

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS

Curso de Administração

Laura Ferrari Vilas Boas

**INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS: UM ESTUDO
BIBLIOMÉTRICO**

UBERLÂNDIA
2021

LAURA FERRARI VILAS BOAS

**INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS: UM ESTUDO
BIBLIOMÉTRICO**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Administração, da Universidade Federal de Uberlândia, como exigência parcial para a obtenção do título de Bacharel.

Orientadora: Prof^a. Dra. Renata Rodrigues Daher Paulo

UBERLÂNDIA
2021

LAURA FERRARI VILAS BOAS

**INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS: UM ESTUDO
BIBLIOMÉTRICO**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Administração, da Universidade Federal de Uberlândia, como exigência parcial para a obtenção do título de Bacharel.

Uberlândia, 27 de outubro de 2021.

Banca Examinadora

Profa. Renata Rodrigues Daher Paulo

Profa. Dra. Verônica Angélica Freitas de Paula

Prof. Dr. Rodrigo Miranda

Ninguém é igual a ninguém. Todo ser humano é um estranho ímpar.

(Carlos Drummond de Andrade)

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os que contribuíram para que eu pudesse concluir este curso e, nesse todo, eu incluo com carinho: meus parentes, professores, orientadores e amigos que me acompanharam nessa jornada tão importante em minha vida.

RESUMO

O objetivo deste estudo foi identificar e analisar como vem sendo elaborados e publicados trabalhos acadêmicos nos últimos quinze anos, sobre o tema inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. Para tanto realizou-se um estudo bibliométrico com 74 artigos acadêmicos que abordaram este tema. A análise bibliométrica envolveu: ano de publicação, periódico, título, autores, instituição de ensino, objetivo, palavras-chave, tema, citações, abordagem, tipo de pesquisa, objetivos (exploratória, descritiva ou explicativa), procedimentos técnicos, etc. O estudo bibliométrico permitiu concluir que poucos autores reforçaram suas pesquisas sobre a temática para o aprofundamento nessa questão. A maioria dos autores publicou somente um artigo nessa abordagem. No entanto, todos os estudos que foram parte do referencial teórico e os que foram selecionados para o estudo bibliométrico, tiveram o objetivo central de defender a ideia de que a inserção de pessoas com deficiências deve ser um tema trabalhado para que se alcance um resultado positivo no mundo social e econômico. A maior parte dos artigos defendeu que o comprometimento e a satisfação das Pessoas com Deficiência estão associados com os aspectos organizacionais e não com o tipo de deficiência ou dificuldade que o indivíduo possui para se inserir no mercado de trabalho, pressupondo-se neste sentido que deve haver maior empenho para a admissão dessas pessoas no mundo laboral, explorando o potencial que cada uma possui.

Palavras-Chave: Inclusão. Inserção no mercado de trabalho de Pessoas com Deficiência. Responsabilidade Social.

ABSTRACT

The aim of this study was to identify and analyze how academic works have been prepared and published in the last fifteen years, on the theme of inclusion of people with disabilities in the Brazilian labor market. Therefore, a bibliometric study of academic works that addressed this topic was carried out, which investigated 74 articles. The bibliometric analysis involved: year of publication, journal, title, authors, educational institution, objective, keywords, theme, citations, approach, type of research, objectives (exploratory, descriptive or explanatory), technical procedures, etc. The bibliometric study allowed us to conclude that few authors reinforced their research on the subject to go deeper into this issue. Most authors published only one article in this approach. However, all the studies that were part of the theoretical framework and those selected for the bibliometric study had the main objective of defending the idea that the inclusion of people with disabilities should be a worked topic in order to achieve a positive result in the social and economic world. Most articles defended that the commitment and satisfaction of People with Disabilities are associated with organizational aspects and not with the type of disability or difficulty that the individual has to enter the labor market, assuming in this sense that it should there should be greater commitment to the admission of these people into the working world, exploring the potential that each one has.

Keywords: Inclusion. Insertion in the labor market of People with Disabilities. Social responsibility.

LISTA DE GRÁFICOS E TABELAS

Quadro 01. Desafio da contratação das Pessoas com Deficiência.....	14
Quadro 02. Mecanismos de acessibilidade conforme a ABNT/NBR 9050.....	17
Quadro 03. Percentuais das cotas para Pessoas com Deficiência (Lei 8.213/91)....	19
Tabela 01. Palavras-Chave pesquisadas no Periódico Capes.....	22
Gráfico 01. Produção x Autor(a).....	22
Gráfico 02. Número de publicações por ano.....	23
Gráfico 03. Quantidade de trabalhos publicados por Instituição.....	24
Figura 01. Frequência das palavras-chave.....	25

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ANPAD	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
EnANPAD	Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IES	Instituição de Ensino Superior
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
PCD	Pessoa com Deficiência
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RH	Recursos Humanos
UNESP	Universidade Estadual Paulista
UFPR	Universidade Federal do Paraná
UFSJ	Universidade Federal de São João Del-Rei

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	14
2.1 Inclusão das Pessoas com Deficiência nas organizações.....	14
2.2 Responsabilidade social quanto à inserção das Pessoas com Deficiência em empresas.....	16
2.3 A inclusão e suas implicações no mercado de trabalho.....	17
2.4 Promoção da Lei de Cotas e da inclusão produtiva das Pessoas com Deficiência.....	19
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	21
4 APRESENTAÇÃO e DISCUSÃO DOS RESULTADOS.....	23
5 CONCLUSÃO.....	27
REFERÊNCIAS.....	30

1 INTRODUÇÃO

O trabalho tem importante repercussão na vida de todos os indivíduos, sendo considerado como fator fundamental para a construção do equilíbrio psíquico e da interação social. No trabalho, o homem expressa sua individualidade, suas capacidades intelectuais, habilidades, sentimentos e ideologias. É por meio dessa atividade que o sujeito tem a oportunidade de fazer uma obra, de existir, de ter uma identidade (LIMA *et. al.*, 2013).

