

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA “PAULA SOUZA”
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE MONTE MOR
HABILITAÇÃO PROFISSIONAL DE TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS**

ANGELA DOS SANTOS LIRA
MONISE MAXIMO DA SILVA PENHA
REJANE CLEIA SILVA CHAGAS

**REPRESENTATIVIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD) EM
CARGOS DE GESTÃO NAS ORGANIZAÇÕES DA REGIÃO
METROPOLITANA DE CAMPINAS**

Monte Mor/SP

2022

ANGELA DOS SANTOS LIRA
MONISE MAXIMO DA SILVA PENHA
REJANE CLEIA SILVA CHAGAS

**REPRESENTATIVIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD) EM
CARGOS DE GESTÃO NAS ORGANIZAÇÕES DA REGIÃO
METROPOLITANA DE CAMPINAS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da Etec Monte Mor orientado pela Prof. Helena Cibele de Souza Silva como requisito para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

Monte Mor/SP

2022

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente à Deus pelo dom da vida e por toda a sua criação maravilhosa, a todo o apoio que tivemos em sentido emocional de nossos familiares, à professora Orientadora Helena Cibebe assim como outros docentes que nos deram base intelectual para o desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso e à Etec de Monte Mor por nos capacitar oferecendo o curso técnico de Recursos Humanos.

Agradecemos também nossa entrevistada Eliane Bezerra que nos proporcionou um entendimento mais abrangente sobre a temática em questão.

"Quando você olha para uma pessoa com deficiência, fica muito claro o que ela não consegue fazer. O desafio é enxergar o que ela pode fazer!"

Andrea Schwarz – CEO da IIGual.

RESUMO

O artigo 93 da Lei nº 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, estabelece que empresas com cem ou mais empregados devem preencher parte dos seus cargos com pessoas com deficiência (PCDs), porém a inserção desses trabalhadores na gestão compete às organizações. Segundo pesquisas realizadas em 2019 pela consultoria de engajamento por meio da diversidade, Santo Caos, em parceria com o site de empregos Catho, menos de 10% dos profissionais com deficiência ocupam cargos de liderança, a maior concentração desses trabalhadores, 57% deles, está em funções de assistência e nesse cenário encontram-se profissionais que possuem baixas perspectivas, somado também à desmotivação. Sendo assim, o objetivo do presente trabalho é demonstrar a necessidade de se enxergar as pessoas com deficiência por suas competências técnicas e comportamentais independentemente de suas limitações, e promover, a partir do olhar dos recrutadores, a equidade no âmbito organizacional, vislumbrando maior acesso a este tipo de profissional às funções de liderança. A metodologia de pesquisa aplicada foi a exploratória, que segundo Gil (2019), possui o propósito de trazer maior familiaridade com o problema, dando importância a torná-lo mais explícito ou proporcionando a construção de hipóteses.

Palavras-Chave: Pessoas com deficiência (PCD); Diversidade nas empresas; Cargos de gestão.

ABSTRACT

Article 93 of Law nº 8.213/91, known as the Quota Law, establishes that companies with one hundred or more employees must fill part of their positions with people with disabilities (PCDs), but the insertion of these workers in management is the responsibility of organizations. According to research carried out in 2019 by the engagement consultancy through diversity, Santo Caos, in partnership with the job site Catho, less than 10% of professionals with disabilities occupy leadership positions, the highest concentration of these workers, 57% of them, is in support functions and in this scenario, there are professionals who have low perspectives, in addition to lack of motivation. Therefore, the objective of the present work is to demonstrate the need to see people with disabilities for their technical and behavioral skills regardless of their limitations, and to promote, from the point of view of recruiters, equity in the organizational scope, envisioning greater access to this type of professional to leadership roles. The research methodology applied was exploratory, which according to Gil (2019), has the purpose of bringing greater familiarity with the problem, giving importance to making it more explicit or providing the construction of hypotheses.

Keywords: People with disabilities (PWD); Diversity; Companies; Leadership positions.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2.REFERENCIAL TEÓRICO	10
2.1 Gestão de Pessoas.....	10
2.2 Conceito de Gestão por Competências	11
2.3. Técnicas de Recrutamento e Seleção baseada na gestão por competências.....	12
2.4. Perfil exigido para cargos de gestão e/ou liderança.....	13
3. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA	14
3.1. O que é deficiência?	14
3.2. Políticas de inclusão da pessoa com deficiência no Brasil	15
3.3. A Importância do Trabalho e a Pirâmide de Maslow.....	16
3.4. Contratação das Pessoas com Deficiências	17
3.5. Capacitismo Institucional	18
3.6. PCD como gestores	19
4. GRADUAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	21
4.1. A Formação Universitária dos PCDs.....	21
5. REPRESENTATIVIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD) EM CARGOS DE GESTÃO NAS ORGANIZAÇÕES	23
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
REFERÊNCIAS	28

1. INTRODUÇÃO

Toda e qualquer empresa precisa de uma boa gestão como um pilar para que o negócio funcione bem a fim de administrar os recursos materiais e o capital humano contidos nele.

Os membros das organizações sentem a necessidade de serem valorizados e desenvolvidos para que possam desempenhar seu serviço da melhor maneira possível, entregando os resultados esperados para empresa.

Com o passar do tempo, o Recursos Humanos passou de um setor reativo para se tornar cada vez mais estratégico e proativo diante das situações, se antecedendo aos acontecimentos ao tomar medidas para prevenção dos problemas.

Um tema que se tornou muito importante nas organizações foi a inclusão social que significa inserir pessoas na empresa que sejam diferentes em todos os sentidos, tendo como forma de gestão a valorização das capacidades individuais de cada colaborador. Investir nisso torna a empresa mais atraente e competitiva no mercado de trabalho pois a diversidade é uma característica cada vez mais notável na sociedade, tendo a representatividade nas empresas se tornado essencial para sua visibilidade.

Segundo dados do Censo Demográfico do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), realizado em 2010, quase 46 milhões de brasileiros possuem algum tipo de deficiência, tendo grau de dificuldade em pelo menos uma das habilidades investigadas (visual, auditiva, motora, mental/intelectual), sendo assim é muito importante existir inclusão na prática para que pessoas com deficiência não se sintam deslocadas e desvalorizadas.

