



Os Desafios das Empresas em Contratar Pessoas com Deficiência: Revisão Sistemática da Literatura

Flaviane Santiago de Vasconcelos¹; Thércia Lucena Grangeiro Maranhão²

Resumo: O presente artigo tem como objetivo geral avaliar os principais desafios das organizações em contratar pessoas com deficiência PcDs, e como objetivos específicos o estudo pretende: refletir sobre o processo de inclusão de Pessoas com deficiências nas empresas PcDs; avaliar a maneira de contratação das pessoas com deficiência PcDs nas organizações; entender o impacto das cotas nas contratações de pessoas com deficiências. O método utilizado foi uma revisão sistemática da literatura, realizada por meio de consulta nas bases de dados SciELO, Capes, BDTD e outros materiais como livros e revistas eletrônicas. Dessa forma, foram considerados os critérios de inclusão e exclusão, 20 artigos foram selecionados, cujos os resultados mostraram os principais desafios ligados à contratação de PcDs nas empresas. Portanto, os resultados evidenciaram que, apesar dos esforços para inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a trajetória para a inclusão ainda está recheada de desafios.

Palavras-chave: Desafios. Empresas. Pessoa com deficiência.

The Challenges of Companies in Hiring People with Disabilities: Systematic Literature Review

Abstracts: The article has as general objective to evaluate the main challenges of companies in hiring people with disabilities PwDs, and as specific objectives to reflect on the process of inclusion of People with disabilities in companies PwDs; analyze how to hire people with disabilities PwDs in organizations; understand the impact of quotas on contractions of people with disabilities. The method used was a systematic literature review, carried out by consulting the SciELO, Capes, BDTD and other materials such as books and electronic magazines. Thus, the inclusion and exclusion criteria were considered, 20 articles were selected, the results of which showed the main challenges linked to the hiring of PwDs in companies. Therefore, the results showed that, despite efforts to insert people with disabilities into the labor market, the path to inclusion is still fraught with challenges.

Keywords: Challenges. Companies. Disabled person.

¹ Concludente do Curso de MBA de Gestão de Pessoas do UNINTA.

E-mail: flavinha.santiago63@gmail.com;

² Prof^a Orientadora. Docente do curso de Psicologia da UNINTA. Mestra em Ciências da Saúde pela Faculdade de Medicina do ABC-FMABC. E-mail: therciapsicologa@gmail.com.

Introdução

Hoje em dia, no contexto organizacional, observa-se um crescente requisito para que as organizações limitem seus atos em concepções e políticas socialmente conscientes. Nessa circunstância, os direitos e deveres dos cidadãos estão sendo observados sob um novo ângulo, o da igualdade e equidade, direcionando, por conseguinte, os responsáveis das empresas a realizarem uma reflexão sobre diversos pontos os quais salienta-se a inclusão de PcD - Pessoas com Deficiência no âmbito de trabalho (LORENZO; SILVA.2017).

Desse modo, esse cenário requer das empresas novas condutas, na qual sua missão e valores precisariam ser refeitos para atendimento não apenas ao mercado, além disso atender a sociedade. Conforme (CARVALHO; GOMES; SOUZA 2017) Consideravelmente esse contexto traz consigo inúmeros desafios para as empresas, das quais destaca-se a necessidade de desenvolver uma prática eficaz para o processo de inclusão das pessoas com deficiência no seu âmbito de trabalho.

Nessa perspectiva, o IBDD - Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2008) salienta que o instante mais complexo dessa tarefa é quanto ao processo decisório da organização em desempenhar ações de responsabilidade social que sejam transformadoras e que englobam todos os pontos que convergem para essa inclusão.

Dessa forma, a fim de que se possa realizar uma abordagem no que se refere aos desafios da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, torna-se preciso conceituar o termo “pessoa com deficiência”. De acordo com a recente Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (p.), conhecida como Estatuto da 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”*, a lei ainda complementa : tendo esta dificuldade para realizar suas atividades de forma *“plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoa”*.

Há um grande instrumento legal firmemente estabelecido que objetiva a inserção social das pessoas com deficiência. Contudo, além da base legal, é preciso que ocorra uma transformação nos vínculos sociais para que esse propósito de fato ocorra, principalmente para a inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho.

O mais importante é que as empresas comecem a conhecer a realidade das pessoas com deficiência e o quanto elas podem vir a colaborar cada vez mais na inclusão e facilitar

superação dos desafios que essas pessoas com deficiência possa encontrar e exercer suas funções com excetos.

Objetivando realizar um estudo acerca dos desafios das empresas em contratar pessoas com deficiência, optou-se por uma metodologia de pesquisa bibliográfica sobre o referido tema. Dificuldades, desânimo e complicações não deixaram de existir, porém, meu objetivo foi atingido e consegui realizar o estudo a que eu me propunha.

Assim sendo, como método de coleta de dados e informações, utilizou-se a técnica da exploração bibliográfica e ainda da pesquisa documental. A exploração da bibliografia referente ao tema foi realizada a partir da listagem de referências teóricas já analisadas e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, teses, dissertações, artigos científicos e páginas de websites. Como nos sugere Fonseca (2002), “realizou-se procura de referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta”. E ainda no estudo bibliográfico demos enfoque maior as categorias: Desafio, mercado de trabalho, lei de cotas.

