

DESAFIOS E ESTRATÉGIAS NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO TRABALHO

Maria Eduarda Fausto dos Santos¹
Stéfany Gabriely de Souza Ferreira²
Taciana Lucas de Afonseca Salles³

Resumo

A inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho é uma tarefa desafiadora, pois demanda o engajamento de toda a organização privada ou pública. Nesse sentido, a área de Recursos Humanos torna-se um agente de criação das condições recomendadas para que essa iniciativa seja frutífera para todos os envolvidos. Assim, esse estudo teve por objetivo abordar o ingresso de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, destacando o papel profissional da Gestão de Recursos Humanos nesse processo, os desafios e a desmistificação de preconceitos e estigmas, considerando as expectativas e perspectivas desse público. Tal estudo permitirá traçar planos estratégicos no contexto organizacional para que esse profissional seja devidamente incluído e integrado ao ambiente laboral. A metodologia utilizada foi a pesquisa qualitativa de caráter descritivo, a partir de levantamento bibliográfico de materiais científicos sobre o assunto e entrevista semi estruturada com um estudante com deficiência intelectual. Os resultados revelam que o RH tem a atribuição de colocar em prática as medidas estatais nos processos seletivos e a Lei de Cotas de forma integral, implementando medidas que promovam a equidade e a autonomia, além de combater o capacitismo.

Palavras-chave: Diversidade. Integração. Mercado de trabalho. Preconceito. Recursos Humanos.

Abstract

Including people with intellectual disabilities in the job market is a challenging task, as it requires the commitment of the entire private or public organization. Thus, the Human Resources area becomes an agent for creating the recommended conditions for this initiative to be fruitful for everyone involved. Therefore, the aim of this study was to discuss the entry of people with intellectual disabilities into the job market, highlighting the professional role of the Human Resources Management in this process, the challenges and the demystification of prejudice and stigma, considering the expectations and perspectives of this public. This study will enable strategic plans to be drawn up in the organizational context so that these professionals can be properly included and integrated into the workplace. The methodology used was qualitative research of a descriptive nature, based on a bibliographical survey of scientific materials on the subject and a semi-structured interview with a student with intellectual disabilities. The results show that HR is responsible for putting into practice state measures in selection processes and the Quota Law in an integral way, implementing measures that promote equity and autonomy, as well as combating ableism.

¹ Graduando em Gestão em Recursos Humanos pela Fatec Dr Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: mariaeduardafausto81@gmail.com;

² Graduando em Gestão de Recursos Humanos pela Fatec Dr Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: gabriellystefany444@gmail.com;

³ Docente em Gestão de Recursos Humanos pela Fatec Dr Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: taciana.salles@fatec.sp.gov.br.

Keywords: *Diversity. Integration. Human Resources. Job market. Prejudice.*

1. Introdução

A Gestão de Recursos Humanos é uma área estratégica das empresas, com o objetivo de visar o bem-estar dos colaboradores e de todos os outros departamentos dentro da organização, buscando contribuir para um melhor ambiente de trabalho, mais diversos e inclusivos. Nessa perspectiva, a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho tem sido alvo de debate, na procura pelo rompimento dos paradigmas e preconceitos existentes em torno do assunto. Por conseguinte, a contratação de pessoas com deficiência intelectual é rara por variados fatores, porém, principalmente, devido à falta de informação por parte dos recrutadores. Nesse sentido, as empresas privadas, junto à área de Recursos Humanos, precisam implementar ações que propiciam o maior entendimento das especificidades do indivíduo com deficiência intelectual, para criar condições físicas, espaciais e subjetivas para que possa ser devidamente incorporado ao meio corporativo.

Nesse cenário, este estudo tem por finalidade abordar o ingresso de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, destacando o papel profissional da Gestão de Recursos Humanos nesse movimento, os desafios e a desmistificação de ações discriminatórias, considerando as expectativas e perspectivas desse público. Não obstante, faz-se necessário mencionar também os meios de acesso e acessibilidade em outras esferas, entre elas, o ensino básico, superior e ao sistema de saúde brasileiro, pertinentes ao recorte temático.

Trazer essa pauta em discussão é de suma importância, pois permite um aprofundamento das organizações públicas e privadas para melhor receber uma pessoa com deficiência intelectual, suas necessidades e anseios. Logo, pode-se traçar planos estratégicos no contexto organizacional para que o profissional em questão seja adequadamente incluído, viabilizando o exercício de sua atividade laborativa de modo compatível e respeitoso às suas demandas.

Para tanto, foi realizada pesquisa qualitativa de caráter descritivo, juntamente à pesquisa bibliográfica em livros e artigos científicos sobre o assunto, além de pesquisa de campo com um aluno do curso de Gestão da Produção Industrial com deficiência intelectual, por meio de entrevista semi-estruturada.

