



Octubre 2018 - ISSN: 1696-8352

O PAPEL DO RECURSO HUMANOS NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Fernando Bueno Vieira¹

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Fernando Bueno Vieira (2018): "O papel do recurso humanos na inclusão de pessoas com deficiência", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, (octubre 2018). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/10/inclusao-pessoas-deficiencia.html>

Resumo: O presente artigo tem como objetivo abordar a questão do papel do RH na inclusão de pessoas com deficiência, visto à importância da temática na relação empresa-sociedade na contemporaneidade. Deve-se ter em mente que pessoas portadoras de necessidades especiais precisam ser incluídas não somente na sociedade, mas também, no mercado de trabalho. Os empresários, gerentes e gestores de RH muitas vezes cumprem com o que manda a Lei de Cotas, porém, o que ainda se vê é que muitas empresas se recusam a aceitar e contratar essas pessoas. Trataremos aqui como o RH pode contribuir para incluir pessoas portadoras de necessidades especiais nas empresas e no mercado de trabalho. A metodologia utilizada foi por meio da pesquisa bibliográfica de autores que corroboram para um estudo aprofundado do tema. Conclui-se que todas as pessoas portadoras de alguma necessidade especial têm o mesmo direito que uma pessoa dita "normal", que elas também precisam ser aceitas em sociedade e principalmente ser inseridas no mercado de trabalho, sendo necessário desvincular-las de preconceito e adotar medidas de inclusão que contribuem para a vivência justa em sociedade.

Palavras - chave: Pessoas com deficiência, Inclusão, Recurso Humanos.

Resumen: El presente artículo tiene como objetivo abordar la cuestión del papel del RH en la inclusión de personas con discapacidad, visto la importancia de la temática en la relación empresa-sociedad en la contemporaneidad. Se debe tener en cuenta que las personas con necesidades especiales deben incluirse no sólo en la sociedad, sino también en el mercado de trabajo. Los empresarios, gerentes y gestores de RRHH a menudo cumplen con lo que manda la Ley de Cuotas, pero lo que aún se ve es que muchas empresas se niegan a aceptar y contratar a esas personas. Trataremos aquí cómo el RH puede contribuir a incluir personas con necesidades especiales en las empresas y en el mercado de trabajo. La metodología utilizada fue por medio de la investigación bibliográfica de autores que corroboran para un estudio en profundidad del tema. Se concluye que todas las personas portadoras de alguna necesidad especial tienen el mismo derecho que una persona dicha "normal", que ellas también necesitan ser aceptadas en sociedad y principalmente ser insertadas en el mercado de trabajo, siendo necesario desvincularlas de prejuicio y adoptar medidas de inclusión que contribuyen a la vivencia justa en sociedad.

Palabras clave: Personas con discapacidad, Inclusión, Recursos Humanos.

¹ Graduação em Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, Especialização em Docência do Ensino Superior pela Faculdade de Educação São Luís, Jaboicabal, Brasil. E-mail: Fernando.buenofoz@hotmail.com

Abstract: This article aims to address the issue of the role of HR in the inclusion of people with disabilities, given the importance of the issue in the company-society relationship in contemporary times. It should be borne in mind that people with special needs need to be included not only in society but also in the labor market. Entrepreneurs, managers and HR managers often comply with the Quota Law, but what we still see is that many companies refuse to accept and hire these people. We will address here how HR can contribute to include people with special needs in companies and the labor market. The methodology used was through the bibliographical research of authors that corroborate for an in - depth study of the theme. It is concluded that all people with special needs have the same right as a so-called "normal" person, that they also need without being accepted in society and especially be inserted in the labor market, being necessary to unlink them from prejudice and adopt inclusion measures that contribute to a fair

Keywords: People with Disabilities, Inclusion, Human Resources.