Refletindo sobre o tema surge a grande pergunta: Qual desafio das empresas em contratar pessoas com deficiência? Pensando-se em responder tal problema o estudo tem como objetivo principal. objetivo geral avaliar os principais desafios das organizações em contratar pessoas com deficiência - PcDs ,e como objetivos específicos o estudo pretende : refletir sobre o processo de inclusão de Pessoas com deficiências nas empresas PcDs; avaliar a maneira de contratação das pessoas com deficiência - PcDs nas organizações; entender o impacto das cotas nas contratações de pessoas com deficiências.

O interesse pessoal no tema do estudo surgiu através da rotina de trabalho do pesquisador, levando em consideração o acompanhamento realizado entre os familiares, observando os desafios que essas pessoas com deficiência enfrentavam, as barreiras no mercado de trabalho.

O presente estudo justifica-se relevante pois trata-se de uma temática de crescente interesse das empresas, tendo em vista que propiciará uma concepção mais abrangente no que se refere ao assunto e também servirá para aplicar os conhecimentos teóricos obtidos no decorrer da universidade.

Portanto, a pesquisa tem sua relevância trazendo outros questionamentos sobre o assunto não com a pretensão de esgotar o tema, mas para estimular outros aprofundamentos. A partir dos resultados pretende-se auxiliar melhorar aspectos relacionados a saúde do trabalhador e superar problemas sociais.

Fundamentação Teórica

Nesta seção é desenvolvida a base teórica do estudo, na qual apoia a discussão ora proposta. Nesse intuito, serão debatidos os seguintes assuntos: Inclusão de pessoas com deficiência nas empresas; Contratação das pessoas com deficiência- PcDs nas organizações; A Dificuldade das Empresas para preencher as Cotas.

Inclusão de pessoas com deficiência nas empresas

A inclusão social, no entanto, tem sido um tema amplamente debatido e estudado sob as mais diversas óticas, geralmente contraposto a noção da exclusão social e entendido como um direito, só falamos em inclusão porque identificamos situações como sendo de exclusão e, mais do que isso porque a exclusão é definida como algo desvantajoso, algo que fere a dignidade humana.(BARTALOTTI, 2006).

Entende-se que praticar a inclusão social é fazer com que os indivíduos com deficiência envolvam-se na sociedade, economia e política, do estado e do Poder Público.

[...] define-se o processo de inclusão social a forma pelo qual a sociedade se dispõe para poder inserir em seus métodos sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, ao mesmo tempo estas apropriar-se de suas funções na sociedade. A inclusão social estabelece, então, um processo bilateral no qual os indivíduos, ainda excluídos, e a sociedade procuram uma parceria, proporcionar questões, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos. (SASSAKI, 2006, p.14)

Desse modo, a evolução histórica do processo de inclusão social está interligada à luta pelos direitos humanos, tendo em vista que um dos seus princípios fundamentais é a procura pela igualdade de direitos entre todos os indivíduos sem nenhuma dessemelhança. Contudo, os sujeitos com deficiência precisam ser compreendidos como indivíduos capazes às ações laborativas perante, a programas de habilitação, reabilitação e inclusão social.

Portanto, a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho fortaleceu-se após a constituição de leis que preconizavam a inclusão das mesmas no meio social, isto é, no mercado de trabalho.

A preocupação do legislador em determinar políticas nacionais que tenham como norma assegurar o acesso ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência não é algo recente. Pode-se dizer que essa circunstância preocupante já se encontrava expressa na Lei nº

3.807/1960, art. 55 que determinava que “as organizações que dispuserem de 20 (vinte) ou mais empregados seriam obrigadas a reservas de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de cargos, para acolher aos casos de readaptados ou reeducados profissionalmente, no modo que o regulamento desta lei estabelecer”. Porém ainda neste período não existia punições para as organizações que não contratassem as pessoas com deficiência, no entanto, as mesmas dependiam da boa vontade de empresários para serem contratadas. (IOB, 2008).

Vale ressaltar que para a contratação de PcD precisa cumprir os fatores de eficácia e capacidade profissional, e não apenas ser produzida pelo o favorecimento ou apenas para efeitos de cumprimento da lei.

“Dessa forma, a inclusão profissional desses trabalhadores deve ser observada sob o mesmo ponto de vista da sustentabilidade, qualidade e excelência, princípios que conduzem a administração empresarial” (SKAF; MATTOS; BARA, 2007, p.5).

Nesse intuito, acredita-se que em circunstâncias de garantia de acesso ao mercado de trabalho, o elo das PcD's com as empresas em que trabalham é semelhante ao das demais pessoas que não têm deficiência, assegurando inclusão adequada e conservação da qualidade de vida desses indivíduos. Entretanto, não é apenas admitir pessoas com deficiência, todavia, também é preciso propiciar as habilidades para que possam desenvolver seus talentos e manter-se na organização, atendendo aos fatores de desempenho previamente determinados.

Na perspectiva de Schwarz; Haber (2009, p. 23), “a organização que contrata funcionários com deficiência deve possuir um projeto estruturado de adaptação da sua estrutura física, recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento de pessoas”.