2. Referencial teórico: Histórico da inclusão e a legislação

Historicamente, as pessoas com deficiência intelectual foram destinadas às margens da sociedade por serem consideradas fora do padrão esperado. Apenas no século XX, a sociedade começa a pensar em aderir a uma abordagem inclusiva em relação às pessoas com deficiência, questionando a prática de tratá-las como inferiores sob uma perspectiva social e clínica, além de deixá-las excluídas da sociedade. Não somente foram alvos de discriminação, permanecem vivenciando a exclusão social e a negligência da figura do Estado. Essa extensa trajetória somou na construção de políticas e regimes econômicos que não contemplavam a participação e envolvimento dessa população como cidadãos economicamente ativos (Silva, 2020).

Entre as referências positivas que fortalecem o movimento está o evento dos Jogos Paralímpicos, especificamente, a edição de 2024, com maior atenção da mídia e das redes sociais ao redor do assunto. Não somente como exemplos de superação, mas sim de inclusão através dos esportes, junto aos de alta performance, demonstram o impacto positivo em seus contextos nos quais estão inseridos. O fomento ao setor esportivo conta com potenciais dignos de receber maiores aportes de financiamento e apoio, considerando a porcentagem da população brasileira que essa parcela da sociedade compõe. Em tempo, coloca-se as deliberações no sistema de ensino básico e superior para as adaptações no corpo docente, para atender às demandas dos alunos e suas famílias. Logicamente, a esfera educacional brasileira conta com sobrecarga de professores e o alto número de matrículas, somado aos fatores de evasão escolar e prejuízos na aprendizagem pós-pandemia. Por conseguinte, a fase adulta e a empregabilidade serão diretamente atingidas pelo processo educacional incompatível às especificidades a serem consideradas das crianças e adolescentes com deficiência.

Como resultado, apesar do reconhecimento dos direitos das PCDs na Constituição Federal de 1988 e no Estatuto da Pessoa com Deficiência, no caso do Brasil, essa população continua a conviver sob constantes entraves para acessar serviços e recursos básicos. Uma vez que a consolidação e o fortalecimento do sistema democrático são intrinsecamente ligados à busca incessante por condições de vida dignas, pressupor-se-ia a garantia da seguridade e autonomia de cada indivíduo. Todavia, as disparidades sociais presentes na sociedade brasileira constituem um obstáculo significativo, externalizados por visões deturpadas do senso comum, resultando na marginalização de grupos vulneráveis como as pessoas com deficiência, e na negação de seus direitos fundamentais (Gov.br, 2022).

Conseqüentemente, o capacitismo perdura nos discursos e debates, podendo este ser entendido como o preconceito contra pessoas com deficiência, que parte da perspectiva de que esses sujeitos não são capazes, contribuindo para a criação de desafios e obstáculos que restringem a plena participação das pessoas com deficiência em diversos domínios sociais, econômicos, políticos e culturais (Simonatto, s/d).

Em 1991, com a criação da Lei n. 8.213/91, a chamada Lei de Cotas, o Brasil tornou obrigatória a contratação de pessoas com deficiência (Brasil, 1991). O Artigo 93 desta Lei obriga as empresas que possuem de 100 até 200 empregados reservarem 2% de suas vagas para sujeitos com deficiência; de 201 a 500 reservarem 3%; de 501 a 1000 reservarem 4%; e de 1001 em diante reservarem 5% para sujeitos com deficiência. O governo realiza fiscalizações para que esta lei seja rigorosamente cumprida, mas, na maioria das vezes, a contratação de pessoas com deficiência acontece somente pela obrigatoriedade da lei.

Contudo, a rigorosidade no ato de fiscalizar e estudar a presença desses trabalhadores ocorre de modo insuficiente e superficial. Como resposta, toma-se como exemplo o Posto de Atendimento ao Trabalhador PCD (PAT), especificamente no município de Franca/SP, que possui a atribuição de acompanhar os empregados PCDs, a desenvoltura, a receptividade do meio, além de atuar na diminuição de rotatividade e evasão nas colocações cotistas (Silva, 2020).

Uma alternativa surge na política de transferência de renda para aqueles que possuem um grau de deficiência, seja física e/ou intelectual, em condição de vulnerabilidade socioeconômica e desproteção social, o BPC (Benefício de Prestação

Continuada). Trata-se de um benefício garantido pela Constituição de 1988, regulamentado pela Lei 8742/93, a Lei Orgânica de Assistência Social, que garante um salário-mínimo mensal para dois tipos de grupos, os idosos a partir de 65 anos e pessoas com deficiência sem idade mínima. Tal programa implica na comprovação do impedimento a longo prazo e a impossibilidade de sustento próprio, podendo contemplar qualquer faixa etária com deficiência, desde que o núcleo familiar comprove a condição de saúde e financeira (Cruz, 2024).