No entanto, é observado que há pessoas que possuem dificuldades para se inserirem no mercado de trabalho competitivo e concorrido, como é o caso das pessoas com algum tipo de deficiência (LORENZO; SILVA, 2017). Esse fato se justifica devido a uma realidade, muitas vezes adversa, perpassada por dificuldades contextuais que muitas vezes fazem parte da realidade da Pessoa com Deficiência, tais como: falta de escolaridade; falta de preparação profissional e social; dificuldades de preparo profissional associado ao conhecimento das legislações referentes às políticas de ações afirmativas, entre outros fatores (COUTINHO *et. al.*, 2017).

A Pessoa com Deficiência (PcD) é garantida pela Constituição Federal de 1988 em seus direitos individuais de cidadania, ao criar bases para que o Ministério Público, por via das ações civis públicas e das medidas de proteção, atuasse defendendo os interesses das PcD em questões fundamentais, como saúde, acessibilidade, educação, trabalho, lazer e cultura. Na Legislação brasileira, as PcD já são asseguradas por muitos direitos, como as Leis de Cotas, - LEI n° 8.213/2021 (BRASIL, PCD, 2021), e de Acessibilidade - LEI n° 10.098//2000 (BRASIL, 2000).

Considerando estes aspectos, as políticas públicas têm dado especial atenção às propostas que buscam promover a participação e inclusão dos indivíduos com deficiência no mercado de trabalho. O fato de existirem leis que promovam a acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência não significa que a população brasileira reconhece a importância da inclusão desses sujeitos no mercado de trabalho, muito menos se tal inclusão vem ocorrendo (BODART *et. al.*, 2015).

A abordagem desse tema é importante no âmbito social e econômico. No âmbito econômico, a inclusão de trabalhadores com alguma deficiência representa um desafio para empresas e empresários, cumprindo determinações legais

estabelecidas pela Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91, Brasil, 1991, BRASIL, PCD, 2021).

Ademais, a inclusão reduz o número de desempregos e favorece a economia. Porém, um dos aspectos mais relevantes é promover impacto social na vida dessas pessoas, comprovando que é possível atuar em uma organização e desempenhar seu direito e cidadania, além de conquistar autonomia e participar da sociedade com a dignidade de saber-se útil como qualquer cidadão dito normal (ASID, 2019).

Para a classe empresarial, é relevante criar um clima interno na organização sem sombra de preconceitos diante da diversidade, buscando conhecer a necessidade do outro e criar um perfil de respeito e responsabilidade social do mercado em que se insere. A cada dia esta inserção vem sendo mais acessível às pessoas com deficiência, com oportunidades de buscar formação profissional adequada auxiliadas pelas próprias empresas nas quais atuam em diversas funções (MIRANDA; CARVALHO, 2016; ASID, 2019).

Mas, e quanto ao meio acadêmico? A inclusão das PcD no mercado de trabalho desperta interesse na produção de conhecimento? A literatura oferece contextos que esclarecem como vem acontecendo a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

Nesta perspectiva, o objetivo deste estudo é identificar e analisar como vem sendo explorados e publicados trabalhos acadêmicos nos últimos quinze anos, sobre o tema inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.

O presente trabalho apresenta um estudo desenvolvido pelo método bibliométrico, uma técnica quantitativa e estatística apresentada no capítulo destinado à Metodologia, com a finalidade de verificar como vem sendo desenvolvidos trabalhos sobre este tema.

O texto foi organizado em cinco partes. A primeira parte apresenta a Introdução, com a problematização e o objetivo do trabalho. O Referencial Teórico é apresentado no segundo capítulo abordando a inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho, as dificuldades encontradas e o comportamento organizacional para essa inclusão. Em seguida, na terceira parte, estão expostos os elementos metodológicos usados na pesquisa, com apresentação de trabalhos desenvolvidos e publicados envolvendo o tema proposto. A quarta parte aborda a análise e a discussão dos resultados. O trabalho é concluído com as

considerações finais, que trazem limitações da pesquisa e as recomendações para estudos futuros.

REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Inclusão de Pessoas com Deficiência nas organizações

Para as Pessoas com Deficiência, o significado de trabalho vai além do critério econômico. A atividade é compreendida como uma característica também subjetiva, que envolve aspectos como autorrealização, independência, autonomia, prazer, sensação de aceitação e possibilidade de conviver com outras pessoas. O trabalho configura-se como uma fonte de satisfação do ser humano e representa, antes de tudo, a sua “humanização”. Porém, o fato de essas pessoas estarem contratadas pelas organizações não significa, necessariamente, que existe uma igualdade efetiva de oportunidades (BEZERRA; VIEIRA, 2012).

De acordo com o censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), no Brasil, há aproximadamente 45,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência. Os resultados apresentados em um outro estudo, feito pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), indicam que o Brasil tinha, em 2010, 44.068.355 vínculos empregatícios formais, com 306.013 PcD no mercado de trabalho, o que corresponde a 0,70% do total de vínculos como mostra o Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL/MTE, 2010). Nesse sentido, pode-se observar que as PCD’S enfrentam muitas dificuldades para ingressarem e para se manterem e crescerem no mercado de trabalho (VITOR; FREITAS, 2012).

No mundo laboral, a experiência da desigualdade pela deficiência diz respeito às formas de como os gestores veem a deficiência, a adequação das condições e práticas de trabalho por parte das empresas e a necessidade de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência inseridas no mercado. Dessa forma, as práticas de gestão de pessoas possuem fundamental importância para que haja a adaptação do trabalhador com deficiência e se, de fato, querem uma real inclusão dessas pessoas nas organizações. (BEZERRA; VIEIRA, 2012).

O Quadro 1 apresenta os desafios que representam a contratação de pessoas com deficiências em empresas.

DESAFIOS DA CONTRATAÇÃO DAS PcDs	
1	Falta de acessibilidade, banco de currículos confiável e verba para contratar uma consultoria
2	Dificuldade em estabelecer vagas exclusivas para pessoas com deficiência
3	Baixa atratividade em função da qualidade ruim das vagas para as PcDs
4	Resistência dos gestores
5	Pouco apoio da liderança para as contratações

Quadro 01: Desafios da contratação das Pessoas com Deficiência.

Fonte: Elaboração da autora baseada na pesquisa.