Dessa forma, afirma-se que é preciso ter consciência ampla da diversidade humana, um meio social inclusivo precisa ser construído para atendimento às necessidades desses indivíduos, independente das particularidades de cada um, com a intenção de gerar circunstâncias de uma sociedade que propicia a cada cidadão atingir a sua plenitude.

Quando a pessoa com deficiência sente-se feliz com os pontos ligados à qualidade de vida no âmbito trabalho, envolvendo circunstâncias de trabalho, remuneração, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, direitos, integração social, desenvolvimento e possibilidade de uso de suas capacidades, possibilidade de crescimento e relevância do trabalho, ela tem a tendência a possuir níveis mais altos no que se refere ao comprometimento organizacional, ao passo que a insatisfação da mesma com tais pontos propende a resultar em um maior comprometimento instrumental, isto é, ela permanece na organização por motivo de necessidade, pois precisa do emprego. (CARVALHO-FREITAS et al. 2013).

Contudo, de modo geral, por ausência de informações os responsáveis das empresas tratam da inclusão de pessoas com deficiência de certa forma preconceituosa, e não observam que existem distintas possibilidades no que se refere a empregabilidade desses indivíduos. Dessa maneira, mesmo que a inclusão de pessoas com deficiência seja considerada prioritária em programas de diversidade, as ações estão longe da realidade existente, tendo em vista que há tamanha resistência no que tange a contratação dessas pessoas.

Portanto, pode-se dizer que uma organização inclusiva é aquela que se baseia considerando a tamanha diversidade de seus funcionários e, além de considerar as distinções individuais de cada um, promovendo a inserção através de transformações tanto físicas quanto processuais, formando um âmbito inclusivo e diferenciado.

Contratação Das Pessoas Com Deficiência PcDs Nas Organizações

Pode-se afirmar que a legislação brasileira estabelece que as empresas contratem pessoas com deficiências (PCD), cumprindo a uma cota mínima. Dessa forma, ainda que esta lei estar em atividade há mais de duas décadas, ela ainda é considerada desconhecida por diversas empresas.

Desse modo, é preciso que as organizações estejam atentas para se adaptarem às regras para contratação de PCD, do processo de recrutamento até a integração.

Sabe-se que o setor de recursos humanos da empresa tem como função instituir e cuidar para que o processo de inclusão dos PcD's seja um aspecto positivo e com êxito. O setor de RH é responsável em desempenhar projetos e instruí-los sobre suas funções no que se refere a organização.

Carvalho-Freitas (2013) explana que no momento da contratação todas as particularidades devem ser analisadas e desenvolvidas, para que não ocorra a chance de esta inclusão tornar-se uma exclusão e passar a ser causador de constrangimento e decepção para as PCD's, pois o intuito está muito longe disso, é necessário saber um pouco da história, da vida de cada PCD, entender suas deficiências, quais seus limites e impasse causados por eles, como vivem, esses dados serão bastante úteis para a elaboração do projeto, desenvolvimento dos treinamentos, esclarecimentos e conscientização de todos na empresa.

Pode-se dizer que no ato do processo seletivo de uma PCD, há uma divergência de definições entre alguns autores, por exemplo, Carreira (1997), assume que o processo precisa

ser igual ao de um indivíduo sem deficiência, já no ponto de vista de Nambu (2003) corrobora dizendo que deve ser realizado uma adaptação tanto no processo como na instituição, considerando padrão da inclusão, e procurando sempre o perfil que melhor irá se adequar a vaga a ser preenchida.

Entende-se que a adaptação da estrutura física do âmbito deve ser realizada antes da contratação, as empresas deveriam ter uma preocupação em como seria útil uma arquitetura direcionada para acolher as PCD's levando em conta que é comum as empresas receberem além dos funcionários com deficiências, clientes, parceiros, visitantes que possam vir a possuir alguma deficiência, essas transformações custam um valor mais alto que um projeto desempenhado já com esse objetivo de acolher a todos do modo mais adequado (Nambu, 2003).

Quanto a integração do profissional, processo que ocorre após a contratação da pessoa do indivíduo com deficiência, é fundamental refletir em como será a integração desse funcionários à equipe e à rotina de trabalho do mesmo.

Portanto, é preciso um acompanhamento e orientação de empregadores e colaboradores de trabalho procurando a eliminação de estereótipos e discriminação. A organização precisa desempenhar uma cultura de igualdade e respeito no qual é essencial para uma organização mais inclusiva.

A Dificuldade das Empresas para preencher as Cotas

Alves, Ribas e Santos (2010) explanam que as empresas não devem observar a Lei de Cotas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho somente como uma determinação ou execução obrigatória, contudo como uma ocasião favorável de inclusão social, uma vez que a organização passa a apropriar-se de sua função de instituição responsável socialmente diante da comunidade.

Sabe-se que ao refletir sobre a inclusão da pessoa portadora de deficiência, analisa-se inúmeros fatores negativos. Nesse sentido, o gestor não somente contrata este para o cumprimento da legislação de cotas ou como também para conseguir mão de obra mais barata ou até mesmo deixar de contratar para esquivar-se de custos com adaptações e por acreditar que o portador de deficiência seja incapaz. (Carvalho-Freitas 2013)

Nesse intuito, entre os problemas estão os acréscimos de gastos para adaptação a organização ao novo colaborador. A necessidade de treinamento específico a este trabalhador

e o risco de perder certificações a partir da suposta despreparação do indivíduo portador de deficiência (BARTALOTTI, 2006).