Junto ao BPC, atualmente, também como medida de incluir o indivíduo com DI, surge o auxílio-inclusão, para compor a política pública de proteção social, de modo a complementar a renda familiar ao propor que, na ocasião de contratação regular no regime CLT de uma pessoa com DI, ela permanece como beneficiária do BPC em 50% do valor. Porém, refém de uma parca divulgação, esse mecanismo

oferecido pela figura do Estado não contempla o público que possui capacidade laborativa e está enquadrado no nível de vulnerabilidade socioeconômica. Diante disso, tratando-se do meio corporativo, evidencia-se uma maior discriminação em relação à deficiência intelectual (DI) sobre sua eventual colocação profissional, no tocante ao rendimento e à produtividade.

De acordo com a pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 18,6 milhões de pessoas no Brasil são pessoas com algum tipo de deficiência, ou seja, 8,9% da população. Além disso, a taxa de participação na força de trabalho entre pessoas sem deficiência é de 66,4% já entre as pessoas com deficiência é de 29,2%, persistindo a desigualdade entre aqueles com nível superior, sendo de 54,7% de participação para pessoas com deficiência e 84,2% para as sem deficiência (Gomes, 2023).

Desde a aprovação da referida Lei de Cotas em 1991, que garante aos PCDs a inclusão no mercado de trabalho, as empresas tendem a colocar variados desafios ao inseri-los nesse meio, ou até encontrando brechas, por preferirem a contratação de pessoas com deficiência que não exijam tanto esforço ou adaptação, sendo assim, reforçando um estigma de que os PDI são entendidos como prejudiciais à produtividade, perdendo a oportunidade de se construir um ambiente com maior diversidade (Rodrigues, 2023).

Em 2015, a Lei 13.146, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), conhecida também como Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seu Art. 3º, define a pessoa com deficiência (PCD) como aquela que possui impedimento físico, intelectual, mental ou sensorial, permanente ou transitório, que possa limitar sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Para um melhor entendimento, a Deficiência Intelectual (DI) é relacionada ao funcionamento intelectual e cognitivo, podendo apresentar diferentes graus de severidade e afetar áreas como aprendizado, comunicação e adaptação social (Brasil, 2015). [06]

As diretrizes estabelecidas pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, ressaltam a importância do financiamento público em iniciativas que promovam a acessibilidade para pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, permitindo-lhes viver de forma independente e desfrutar plenamente de seus direitos como cidadãos (Brasil, 2015).

O direito ao trabalho é intrínseco à inclusão social de pessoas com deficiência, porém, barreiras físicas, comportamentais e sistêmicas, frequentemente limitam suas realidades. A falta de acessibilidade e a ausência de políticas inclusivas contribuem

para a exclusão das PCDs, limitam suas oportunidades e reforçam a desigualdade no ambiente profissional. Superar tais barreiras é primordial para garantir que as PCDs possam exercer seu direito ao trabalho. Segundo o artigo 34 da Lei nº 13.146 a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (Brasil, 2015).

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação (Brasil, 2015, s/p).

Criada com o propósito de assegurar a igualdade de oportunidades no exercício dos direitos e liberdades fundamentais para pessoas com deficiência, a referida Lei visa a inclusão social e a cidadania (Gov.br, 2022). Em suma, a LBI é uma lei ampla em várias áreas da vida, sendo um grande avanço para a igualdade e inclusão de oportunidades para os PCD's no Brasil, é fundamental para transformar a realidade dessas pessoas, por meio de ações que promovam uma cultura de inclusão.

Porém, a necessidade de acessibilidade implica na elaboração e atualização de normas técnicas que estabeleçam padrões de segurança mínimos. Isso evidencia a importância da formação de profissionais especializados na adaptação de espaços, produtos e serviços, para garantir que desde o início de cada projeto sejam considerados os recursos necessários para torná-los acessíveis, proporcionando autonomia e segurança com dignidade para todos os envolvidos.

É preciso entender que a priorização na distribuição das vagas vai muito além de evitar multas e penalidades, ao promover mais efetivamente a inserção dessas pessoas nos ambientes de trabalho, em cargos que possibilitem crescimento profissional, de modo que possam ter autonomia e autorrealização.

2.1. Recursos Humanos e a Inclusão da PCDI

A inclusão de pessoas com deficiência intelectual (PCDI) no mercado de trabalho é um direito fundamental e uma oportunidade de crescimento para todos. A área de Recursos Humanos (RH) tem um papel crucial nesse processo, atuando como um agente de transformação na construção de um ambiente de trabalho de fato inclusivo e acessível.

Para além da mera obediência à Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), o RH pode implementar medidas que promovam a igualdade de oportunidades, a autonomia e o desenvolvimento profissional de pessoas com DI.