Visto que, a inclusão é uma obrigatoriedade para as instituições brasileiras que possuem o quadro de funcionários de 100 (cem) ou mais pessoas, conforme estabelecido pelo artigo 93 da Lei nº 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, o presente trabalho teve como intuito entender a representatividade de Pessoas com Deficiência nas organizações em cargos de gestão, fazendo um recorte nas empresas da Região Metropolitana de Campinas/SP.

De acordo com o Censo da Educação Superior realizado pelo INEP em 2018, o número de pessoas com deficiências matriculados em universidades passou de 4% em 2017 para 6% em 2018. Este dado mostra que essas pessoas têm procurado, mesmo que minimamente, ter acesso à educação superior para sua especialização, porém, as empresas precisam disponibilizar vagas para a introdução desses profissionais no mercado de trabalho.

Segundo pesquisas realizadas em 2019 pela consultoria de engajamento por meio da diversidade, Santo Caos, em parceria com o site de empregos Catho, menos de 10% dos profissionais com deficiência ocupam cargos de liderança. A maior concentração desses trabalhadores está nos cargos de assistentes, com o percentual de 57%. Visto isso, indaga-se: por que as empresas não oportunizam mais vagas para pessoas com deficiência (PCDs) em cargos de gestão ou liderança?

Realizando uma busca por portais de vagas, verifica-se que as oportunidades disponibilizadas a estes tipos de profissionais são voltadas para atuação em funções de auxiliares e assistentes, não considerando as competências técnicas e comportamentais. Portanto, existe a necessidade de uma gestão mais inclusiva, uma vez que a falta de oportunidades ainda é elevada para pessoas com deficiência.

As Pessoas com Deficiência precisam ter chances reais de crescimento e contratações em cargos de gestão, desde que tenham as competências e habilidades necessárias à função, pois essa representatividade pode ser vista como motivo de inspiração para toda a organização.

Sendo assim, este estudo fará uma análise de hipóteses que podem fazer a diferença nesse cenário, como a possibilidade de alteração na legislação de cotas disponibilizando o aumento de vagas obrigatórias destinadas a pessoas com deficiência (PCD) e condicionando que algumas sejam direcionadas à cargos de gestão; melhorias nos processos seletivos para PCDs utilizando plataformas digitais e a capacitação dos profissionais para realizarem tais processos seletivos.

Esta dissertação visa demonstrar a necessidade de os recrutadores enxergar as pessoas com deficiência por suas competências técnicas e comportamentais independente de suas limitações, e, a partir daí, promover a

equidade no âmbito organizacional, vislumbrando maior acesso às funções de liderança.

A metodologia de pesquisa aplicada foi exploratória, que segundo Gil (2019), possui o propósito de trazer maior familiaridade com o problema, dando importância a torná-lo mais explícito ou proporcionando a construção de hipóteses. Para tal, foram realizadas pesquisas webgráficas sobre o que é deficiência, políticas de inclusão e Lei de Cotas; coleta e análise da Base de Dados dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Governo do Estado de São Paulo, para entender o real número de pessoas com deficiência graduadas no Brasil nos últimos anos e comparar esses índices com a taxa de empregabilidade atual; entrevista de uma profissional com deficiência que atua no recrutamento e seleção de PCD onde abordamos como é feito o processo de divulgação de vagas para pessoas com deficiência e como as empresas fazem a seleção de cargos a serem disponibilizados para tais profissionais. Além disso, discutimos sobre quais barreiras as empresas enfrentam que estão associadas a limitada quantidade de vagas em cargos de gestão para pessoas com deficiência.

Este trabalho apresenta a necessidade de ser feita a inclusão de modo real nas organizações para que os funcionários PCDs possam aproveitar essa oportunidade de crescimento profissional e por outro lado os gestores possam quebrar a barreira do preconceito.

2.REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Gestão de Pessoas

De acordo com o Sebrae¹ (2022), “a gestão de pessoas é a responsável por gerenciar o capital humano, ou seja, o modo como a empresa lida com as pessoas, com os colaboradores [...]”. Além disso, exige do gestor conhecimento de todos os processos e mecanismos internos que culminam no funcionamento da empresa.

É na gestão de Pessoas que são identificados os problemas e conflitos dentro de cada time da empresa, o gestor deve cuidar dos interesses dos funcionários e garantir que todos estejam satisfeitos e motivados, para o bem-estar e desenvolvimento contínuo do empreendimento. A capacidade de escolher seu time é a característica mais importante de um gestor segundo Jim Collins², “A grandeza de uma companhia não é uma questão de circunstâncias, mas de um resultado de escolhas”, diz ele.

Poder contar com as pessoas certas e motivadas é um dos maiores segredos para o sucesso de grandes líderes e empresa. Nesse sentido, uma das coisas que Collins ensina é que se deve escolher as pessoas mais adequadas para cada tipo de negócio e que isso, muitas vezes, pode ser determinado pela análise de um conjunto de fatores.

Um dos fatores é a seleção de quem seria ideal para cada cargo dentro da empresa, identificando perfis adequados aos times disponíveis e garantir que todos os funcionários, tanto os mais antigos quanto os recém-contratados, estejam alinhados e trabalhando em harmonia.

Segundo o Blog Gupy³ (2022), “a gestão de pessoas visa melhorar o desempenho dos colaboradores e da empresa”. De acordo com a plataforma, atualmente a força de trabalho está concentrada nas pessoas. O sucesso da organização está diretamente relacionado ao talento, às competências, habilidades e ao capital intelectual.

¹ Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas.

² Jim Collins ficou conhecido mundialmente por seus estudos sobre gestão. Entre suas obras, destacam-se *Empresas Feitas para Vencer* e o clássico *Feitas para Durar*, escrito em parceria com Jerry Porras.

³ Plataforma online de Recursos Humanos.