Diversas organizações alegam que para contratar o percentual exigido pela a legislação teria que demitir a mesma quantidade de colaboradores não deficientes, basta que na rotatividade normal da empresa ela vá preenchendo essas vagas com os profissionais deficientes, sem que não haja a necessidade de demissões forçadas (Mazzilli, p. 119, 2001).

Portanto, as dificuldades acabam por ofuscar a concepção dos benefícios que contratação do profissional com deficiência irá propiciar para a organização e sociedade, a diversidade.

Nesse sentido, com a criação da lei de cotas abriu-se as portas para as oportunidades para os portadores de deficiência, tendo em vista que viviam excluídos do mercado de trabalho e isolados do meio, desse modo essa legislação foi recebida ao mesmo tempo com entusiasmo e com bastante preocupação.

Pode-se dizer com entusiasmo, visto que as pessoas com deficiência poderiam ter trabalho com dignidade. Já no que se refere ao lado preocupante da situação, afirma-se que as organizações seriam punidas no caso de não oferecessem as vagas que estabelecem a lei.

Observa-se que lentamente a sociedade está se adaptando, no entanto, há muita coisa a ser feita para que o país se torne completamente inclusivo, o fundamental é que as primeiras etapas já foram dadas.

Vale salientar que muitas providências estão sendo tomadas por meio da legislação, porém há muito que fazer para a inclusão ter êxito. Ao refletir nisso, é preciso que as organizações na sua concepção de desempenho profissional, observe os colaboradores deficientes do mesmo modo que qualquer outro colaborador.

Contudo, o que deverá ser realmente analisado de forma permanente é o programa de inclusão em si, ou seja, devem ser observadas de modo periódico as fontes no que se refere ao recrutamento, os sistemas de seleção e treinamento e as práticas de sensibilização e integração, objetivando melhorar de modo contínuo o programa. (BARTALOTTI, 2006)

Portanto, empregadores são os responsáveis pelas vagas para estas pessoas e pelo gerenciamento das adversidades que surgem no dia-a-dia. Contudo, os mesmos devem estar preparados e estar conscientes da relevância deste programa para a organização. Da mesma maneira os colaboradores precisam estar preparados para acolher os novos colegas.

Método

A fim de realizar um aprofundamento em relação a temática abordada e expandir os conhecimentos e questionamentos a este respeito, o estudo propõe uma revisão sistemática da literatura entre os anos 2015 a 2020. Entende-se que a revisão sistemática é uma espécie de investigação que tem foco em questões bem definidas, visando identificar, selecionar, sintetizar e avaliar as evidências relevantes disponíveis (GALVÃO; PEREIRA, 2014).

Objetiva o levantamento, união e avaliação crítica da metodologia utilizada nas pesquisas e síntese dos principais resultados dos estudos selecionados. É sistematizado e busca resposta para uma pergunta norteadora da pesquisa que foi clara e elaborada (GOMES; CAMINHA, 2014).

Galvão e Pereira (2014) pressupõem métodos para a realização de uma revisão sistemática: (1) elaborar uma pergunta de pesquisa; (2) buscar na literatura matérias que contemplam o objeto em estudo; (3) selecionar os artigos; (4) extrair os resultados; (5) avaliar a qualidade metodológica; (6) analisar os dados (metassíntese); (7) avaliar a qualidade das evidências; e (8) escrever e publicar os resultados.

A pergunta de partida que foi utilizada no presente estudo foi: quais os principais desafios das empresas em contratar pessoas com deficiência-PcDs?

Desse modo, para embasar o estudo foi realizada uma busca nas bases de dados eletrônicos de acesso público SciELO e o portal Periódicos CAPES. Para a pesquisa nas bases de dados mencionadas, foram utilizadas palavras que contivessem algum dos descritores: Pessoa com deficiência, desafios, inclusão, contratação.

Nessa etapa do estudo, com propósito em responder à pergunta norteadora, foram determinados alguns critérios de inclusão e exclusão, com intuito de manter o rigor da pesquisa. Dessa forma, os critérios usados para seleção foram: 1) artigos publicados entre os anos de 2015 a 2020.; 2) artigos completos e originais; 3) em idioma português; 4) artigos que apresentavam alguma das palavras chaves no resumo ou título.

Portanto, os critérios de exclusão foram: 1) artigos que não contemplavam o assunto abordado no presente trabalho; 2) que não estavam completos ou disponíveis na íntegra; 3) em outros idiomas; 4) materiais publicados antes de 2015; 5) materiais que deram ênfase a outras áreas afins.

A primeira base de dados utilizada foi SciELO, – Scientific Electronic Library Online, é uma fonte eletrônica que engloba publicações de todas as áreas científicas. Foi realizada uma

pesquisa com o descritor: Pessoa com deficiência, como resultado da busca obteve-se 26 artigos encontrados, na qual após a aplicação dos critérios de inclusão permaneceram 17 artigos, e logo após analisar os critérios de exclusão finalizou-se com 8 artigos. Entretanto, em seguida foi realizado um entrecruzamento com os descritores: desafios x inclusão, foi encontrado 21 artigos, com a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão contabilizou para o estudo apenas 2 artigos, tendo em vista que os demais não respondiam à questão norteadora.