A contratação inclusiva é o primeiro passo para garantir a participação efetiva das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho. O RH desempenha uma função importante na identificação de talentos, adaptação dos processos seletivos e criação de um ambiente propício para a integração desses profissionais. O processo de contratação para pessoas com Deficiência Intelectual é uma etapa que demanda sensibilidade e expertise, junto ao profundo entendimento das necessidades e potenciais particulares de cada indivíduo. A abordagem inclusiva durante o recrutamento e seleção é essencial para garantir uma oportunidade justa a essa parcela da classe trabalhadora. Para além da simples adaptação do ambiente físico, a integração e acolhimento desses profissionais requer uma abordagem personalizada, que leve em consideração suas aspirações e necessidades específicas (Noal, 2023).

Além disso, é importante oferecer suporte e acompanhamento adequado para garantir que esses colaboradores se sintam valorizados e capazes de praticar e aprimorar suas habilidades e competências. No que diz respeito ao desenvolvimento profissional, deve promover programas de capacitação e treinamento, que levem também em consideração as necessidades específicas das pessoas com deficiência intelectual. Esses programas devem ser acessíveis, inclusivos e personalizados, visando o crescimento e a realização desses colaboradores dentro da organização (Noal, 2023).

A retenção de talentos também é um aspecto em que a área de RH pode atuar de forma estratégica, criando um ambiente de trabalho acolhedor, promovendo a diversidade e equidade, oferecendo oportunidades de crescimento e desenvolvimento, e garantindo o respeito e a valorização de todos os colaboradores. Tais práticas são essenciais para reter talentos, sem ou com deficiência intelectual.

Ao adotar práticas inclusivas, sensíveis e acolhedoras, as empresas não somente cumprem seu papel social, mas colhem frutos da diversidade de talentos, perspectivas e experiências que esses colaboradores podem trazer. A verdadeira

transformação começa quando todos os indivíduos são valorizados, respeitados e incluídos em igualdade de condições, no mundo do trabalho (Maccali *et al.*, 2015).

No âmbito do desenvolvimento profissional, o RH pode oferecer planos de carreira personalizados, oportunidades acessíveis de capacitação e uma cultura de reconhecimento, que são indispensáveis para motivar o crescimento desses profissionais.

O acompanhamento constante do novo colaborador, com foco na identificação de dificuldades e implementação de ações corretivas, também é crucial para garantir sua integração efetiva na equipe. A utilização de feedback construtivo contribui significativamente para o aprimoramento do desempenho, elevando a autoestima e fomentando comportamentos mais adequados no ambiente de trabalho (Maccali *et al.*, 2015).

Além disso, é imperativo adotar uma postura respeitosa diante das diferenças e limitações das Pessoas com Deficiência (PCD), reconhecendo seu potencial e favorecendo sua autonomia no ambiente profissional. O papel do RH vai além da mera gestão administrativa, sendo fundamental na promoção de uma cultura organizacional

inclusiva e na garantia de oportunidades igualitárias para os PCDs, devendo estar atento a quaisquer situações discriminatórias que possam surgir durante a permanência desses colaboradores na organização (Silva, 2020).

Isso significa dizer que o RH deve preparar a equipe e os líderes para saberem lidar com a pessoa com deficiência, pois caso contrário todas as políticas e práticas do RH poderão ser em vão.

Logo, é fundamental que as empresas estejam comprometidas em promover a inclusão ativa e o respeito à diversidade, reconhecendo o valor intrínseco da contribuição desses profissionais. A atuação proativa do RH nesse sentido não apenas fortalece a equipe, mas também reforça os valores éticos e humanitários essenciais para uma sociedade mais justa e acolhedora (Silva, 2020).

2.2 Vantagens da contratação de profissionais com deficiência

A contratação de profissionais com deficiência é um tema de extrema relevância no contexto atual das organizações públicas e privadas. Dados fornecidos pela Secretaria do Trabalho e Ministério da Economia revelam uma disparidade preocupante entre a quantidade de pessoas com deficiência aptas para o mercado de trabalho e a efetiva inclusão desses indivíduos nas empresas. No Brasil, apenas

uma pequena parcela, equivalente a menos de 1% dos trabalhadores com algum tipo de deficiência, possuem carteira assinada (Gomes, 2023).

É fundamental desconstruir a ideia equivocada de que deficiência está diretamente ligada à ineficiência. Pelo contrário, indivíduos com deficiência demonstram plena capacidade de desempenhar funções dentro das organizações, contribuindo de maneira significativa para o crescimento e desenvolvimento das empresas. Ao optar pela contratação desses profissionais, as organizações não apenas enriquecem sua equipe com a opinião e o ponto de vista de pessoas diferentes, mas também promovem uma cultura empresarial mais diversificada.

Além da boa impressão na imagem da empresa perante a sociedade, a inclusão desses colaboradores estimula a formação de relacionamentos mais amplos e educativos, fomentando uma visão plural e abrangente dentro da organização. O processo seletivo também é aprimorado, exigindo dos profissionais de Recursos Humanos uma adaptação necessária para avaliar os candidatos com base em suas habilidades e competências, alinhando-as com as exigências da vaga disponível (Metadados, 2024).