Chiavenato (2019) declara que as pessoas são membros fundamentais para as corporações no que se refere ao cumprimento dos serviços e ao alcance dos objetivos apresentados. Por outro lado, a empresa é o mecanismo de como essas pessoas podem conseguir seus propósitos.

Segundo Chiavenato citado em artigo publicado no portal Gupy pela autora Gabrielle Armbrust (2022):

A Gestão de Pessoas nas organizações é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas — empregados, funcionários, recursos humanos ou qualquer denominação utilizada — para alcançar os objetivos organizacionais e individuais (Chiavenato, 1999, p.11).

2.2 Conceito de Gestão por Competências

A gestão por competências consiste em um tipo de gerenciamento de pessoas feito por um profissional de RH, que tem como objetivo entender quais são os pontos fortes e pontos a serem desenvolvidos de um funcionário. A partir disso, são elaborados planos para o aprimoramento e desenvolvimento a fim de melhorar o desempenho dos colaboradores e, conseqüentemente, aumentar os resultados alcançados pela empresa.

Para uma contratação assertiva é necessário identificar dois fatores competências técnicas e competências comportamentais. No processo seletivo, as *hard skills* podem ser identificadas na análise do currículo do candidato, já as *soft skills* é subjetiva sendo mais difícil de mensurar, então, um dos meios que pode ser utilizado pelo recrutador para interpretar o comportamento do candidato é através de seu discurso, suas conquistas e seu comportamento diante das situações, de acordo com o Blog Solides⁴(2022).

Segundo o próprio Blog, a definição das competências são:

Hard skills, são as capacitações técnicas que um profissional pode comprovar por meio de diplomas, certificados de qualificação, testes práticos, cursos, entre outros. É todo o aprendizado que ele adquiriu e que pode ser demonstrado em aspectos físicos ou tangíveis. *Soft skills* são habilidades pessoais e intangíveis que um profissional possui e não pode ser identificada nem comprovada por meio de certificações ou cursos e sim, pela convivência diária. (Solides, 2022)

⁴ Plataforma de gestão de pessoas.

2.3. Técnicas de Recrutamento e Seleção baseada na gestão por competências

Já no início do processo de recrutamento e seleção é fundamental fazer um mapeamento de todos os requisitos necessários ao posto. A entrevista é a melhor fase para identificar hard skills e soft skills por meio de algumas perguntas que facilita o entendimento de tais competências.

É importante identificar durante o recrutamento “pessoas alinhadas com os valores da organização para escolher o profissional que atenda ao perfil comportamental desejado.” (Solides 2022). Na seleção por competências utiliza-se uma estratégia por parte das empresas para analisar qualidades e habilidades que não necessariamente estão inclusas no currículo apresentado pelo candidato.

Por meio de técnicas conhecidas como (CHA) Conhecimentos, Habilidades e Atitudes é possível avaliar o perfil comportamental dos candidatos. A seleção por competências “considera o comportamento do candidato diante de determinadas situações e busca conhecer suas experiências e vivências ao longo da carreira.” Cita o Blog portanto “quando a organização investe na seleção por competências, ela busca algo mais, além do que está descrito no currículo.” (Solides 2022).

De acordo com o Blog Solides a seleção por competências funciona da seguinte maneira:

- **perfil:** é fundamental definir muito bem qual é o perfil do candidato desejado. Para tanto, busque informações com o gestor da área e faça uma lista das competências necessárias e dos pré-requisitos para ocupar a vaga;
- **currículo:** o recrutador analisa os documentos do candidato com isenção e imparcialidade. Aqui, faz-se uma triagem dos currículos em busca daquele que melhor encaixa na função. Uma checklist das competências exigidas para o perfil pode ajudar nessa etapa;
- **realização de dinâmicas:** podem ocorrer individualmente ou em grupo, com o objetivo de avaliar habilidades profissionais e sociais do candidato. Durante essa etapa, o recrutador observa a desenvoltura da pessoa em resolver questões do dia a dia e a capacidade de trabalhar em equipe;
- **aplicação de testes técnicos e psicológicos:** oportunidade para encontrar candidatos que ofereçam respostas alinhadas com o cargo em disputa e com o perfil mais adequado;
- **fase de entrevistas:** os candidatos que mais se destacaram nas etapas anteriores serão encaminhados para as entrevistas, conduzidas pelo analista de RH e pelo responsável pela área/função.

2.4. Perfil exigido para cargos de gestão e/ou liderança

Liderar equipes é um desafio, visto que, pessoas têm diversas personalidades, experiências prévias, ritmo de trabalho e diferentes motivações para estar na empresa cita o Guia de Carreiras da Indeed⁵ “Saber lidar com os universos pessoais e profissionais de cada um enquanto há cobranças ‘de cima’ para manter a produtividade e manejar prazos não é para qualquer pessoa.”

Além das competências técnicas, outras características no perfil de gestor têm ganhado importância na valorização do profissional pós pandemia como humanização, inteligência emocional, resiliência, flexibilidade. De acordo com Rogério Bragherolli, especialista em capital humano e empregabilidade da Energy People, para o site Consumidor Moderno (2021),

Cada vez mais, o fator humano será vital. No final do dia, o que realmente faz a diferença nas empresas são as suas pessoas. Sem estas competências, neste novo momento, a liderança não conseguirá construir de forma rápida e eficiente uma sinergia entre a força de trabalho e as novas tendências.

⁵ O Indeed é o site de empregos, com mais de 250 milhões de visitantes únicos por mês.

3. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

3.1. O que é deficiência?

O Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999 dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Conforme exposto no artigo 3º, para os efeitos do decreto considera-se deficiência:

I - Deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - Deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

No mesmo Decreto o Art 4º traz categorias em que se enquadram as pessoas com deficiência sendo as seguintes:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - Deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - Deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização da comunidade;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;

- f) habilidades acadêmicas;
 - g) lazer; e
 - h) trabalho;
- V - Deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13. 146/2015, em seu artigo 2 diz que:

Art. 2º: Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

De acordo o Blog DIS⁶, o conceito de deficiência está relacionado há pessoas que através de exames clínicos são diagnosticados com algum tipo de limitação, que necessita de acompanhamento médico e assistência, constatando que pode ser quadro permanente ou uma doença que pode ser curada.