1. Introdução

Este artigo tem como objetivo abordar o papel do RH no que tange a inserção de pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho. O estudo propõe investigar como as empresas juntamente com os Recursos Humanos podem contribuir para fazer valer o cumprimento da Lei de Cotas e também contribuir para a inclusão de pessoas portadoras de necessidades especiais, gerando assim benefícios tanto aos colaboradores quanto para a própria empresa nas quais essas pessoas prestarão serviços.

A escolha desta pesquisa parte da relevância atual de discussões acerca de temas que tratam a inclusão de pessoas nas organizações e na sociedade. Nesta perspectiva buscar-se fazer uma aproximação dos Recursos Humanos das organizações nesse processo de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Assim, esta reflexão teórica traz como objetivo debater a inclusão de pessoas portadoras de necessidades especiais abordando a inclusão nas empresas e no mercado de trabalho e a importância do RH como ponte para esse processo nas organizações.

O presente artigo é dividido em cinco momentos discursivos, tais como: A Evolução e a Função dos Recursos Humanos; Portadores de necessidades especiais; A inclusão de portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho; O mercado de trabalho nos dias atuais e A inclusão do deficiente nas organizações contemporâneas.

2. A Evolução e a Função dos Recursos Humanos

De acordo com Toledo (1999) na medida em que é comprovada a importância da área de recursos humanos e também as possibilidades de desenvolvimento de seus conhecimentos e técnicas, que passariam a influenciar direta e indiretamente os resultados da empresa, dessa forma, há uma observação no crescimento da área, mais especificamente nos países desenvolvidos.

Nesse sentido, o objetivo dos recursos humanos que antes era de servir como amortecedor das insatisfações pessoais e ser um órgão técnico-administrativo, hoje passam a ser encarado como uma atividade que contribui para a modernização das organizações como um todo. Os recursos humanos podem ser ainda definidos como a área de estudos e atividades que lida com os aspectos relativos ao ser humano em geral e nas organizações. Ou seja, essa área trata dos problemas pessoais, de agrupamento humano organizado.

Toledo (1999) acrescenta que a gestão de pessoas é um assunto que tem muita importância no ramo corporativo. Ela é contingencial e situacional, onde depende de vários aspectos que existe em cada empresa, a estrutura organizacional adotada, características do contexto ambiental, a organização, qual tecnologia é utilizada, os processos internos e diversos outras variáveis.

Os recursos humanos no setor de administração surgiram no início do deste século, tendo sua evolução acelerada na década de 20. Com o forte aumento do movimento sindical, auxiliou grandemente a institucionalização dos órgãos de Recursos Humanos.

Devido à grande globalização e o aumento da competitividade entre as organizações, as empresas começaram a exigir cada vez mais dos seus funcionários. A má valorização dos

funcionários dentro de uma organização vem geralmente acompanhada de falhas no alinhamento dos processos, ou seja, falta de motivação, desenvolvimento e recompensa aos funcionários.

Segundo Chiavenato (2000) a área dos recursos humanos é considerada no Brasil uma área nova, pois, quem trabalha nesta área está acostumado a ser encontrado em grandes organizações e raramente nas mídias. Porém, vale ressaltar que a área de Recursos Humanos se aplica em qualquer tipo de organização, é necessário que os executivos tenham em mente sobre sua importância. Os Recursos Humanos teve início no século XX, após um grande impacto da Revolução Industrial, sendo denominado de Relações Industriais.

A expressão Recursos Humanos surgiu com o advento do crescimento e também da complexidade das organizações desde a Revolução Industrial. A área de Recursos Humanos é denominada de relações industriais e se destaca por ser uma atividade que fazia mediação entre pessoas e organizações.

Os recursos humanos não se atentam apenas na área da administração, mas também, se atentam aos diversos órgãos de organização, sob controle de chefes ou gerentes, onde são seus subordinados (Chiavenato, 2002).

Nos dias atuais há diversos métodos e técnicas que servem de base para quem atua ou deseja atuar na área de gestão de pessoas. Contudo, existe ainda uma grande mudança nesse universo onde a qualquer momento ocorrem situações rápidas de decisão e uma visão ampla para controlar os problemas.