A segunda base de dados utilizada foi a Capes- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), no qual é um Portal que oferece através do seu site acesso a vários conteúdos em formato eletrônico, tais como: textos disponíveis em mais de 45 mil publicações periódicas, nacionais e internacionais. No primeiro entrecruzamento com os descritores: desafios x pessoas com deficiência foi encontrado 30 artigos, após aplicar os critérios de inclusão e em seguida os critérios de exclusão, pervez apenas 3 artigos, tendo em vista que os demais não norteavam o foco do estudo. Desse modo, no segundo entrecruzamento com os descritores: contratação x pessoa com deficiência, achou-se um resultado de 46 artigos foram usados os mesmos quesitos de inclusão e exclusão, no entanto pervez apenas 2 artigos, sendo que os demais estavam repetidos ou não respondiam à questão norteadora.

A terceira base de dados utilizada foi a (BDTD) -Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações, no qual engloba os sistemas de informação de teses e dissertações existentes nas instituições de ensino e pesquisa do Brasil, e também impulsiona o registro e a publicação de teses e dissertações em meio eletrônico. Realizou-s uma pesquisa na referida base de dados com entrecruzamento dos descritores: Pessoas com deficiência x mercado de trabalho, foi encontrado 18 artigos, após aplicar os critérios de inclusão e em seguida os critérios de exclusão, foram selecionados para análise 5 artigos.

Observa-se no fluxograma abaixo, que apesar de ter encontrado 141 artigos nas três bases de dados usadas, apenas 20 foram selecionados para revisão e responderam à questão norteadora e atenderam os objetivos do estudo. Esse dado reflete em relação aos principais desafios que as empresas têm em contratar pessoas com deficiência-PcDs.

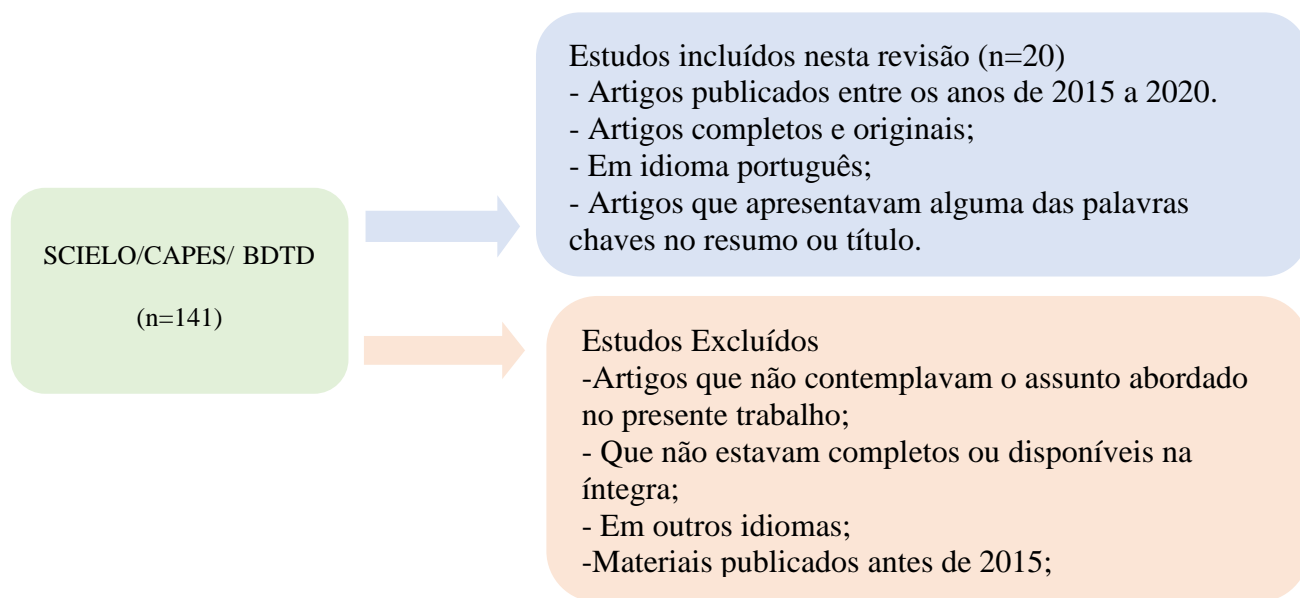


Figura 1 – Fluxograma ilustrativo para realização da seleção dos artigos

Contudo, para esta revisão, realizou-se a seleção dos artigos de maneira aleatória conforme iam aparecendo nas bases de dados eletrônicas, utilizando-se de combinações entre os descritores utilizados nesta pesquisa, realizando-se assim uma leitura flutuante dos materiais coletados.

Após a escolha dos materiais que iriam compor a revisão sistemática, foi realizada uma análise conforme os conteúdos para em seguida atribuir sentido ao material coletado e categorizar por semelhanças de temas tratados tendo em vista o tema maior proposto pela presente pesquisa (BARDIN, 2002).

A análise de conteúdo é um método de pesquisa composto por muitas técnicas que propõe estabelecimento de relações para além das existentes nas falas propriamente dita (CAVALCANTE; CALIXTO; PINHEIRO, 2014).