Na publicação do blog datada de 28 de outubro de 2016 intitulada “Entendendo a inclusão social”, foi citado que, a inclusão de pessoas com deficiência ocorre por meio de projetos organizados pelo governo, por ONGs ou por associações de voluntários, essas atitudes demonstram que as organizações se empenham em criar uma sociedade mais justa e humanitária.

3.2. Políticas de inclusão da pessoa com deficiência no Brasil

A Lei da Previdência Social, Lei nº 8.213/1991 em seu artigo 93, diz que:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - Até 200 empregados.....	2%;
II - De 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - De 1.001 em diante.....	5%.

O amparo à pessoa com deficiência está presente nas relações de trabalho desde a Consolidação de Leis do Trabalho (CLT).

⁶ Diário da Inclusão Social é um blog, que aborda aspectos que envolve pessoas com deficiência.

Sobre a “política pública e a inclusão social no Brasil”, que remete a questões coletivas, relacionadas a metas e encaminhamento de soluções para resolver problemas sociais nas mais diversas áreas, João Deusdete de Carvalho⁷ relata que, desenvolver uma carreira consolidada é ainda mais desafiador para as pessoas que possuem algum tipo de deficiência, além da necessidade de adaptações em relação a acessibilidade, ainda existe a falta de investimento em adversidade e inclusão.

As políticas inclusivas, que visam assegurar o acesso do público de educação especial no ensino superior, promovem ações em relação a igualdade de oportunidades, oferta de serviços, recursos para eliminação de barreiras e promoção da inclusão. “Diante da expansão do ensino superior brasileiro e da insuficiência da oferta de vagas em instituições públicas o governo tem se voltado para a implementação e expansão das políticas públicas de acesso ao ensino superior privado, visando a inclusão social”, relata o Dr. João Deusdete.

Pode-se considerar que o Estatuto da Pessoa com Deficiência possui como foco a promoção da autonomia individual, promoção da acessibilidade e promoção da liberdade, sendo assim, uma das principais conquistas alcançadas com o Estatuto foi o compromisso com a autonomia da pessoa com deficiência para o exercício de atividades, garantido a igualdade e liberdade para as pessoas com deficiência.

3.3. A Importância do Trabalho e a Pirâmide de Maslow

É fundamental para o ser humano estar desempenhando uma atividade remunerada não só por conta da sobrevivência, mas também pela dignificação da vida. Como citado na Tradução do Novo Mundo da Bíblia Sagrada (Edição de Estudo), “Não há nada melhor para o homem do que comer, beber e desfrutar do seu trabalho árduo [...]”. (Eclesiastes 2:24).

Com um trabalho é possível adquirir realização pessoal, além de suprir as necessidades sociais e econômicas. Pensando na sobrevivência, Abraham Maslow, psicólogo americano do século XX, apresentou a Teoria das Necessidades Humanas, representada através da pirâmide das necessidades

⁷ Advogado e Economista.

(Figura 1), onde mostra-se que a base da pirâmide é a primeira necessidade pessoal que deve ser suprida e as outras sucessivamente.

Além das necessidades básicas, o ser humano carece de estar em segurança, ter convívio social, autoestima e realização pessoal. Quando esses fatores são supridos em recompensa do trabalho, a vida se torna significativa e a pessoa passa a desempenhar um papel na sociedade.



Figura 1: A HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW. Fonte: Escola Superior do Ministério Público da União, 2022.

3.4. Contratação das Pessoas com Deficiências

A contratação de pessoas com deficiência é uma obrigatoriedade para empresas que possuem cem ou mais empregados, determinando um percentual a ser contratado.

Deve existir uma preparação da gestão, principalmente o setor de Recursos Humanos, para que a inclusão ocorra de fato e favoreça a integração e a adaptação desses funcionários, criando condições para que eles desempenhem suas funções sociais cita o blog Sólides.

Entretanto, deve-se tomar alguns cuidados por parte do RH da empresa na realização do processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência, o blog Solides aponta alguns desses cuidados que vão “desde a escolha do cargo, passando pela divulgação das vagas e o processo de

recrutamento e seleção, à adaptação dos locais para receber o novo funcionário e até a integração dele com os demais colaboradores”. Sendo eles:

- Pensar no formato do processo seletivo como um todo, desde a divulgação das vagas até a seleção, é importante garantir que todo o processo esteja disponível em formatos acessíveis.
- Pensar no local para realização da entrevista, é importante que o recrutador se atente para as condições físicas de acesso ao local onde a entrevista será realizada, por exemplo, observando a existência de estacionamento e de rampa de acesso.
- Focar nas competências e não na deficiência, mais do que um processo para cumprimento da lei PCD, a contratação desse público deve ser feita de forma séria e com foco em encontrar um funcionário qualificado para ocupar aquele cargo. Por isso, não é recomendado tentar encaixar um profissional PCD em uma vaga só para estar dentro da lei. Tocar no assunto da deficiência apenas para fins de necessidade de adequação do espaço e não para discriminar o candidato. A ideia é que a deficiência não seja um empecilho para que aquele profissional seja contratado.
- Deixar claro para o candidato os requisitos da vaga, uma questão fundamental no processo de contratação de PCD é não subestimar suas capacidades para estar naquela função. Por isso é tão importante expor ao candidato todas as exigências e tarefas que ele deverá cumprir, para que ele avalie se está apto.
- Fazer adequações para que ele consiga realizar suas atividades, avaliadas as competências e habilidades do candidato, considere possíveis adequações a serem feitas, referentes à função. Para isso, converse com o candidato sobre quais são seus níveis de autonomia para atendimento às demandas do cargo. (Solides 2022)

3.5. Capacitismo Institucional

Capacitismo, de forma resumida, é esse conjunto de atitudes preconceituosas que discriminam e subestimam a capacidade das pessoas com deficiências apenas pela sua aparência. No trabalho o capacitismo pode acontecer de várias maneiras – desde comentários aparentemente inocentes até a discriminação consciente, com intenção de excluir ou ofender. Isso ocorre principalmente porque muita gente não entende ou não aceita que aqueles que têm deficiência podem atuar profissionalmente como qualquer outra pessoa. Para o portal Vagas Profissões⁸ (2022), a advogada Ellen Fabiana Moreira afirma que:

A prática do capacitismo atinge a pessoa com deficiência de diferentes maneiras, desde o acesso ao meio físico até a criação de barreiras para que exerçam atividades independentemente.