Devido à falta de experiência e de conhecimento dos gestores e do departamento de RH, percebe-se que há a necessidade de treinamento dessas pessoas para as atividades para as quais foram contratadas. Dessa forma, a eficácia da inclusão desses profissionais na empresa depende do compromisso firme da direção com esse processo, de forma que a oposição sobre as manifestações preconceituosas, o acompanhamento, a adaptação e o respeito com os novos colaboradores expressam a determinação em que a empresa, como um todo, envolva-se na responsabilidade social de inclusão (SOUZA *et. al.*, 2017).

As empresas ainda encontram dificuldades sobre como proceder e quais medidas serão adotadas para que haja a inclusão efetiva, de modo que os ganhos com o investimento despendido no programa de inclusão sejam satisfatórios. É preciso ainda considerar que as competências e habilidades desenvolvidas pela PcD não podem ser vistas como uma tentativa de tornar a organização mais homogênea e sim entender que essas capacidades são um mecanismo em que as pessoas possam conservar suas dimensões no que diz respeito à comunicação, tomada de decisões e trabalhos em grupo (MACCALI *et. al.*, 2015).

Portanto, a inserção das Pessoas com Deficiência nas organizações não se limita às práticas simples de recrutamento e seleção. A inclusão requer planejamento para um programa que percorre todos os processos de Gestão de Pessoas, propiciando a orientação estratégica horizontal entre eles e vertical com as metas da organização, fazendo-se necessário que o RH, com o apoio de líderes e outras áreas da empresa, passe a atuar no processo. Ao inserir o PcD dentro da organização, deve-se lembrar sempre de que ele não será um problema e sim uma maneira que a empresa terá para buscar transformações e adaptações benéficas (FIALHO *et. al.*, 2017).

Para o treinamento de Pessoas com Deficiência, pode-se considerar que a comunicação interpessoal e de mídia, como a utilização de vídeo, tornam-se modelos efetivos que criam atitudes mais positivas em relação às Pessoas com

Deficiência. Uma outra forma de garantir à PcD acessibilidade ao emprego, inserção profissional e social, é o empreendedorismo. Embora existam problemas culturais e comportamentais no que tange ao empreendedor deficiente, isto pode ser uma alternativa transformadora para que Pessoas com Deficiência tenham a possibilidade de superar suas limitações e de se inserirem no mercado de trabalho como protagonistas de seus próprios destinos (RAMOS; KRAKAUER, 2018).

Quando a Pessoa com Deficiência é incluída no ambiente de trabalho, a empresa amplia seus olhares no que diz respeito à forma de gestão, haja vista que passará por constante aprendizagem, melhorias estruturais e investimentos em capacitações dos gestores e dos demais colaboradores, a fim de receber, de forma satisfatória, essa Pessoa com Deficiência. Assim, a contratação de PcD é uma vantagem mútua, pois há o sentimento de responsabilidade dos empresários em adotar um comportamento ético, e contribuir para o desenvolvimento da Pessoa com Deficiência (FIALHO *et. al.*, 2017).

2.2 Responsabilidade social quanto à inserção de Pessoas com Deficiência em empresas.

A responsabilidade social é um modo de conduzir os negócios da organização de tal maneira que a torna parceira e corresponsável pelo processo de socialização. Desse modo, o desenvolvimento de ações como serviços ao público e à comunidade, assistência médica e educacional, desenvolvimento e renovação urbana, cultural, artística e recreacional, são uma forma de minimizar as barreiras sociais e proporcionar às PcD maior integração física, bem como a dissolução do preconceito e da discriminação no contexto social (CARVALHO-FREITAS *et. al.*, 2010).

Na análise das relações que constituem o sujeito, entende-se que

[...] a constituição do sujeito como “um processo que não só assegura a sua subordinação às relações de poder, mas também produz os meios através dos quais ele se transforma numa entidade autoconsciente e num agente”, somos capazes de pensar a agência como “uma capacidade para a ação criada e propiciada por relações concretas de subordinação historicamente configuradas” (AYDOS, 2016, p.331).

Nesta análise, é importante atentar-se para as realidades locais resultantes da forma de autonomia das pessoas e as políticas públicas como criadoras de sujeitos e relações sociais. Para isso, é preciso entender como o indivíduo vive com as categorias a ele atribuídas e como é capaz de agir sobre elas, a partir delas e na interação com os diversos grupos com quem se relaciona.

Sob o ponto de vista constitucional, conceder relações de igualdade entre os cidadãos é primordial para o processo democrático, devido aos fatores econômicos e socioculturais da sociedade, que ainda sofre com as diferenciações entre os cidadãos. Assim, a dignidade da pessoa humana necessita de uma efetiva proteção do trabalho humano, que deve ser concebido em condições de igualdade em uma sociedade inclusiva, com base na isonomia legislativa para oportunizar condições de atuar no contexto social e no respeito às diferenças no mercado de trabalho (COSTA; OLIVEIRA, 2017).

Nas empresas, a prática da responsabilidade social requer uma conscientização por parte dos empregadores e empregados, pois, para a empresa se tornar socialmente responsável, é necessário quebrar os preconceitos e promover a igualdade. É no mercado de trabalho que os indivíduos promovem interações sociais e criam condições para que possam desenvolver seus potenciais (COSTA; OLIVEIRA, 2017).

2.3 A inclusão e suas implicações no mercado de trabalho

A luta contra a discriminação e marginalização das PcD faz com que os jovens com deficiência definam projetos de futuro menos ambiciosos ao se depararem com as restrições de ingresso no mercado de trabalho. As limitações desses indivíduos somam-se às barreiras arquitetônicas e atitudinais, além da inaplicabilidade da equidade, ou seja, não há equiparação de oportunidades entre pessoas com e sem deficiências (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011).

Neste sentido, o processo de inclusão implica em aprender a lidar com a heterogeneidade e desconsiderar as ideias errôneas sobre a deficiência. Nas organizações, significa abrir mão dos mecanismos de defesa, descartar preconceitos, estereótipos e estigmas em relação à deficiência. É criar condições para que os indivíduos com deficiência possam ter desenvolvimento profissional e progressão na carreira (SERRANO; BRUNSTEIN, 2011).

Assim, a dinâmica capitalista, acompanhada pela fragilidade social existente na sociedade brasileira, faz com que as pessoas com deficiência tenham chances cada vez menores de inserção no setor produtivo. Desse modo, percebe-se que o Brasil está longe de ter uma situação de “trabalho decente”, onde o indivíduo possua boas condições de ocupação, com um padrão significativo de remuneração, o que vale tanto para as pessoas com deficiência como para os trabalhadores em geral (GARCIA, 2014).