Investir em acessibilidade quando se trata da contratação de profissionais com deficiência torna a empresa mais apta a receber e atender a todos os seus funcionários e/ou clientes da melhor forma possível. A legislação vigente reforça a importância dessas adaptações estruturais, impondo penalidades para aquelas que não cumprirem tais requisitos, podendo culminar em multas e processos prejudiciais à reputação corporativa.

Assim, resulta-se um aumento da produtividade e da qualidade do trabalho desenvolvido. A inclusão efetiva desses profissionais não apenas agrega valor à organização, mas também enriquece o ambiente laboral como um todo (Metadados, 2024). Dessa forma, é evidente que as vantagens da contratação de profissionais com deficiência vão muito além do cumprimento de cotas ou obrigações legais; trata-se de um recurso singular para as empresas fortalecerem sua cultura organizacional, promoverem a diversidade e inclusão, além de colherem os frutos de equipes mais engajadas, criativas e produtivas.

Outra vantagem está na importância das empresas investirem em ações alinhadas às práticas ESG (*Environmental, Social and Governance*) no âmbito social. Há urgência em promover mais caminhos e espaços inclusivos para pessoas com deficiência, empresas que entendem não apenas a importância da implementação das leis, mas também, a implementação de ações, projetos que promovam um ambiente inclusivo e diversificado, investindo em qualificação e programas de

contratação voltados para pessoas com deficiência (Bússola, 2023).

O referido autor aponta empresas como Alicerce e Atento, Seguros Unimed, Home Agent e Sanofi como exemplos de empresas que implementaram ações e investiram em qualificações e programas que facilitam e dão soluções para pessoas com deficiência serem inseridos no mercado de trabalho.

As empresas Alicerce Educação e Atento são parceiras que oferecem qualificações às pessoas com deficiência. Com essa ação, ampliou e desenvolveu uma base escolar dos alunos, proporcionando qualificações proporcionais e alternativas de trabalho. As aulas foram ministradas cinco vezes na semana e em 2022 foram 80 vagas ocupadas com 85% de frequência média (Bússola, 2023).

A Seguros Unimed, maior corporativa da saúde do mundo, conta com o programa de inclusão, em que as oportunidades são mapeadas e preenchidas por meio de processos seletivos feitos por parceiros como a Soma Diversidade que é especializada na inclusão de pessoas no mercado de trabalho e a Mais Diversidade, empresa de consultoria em diversidade e inclusão (Bússola, 2023).

A empresa Sanofi reúne um conjunto amplo de iniciativas voltadas à Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) e entende o quanto é necessário criar um ambiente inclusivo e cheio de oportunidades e o quanto isso fortalece um negócio (Bússola, 2023).

Com isso sua estratégia se apoia em três pilares: construção de lideranças e times que representam a diversidade da sociedade brasileira, criar ambientes de trabalho com segurança psicológica e uma cultura inclusiva e o engajamento com as comunidades de modo a gerar uma amplificação do impacto do que é feito com o principal foco em transformar a vida das pessoas.

Em termos da inclusão de pessoas com deficiência, a Sanofi possui um compromisso concreto que pretende ser alcançado até 2025, em que ambiciona ter 7% de profissionais com deficiência em seu quadro de colaboradores, trabalhando continuamente com contratações afirmativas, gerando um aumento de produtividade e qualidade de vida do colaborador.

2.3 Liderança inclusiva

Qualquer que seja a ação do RH, o envolvimento constante dos líderes é fundamental para que qualquer programa tenha sucesso. Nesse sentido, a liderança inclusiva é um modelo de gestão com o objetivo de promover locais de trabalho mais inclusivos, valorizando a autonomia e desenvolvimento dos colaboradores dentro da

organização. Para que seja eficaz, é crucial que os líderes estejam abertos a ouvir e compreender as demandas do colaborador com deficiência, dando suporte para que eles desempenhem suas funções de forma íntegra. Além disso, a equidade garante que todos os colaboradores tenham as mesmas chances de crescimento e desenvolvimento, independentemente de suas características individuais, criando um ambiente de trabalho onde todos se sintam seguros, valorizados e respeitados (Mattos, 2023).

Destaca-se o fato de que colaboradores que se sentem valorizados e incluídos são mais propensos a permanecer na empresa, aumentando a retenção de talentos. A diversidade de perspectivas também leva a decisões mais informadas e eficazes, melhorando a tomada de decisão. Empresas com uma cultura inclusiva também desfrutam de uma imagem mais positiva, sendo mais atraentes para talentos e clientes (Carvalho, 2018).