Na tabela 1 exposta abaixo, consta a lista dos 20 artigos que foram selecionados para a presente pesquisa a partir da escolha através dos critérios de inclusão e exclusão, sendo dispostos de acordo com o ano de publicação, dos mais recentes aos mais antigos.

Tabela 1 – artigos selecionados para esse estudo

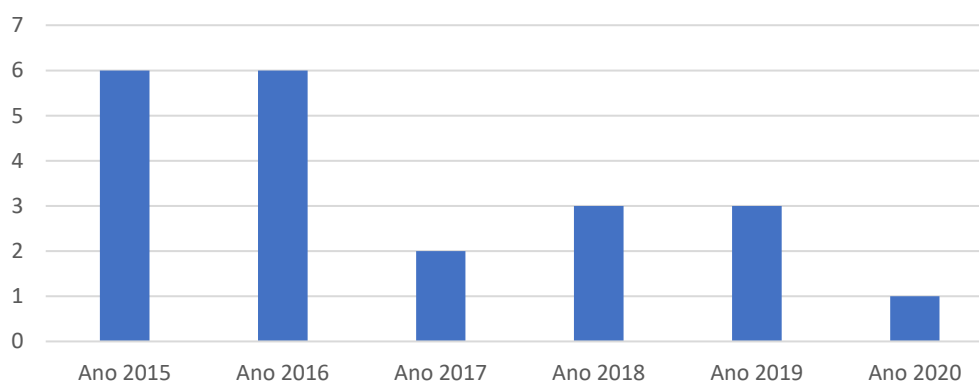
Nº	Autor	Ano
1	COSTA; DE OLIVEIRA	2020
2	SILVA, ANA CRISTINA CARDOSO DA; OLIVER, FÁTIMA CORREA.	2019
3	FALEIROS; BORDINI.	2019
4	STEVANATO , DANIELE	2019
5	RUEDA ; BARROS	2018
6	HAHN; JACKSON; SIMONE; NUNES	2018
7	RIBEIRO MARCOLINO ; CASTRO FILHO	2017
8	SILVA, P ; NETO, M ; BRITO, L ; BARRETO, L ; GURGEL, F	2017
9	SANTOS; WEDERSON.	2016
10	MONTEIRO; OLIVEIRA; RODRIGUES; DIAS.	2016
11	COSTA; MARCELINO; DUARTE; UHR	2016
12	FERREIRA; RAIS	2016
13	ALBUQUERQUE; OLIVEIRA	2016
14	PERES, AMANDA GRASIELA DA LUZ	2016
15	BARBOSA, ADRIANA SILVA.	2015
16	NEVES; SILVA; SILVEIRA	2015
17	PEREIRA; BIZELLI	2015
18	GUIMARÃES, BRUNO MAIA DE	2015
19	MANAIA, MARILIA DI VITO	2015
20	COUTINHO, KÁTIA SOARES	2015

Fonte: dados da pesquisa.

Resultados e Discussão

Foram selecionados 20 artigos, dos quais seis foram publicados no ano de 2015, seis em 2016, dois em 2017, dois em 2018, três em 2019 e um em 2020. Observou-se que a maioria dos artigos foram publicados em entre os anos de 2015 e 2016. Segue as informações no gráfico 1 a seguir.

Gráfico 1 – Distribuição dos artigos selecionados de acordo com o ano de publicação.



Fonte: Dados do estudo, 2020.

Observa-se a mesma quantidade de artigos coletados no ano 2015 e 2016, observando uma diminuição no ano de 2017, perfazendo a mesma quantidade de artigos publicados nos anos de 2018 e 2019 e por fim percebe-se uma queda significativa no ano de 2020.

No que se refere à autoria, percebe-se que os artigos pesquisados apresentaram uma variabilidade significativa, de acordo com a tabela abaixo analisa-se com mais frequência os artigos com um ou dois autores, fez somente um artigo com três autores, três artigos com quatro autores e por fim um artigo com cinco autores, todavia não identificou-se nenhum trabalho com mais de seis autores. Segue o quadro 1 com os dados descritos.

Quadro 1 – Quantidade de autores nos artigos selecionados

Quantidade de autores	Quantidade de artigos	Porcentagem (%)
1	6	30%
2	9	45%
3	1	5%
4	3	15%
5	1	5%
Total	20	100%

Fonte: Dados do estudo, 2020.

Dessa forma, na tabela abaixo, enquadraram-se os artigos que abordaram os aspectos relacionados aos principais desafios das organizações em contratar pessoas com deficiência PcDs.