Outro ponto interessante é o fluxo de informações que entra e sai de um determinado setor da empresa. É importante ter um bom alinhamento e uma boa integração entre os setores, isso tudo é muito importante para haver uma boa gestão de pessoas.

Chiavenato (2000) afirma que com a evolução da administração, foram criadas diversas denominações ao longo do tempo. Antigamente as expressões utilizadas eram as seguintes: administração de pessoal, relações industriais e relações humanas.

Os recursos humanos consistem no planejamento, organização, desenvolvimento, coordenação e no controle de técnicas onde promovem o desempenho eficiente do pessoal ou ainda permite que pessoas colaborem para alcançar os objetivos individuais que estão ligados direta ou indiretamente com o trabalho.

De acordo com Ficher (1998) o modelo estratégico foi resultante das transformações ocorridas a partir da reestruturação produtiva devido à concorrência no mercado mundial do final da década de 80 e início dos anos 90 onde deram novos rumos aos recursos humanos.

O modelo competitivo é encontrado nas empresas que atuam em setores onde os fatores condicionantes tornam a empresa dependente do desempenho humano. Está presente em empresas de grande porte onde o conhecimento é uma das competências primordiais. Porém, um novo modelo de gestão de RH vem sendo implantado e com novas propostas onde deverá implicar em um padrão de relações radicalmente diferentes.

Esse novo modelo de gestão estaria se transformando de estável para instável, profissional e competitivo com várias mudanças para o empregado que passa da função de colaborador para a de parceiro. A gestão de RH deixaria de ser estratégica em função de uma condição genérica, como por exemplo, as pessoas serem ativas na organização ou ainda porque elas estariam alinhadas a uma estratégia global.

Para Ribeiro (2005) a função do RH assumiu responsabilidades importantes. O profissional do RH deve ter o poder de diferenciar as pessoas com as quais lida no dia a dia, pois, cada pessoa tem sua opinião, seu jeito, nem todas são iguais.

O profissional do RH deve possuir três competências básicas, tais como: conhecimento do negócio, fornecimento das práticas de recursos humanos e administração da mudança.

Gil (1994) traz um conceito que trata o Recursos Humanos como uma área onde trata do recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, manutenção, controle e avaliação de pessoas.

O empresário em sua função de administrador deve ser responsável pelo papel de inserção de pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho. Toda empresa deve oferecer uma porcentagem de vagas destinadas á essas pessoas, o processo de recrutamento e seleção dessas pessoas não deve ser diferente do utilizado com pessoas "normais".

A dificuldade em inserir a mão-de-obra de pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho se dá por vários motivos. Tais motivos vão desde a conjuntura econômica, a política educacional do país e até mesmo a política de transportes urbanos.

Porém, o principal motivo é a falta de conhecimento dos empresários e dos administradores de recursos humanos da capacidade de trabalho, a forma de recrutamento, seleção e treinamento e da acima de tudo da legislação em vigor da reação dos colaboradores.

Para uma pessoa assumir um cargo em qualquer trabalho, o dono da empresa e os encarregados devem ter em mente que deverão fornecer um treinamento especializado, sempre respeitando as limitações físicas, visuais, auditivas e mentais dessa pessoa portadora.

3. Portadores de necessidades especiais

Segundo Oit (2007) a pessoa deficiente é todo e qualquer indivíduo que cujas possibilidades de conseguir um emprego e de progredir no mesmo acabam sendo mínimas devido a sua deficiência que vai desde caráter físico até mental.

De acordo com o Decreto 3.298/99 art. 3º a deficiência é definida como perda ou anormalidade de uma função psicológica, fisiológica ou autônoma onde gere a incapacidade de desempenho de atividades (Brasil, 1999).

De acordo com o art. 4º é considerada uma pessoa portadora de deficiência aquela que se enquadra nas seguintes categorias: deficiência física, deficiência auditiva, deficiência visual, deficiência mental e deficiência múltipla.