Para incentivar a liderança inclusiva dentro das organizações, algumas medidas podem ser tomadas. Oferecer treinamento para líderes sobre diversidade, equidade e inclusão pode ajudá-los a desenvolver as habilidades necessárias para criar um ambiente de trabalho acolhedor. Além disso, criar políticas que promovam a diversidade e equidade em todos os níveis da organização, bem como celebrar as diferenças entre os colaboradores e criar um ambiente onde todos se sintam à vontade para serem eles mesmos também são fundamentais. Por fim, os colaboradores devem se sentir à vontade para dar feedback aos líderes sobre como eles podem ser mais inclusivos (Carvalho, 2018).

3 Metodologia

O objetivo deste estudo foi abordar a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, destacando o papel da Gestão de Recursos Humanos nesse processo e os desafios dessa realidade, buscando uma abordagem que respeite as expectativas e compreenda os entraves desse público.

Nesse sentido foi realizada pesquisa qualitativa de caráter descritivo, juntamente à análise bibliográfica em livros e artigos científicos sobre o assunto, além de entrevista semi-estruturada, composta por 9 questões, com um aluno, com deficiência intelectual, do curso de Gestão da Produção Industrial da Fatec-Franca.

As questões estão apresentadas a seguir:

- 1- Após o trabalho da faculdade, o que você espera na busca de um emprego?
- 2- E o que é mais difícil para você fazer?

- 3- Você acredita que será fácil ou difícil conseguir o seu primeiro emprego?
- 4- O que você precisaria ter na empresa para que você pudesse exercer o seu trabalho?
- 5- Quais adaptações você acredita que seriam importantes para facilitar o seu trabalho?
- 6- Você acha que trabalharia melhor em grupo ou sozinho?
- 7- Você precisaria de algum apoio frequente?
- 8- O que faria você se sentir valorizado na empresa?
- 9- O que você acha que seria importante para que mais pessoas com deficiência intelectual tivessem oportunidade de trabalho?

Em relação às expectativas do entrevistado sobre a busca de um emprego, foi possível perceber que ele pensa em trabalhar na área em que está estudando (Gestão da Produção Industrial), tendo um sonho em específico de atuar em um restaurante localizado na cidade onde mora, mas está aberto a atuar como “*atendente e também na cozinha, no balcão, com dinheiro. Eu tenho um pouco de dificuldade com dinheiro, mas eu pretendo dar o meu melhor.*” Quando perguntado sobre o que tem maior dificuldade ele confirmou ser com o dinheiro e “*também a parte da informática e dos computadores*”. A entrevista revela um candidato com uma compreensão clara das próprias habilidades e limitações.

Posteriormente, perguntou-se sobre suas expectativas em relação à conquista do primeiro emprego e ele disse:

Isso é um pouco difícil, porque vai ser o meu primeiro emprego oficial, mas não sei se vai ser oficial mesmo. Então, vai ser um pouco difícil, mas eu vou conseguir e também vou tentar dar o meu melhor e conseguir. E quando eu comecei a estagiar aqui na faculdade, (...) foi dentro da biblioteca com a bibliotecária, que é ela quem me auxiliou.

Isso demonstra visão realista sobre as dificuldades e necessidades associadas ao seu primeiro emprego que envolve a adaptação ao trabalho e a importância de ter uma pessoa de apoio, o que vai de encontro com o que a literatura traz.

Sobre o que ele sente que precisa para exercer seu trabalho e sobre as adaptações necessárias, o entrevistado revela que o apoio das pessoas do trabalho e da família são essenciais. Além disso, menciona que precisará de “*treinamento, mais apoio e acesso*”. Ele também menciona que se sente melhor trabalhando em grupo e que o apoio deveria ser constante e não apenas quando entra na empresa.

Em ambientes de trabalho colaborativos, é possível obter ajuda mais rapidamente e aprender com os colegas, recebendo treinamento adequado nessas áreas para reduzir a insegurança e aumentar a confiança no desempenho das

tarefas.

Na sequência, perguntou-se sobre o que faz ele se sentir valorizado, e ele respondeu que *“Pra mim, valorizar na empresa é ter o aumento do salário, e o apoio do chefe, entre outros. E, no resultado, que tenha mais desenvolvimento”*. Nota-se que o reconhecimento que para ele o salário e o crescimento a partir dos seus resultados é algo que faz ele se sentir realizado. Isso revela a importância de uma abordagem inclusiva que define critérios justos para que esse profissional se sinta em desenvolvimento dentro da empresa.

Por fim, perguntou-se sobre o que é importante para que pessoas com deficiência intelectual tivesse oportunidade de trabalho e o entrevistado disse que a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho depende de *“apoio, reconhecimento, valorização e ajuda”*, indicando que o entrevistado valoriza um ambiente de trabalho que recebe e recompensa de forma justa pelo seu esforço.