Tabela 2 – Artigos que contemplam os principais desafios

Autor/Tema	Periódico/Ano	Tipo de Estudo	Objetivos e Resultados
Silva, Ana Cristina Cardoso Da; Oliver, Fátima Correa. Pessoas com deficiência no caminho da democracia participativa.	2019	Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional.	Objetivou analisar segundo os autores que existe uma forte resistência no que se refere a inserção de PcDs no mercado de trabalho, entretanto não só nesse campo, mas na sociedade como um todo, assim, observa-se que são inúmeros os desafios no cumprimento das determinações legais no que se refere à inclusão de PcDs.
Santos; Wederson. Deficiência como restrição de participação social: desafios para avaliação a partir da Lei Brasileira de Inclusão.	2016	Revista Ciênc. saúde coletiva [online]	O estudo objetivou uma compreensão no que tange aos principais desafios da inclusão de PcDs na sociedade. Entre os principais desafios apontados destaca-se as barreiras e os aspectos ambientais que implicam a plena

			participação dos indivíduos com deficiência no meio social.
Faleiros; Bordini. Desafios, Possibilidades e Estratégias para a Inserção de Pessoas Com Deficiência no Mercado de Trabalho e a (Não) Efetividade da Lei de Cotas.	2019	Revista Brasileira de Educação Especial	O estudo buscou uma compreensão no que relaciona a Lei Brasileira da Inclusão das Pessoas com Deficiência – LBI, Lei nº 13.146, de 2015, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, definiu no art. 3º as barreiras como sendo quaisquer entraves, obstáculos, atitudes ou comportamentos que limitem ou impeçam a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança.
Neves; Silva; Silveira Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva.	2015	Ciência & Saúde Coletiva	Em seus estudos salientam que geralmente os responsáveis pela a empresa estão preocupados somente no cumprimento da lei em letra, todavia, não mergulham espírito da lei.
Monteiro; Oliveira; Rodrigues; Dias. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	2016	Revista Brasileira de Educação Especial	Objetivou compreender que as principais dificuldades de se gerir PcDs, relaciona-se ao preconceito e a aceitação, no qual confirma um meio social preconceituoso. Contudo, é relevante ressaltar a presença de ações discriminatórias nas organizações.
Costa; Marcelino; Duarte; Uhr. Proteção social e pessoa com deficiência no Brasil.	2016	Revista Ciência & Saúde Coletiva	Nos estudos (Costa; Marcelino; Duarte; Uhr) verificou-se que os autores procuraram afirmar que ausência de qualificação profissional torna-se um desafio para as organizações, o que confirma a não contratação das PcDs assim como recomenda a Lei de Cotas.
Ferreira; Rais. Qual a relação entre diversidade e desempenho? Um estudo sobre a relação entre a proporção de pessoas com deficiência na produtividade das empresas brasileiras.	2016	Revista Brasileira de Gestão de Negócios	O estudo objetivou compreender que as empresas ao contratar pessoas com deficiência-PcDs, constata inúmeras críticas, visto que muitas das vezes ressaltam que PcDs são profissionais improdutivos, ou seja, o ponto de vista de alguns gestores ainda são limitadas sobre o desempenho e oportunidades que a pessoa com deficiência pode ter.
Manaia, Marília Di Vito .Inclusão de jovens com deficiência no mundo	2015	Ensino em Ciências da Saúde	O estudo compreendeu que as atividades laborais são observadas como circunstância precisa para subsistência do homem e também como um

do trabalho: análise da participação familiar			elemento essencial de produção. Todavia, no decorrer dos tempos os indivíduos com deficiência foram excluídos da área laboral, tendo em vista que o meio social compreendia que, devido às circunstâncias físicas, sensoriais e/ou mentais, esses indivíduos precisariam de assistência e não eram capazes de produzir.
Marcolino; Castro Filho. Biblioteca escolar e os usuários especiais: o profissional da informação frente ao desafio da inclusão.	2017	Periódico revisado por pares	Objetivou compreender que a pessoas com deficiência deve ter as mesmas circunstâncias de acesso ao conhecimento e exercício da cidadania como as demais pessoas.
Barbosa, Adriana Silva. Mobilidade urbana para pessoas com deficiência no Brasil: um estudo em blogs	2015	Revista Brasileira de Gestão Urbana	O estudo apresentou como principal desafio interpelam a dificuldade de contratação, a saber, no que se relaciona a adaptação indevida ou até mesmo inexistente em grande parte das organizações para garantia do deslocamento e o desenvolvimento de práticas laborais das PcDs. A maioria das empresas enfrentam dificuldades na contratação de pessoas com deficiência, tendo em vista que uma das primeiras mudanças a serem realizadas é na infraestrutura da organização, visto que muitas organizações não são acessíveis a pessoas com deficiência.
Costa; De Oliveira Valorização Do Trabalho Humano E Inclusão Social No Brasil: A Responsabilidade Empresarial E As Políticas Públicas Para A Inclusão Das Pessoas Com Deficiência	2020	Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho.	O estudo compreende como desafio a baixa escolaridade das pessoas com deficiência, tendo em vista que vários não se adequam aos padrões convencionais das instituições escolares e faculdades. Contudo, o modelo acadêmico de nossos institutos educacionais depara na necessidade de atuar e conceber às PcDs outros meios de acesso, tanto físicas como de aprendizado, circunstância essa que implica muitas vezes o ingresso em organizações pela ausência de qualificação.
Pereira; Bizelli. Acessibilidade e deficiência na universidade: política de recursos humanos	2015	Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação	Objetivou investigar como desafio a precariedade da formação das PcDs e também abordam que o motivo que leva a organização a ter grandes desafios na contratação delas, é justamente a ausência de qualificação desses indivíduos..
Silva ; Neto; Brito; Barreto,; Gurgel Os Desafios Para A Inclusão De Pessoas Com Deficiência Em Organizações Da Construção Civil	2017	Periódico revisado por pares	O estudo analisou que em vários casos a PCD inicia suas práticas laborais sem nenhuma preparação e com um âmbito inadequado para que ela tenha circunstâncias básicas de trabalho
Albuquerque; Oliveira	2016	Revista Brasileira de Direito Empresarial,	Segundo o artigo analisado mostrou-se também a concepção de que pessoas com deficiência são, na grande maioria das vezes,