⁸ O VAGAS Profissões é o blog de carreiras construído pelo VAGAS.com

A advogada afirma também que o Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015, orienta que as discriminações contra as pessoas com deficiência sejam encaradas como violações de direitos. Além do estatuto, há também a Lei de Cotas, que garante uma porcentagem mínima de contratação de PCDs em empresas com mais de 100 funcionários.

Estima-se, no entanto, que do total de 45,6 milhões de brasileiros que possuem algum tipo de deficiência (seja física, visual, intelectual, auditiva, mental, múltipla ou surdo-cegueira), apenas 1% esteja no mercado de trabalho, diz ela (Vagas Profissões, 2022).

Esse dado, em sua opinião, revela que o movimento pela inclusão profissional dessas pessoas ainda precisa evoluir muito para criarmos ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos e acessíveis para a diversidade. Ellen Fabiana Moreira, no mesmo artigo diz que:

Por isso é fundamental trabalhar o conceito de capacitismo dentro das organizações, dando mais visibilidade e centralidade ao tema no desenvolvimento de iniciativas com os diversos funcionários, terceiros, fornecedores, clientes, parceiros e comunidade (Vagas Profissões, 2022).

3.6. PCD como gestores

A consultoria Innovare Inclusiva⁹ trabalha com o mapeamento de oportunidades, onde visa a diminuição da associação entre funcionários PCDs a apenas cargos de entrada, mais operacionais. Oportunizando um processo de seleção mais justo, a organização acredita que seja possível incluir colaboradores com deficiências em cargos de gestão. Segundo Roberta Marco Rodrigues (2022), fundadora da Innovare Inclusiva, “trabalhar pela inclusão é escolher pelo perfil e não pela deficiência, é acreditar no potencial humano, não julgar e acreditar nas possibilidades”.

A Innovare Inclusiva procura mostrar para as empresas que existem candidatos portadores de deficiência com qualificações suficientes para assumirem a liderança de um time ou conquistarem posições mais estratégicas.

⁹ Consultoria em RH especializada em inclusão profissional de pessoas com deficiência.

Segundo Blog da consultoria IIGUAL¹⁰ (2020) as pessoas com deficiência muitas vezes precisam se adaptar à empresa, tendo que lidar com falta de informação, preconceitos e falta de estruturas para recebê-las de maneira adequada. Além disso, sendo muitas vezes empregadas em cargos operacionais, sem oportunidades de desenvolver suas habilidades, crescer e alcançarem cargos melhores.

Sem pessoas com deficiência na alta liderança das empresas como podemos de fato transformar as organizações em ambientes inclusivos? Se queremos mudar a cultura de uma empresa, sem alcançar a liderança, não faremos mudanças (IIGUAL, 2020).

¹⁰ Consultoria com foco na inclusão e diversidade no mercado de trabalho.

4. GRADUAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

4.1. A Formação Universitária dos PCDs

Uma das principais características dos profissionais PCDs em cargos de gestão, é a formação universitária. Contudo, de acordo com o Censo Escolar do Ensino Superior, publicado na Base de Dados dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Governo do Estado de São Paulo¹¹, verifica-se que em 2019, o índice de alunos matriculados em universidades e faculdades na Região Metropolitana de Campinas, que apresentam algum tipo de deficiência, é de 0,41%, o que representa a quantia de 1.383 estudantes, onde a maioria, aproximadamente 36%, se declaram deficientes físicos e 32%, deficientes visuais, como é ilustrado na Figura 2.

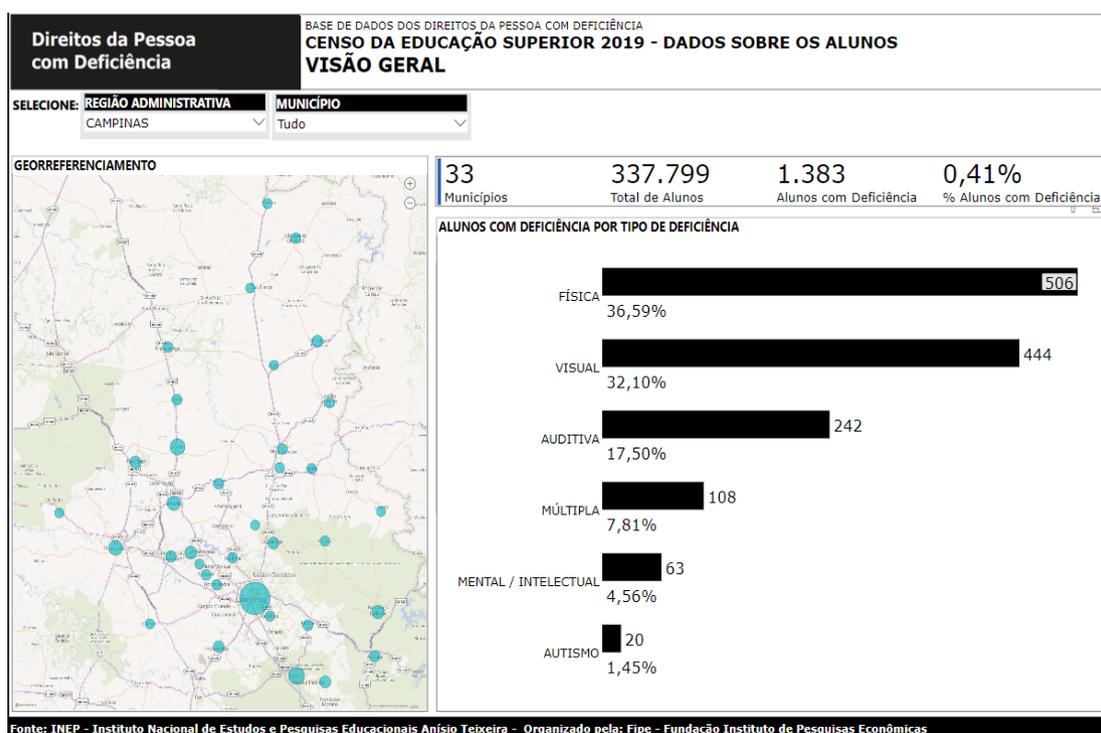


Figura 2: CENSO ESCOLAR DO ENSINO SUPERIOR – ALUNO 2019. Fonte: Dados dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Governo do Estado de São Paulo, 2022.