Miranda e Carvalho (2016, p.188) reforçam essa assertiva sobre a inclusão de PcD no mercado de trabalho e sua caracterização como um fenômeno complexo e heterogêneo,

[...] do qual participam variáveis conflitantes, que resultam, em parte, das contradições do sistema capitalista e, em outras, da complexidade inerente aos seres humanos e aos sistemas sociais por eles estruturados, os obstáculos encontrados pelos deficientes para ingressar em organizações produtivas, ou para nelas se desenvolver, encontram-se as atitudes contraditórias perpetradas pelas próprias organizações: embora as políticas de gestão de pessoas possam levar em conta a diversidade dos trabalhadores com deficiências em seus aspectos objetivos e subjetivos, a adequação.

Entende-se que a inclusão tem importância social, cultural, política e econômica, visto que a sociedade tem seus pilares sustentados pelo trabalho. Nesta lógica, a acessibilidade é um fator fundamental a ser considerado pelas empresas, uma vez que a locomoção de qualquer pessoa nos diversos ambientes, é fundamental para que não haja nenhum obstáculo físico no meio de trabalho (MONTEIRO *et. al.* 2011).

O Quadro 02 apresenta algumas especificações para a promoção de acessibilidade, regulamentados pela Associação Brasileira de Normas e Técnicas (ABNT/NBR 9050).

Deficiência Física	Deficiência Visual	Deficiência Auditiva
Trajetos sem obstáculos	Signos em braille nos botões de elevador	Acoplar sinais luminosos e escritos aos sonoros
Portas com largura mínima de 80cm	Acoplar sinais sonoros aos iluminosos	Implantar sistema intranet de comunicação.
Portões laterais em locais com catracas	Implantar softwares com sistemas de voz nos computadores	Utilizar pagers e celulares para envio de mensagens escritas

Quadro 02: Mecanismos de acessibilidade conforme a ABNT/NBR 9050.

Fonte: Elaboração da autora baseada nos dados da pesquisa.

Miranda e Carvalho (2016, p.196) ainda reforçam a tese de que, nesse sentido, alguns problemas sobre este tema deveriam ser apontados em organizações brasileiras para que haja uma percepção da gestão baseada no respeito às diferenças, criando estruturas de uma cultura “que vislumbre a pessoa com deficiência não a partir de suas limitações, mas como um indivíduo dotado de diferentes potencialidades.”

2.4 Promoção da Lei de Cotas e da inclusão produtiva das Pessoas com Deficiência

Em relação ao mercado de trabalho brasileiro, o acesso da pessoa com deficiência é garantido através da Lei 8.213, de 24 de Julho de 1991, denominada Lei de Cotas. Nesse sentido, reconhece-se que, muitas vezes, os profissionais são inseridos nas empresas apenas para cumprir a legislação, uma vez que a inserção o PcD no mercado de trabalho torna a imagem da empresa valorizada diante dos próprios colaboradores, fornecedores e dos clientes (ARAÚJO; CASTRO, 2013).

Apesar de a Constituição de 1988 determinar a proibição de “[...] qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (Art. 7º, inciso XXXI da CF de 1988), é possível observar que há o descumprimento desse princípio a partir do momento em que empresas utilizam várias estratégias defensivas frente à aplicação da Lei de Cotas. Tais estratégias alegam que peculiaridades dos ramos de atividade não são compatíveis com as Pessoas com Deficiência ou que as atividades são caracterizadas por elevado grau de periculosidade, o que tornaria inviável a utilização dessa força de trabalho (SOUZA *et. al.*, 2017).

O Quadro 03 apresenta os percentuais das cotas para as Pessoas com Deficiência que estão inseridas no mercado de trabalho brasileiro. Nas empresas com 100 ou mais funcionários, 2% a 5% de suas vagas devem ser destinadas para Pessoas com Deficiência.

Número de Funcionários	Percentual da cota
De 100 a 200	2%
De 201 a 500	3%
De 501 a 1.000	4%
De 1.001 em diante	5%

Quadro 03: Percentuais das cotas para pessoas com deficiência (Lei 8.213/91).

Fonte: Elaboração da autora baseada nos dados da pesquisa.

A própria Constituição de 1988 forneceu à Pessoa com Deficiência uma vasta legislação acerca dos direitos e garantias. Nesse sentido, ações afirmativas são citadas (artigo 7º, XXXI), como preconizar a “[...] proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.” (BRASIL, 1998, p. 15).

A partir do momento em que a legislação brasileira estabelece inúmeros direitos, isso gera, evidentemente, um grande número de obrigações que, se não são obedecidas, inviabilizam os direitos da Pessoa com Deficiência. Pela lei, logradouros, edifícios e transportes públicos devem ser adaptados principalmente no que diz respeito às oportunidades de trabalho. Além disso, a preparação do candidato, o esclarecimento dos gestores e o ajuste da comunidade são mudanças necessárias para que a PcD tenha garantia de acesso ao mercado laboral (TIMM, 2010).

Dessa forma, no Brasil, a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE) instituiu a tutela jurisdicional de interesses desses indivíduos com o objetivo de integrá-los na sociedade e no mercado de trabalho (BRASIL, 1988). Porém, a possibilidade de inserção no setor produtivo ainda continua restrita para esse grupo de pessoas, uma vez que a imposição de uma obrigatoriedade não garante o cumprimento da mesma, muito menos compensação das empresas por meio da contratação, de estímulos ou de benefícios (SOUZA JÚNIOR, 2011).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A bibliometria é uma ferramenta relevante para se fazer uma análise de como está a produção intelectual sobre determinado tema. Através da bibliometria é possível identificar o impacto e a relevância da produção científica sobre o tema proposto, apontando a avaliação de pesquisadores e comparação de propósitos de seus estudos. Para tanto, os estudos são selecionados quanto ao tipo de pesquisa utilizado pelos autores e calculados quantitativamente para a formação dos gráficos relacionados.