Segundo dados do IBGE (2012) o Brasil apresenta um índice altíssimo de portadores de necessidades especiais. Cerca de 50,6 milhões ou 54,5% da população total, são portadores de necessidades especiais, onde o Brasil se sobressai com uma das maiores taxas de população deficientes do mundo e a menor que não participa do mercado de trabalho.

Contudo, ninguém está livre de nascerem com alguma necessidade especial, sendo ricos e pobres, pessoas cultas ou não, negros e brancos, homens ou mulheres, felizes ou infelizes, boas ou más. Porém, ajustar-se à essa realidade exige coragem, entendimento e acima de tudo discernimento para lidar e cuidar dessas pessoas, pois, elas exigem muito de nós e do outro.

Segundo Buscaglia (2006) uma deficiência nunca é algo desejável, porém, na maioria das vezes causa desânimo sofrimento, desconforto e acima de tudo embaraço. A sociedade muitas vezes é dura com essas pessoas, acabam esquecendo-se que essas pessoas não escolhem essa deficiência, mas sim, nascem com ela, é uma coisa que infelizmente acontece e não se tem opção e nem como controlar.

Silva (1986) colabora trazendo a concepção de que uma pessoa portadora de alguma deficiência ou necessidade especial é aquela que possui perda ou sofreu alguma anormalidade que venha gerar alguma incapacidade para desenvolver suas funções ou até mesmo se locomover, seja ela para sempre ou temporária.

Vale ressaltar que os deficientes são indivíduos próprios, cada um é diferente do outro, independente do rótulo que a sociedade lhe imponha e com tudo isso, ainda assim são pessoas únicas, ou seja, não existem pessoas deficientes que sejam iguais ou ainda, dois adultos surdos que respondam e agem da mesma forma.

As pessoas que possuem alguma necessidade especial são pessoas que devem ter o mesmo direito e o mesmo acesso ao trabalho e ao estudo como os demais. Quando uma porta se abre para essas pessoas é aí que eles conseguem superar seus medos, seus desafios e encontrar a si mesmos. São pessoas que amam igual uma pessoa normal, possuem sentimentos iguais qualquer outra e querem experimentar o mesmo mundo que as outras pessoas.

4. A inclusão de portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho

A Constituição Federal de 1988 e a Lei nº 8.213/1991 (Lei da Previdência Social) trazem em seus textos a preocupação com a integração e proteção dos direitos das pessoas portadoras de deficiências no acesso a saúde, assistência pública e trabalho. A Área do Direito do Trabalho, centro da discussão do artigo, possui uma legislação ampla que garante aos portadores de necessidades especiais acesso às políticas públicas de trabalho e emprego.

A Constituição Federal proíbe qualquer tipo de discriminação ao que se refere ao salário e aos critérios de admissão dos trabalhadores que possuem qualquer tipo de deficiência. Embora alguns órgãos públicos tenham tomado providência com relação ao bem estar dessas pessoas, como a implantação de rampas, elevadores, sistema de leitura manual, contudo, esses sistemas continuam defasados.

Porém, se fomos analisar bem não há um plano de carreira para pessoas que possuem necessidades especiais, onde leva as organizações a encararem como uma obrigação e não como um hábito normal, pois, se a lei não é cumprida o órgão deve ser punido.

De acordo com Fávero (2004) no mercado de trabalho as pessoas com necessidades especiais possuem um número grande de desemprego e menores rendimentos que as pessoas sem possuir essas necessidades.

Para comprovar que uma pessoa possui necessidades especiais, tanto para termos de empregabilidade, como de direitos e deveres é necessário as seguintes ações: Laudo médico e Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS (Brasil, 2007).

De acordo com Araújo (2006) ao incluir uma pessoa portadora de necessidades especiais é necessário que os empresários, instituições formadoras e até mesmo essas próprias pessoas portadoras enfrentem juntas os desafios de qualificação, produtividade e competitividade.

No Brasil, a profissionalização de pessoas com necessidades especiais tem sido oferecida por instituições especializadas, por centros de reabilitação e até mesmo por associação de pessoas deficientes. Essas modalidades de profissionalização vão desde o treinamento para um emprego competitivo até o programa de emprego apoiado.