¹¹ A plataforma Base de Dados dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Governo do Estado de São Paulo é uma ferramenta criada com o intuito de diminuir “barreiras incapacitantes que isolam o público com deficiência”, organizando informações e evidências relacionadas à deficiência.

Embora seja um percentual relativamente baixo, comparado ao ano de 2018, obteve-se um aumento de aproximadamente 8% no número de estudantes matriculados em uma das instituições de ensino superior da RMC¹², que se declaram possuir algum tipo de deficiência.

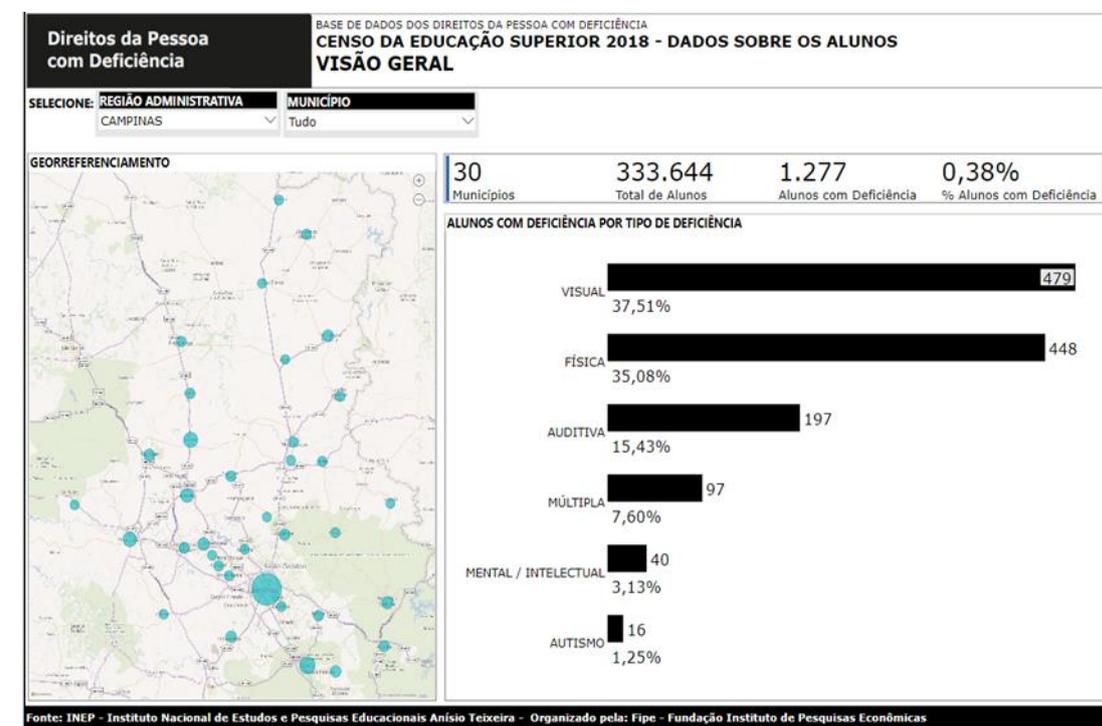


Figura 3: CENSO ESCOLAR DO ENSINO SUPERIOR – ALUNO 2018. Fonte: Dados dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Governo do Estado de São Paulo, 2022.

Conforme a estimativa populacional do IBGE em 2018, a RMC (Região Metropolitana de Campinas) chegou à marca de 3,2 milhões de habitantes. Sendo integrada por 20 municípios, que são interligados pelos sistemas de transporte, comunicação, pavimentação e outros, esses municípios possuem níveis de industrialização e de vida elevados, fazendo, por isso, da RMC uma das regiões mais desenvolvidas no Brasil.

¹² Região Metropolitana de Campinas.

5. REPRESENTATIVIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD) EM CARGOS DE GESTÃO NAS ORGANIZAÇÕES

O artigo 93 da Lei nº 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, estabelece que empresas com cem ou mais empregados devem preencher parte dos seus cargos com pessoas com deficiência (PCD). Tais contratações em sua maioria são destinadas a cargos de entrada nas organizações como auxiliares e assistentes, visto isso no cenário organizacional atual, falta representatividade de profissionais com deficiência em cargos de gestão.

É de grande importância que as pessoas com Deficiência se sintam representadas, e que a empresa proporcione chances de desenvolvimento de tal colaborador tanto em treinamento como em estruturas adequadas para o desempenho de suas atividades.

Quando vemos uma pessoa com Deficiência identificamos o que ela não consegue fazer o desafio, porém é enxergar o que ela pode fazer, por isso é fundamental um olhar profissional por parte dos recrutadores para identificar as competências técnicas e comportamentais independentes da limitação do candidato, para que o processo de inserção de tais profissionais seja justo e humanizado. Por outro lado quando o colaborador PCD já faz parte do time da empresa, cabe aos gestores treinar e instruir o funcionário pensando em seu desenvolvimento profissional e para que isso seja possível a empresa deve se preocupar com a capacitação de seus gestores para lidarem com diversidade implantando por exemplo cursos específicos para facilitar a comunicação e o relacionamento interpessoal, no caso de um profissional surdo por exemplo é importante que o gestor saiba se comunicar em libras e assim por diante.

A inclusão e representatividade será realmente significativa quando a sociedade entender que qualquer diversidade possuindo o perfil exigido pela empresa e os conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) para a função pode ocupar um cargo de nível hierárquico mais alto dentro das organizações.