Trata-se de um sistema voltado para a produção existente entre livros, documentos e periódicos. Segundo Araújo, a bibliometria tem se diversificado e, atualmente, seu foco é mais concentrando na compreensão contextualizada da produção científica e de seus produtores, para quem as técnicas bibliométricas desempenham um papel de parceria em associação com abordagens teóricas (ARAÚJO, 2002). Observa-se que a bibliometria e campos afins têm como objetivo a mensuração do conhecimento ou a compreensão sobre sua produção.

Neste estudo, utilizaram-se categorias prescritas por Araújo (2002) para a análise de citações, que são: ano, periódico/evento, estado e instituição(ões) de origem do(s) autor(s). A categoria ano é utilizada para mapear a produção científica em determinado período e em conjunto com outras, como Estado e instituição de origem. Tais dados permitem identificar as tendências de crescimento ou decréscimo de publicações por linha de pesquisa.

Este artigo apresenta um estudo bibliométrico referente a publicações de autores sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O objetivo foi identificar e analisar os trabalhos acadêmicos, publicados nos últimos dez anos, sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.

A seleção de artigos foi feita entre os meses de fevereiro, março e abril de 2021, percorrendo as fontes de publicação de artigos. Foram pesquisados trabalhos científicos e acadêmicos nas bases de dados em fontes como o Scielo, além de plataformas Capes, Redalyc, Portal Spell e demais periódicos ligados. Os artigos selecionados foram utilizados como fontes de dados.

Foram identificados 107 artigos abordando o tema. Desse total, foram selecionados 74 artigos cujos conteúdos correspondem aos critérios estabelecidos

pelos objetivos deste estudo, segundo as principais palavras-chave que serviram de fundamentos para a composição do texto.

Para realizar a pesquisa nesta base de dados, foram utilizadas as seguintes palavras-chave: Inclusão; Pessoas com Deficiência; Psicologia Organizacional e do Trabalho; Diversidade; Concepções de deficiência; Comprometimento Organizacional; Condições de trabalho; Deficiência e Recursos Humanos; Educação especial; Inserção no mercado de trabalho; Desenvolvimento profissional; PcC e Lei de Cotas; Responsabilidade social; Estatuto da Pessoa com Deficiência; Qualidade de vida no trabalho; Ações afirmativas; Responsabilidade social empresarial.

Os 74 artigos selecionados foram pesquisados e deles foram retirados os principais dados referentes ao: ano de publicação, periódico, título, autores, instituição de ensino, objetivo, palavras-chave, tema, citações, abordagem, tipo de pesquisa, objetivos (exploratória, descritiva ou explicativa), procedimentos técnicos, tema e subtema e obras utilizadas. Após o levantamento, os dados foram salvos em planilhas do Microsoft Excel e, posteriormente, foram organizados em tabelas dinâmicas e gráficos.

Os dados apresentados a seguir são acompanhados de discussão sobre os mesmos.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A pesquisa analisou 74 artigos, cujas palavras-chave em comum estão listadas na Tabela 01.

Tabela 01: Palavras Chave pesquisadas no Periódico Capes identificadas nos resumos dos artigos selecionado

Palavras Chaves pesquisadas no Periodico Capes	Resultado	Artigos baixados
PcD e Recursos Rumanos	34	4
PcD e Trabalho	123	6
PcD e Gestão de Pessoas	32	4
PcD e Mercado de trabalho	35	3
Deficiencia e Gestão de Pessoas	568	14
Deficiencia e Recursos Humanos	816	10
Deficiencia e comprometimento organizacional	89	4
Inclusão social e mercado de trabalho	2109	22
Gestores e PcD	22	3
Responsabilidade social empresarial e pessoas com deficiencia	117	4
Total		74

Fonte: Elaboração da autora baseada nos dados da pesquisa.

O Gráfico 01 apresenta a distribuição de publicações quanto a autoria dos trabalhos acadêmicos. Os indicadores mostram que, por um lado, Maria Nivalda de Carvalho-Freitas se destaca como autora participante de 14 publicações. Por outro lado, 142 autores participantes estiveram presentes em apenas 1 publicação. Dessa forma, entende-se que poucos autores desenvolveram muitos trabalhos sobre a temática e a maioria desenvolveu apenas um trabalho acadêmico sobre este mesmo tema.

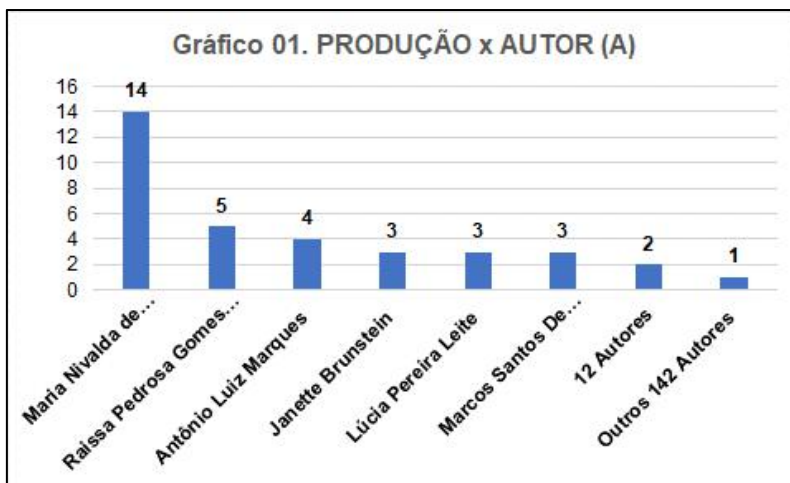


Gráfico 1: Produção por autoria.

Fonte: Elaboração da autora baseada nos dados da pesquisa

O Gráfico 02 mostra a análise dos resultados da pesquisa após a tabulação dos artigos apresentados nas fontes consultadas no período de 2005 a 2019. É possível perceber que 2011 e 2014 foram os anos em que houve o maior número de publicações na relação da distribuição de artigos por ano. Dada a irregularidade ano a ano, a coerência da linha de tendência (LT) não pode ser considerada.