Segundo Clemente (2003) há alguns estudos sobre portadores de deficiência e o mercado de trabalho, porém, um desses estudos mostra que ainda há muita reluta nas empresas ao contratarem essas pessoas, pois, elas possuem um retardamento escolar.

Segundo a Constituição Federal Brasileira (1998) em seu artigo 37 parágrafo VIII, a lei reserva um percentual dos cargos e empregos públicos para essas pessoas portadoras de necessidades especiais. Nessa mesma Constituição há também a proibição de qualquer tipo de discriminação com relação ao salário e aos critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

A inclusão de portadores de necessidades especiais no quadro de funcionários pode trazer uma série de vantagens às empresas, internamente existem indícios de melhora no clima organizacional a partir da inclusão de colaboradores com deficiência (Brasil, 1991).

De acordo com Melo (2002) ao que diz respeito à imagem institucional, os ganhos alcançados pela empresa que inclui pessoas com deficiência, também podem ser traduzidos através da percepção positiva do ponto de vista do consumidor.

Superar os obstáculos sobre pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sem dúvida é algo que ainda deve ser conquistado, os setores privados e públicos é quem deve dar início e mostrar que as pessoas com necessidades especiais devem sim ter acesso ao mercado de trabalho.

Para Sasaki (2003) as dificuldades de inserção no mercado de trabalho não estão somente nas empresas em contratar e dar oportunidade a essas pessoas, mas também, nas próprias pessoas que possuem necessidades especiais.

A inclusão social faz parte de um processo bilateral, onde as pessoas excluídas a sociedade busca na intenção de solucionar problemas, decidir sobre situações e efetivar a mesma condição de trabalho a todos. Porém, o que observamos nos dias atuais é que esse modelo de integração ainda anda em passos lentos e de forma passiva.

Segundo Tomazini (2006) uma das maiores conquistas de todo o cidadão é ter seu emprego, ser empregado e receber dignamente seu salário, porém, quando se trata de pessoas com necessidades especiais o preconceito vem à tona onde está intimamente ligado à inclusão escolar, social e de trabalho.

O trabalho edifica o homem, o mesmo define sua condição humana e situa a pessoa no complexo de representações sociais, onde define a posição do homem nas relações de produção, nas relações sociais e como um todo.

De acordo com Vivarta (2013) não há nenhuma avaliação que delimita as potencialidades de uma pessoa deficiente ou ainda, seu grau de capacidade está normal ou acima para executar tal tarefa.

5. O mercado de trabalho nos dias atuais

De acordo com Amaral (2004) segundo algumas pesquisas o número de portadores de necessidades especiais vem crescendo, porém, não se sabe se estes números ainda estão crescendo, bem como se o aumento desses profissionais se dá pela legislação ou se a própria população está caminhando para uma sociedade mais inclusiva.

Nos últimos anos a oferta de vagas em empresas públicas e privadas vem mudando o cenário da exclusão, porém, ainda falta muito para se chegar a um patamar esperado na inclusão dessas pessoas.

Segundo o IBGE, o Brasil no ano de 2000, divulgou um censo onde existiam 24,5 milhões de brasileiros portadores de algum tipo de deficiência, porém, esses números podem ter aumentado, visto que, o sistema em que o IBGE trabalha é por amostra (Instituto Ethos, 2012).

Segundo Thomas e Ely (2006) há várias mudanças na incorporação de diversidade cultural e organizacional da empresa. Dentre elas é de que a liderança deve ter em mente de que a força do trabalho diversificada será incorporada em diferentes perspectivas e abordagens dentro do trabalho, resultando assim em resultados positivos.

Muitas empresas usam o termo de falta de qualificação profissional na hora da contratação para não fornecerem serviço à essa pessoa seja por preconceito, por achar que elas não vão conseguir levar o trabalho a sério, ou ainda por acharem que essas pessoas por conta de sua deficiência não estarão aptas a trabalharem.