Para entendermos quais as reais barreiras que as empresas encontram para contratações de Pessoas com Deficiência em cargos de gestão,

entrevistamos a profissional em Recursos Humanos Eliane Maria Beserra dos Santos que atua como Analista de Gestão de Pessoas sendo responsável por projetos de diversidade da empresa farmacêutica BioLab. A entrevistada compartilhou seu conhecimento profissional por ser especialista em inclusão e pode apontar algumas dificuldades por também ser PCD.

Com uma experiência profissional ampla, Eliane possui 15 anos de experiência em áreas administrativas e conquistou crescimento profissional com muito esforço e empenho, foi reconhecida por suas competências técnicas e por lutar por pessoas diversas implantando projetos de inclusão. Como experiência própria Eliane relata que enfrentou algumas situações em que no mercado de trabalho aceitou cargos inferiores à sua competência, mas continuou focada em crescer e se desenvolver na organização pois reconhecia seu potencial.

De acordo com Eliane há diversos fatores que contribuem com a falta de representatividade atual. Primeiro que existe um público de PCD que almeja crescer, porém algumas pessoas com deficiência não enxergam seus valores e acabam se acomodando, por não buscar desenvolvimento de carreira tendo baixas expectativas tais sentimentos dificultam a busca por qualificação para o mercado de trabalho através de graduações criando assim suas próprias barreiras. Por outro lado, muitas empresas não procuram se adaptar em questões de mobilidade para que tais profissionais sejam recebidos adequadamente, como por exemplo, nem toda empresa tem a estrutura para se contratar um profissional cadeirante ou não possuem profissionais adequados para se comunicar com uma pessoa com deficiência auditiva e tais questões acabam limitando o nicho de contratação.

Um ponto muito positivo na Biolab é que todas as vagas são abertas a diversidades, ou seja, qualquer pessoa pode se candidatar e durante o processo seletivo o perfil ideal para vaga é escolhido, cabe ressaltar que a empresa está sujeita a legislação onde um percentual de vagas de acordo com o quadro de colaboradores, deve ser destinado a pessoas com deficiência, mas a iniciativa da empresa deixa claro que tendo qualificação, qualquer profissional pode ocupar as vagas da empresa. “Avalio competência, não deficiência.” – conclui Eliane.

Para tornar o ambiente de trabalho mais inclusivo, é importante que o gestor de Recursos humanos seja atencioso as medidas que possivelmente contribui para melhorias na inclusão de pessoas com deficiência no âmbito de trabalho como:

- Analisar acessibilidade da empresa (estrutura, elevadores, rampas, banheiros e mobilidades nas salas);
- Convidar palestrantes para conscientização de todos os colaboradores sobre a inclusão social;
- Colocar a inclusão social como parte dos valores da empresa;
- Preparar gestores e colaboradores para acolher e tornar o ambiente de trabalho mais inclusivo;
- Melhorias nos processos seletivos para Pessoas com Deficiência utilizando plataformas digitais, tendo profissionais capacitados para tais processos;
- Oferta de Plano de Carreira à tais profissionais.

Outra medida que pode ser adotada pelas empresas para tornar acessível diferentes cargos em contratações a PCDs é disponibilizar todos os tipos de vagas abertas para qualquer tipo de diversidade profissional, desde que sejam capacitados, demonstrando assim preocupação em tratar todos os candidatos com “equidade”, mesmo em processos que não são exclusivos para pessoa com deficiência.

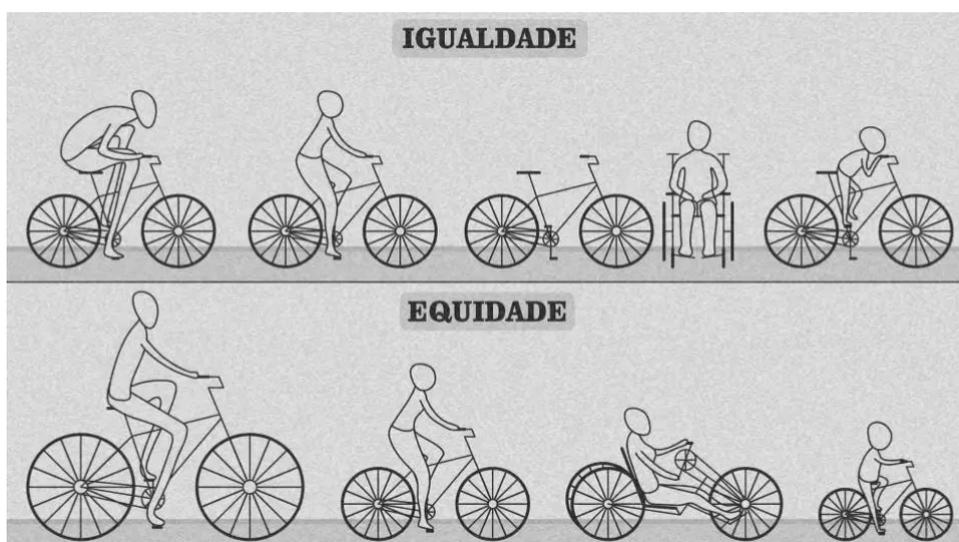


Figura 4: Politize – Equidade Sistemas Internacionais De Proteção Aos Direitos Humanos 2020. Fonte: Blog Politize, 2020.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão deve ser feita considerando e valorizando o colaborador, e além de cumprir a Lei, temos a obrigação de demonstrar amor pelo próximo, empatia, respeito, e quando respeitamos as diferenças agimos de forma humana.

Profissionais com deficiência devem ser vistos além de suas limitações pois isso não determina seu potencial, e a inclusão deve haver em qualquer cargo independentemente do nível hierárquico. As empresas devem oferecer o melhor ambiente de trabalho possível à PCDs, com adaptações em suas estruturas e adaptação cultural para que esses profissionais sejam acolhidos por pessoas preparadas para desenvolver profissionalmente suas capacidades.

Quando a empresa age com equidade o colaborador é tratado de modo justo, pois a equidade consiste em dar às pessoas o que elas precisam para que todos tenham acesso às mesmas oportunidades de forma justa.