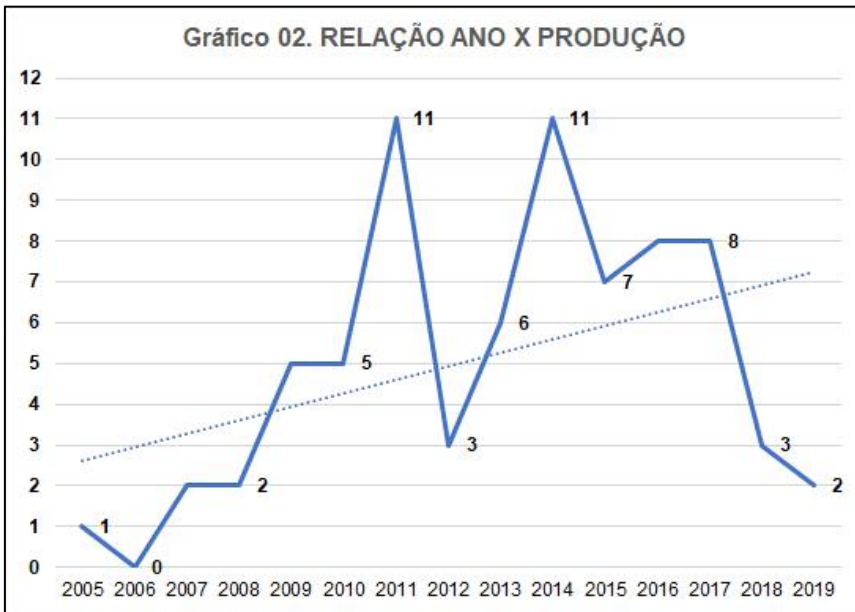


Gráfico 2: Relação entre ano e quantidade de artigos produzidos.
Fonte: Elaboração da autora baseada na pesquisa.

Em relação às Instituições de Ensino Superior (IES) que mais publicam, o Gráfico 03 mostra que, dentre os 74 trabalhos selecionados, a Universidade Federal de São João Del-Rei (UFSJ) foi a instituição responsável por 14 artigos utilizados para esta pesquisa. Outras instituições de ensino, como a Universidade Estadual Paulista (UNESP) e a Universidade Federal do Paraná (UFPR) foram responsáveis por 5 e 4 publicações, respectivamente.

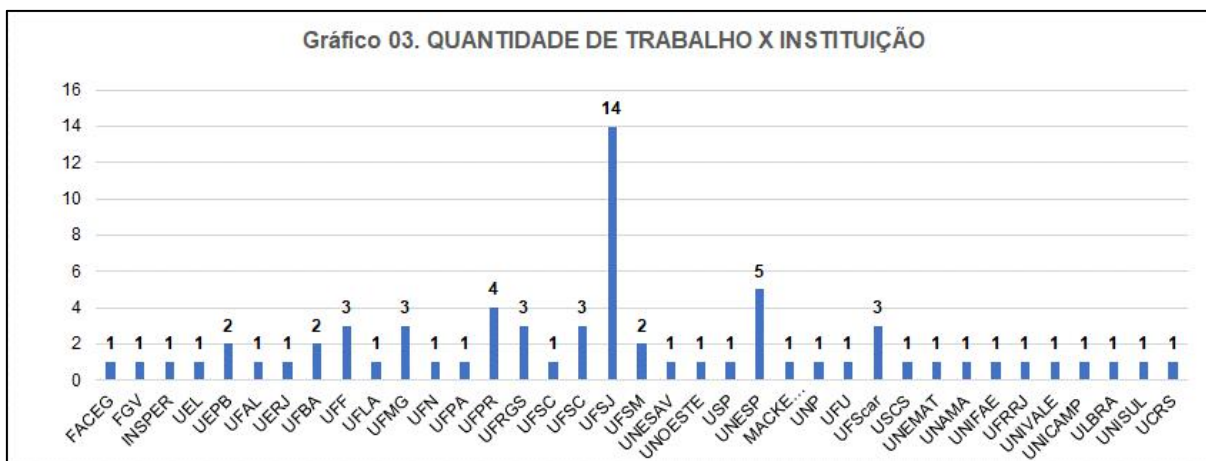


Gráfico 3. Quantidade de trabalhos por Instituição
 Fonte: Elaboração da autora baseada na pesquisa.

Dentre os 14 artigos publicados pela UFSJ nos períodos de 2007 a 2015, 13 produções possuem Maria Nivalda de Carvalho-Freitas como autora participante. A 14ª produção da autora é de um artigo publicado em 2010 pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), em parceria com Antônio Luiz Marques.

Vale ressaltar que, dos 74 artigos investigados, é observado que os autores mais citados estão ligados às Universidades que possuem o maior número de publicações. Nesta observação, Lúcia Pereira Leite e Marcos Santos de Oliveira estão como autores participantes de trabalhos publicados pela UNESP e UFSJ, respectivamente.

Dos 74 artigos analisados, 65 possuem abordagem qualitativa, predominando em todos os anos pesquisados e verificando-se que os artigos procuravam por um aprofundamento teórico do tema.

A tipologia de estudo dos trabalhos analisados resultou em nove produções de caráter analítico, 22 exploratórios, 17 estudos de caso e 26 estudos de campo.

A Pesquisa de Campo foi a mais abordada, utilizando entrevistas e questionários como principais ferramentas de coleta de dados. O estudo de caso foi considerado com base na investigação empírica que compreende um método abrangente, com coleta e análise de dados.

A Análise de Conteúdo foi utilizada como principal técnica de pesquisa, categorizando os tipos de trabalho, documentos e de bibliografias. Os Estudos de Campo também foram muito abordados, utilizando entrevistas e questionários como principais ferramentas de coleta de dados.

A Figura 01 consiste em uma representação da frequência das palavras evidenciadas no texto dos artigos analisados. Esta frequência é apresentada por uma visualização de dados linguísticos, em formato de nuvem de palavras, que faz referência à Lei de Zipf, onde a frequência de ocorrências das palavras é calculada com o intuito de criar e evidenciar o tema científico que é mais contemplado nas pesquisas (ARAÚJO, 2006).



Figura 01: Frequência das palavras-chave.

Fonte: Elaboração da autora baseada nos dados da pesquisa.