6. A inclusão do deficiente nas organizações contemporâneas

De acordo com Ethos (2002) são os administradores e os donos das empresas que são responsáveis pelo recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento pessoal de todo e qualquer funcionário seja ele “normal” ou portador de alguma necessidade especial no seu egresso no mercado de trabalho.

Os mesmos chegam a afirmar que quando a economia está em situação normal, ou seja, quando está em crescimento é mais difícil inserir as pessoas portadoras de necessidades especiais nas empresas, porém, quando a economia está em crise, gerando mais desemprego, os primeiros a serem demitidos são os portadores de necessidades especiais.

Toda e qualquer empresa deve ter um programa de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento pessoal para abrigar e saber lidar com as pessoas portadoras de necessidades especiais, e não somente contratar como manda a lei.

A empresa inclusiva reforça que é necessário trabalhar em um ambiente harmonioso, onde todos os funcionários tenham o espírito de equipe. Um ambiente onde há uma boa sinergia é um ambiente que dificilmente terá problemas.

Um local de trabalho que possui um clima favorável torna tudo mais fácil e com isso é possível obter um maior ganho na produtividade, porém, isso só será possível se os portadores de necessidades especiais estiverem inseridos devidamente em suas funções, onde suas limitações conseguem chegar.

Ethos (2002) fala ainda da abertura de novos postos de trabalhos voltados à pessoas portadoras de necessidades especiais é algo que sem dúvida alguma retira essas pessoas da situação de excluídas, rompe as barreiras do preconceito, deixam essas pessoas mais felizes, pois, no caso delas, elas se sentem importantes e de grande utilidade para a sociedade.

De acordo com Rozicki (2013) estamos passando por momentos de mudanças, transformações e a questão da inclusão estão sendo de grande valia para mudar o cenário das pessoas portadoras de necessidades especiais.

Não se pode fechar os olhos para tal problema, em todos os lugares nos deparamos com pessoas especiais, seja na rua, supermercados, escolas, enfim, é uma realidade. Essas pessoas também tem seu valor, também gostariam de se sentirem valorizadas tanto para os “normais” quanto no mercado de trabalho.

Segundo Rozicki (2013) no Brasil, a luta pelos deficientes encontrarem um emprego está só no começo. Existe uma Lei desde 1991 (a Lei de Cotas, nº 8.213/91) onde obriga as empresas que possuem mais de 100 funcionários a contratarem pessoas com necessidades especiais.

Essa mesma Lei foi reeditada em 1999, e determina que empresas com mais de 200 funcionários, ou seja, que de 2 a 5% de suas vagas sejam reservadas a pessoas portadoras de necessidades especiais.

Com isso, a questão da inclusão começa a avançar e muitas pessoas vão ser beneficiadas e com seus direitos garantidos. A Lei vem sendo alvo de grandes polêmicas e seu cumprimento infelizmente ainda não é uma realidade para a maior parte das empresas.

Alguns estudos apontam que promover a diversidade dentro do mercado de trabalho pode trazer diversos benefícios as empresas. Ou seja, pessoas com formações diferentes, visão diferente sobre diversos problemas, com origens, idade, orientações políticas e religiosas totalmente diferentes onde estão em um mesmo ambiente, juntas em prol de um mesmo bem: criatividade e inovação (Secretaria de comunicação social, 2010).

O portador de deficiência pode ser tão hábil, possuir aptidões tão quanto uma pessoa que não possui necessidades especiais. Os empresários deveriam avaliar esses critérios quando se sentirem inseguros ao contratar essas pessoas portadoras de necessidades especiais. Os deficientes auditivos e visuais, costumam ter um nível de concentração superior ao das pessoas com essas funções normais.

Segundo Costa (2014) a inclusão de pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho trouxe como objetivo desenvolver uma tecnologia específica para a gestão dos currículos desses profissionais.