De acordo com a análise dos dados coletados e dos relatos obtidos, propõem-se a possibilidade de alteração na legislação de cotas Lei nº 8.213/91 art. 93 disponibilizando o aumento de vagas obrigatórias destinadas a pessoas com deficiência (PCD). Tal alteração deve ser proposta por meio de um projeto apresentado à Câmara de Deputados para apreciação e votação do poder legislativo e futura sanção do poder executivo. Assim, encaminhar este estudo para os representantes legislativos e solicitar que tal alteração seja proposta é uma alternativa para que tal sugestão se torne realidade.

Outro meio para viabilizar a inserção de PCDs em cargos de liderança é a conscientização das empresas por meio de palestras para melhorarem os processos seletivos, tendo profissionais capacitados e humanizados para o processo de recrutamento e seleção.

Proporcionar que todas as vagas da organização, incluindo na área de gestão, sejam ofertadas para qualquer colaborador, seja ela portador de

deficiência ou não, desde que esses profissionais possuam o perfil do cargo divulgado, demonstra a preocupação da empresa em tratar todos os candidatos com equidade, mesmo em processos que não são exclusivos para Pessoas com Deficiência.

Cada pessoa pode fazer a diferença para inclusão, e desejamos ver o cenário organizacional cada vez mais disposto a quebrar barreiras.

REFERÊNCIAS

Armbrust, Gabrielle. Gestão de pessoas segundo Chiavenato: o que é e aplicação. Publicado em 17 de maio de 2022. Blog Gupy. Disponível em <https://www.gupy.io/blog/gestao-de-pessoas-segundo-chiavenato>. Acesso em 22/09/2022

Blog Solides. Como identificar as soft skills em um processo de recrutamento e seleção. Disponível em <https://blog.solides.com.br/identificar-soft-skills-no-processo-seletivo/>. Acesso em 02/10/2022.

Consumidor Moderno. Perfil de liderança: saiba quais são as novas características exigidas. Disponível em <https://www.consumidormoderno.com.br/2021/02/17/perfil-lideranca-ideal-novas-caracteristicas-exigidas/>. Acesso em 02/10/2022.

Encontra Campinas Região Metropolitana de Campinas. Disponível em: <https://www.encontracampinas.com.br/sobre/regiao-metropolitana-de-campinas/>. Acesso em 17/10/2022.

Época Negócios. Disponível em <https://epocanegocios.globo.com/Inspiracao/Carreira/noticia/2014/11/dicas-de-jim-collins-para-sua-empresa-chegar-ao-topo.html> Acesso em 01/09/2022.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 6ªed. São Paulo: Atlas, 2019.

Governo do Estado de São Paulo. Base de dados dos direitos da pessoa com deficiência. Disponível em <https://basededadosdeficiencia.sp.gov.br/dadossupaluno2019.php>. Acesso em 18/08/2022.

G1. Menos de 10% dos profissionais com deficiência ocupam cargos de liderança. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/09/17/menos-de-10percent-dos-profissionais-com-deficiencia-ocupam-cargos-de-lideranca.ghtml>. Acesso em 26/05/2022

IBGE. Censo Demográfico (2010)
Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9662-censo-demografico-2010.html?edicao=9749&t=destaques>, Acesso em 01/09/2022.

IIGUAL. Inclusão e diversidade. Disponível em <https://iigual.com.br/>. Acesso em 02/10/2022.

IIGUAL. Onde estão as pessoas com deficiência na liderança de empresas? Disponível em <https://iigual.com.br/blog/2020/09/10/lideranca-de-empresas/amp/>. Acesso em 23/08/2022

IIGUAL. Exemplo de representatividade das mídias sociais. Disponível em <https://iigual.com.br/blog/2021/04/09/exemplos-de-representatividade/>. Acesso em 03/11/2022.

Indeed. Descrição do cargo de líder de equipe. Disponível em <https://br.indeed.com/conselho-de-carreira/encontrando-emprego/descricao-cargo-lider-equipe>. Acesso em 15/10/2022.

Innovare inclusiva. PCD como gestores. Disponível em <https://innovareinclusiva.com/pcd-como-gestores/> Acesso em 25/08/2022.

Innovare inclusiva. Equipe. Disponível em <https://innovareinclusiva.com/#equipe>. Acesso em 25/08/2022.

Jus.com.br. Políticas públicas e inclusão social no Brasil. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/49835/politicas-publicas-e-inclusao-social-no-brasil-um-olhar-sobre-a-educacao-superior>. Acesso em 02/10/2022.

O Nacional. O trabalho dignifica o homem. Disponível em <https://www.onacional.com.br/cidade,2/2013/05/01/o-trabalho-dignifica-o-homem,37224>. Acesso em 16/08/2022

Planalto. DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em 16/10/2022.

Planalto. Planos de benefícios da Previdência Social. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em:17/08/2022.

Planalto. Estatuto da Pessoa com Deficiência. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 17/08/2022.

Politize. O que é Equidade Disponível em <https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/o-que-e-equidade/>. Acesso em 03/11/2022

SEBRAE. Gestão de Pessoas. Disponível em <https://sebrae.ms/categoria/gestao-de-pessoas/>. Acesso 25/08/2022.

Solides. Qual a diferença entre soft skills e hard skills? <https://blog.solides.com.br/qual-a-diferenca-entre-soft-e-hard-skills/>. Acesso em 01/10/2022

Solides. Lei PCD: Entenda tudo sobre a contratação de pessoas com deficiência. Disponível em <https://blog.solides.com.br/lei-pcd-entenda-tudo-sobre-a-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em 16/10/2022.

Vagas profissões. 10 competências de liderança que empresas mais buscam. Disponível em <https://www.vagas.com.br/profissoes/10-competencias-de-lideranca-que-empresas-mais-buscam/>. Acesso em 15/10/2022

Vagas profissões. O que é capacitismo, como evitar e como se defender. Disponível em <https://www.vagas.com.br/profissoes/capacitismo-trabalho/>. Acesso em 21/11/2022