Observou-se nesta pesquisa que o tema é amplamente abordado por diversos autores. Porém, raros autores persistiram no desenvolvimento de estudos complementares em defesa ao objetivo que destaca a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Neste estudo, os dados enfatizados referem-se à inserção de PcD especificamente no mercado de trabalho, sem citar outras abordagens e, assim, as palavras-chave destacadas referem-se ao cerne do estudo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta desse estudo foi identificar e analisar como vem sendo explorados e publicados trabalhos acadêmicos nos últimos quinze anos, sobre o tema inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, acerca da Inclusão das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho. O período abordado foi de 2005 a 2019, utilizando o método quantitativo e estatístico, denominado de bibliometria que permite mensurar índices de produção e disseminação do conhecimento sobre o tema proposto.

Embora haja um contingente expressivo de publicações sobre o tema, com estudos analíticos e pesquisas de campo, a revisão de literatura demonstrou que ainda existem dificuldades de inserção dessas pessoas no mundo laboral. Autores como Maccali *et al.* (2015) e Fialho *et al.* (2017), entre outros, apontaram que as empresas ainda encontram dificuldades em como procederem para uma efetivação de inclusão de PcD no mercado de trabalho, uma atitude que exige mais do que práticas simples de recrutamento e seleção.

Quanto a esse aspecto, autores como Ramos e Krakauer (2018) referiram-se à necessidade de as empresas ampliarem sua atenção quanto à preparação e programas de treinamento necessários para estas pessoas. Dependerá sempre da forma de gestão, para que possam realizar suas atribuições.

No que se refere à prática da responsabilidade social, necessita-se que haja conscientização por parte dos empregadores e empregados, pois, para a empresa se tornar socialmente responsável, precisa quebrar os preconceitos e promover a igualdade. É no mercado de trabalho que os indivíduos promovem interações sociais e criam condições para que possam desenvolver seus potenciais, conforme apontam Costa e Oliveira (2017), entre outros autores.

Entende-se que a inclusão tem importância social, cultural, política e econômica, visto que a sociedade tem seus pilares sustentados pelo trabalho. Nesta lógica, a acessibilidade é um fator fundamental a ser considerado pelas empresas, uma vez que a locomoção de qualquer pessoa nos diversos ambientes, é fundamental para que não haja nenhum obstáculo físico no meio de trabalho (MONTEIRO *et. al.* 2011).

Apesar de a Constituição de 1988 determinar a proibição de “[...] qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador

de deficiência” (Art. 7º, inciso XXXI da CF de 1988), não se cumprem os princípios apontados segundo as observações de Souza *et al.* (2017) em seu estudo. Esse estudo do autor aponta que gestores alegam que algumas particularidades dos ramos de atividade são incompatíveis com as Pessoas com Deficiência ou que as atividades são caracterizadas por elevado grau de periculosidade, o que tornaria inviável a utilização dessa força de trabalho. Entende-se que este particular deva ser pesquisado em outros trabalhos acadêmicos com maior profundidade e que envolvam estudos de campo para investigar.

A inclusão de PcD no mercado de trabalho é um fenômeno complexo e com variáveis que envolvem sistema capitalista não discutido neste estudo, porém apontado por autores como Miranda e Carvalho (2016) que também não se aprofundam neste aspecto, mas referem que há complexidade inerente aos seres humanos e aos sistemas sociais por eles estruturados.

Os óbices encontrados pelas pessoas com deficiências para o ingresso em organizações produtivas e nelas se desenvolverem estão nas próprias empresas segundo o trabalho de Miranda e Carvalho (2016) e que mesmo os programas de treinamento devem ser bem estruturados.

O presente trabalho apresenta um estudo desenvolvido pelo método bibliométrico, uma técnica quantitativa e estatística que apresenta um volume de estudos desenvolvidos sobre o tema e que foram selecionados entre um número significativo de pesquisas segundo palavras-chave alinhadas com o Tema Inclusão de PcDs no mercado de trabalho citadas na Metodologia.

Com base nos 74 trabalhos pesquisados, observa-se que o objetivo comum a todos os artigos foi analisar a situação atual da inclusão de Pessoas com Deficiência nas organizações, destacando os desafios e obstáculos presentes no cotidiano brasileiro. As pesquisas ainda abordam sobre o comprometimento dos profissionais com as transformações necessárias, tanto na sociedade quanto no mercado de trabalho, para que haja uma cultura inclusiva.

A maior parte dos artigos defendeu que o comprometimento e a satisfação das Pessoas com Deficiência estão associados com os aspectos organizacionais e não com o tipo de deficiência ou dificuldade que o indivíduo possui para se inserir no mercado de trabalho. Quando a deficiência se associa às condições sociais de desvantagem como menor renda familiar, baixa escolaridade, primeiro emprego,

condições de trabalho e falta de treinamento, as PcD tendem a ter um maior comprometimento instrumental.

Para que as organizações reconheçam as potencialidades das PcD, é necessário que haja uma mudança nas práticas de gestão, de modo que criem programas pautados na diversidade e reflexão sobre como os colaboradores são tratados e treinados. Além disso, é dever das empresas eliminar todos os tipos de barreiras que surgem como obstáculos, atrapalhando o desempenho dos seus funcionários.

O histórico do preconceito contra as Pessoas com Deficiência é presente na sociedade apesar de existir legislações previstas na Constituição, discursos pró Direitos Humanos e a falácia da isonomia que é propagada na sociedade. Nesse sentido, mesmo que as PcD tenham conquistado políticas que asseguram o acesso aos bens e serviços, a inclusão na educação, no mercado de trabalho ainda é motivo de resistência.

A inserção das Pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem sido tema de vários estudos acadêmicos. Entretanto, percebe-se que há poucos estudos referentes à inserção desses profissionais em cargos que exigem alta qualificação. A falta de conhecimento e informação deixa essas pessoas à mercê da exclusão, do preconceito e da discriminação na sociedade.

Este estudo apresentou limitações relativas ao desenvolvimento da pesquisa que não envolveu um estudo de campo para obter dados mais concisos sobre o comportamento de organizações no sentido da inclusão de PcD em seu quadro de colaboradores.

Sugere-se que outros estudos sejam realizados principalmente em campo, a fim de se analisarem aspectos que facilitem o acesso dessas pessoas ao universo laboral. Nesses estudos será possível sugerir que a gestão organizacional promova programas de treinamentos que repensem as diferenças individuais, pois cada pessoa possui um potencial diferente do outro a ser explorado.