Contudo, não se deve esquecer que a falta de informação à essas pessoas também contribui para esse processo de exclusão. Existem milhões de pessoas que são privadas de estarem

empregadas ou de aprender coisas novas, é necessário respeitar as diferenças e limitações dessas pessoas.

7. Considerações Finais

Conclui-se, portanto que a inclusão de pessoas portadoras de necessidades especiais não é um assunto que deve ser escondido ou ainda que falasse muito pouco. Mas sim, é um assunto que deve ser falado mais, abordado mais, pois, todos os dias nos deparamos com essas pessoas e não nos colocamos no lugar delas.

As pessoas portadoras de necessidades especiais precisam ter mais valor na sociedade, precisam ser mais reconhecidas, elas precisam também ter seu espaço no mercado de trabalho e é isso que abordamos neste artigo.

Porém, grandes partes das empresas ainda não conseguem colocar em prática a Lei onde obriga aos proprietários destinar determinadas vagas á essas pessoas. Muitas vezes os proprietários acham que ao contratar essas pessoas eles não vão ter retorno de um bom trabalho, ou ainda que as mesmas não vão executar seu papel na empresa de forma concisa. Infelizmente muitas empresas também não contratam pessoas com necessidades especiais por conta delas não possuírem muitas vezes escolaridade e qualificação profissional, mas, essas pessoas precisam de oportunidades, já são muitas vezes excluídas em suas próprias casas, ou até mesmo pela própria família.

Entretanto, não devemos nos atentar somente ao fato do mercado de trabalho contratar essas pessoas, é necessário também que outras etapas sejam avançadas e conseqüentemente cumpridas. Outro ponto que deve ser destacado aqui é de que deveriam ter alguns órgãos do governo onde fiscalizassem e reforçassem as empresas a cumprir as exigências da Lei de Cotas destinadas ás pessoas com necessidades especiais.

Vale ressaltar que não se deve apenas discutir a inclusão dessas pessoas nas empresas, no mercado de trabalho, mas sim, é necessário que essa questão seja mais discutida em sala de aula com aluno, dentro da própria casa dessas pessoas, com a família e com a sociedade também, pois, muitos estão desinformados e cheios de preconceitos.

É normal que essas pessoas portadoras de necessidades especiais muitas vezes não conseguem desenvolver com destreza algumas tarefas, isso tudo devido á sua limitação. Porém, as empresas deixam de contratar essas pessoas se esquecendo de que elas podem desenvolver seu papel perfeitamente em outros setores, outras áreas dentro da empresa. Nos dias atuais percebemos que o mercado de trabalho se atenta apenas no sucesso, nos lucros e também agora na questão da sustentabilidade, mas, para esses fatores acontecerem é preciso também que todos tenham um compromisso com a empresa. A não discriminação de pessoas portadoras de necessidades especiais vem sendo tratado como algo obrigatório.

Através desse estudo notou-se que o egresso de pessoas portadoras de necessidades especiais caiu, o acesso ao mercado de trabalho também se tornou mais curto, porém, o número de pessoas portadoras de necessidades especiais cresceu e cresceu mais que o esperado.

Porém, mesmo sabendo que essas pessoas merecem ser reconhecida em sociedade, que elas merecem ter um emprego garantido nas empresas, isso tudo é compartilhado por grande parte da população, mas, quando é colocada na prática a realidade é totalmente diferente.

Deve-se ter em mente que contratar pessoas com necessidades especiais apenas por contratar ou apenas por seguir o cumprimento da Lei é errado, pois, essa pessoa chegará à conclusão de que não possui competência para disputar e competir com o mercado que está tão competitivo.

Cumpri apenas o que manda a Lei e assegurar os direitos de uma pessoa portadora de necessidades especiais em ter um trabalho não servirá de nada se a realidade onde essas pessoas estão inseridas não se conscientizar de que precisam deixar de lado o preconceito e aprenderem a olhar essas pessoas especiais como pessoas normais, pois, elas convivem e estão presentes em nosso dia a dia.

Referências bibliográficas

Amaral, L.A. (2004). Mercado de trabalho e deficiência. *Revista brasileira de educação especial*.