Considerações finais

Enfatizamos neste trabalho a importância da Gestão de Recursos Humanos, e o seu papel na inclusão de pessoas com deficiência intelectual no âmbito organizacional, em que leis e estratégias organizacionais se tornam indispensáveis para enfrentar preconceitos e estigmas em torno do tema. Apesar da amostragem ter sido feita sob somente uma entrevista, a reflexão é justamente para considerar a importância do curso de Gestão em Recursos Humanos em perceber e dar voz a um aluno dentro da mesma instituição de ensino e sinalizar o quão potencializada pode ser essa presença.

A partir do levantamento bibliográfico, observamos que a luta pela igualdade na carreira profissional e pela acessibilidade, ainda é uma realidade enfrentada por esse público, mesmo com a aprovação de leis que asseguram medidas intervencionistas nesse cenário. Logo, a presença institucional, juntamente do RH, implica na implementação de critérios, protocolos e estratégias que facilitem a inserção de pessoas com deficiência, seja ela de qualquer natureza, visando diminuir as lacunas e insuficiências, permeadas por discriminações e pré-julgamentos. Tal parecer é também pontuado na pesquisa realizada por Aoki *et. al* (2018), ao colocar que a relevância do trabalho no processo de inclusão social é indiscutível, assim como a presença de diversas normas jurídicas que garantem aos indivíduos com deficiência o direito ao emprego. No entanto, persiste um abismo entre o que é assegurado por lei e a realidade vivida, um fenômeno que se perpetua nesse

contexto, e em áreas como saúde e educação.

A inclusão de Pessoas com Deficiência Intelectual é um desafio que demanda a associação de empenhos da sociedade, das empresas e do Estado. Apesar dos avanços recentes, ainda persistem os obstáculos a serem superados para garantir a plena inclusão no ambiente organizacional. Este, por sua vez, aprofundado e estudado por Chura e Gonçalves (2023), posicionam as barreiras desse cenário, pontuando que

os aspectos citados revelam que as empresas não estão preparadas ou ainda precisam desenvolver aspectos para a recepção das PcD. É necessário entender, sensibilizar e melhorar a preparação oferecida aos trabalhadores que apresentam alguma deficiência e aos demais que irão acolher e trabalhar com as PcD. Como práticas ideais de inclusão, os psicólogos relatam a necessidade de mudanças dentro das empresas, em relação à estrutura física, à atuação dos gestores e à aceitação dos colegas. Há a necessidade de aproximar os envolvidos no processo de inclusão - PcD, gestores, colegas, família, dentre outros - com a finalidade de discutir as concepções e ações. (Chura e Gonçalves, -, 11, 2023)

O estudo de caso permitiu perceber para a pessoa com deficiência, sentir-se crescendo, aprendendo e sendo útil é algo fundamental e que eles precisam sim de apoio antes, durante e depois da sua contratação, pois tem clareza das suas limitações e sabe que sozinho é mais difícil. Isso revela a importância de uma área de RH que busque a implementação de políticas públicas e estratégias eficazes que construam ambientes mais inclusivos e acessíveis, proporcionando oportunidades de trabalho e permitindo que essas pessoas contribuam significativamente para o desenvolvimento da sociedade. Assim, faz-se imprescindível que a iniciativa seja continuada em coletivo para promover uma sociedade mais justa e equitativa, na qual a diversidade seja valorizada no meio corporativo. Sob o olhar de Lima *et. al* (2013), na tratativa do sentido e significado do trabalho,

as experiências advindas da inserção da PcD no ambiente do trabalho propiciam o aprendizado, seja pelo treinamento de habilidades para desempenho na tarefa, seja pela observação do trabalho de outras pessoas. O cumprimento de regras, normas e metas estipuladas pela empresa para todos os funcionários faz com que a PcD exerça um papel profissional e tenha um comportamento coerente com o que é estabelecido pela empresa no processo de socialização. Essas aprendizagens são internalizadas pelo sujeito e passam a integrar um conjunto de competências que o tornam mais apto até para outros trabalhos, gerando novas e melhores possibilidades de emprego. (Lima *et. al*, p. 63, 2013)

Cabe destacar que este estudo tem por limitação o fato de ter coletado a opinião de apenas uma pessoa, o que restringe a generalização dos dados obtidos com a pesquisa. Assim, sugere-se que mais pessoas sejam entrevistadas e que a visão daqueles que estão empregados também possa ser analisada visando

compreender se o apoio e as oportunidades de crescimento são oferecidos nas empresas e se isso realmente os fazem se sentir realizados e incluídos ou se outros fatores são importantes.

Referências

AOKI, M. et al.. Pessoas com Deficiência e a Construção de Estratégias Comunitárias para Promover a Participação no Mundo do Trabalho. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 24, n. 4, p. 517–534, out. 2018. Acesso em: 26 nov. 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-65382418000500004>.

BRASIL, Lei no. 8.213, de 24 julho de 1991. **Casa Civil**. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 22 fev. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 18545, 8 dez. 1993. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8742.htm>. Acesso em: 15 set. 2024.

BRASIL, Lei No. 13.146, de 6 de julho de 2015. **Secretaria Geral**. 2015. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 14 mar. 2024.