REFERÊNCIAS

ABNT. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 9050: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos**. Rio de Janeiro, p. 162. 2015.

ARAÚJO, C. A. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. **Em Questão**, v. 12, n. 1, p. 11-32, 2002.

ARAÚJO, F.P.M.; CASTRO, C.L.C. Políticas de gestão de pessoas destinadas aos profissionais com deficiência: Um estudo em uma organização hoteleira da cidade do Rio de Janeiro. **Revista Turismo Visão e Ação** – Eletrônica, Vol. 15 - nº 2 - p. 262–278 / mai-ago 2013.

ASID - Ação Social Para Igualdade De Diferenças. Descubra os benefícios para a sua empresa em incluir a pessoa com deficiência intelectual. Artigo. In: **ASID**, 28 ago de 2019. Disponível em: <https://asidbrasil.org.br/br/ descubra-os-beneficios-para-a-sua>.... Acesso em 06 Jun de 2021.

AYDOS, V. Agência e subjetivação na gestão de Pessoas com Deficiência: a inclusão no mercado de trabalho de um jovem diagnosticado com autismo. **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, ano 22, n. 46, p. 329-358, jul./dez. 2016.

BEZERRA, S.S.; VIEIRA, F.M.M. Pessoa com Deficiência intelectual: A nova “ralé” das organizações do trabalho. **RAE**, São Paulo, v. 52, n. 2, mar/abr. 2012, 232-244.

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

_____/PCD. Lei 8213/91. Lei de cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência. Publicado em 2021. Disponível em https://www.deficienteonline.com.br/lei-8213-91-lei-de-cotas-para-deficientes-e-pessoas-com-deficiencia_77.html,. Acesso em 26 set 2021.

_____/PLANALTO, LEI Nº 10.098, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em 26 set. 2021.

BODART, N C et. al. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Legislação e perspectivas de profissionais que atuam como selecionadores, fiscalizadores e apoiadores. **Revista FOCO**, V.9, nº2, p. 197-216, ago./dez. 2016.

CARVALHO-FREITAS, M.N. et. al. Socialização organizacional de Pessoas com Deficiência. **RAE**, São Paulo, v. 50, n. 3, jul./set. 2010. 264-275. ISSN 0034-7590

COSTA, L.A.; OLIVEIRA, L.J. Valorização do trabalho humano e inclusão social no brasil: a responsabilidade empresarial e as políticas públicas para a inclusão das Pessoas com Deficiência. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. Brasília, v. 3, n. 1, p. 76 – 93. Jan/Jun. 2017. e-ISSN: 2525-9857.

COUTINHO, S K. et. al. O Trabalho de Colaboradores com Deficiência nas Empresas: Com a Voz os Gestores de Recursos Humanos. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v.23, n.2, p.261-278, Abr.-Jun., 2017.

FIALHO, B.C. et.al. Inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional: Responsabilidade social ou obrigação legal? **ReCaPe** | Vol.7 | Nº. 3 | Ano 2017 | p. 44

GARCIA, G.V. PANORAMA DA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 12 n. 1, p. 165-187, jan./abr. 2014.

SOUZA JÚNIOR, A.N. Cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência: breves reflexões. **Direitos Culturais**, Santo Ângelo, v.6, n.10, p. 61-76, jan./jun. 2011.

LIMA, P M et.al. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **REV. ADM. MACKENZIE**, V. 14, N. 2. São Paulo, SP. MAR./ABR. 2013.

LORENZO, M S; SILVA, R N. Contratação de Pessoas com Deficiência nas Empresas na Perspectiva dos Profissionais de Recursos Humanos. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v.23, n.3, p.345-360, Jul.-Set., 2017.

MACCALI, N. et. al. As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **REV. ADM. MACKENZIE**, 16(2), 157-187. SÃO PAULO, SP. MAR./ABR. 2015. ISSN 1518-6776 (impresso).

MIRANDA, A.V., CARVALHO, J.L.F. Gestão de Pessoas em Organizações. Inclusão profissional de pessoas com deficiências: um estudo sobre as políticas e práticas adotadas por empresas do setor de óleo e gás do Estado do Rio de Janeiro. **REGE - Revista de Gestão** 23, p.186/196. 2016.

MONTEIRO, G.L. et. al. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v.17, n.3, p.459-480, Set.-Dez., 2011.

MTE – Ministério do Trabalho e do Emprego.

PINTO, Silvana Regina. SCATOLIN, Henrique Guilherme. Os desafios da inserção de deficientes no Mercado de Trabalho. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 05, ed. 06, vol. 02, pp.131-148. Junho de 2020. ISSN: 2448-DOI: 10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/insercao-de-deficientes

VITOR, A.C.R.M.; FREITAS, C.N.M. Valores Organizacionais e Concepções de Deficiência: A Percepção de Pessoas Incluídas. **PSICOLOGIA: CIÊNCIA E PROFISSÃO**, 2012, 32 (4), 792-807.

IBGE – Instituto Brasileiro De Geografia e Estatística, 2000. Resultado dos Dados Preliminares do **Censo** – 2000. www.ibge.gov.br/cidade@

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais.

RAMOS, A.M.; KRAKAUER, C.V.P. Fomento ao empreendedorismo para deficientes no estado de São Paulo. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas** | v.7 | n.1 | p. 195-225 | Jan/Abr. 2018.

SERRANO, C.; BRUNSTEIN, J. O gestor e a PCD: Reflexões sobre aprendizagens e competências na construção da diversidade nas organizações. **REAd** – Edição 69 – Vol. 17 – N° 2 – maio/agosto 2011 – p. 360-395.

SIMONELLI, P.A.; CAMAROTTO, A.J. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: Uma proposta de modelo. **Gest. Prod.**, São Carlos, v. 18, n. 1, p. 13-26, 2011.

SOUZA, A.D. et. al. Gestão de pessoas com deficiência: A empregabilidade de PCD no Brasil. XIV SEGeT. **ÉTICA & GESTÃO**. 26 E 27 OUT, 2017.

TIMM, N.T. O direito ao trabalho: A situação dos portadores de necessidades especiais e a legislação brasileira. **Revista DIREITO E JUSTIÇA – Reflexões Sociojurídicas** – Ano X – N° 15- Novembro 2010.