Araujo, Luiz Alberto David. (1994). *A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência*. Brasília: Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portador de Deficiência- CORDE.

Brasil. Lei 8.213. (1991). *Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências*. Brasília.

Brasil, Constituição. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal.

Brasil. (2007). *A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. 2. ed., Brasília: MTE, SIT.

Buscaglia, L. F. (2006). *Os deficientes e seus pais*. Tradução de Raquel Mendes. 5 ed. Rio de Janeiro: Record.

Chiavenato, Idalberto. (2000). *Recursos humanos na empresa: descrição e análise de cargos, avaliação do desempenho humano*. v 3. São Paulo: Atlas.

_____. (2002). *Recursos humanos na empresa*. ed. Compacta. São Paulo: Atlas.

Clemente, Carlos Aparício. (2003). *Trabalho e Inclusão Social de Portadores de Deficiência*. 1. ed. Osasco: Editora Peres.

_____. (2000). Constituição da República Federativa do Brasil. *Lei nº 8.069 de 13 de julho de 1990*. São Paulo, cap. III- Da Educação, da Cultura, do Desporto, Saraiva..

Costa, Karina. (2018). *Programas garantem inserção de deficientes no mercado de trabalho*. Disponível em: <http://www2.uol.com.br/aprendiz/guiadeempregos/eficientes/noticias/ge130605.htm> . Acesso em 18 de fev de 2018.

Ethos. (2002). *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência* coordenação Marta Gil.- São Paulo: Instituto Ethos.

_____. (2012). *O que as Empresas Podem fazer Pela Inclusão das Pessoas com Deficiência* / Coordenação Marta Gil - São Paulo.

Fávero, Eugênio Augusto Gonzaga. (2004). *Direito das pessoas com deficiência: Garantia de igualdade na diversidade*. Editora WVA, Rio de Janeiro.

Ficher, André L. (1998). A constituição do modelo competitivo de gestão de pessoas no Brasil - um estudo em empresas consideradas líderes. *Tese de Doutorado*. São Paulo: FEA/USP, 392p.

Gil, Antonio Carlos. (1994). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 4ª. ed. São Paulo: Atlas.

Ibge. (2012). *Censo Demográfico 2000*, Rio de Janeiro.

Melo, Sandro Nahmias. (2002). O Direito ao Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência no Brasil e o princípio Constitucional da Igualdade. *Tese de doutorado*. São Paulo: PUC.

Organização internacional do trabalho (OIT). (2007). *Normas Internacionais do Trabalho sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Portadoras de Deficiência*. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), Ministério da Justiça.

Ribeiro, Antônio de Lima. (2005). *Gestão de Pessoas*. São Paulo: Saraiva.

Rozicki, Cristiane. (2013). Deficiente e a participação nas esferas das vidas em sociedade. In: *Revista Espaço Acadêmico*. Ano II, n.22.

Sasaki, Romeu Kazumi. (2003). Empregabilidade e Capacitação Profissional de Pessoas com Deficiência sob o Paradigma da Inclusão. *Revista Nacional de Reabilitação*.

Silva, O.M. A Epopeia Ignorada. (1986). *A pessoa deficiente na História do mundo de Ontem e de Hoje*. São Paulo. Cedas.

Social, Secretaria de Comunicação. (2010). *Pessoa com deficiência: reformulando conceitos e valores*. Cascavel: Governo Municipal.

Thomas, D. A.; Ely, R. J. (2006). *Um novo paradigma para a gestão da diversidade*. Harvard Business Review. HBR On Point

Toledo, Flávio de. (1999). *Administração de pessoal, desenvolvimento de recursos humanos*. 7. ed. São Paulo: Atlas.

Tomazini, M. E. A. (1996). Trabalho e deficiência: uma questão a ser repensada. *Anais II seminário de educação especial*, Curitiba- PR.

Vivarta, V. (2003). *Mídia e deficiência*. Brasília: Andi, p. 160-165.