BÚSSOLA. Conheça empresas vêm empregando pessoas com deficiência como estratégia. **Exame**. 2023. Disponível em: <<https://exame.com/bussola/conheca-empresas-vem-empregando-pessoas-com-deficiencia-como-estrategia/>>. Acesso em: 27 mar. 2024.

CARVALHO, Sara, I. C. **Diversidade, Engagement e liderança inclusiva: a percepção de inclusão dos colaboradores de uma empresa de telecomunicações**. Dissertação de Mestrado. 2018. Disponível em: <<https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/16586/1/DM-SICC-2018.pdf>>. Acesso em: 11 ago. 2024.

CHURA, A. E. P.; GONÇALVES, J.. Percepções de Psicólogos Organizacionais Sobre Inclusão de Pessoas com Deficiência em Empresas. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 43, p. e250490, 2023. Acesso em: 26 nov. 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003250490>.

CRUZ, Leonardo. Entenda tudo sobre o BPC LOAS: o que é, quem tem direito e como receber o valor desse benefício. **Creditas Exponencial**. 2024. Disponível em: <[https://www.creditas.com/exponencial/entenda-tudo-sobre-o-bpc-loas-o-que-e-quem-tem-direito-e-como-receber-o-valor-desse-beneficio/?utm_campaign=\[ar\]\[performance max\]\[conversao\]&utm_source=google&utm_medium=cpc](https://www.creditas.com/exponencial/entenda-tudo-sobre-o-bpc-loas-o-que-e-quem-tem-direito-e-como-receber-o-valor-desse-beneficio/?utm_campaign=[ar][performance max][conversao]&utm_source=google&utm_medium=cpc)>. Acesso em 30 abr. 2024.

GOMES, Irene. Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda. **IBGE**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia>>

noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>. Acesso em: 25 fev. 2024.

GOV.BR, Avanço para mais de 45 milhões de pessoas com deficiência marcam os seis anos da Lei Brasileira de Inclusão. **Ministério dos Direitos Humanos**. 2022. **Senado**. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2021/julho/avancos-para-mais-de-45-milhoes-de-pessoa-com-deficiencia-marcam-os-seis-anos-da-lei-brasileira-de-inclusao>>. Acesso em: 08 mar. 2024.

LIMA, M. P. DE . et al.. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, n. 2, p. 42–68, mar. 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1678-69712013000200003>. Acesso em: 26 nov. 2024.

MACCALI, Nicole; KUABARA, Paula, S. S.; TAKAHASHI, Adriana. R. W.; ROGLIO, Karina, de D.; BOEHS, Samantha, de T. M. As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **RAM Revista de Administração Mackenzie**. 2015. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n2p157-187>>. Acesso em: 15 mar. 2024.

MATTOS, L. M. Liderança inclusiva: conheça os benefícios de promover a diversidade no ambiente de trabalho. **Alura para Empresas**. 2023. Disponível em: <<https://www.alura.com.br/empresas/artigos/lideranca-inclusiva>>. Acesso em 03 mar. 2024.

METADADOS. 9 motivos para a contratação de pessoas com deficiência. Blog do RH; **Metadados RH em Sintonia**. 2024. Disponível em: <<https://www.metadados.com.br/blog/9-motivos-para-a-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 27 fev. 2024.

NOAL, Flávia. PCD: como e por que contratar pessoas com deficiência. Blog do RH; **Metadados RH em Sintonia**. 2024. Disponível em: <<https://www.metadados.com.br/blog/como-contratar-pcd-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 09 abr. 2024.

RODRIGUES, A. N. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Estadual de Goiás, Anápolis, 2015. Disponível em: <[https://repositorio.ueg.br/jspui/bitstream/riueg/4025/2/TCC_Alisson Rodrigues.pdf](https://repositorio.ueg.br/jspui/bitstream/riueg/4025/2/TCC_Alisson%20Rodrigues.pdf)>. Disponível em: <[https://repositorio.ueg.br/jspui/bitstream/riueg/4025/2/TCC_Alisson Rodrigues.pdf](https://repositorio.ueg.br/jspui/bitstream/riueg/4025/2/TCC_Alisson%20Rodrigues.pdf)>. Acesso em: 15 set. 2024.

SILVA, Luis, H. da. Deficiência intelectual no mercado de trabalho: inclusão e estigma. **Revista Unesp**. 2020. Disponível em: <https://unisp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20201222112729.pdf>. Acesso em: 19 mar. de 2024.

SIMONATTO, Helena. PcDs no Mercado de Trabalho e as barreiras persistentes do

Capacitismo. **Click Inclusão.** S/d. Disponível em:
<<https://www.clickinclusao.com/pcds-no-mercado-de-trabalho-e-as-barreiras-persistentes-do-capacitismo/>>. Acesso em: 29 abr. 2024.