpad. Pode-se citar o viés de seleção, o qual dificulta para o pesquisador obter uma visão mais abrangente sobre os PCDs. Além disso, há acesso limitado a fontes de dados, o que resulta em uma lacuna na cobertura dos dados e limita a precisão da pesquisa. Outro ponto é a falta de atualização dos dados e a restrição na diversidade das fontes utilizadas.

Como recomendação para futuras pesquisas, cita-se a utilização de várias plataformas e fontes de dados, buscando dados mais atualizados. Além disso, é importante considerar outras perspectivas de estudo, como a acessibilidade física e digital.

A pesquisa poderá servir como uma contribuição significativa tanto para o meio acadêmico quanto para o organizacional. No âmbito acadêmico, ela pode expandir o atual estado do conhecimento. Já no contexto organizacional, pode atuar como base de pesquisa para conscientizar os gestores de sua responsabilidade social.

## REFERÊNCIAS

BORGES, Aline Vieira; LONGEN, Willians Cassiano. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as perspectivas de acessibilidade. **Braz. J. Hea. Rev.**; Curitiba, v. 2, n. 6, p. 5520-5531 nov./dez. 2019. <https://doi.org/10.34119/bjhrv2n6-053>

BRASIL. **Decreto nº 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.146**, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília-DF, 07 de julho 2015.

BRASIL. **Lei n.º 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 26 mar. 2023.

DAVIES, Philip. Revisões sistemáticas e a Campbell Collaboration. In: THOMAS, Gary et al. **Educação baseada em evidências**: atualização dos achados científicos para a qualificação da prática pedagógica. Porto Alegre: Artmed, 2007.

FIALHO, C. B.; MELO, A. N.; GAI, M. J. P. Inclusão de Pessoas com Deficiência no Ambiente Organizacional: Responsabilidade Social ou Obrigação Legal? **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n. 3, p. 43-63, 2017. <https://doi.org/10.20503/recape.v7i3.32725>

GASPAR, M. A.; KUBO, E. K. M.; LEANDRO, D. P.; SANTOS, K. S.; NAGAI, L. H. Qualidade de vida no trabalho para pessoas com deficiências: estudo de caso numa montadora de automóveis. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 3, n. 2, p. 92-108, 2013. <https://doi.org/10.20503/recape.v3i2.16536>

JUNG, Carlos Fernando. Pesquisa e desenvolvimento. **Metodologia para pesquisa & desenvolvimento**: aplicada a novas tecnologias, produtos e processos. Rio de Janeiro: Axcel Books, 2008. Cap. 8, p. 131-168.

KARL Marx. **O Capital**. 6.ed. São Paulo. Editora Nova Cultural

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 8.ed. São Paulo: Atlas 2017.

LARA, L. F. A gestão de pessoas e o desafio da inclusão das pessoas com deficiência: uma visão antropológica da deficiência. **Revista Capital Científico - Eletrônica**, v. 11, n. 3, p. 121-142, 2013.

LIBARDI, A.L.P, FALEIRO, P.B. Desafios, Possibilidades e Estratégias para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de Trabalho e a Não efetividade da lei de Cotas. *Revista Brasileira de Educação Especial* 25(3):529-534. DOI:[10.1590/s1413-65382519000300011](https://doi.org/10.1590/s1413-65382519000300011)

MAIA, A. M. C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. O Trabalhador com Deficiência na Organização: um Estudo sobre o Treinamento e Desenvolvimento e a Adequação das Condições de Trabalho. REAd. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 21, n. 3, p. 689-718, 2015. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.0722014.54834>

MARQUES D, S; MOREIRA TP; LIMA T.C.B. **Um Olhar Sobre A Experiência De Inclusão De Pessoas Com Deficiência Que Trabalham Em Uma Universidade Pública**. *Revista Economia e Gestão*. DOI: <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2017v17n48p119-140>

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓFILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2016.

MASCARENHAS, Sidnei A. (Org.). **Metodologia científica**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

MIRANDA, A. R. A.; VICENTE, T. A. Preconceito no setor bancário: uma análise da inserção e ascensão de pessoas com deficiência. **Desafio Online**, v. 10, n. 2, p. 289-312, 2022. <https://doi.org/10.55028/don.v10i2.13173>

MIRANDA, A. V.; CARVALHO, J. L. F. Inclusão profissional de pessoas com deficiências: um estudo sobre as políticas e práticas adotadas por empresas do setor de óleo e gás do Estado do Rio de Janeiro. **Revista de Gestão**, v. 23, n. 3, p. 186-196, 2016. <https://doi.org/10.1016/j.rege.2016.06.001>

MOTTA (2008). ANÁLISE CRÍTICA DE GÊNEROS: CONTRIBUIÇÕES PARA O ENSINO E A PESQUISA DE LINGUAGEM. DELTA: Documentação E Estudos Em Linguística Teórica E Aplicada, 24(2). Recuperado de <https://revistas.pucsp.br/index.php/delta/article/view/28317>

OLIVEIRA, J. B.; MALHEIROS, M. B.; DEIFELD, C. C.; BUENO, B. R.; BRANDÃO, N. R. F. Inclusão Social no Mercado de Trabalho: Um Olhar Sobre a Diversidade de Pessoas com Deficiências na Cotripal de Panambi-RS. *Sinergia*, v. 25, n. 2, p. 139-152, 2021. <https://doi.org/10.17648/2236-7608-v25n2-11850>

PERLIN, A. P., Gomes, C. M., Kneipp, J. M., Frizzo, K., & Rosa, L. A. B. da. (2016). Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo numa Empresa do Setor Cerâmico. *Desenvolvimento Em Questão*, 14(34), 214–236. <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2016.34.214-236>

SAMPAIO, Thiago da Silva; FERREIRA, Vitor Siqueira. Empregabilidade das pessoas com deficiência: avanços e desafios. *Braz. J. of Develop.*; Curitiba, v. 5, n. 3, p. 2253-2260, mar./2019.

SASSAKI, R. K. **O direito à educação inclusiva, segundo a ONU**. In: A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada. Brasília: Corde, 2007.

SOUZA, A. A. A.; PALHARES, J. V.; SANTOS, T. L. B.; ROSA, M. E. A. Empresa Inclusiva? Uma Análise Comparativa entre os Discursos de Trabalhadores com Deficiência e os de Gestores de uma Empresa Cooperativa. **Revista Gestão & Planejamento**, v. 20, n. 1, p. 218-238, 2019. <https://doi.org/10.21714/2178-8030gcp.v20.5688>