O Dever De Reservar De Vagas De Trabalho Para As Pessoas Com Deficiência E As Dificuldades Encontradas Pelos Empresários Na Contratação De Profissionais Habilitados			admitidas e contratadas visto que tenham qualificação profissional e consigam usar os ambientes físicos e instrumentos das organizações sem que haja necessidade de modificação.
Rueda; Barros .Acessibilidade de pessoas com deficiência física: inclusão social e desafios atuais.	2018	Revista espaço acadêmico.	O estudo compreende a relevância da inclusão social de pessoas com deficiência física, demonstrando as recomendações da Norma, além de apresentar potenciais barreiras arquitetônicas a esse grupo de pessoas.
Stevanato, Daniele Indicadores de estresse, depressão e qualidade de vida em pessoas com deficiência sem vínculo de trabalho	2019	Revista espaço acadêmico.	Objetivou analisar, ainda que são muitos os desafios e obstáculos para a garantia de direito ao trabalho da referida população, cuja saúde e qualidade de vida podem ser prejudicadas pela exclusão do trabalho ou pela falta de equidade na inserção laboral.
por GUIMARÃES, Bruno Maia de. Inclusão laboral da pessoa com deficiência: proposta de ferramentas para identificação da capacidade funcional, das exigências da tarefa e do desempenho.	2015	Periódico revisado por pares	O estudo objetivou compreender que é necessário estratégias e ferramentas que auxiliam com o processo de inclusão laboral das pessoas com deficiência e possibilitem o aumento da empregabilidade desses indivíduos
Peres, Amanda Grasiela da Luz. Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos com deficiência: um olhar a partir de trajetórias de vida e trabalho.	2016	Revista espaço acadêmico.	O estudo objetivou investigar que as organizações de modo geral contratam tais indivíduos, porém objetivando o que a PCD se adeque em todos seus requisitos, o que restringe em muito a viabilidade da conquista do cargo. Todavia, mesmo que o poder público tendo firmado a Lei, a aplicabilidade da mesma é considerada falha por não salientar e não disponibilizar formas para o desempenho profissional destas pessoas.
por Coutinho, Kátia Soares Obter o texto integral Biblioteca virtual de soluções assistivas : educação e trabalho	2015	Periódico revisado por pares	Objetivou investigar que os principais desafios para o ingresso no mercado de trabalho, destaca-se a baixa qualificação, a desinformação sobre suas habilidades, os preconceitos e as atitudes a respeito da deficiência
Hahn;Jackson;Simone; Nunes.Inclusão Social De Pessoas Com Deficiência Por Empresas Na Região Da Grande Florianópolis/Sc.	2018	Revista Metropolitana de Sustentabilidade	O artigo buscou abordar em relação ao processo de inclusão das pessoas com deficiência nas organizações, conforme os autores a inserção das pessoas com deficiência traz ainda inúmeros benefícios entre eles sociais, ou seja, as organizações têm uma grande capacidade de influenciar mudanças sociais. Afirma-se também no que se refere a imagem: as empresas

			beneficiam-se enormemente com ganhos de imagem com a contratação de pessoas com deficiência. Outro fator seria o clima organizacional: a empresa inclusiva reforça em seus funcionários o espírito de equipe e por fim o aumento de produtividade.
--	--	--	--

Fonte: Dados da Pesquisa, 2020.

De modo geral, observou-se no estudo que as organizações encontram grandes desafios no que compete a inclusão da PcDs.

A relevância da lei de Cotas é observada em 50% dos artigos, todos revelam que, se não existisse a imposição legal de contratação das pessoas com deficiência, estas pessoas estariam fora do mercado de trabalho. No entanto, ainda que não haja um ponto de vista da significância social do trabalho na formação da cidadania da pessoa com deficiência, a lei é fundamental para introdução desta convivência e, a partir dela, entender a força do trabalho e da competência laboral das pessoas com deficiência, considerando aceitação cada vez maior por meio da convivência com a diversidade.

Desse modo, é preciso que os gestores direcionarem um olhar distinto e estratégico para incluir de modo mais amplo as PcDs, dando-lhes chances de desenvolvimento e aperfeiçoamento de suas capacidades como um trabalhador comum, e não como alguém sem qualquer aptidão.

Portanto, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho precisa sempre ser observada como um momento de crescimento para a organização e seus colaboradores. Contudo, a vida toma uma concepção ao conviver com elas, que são sujeitos fortes e, apesar da sua diversidade, querem demonstrar ao mundo que são tão capazes quanto as outras pessoas.

Considerações Finais

O presente estudo teve como objetivo geral analisar os principais desafios das empresas em contratar pessoas com deficiência PcDs. No entanto perante a pesquisa realizada e dos dados colhidos, pode-se concluir que a temática em questão é um assunto que ainda precisa ser bastante explorado.

Com o estudo pude compreender que os desafios ainda são grandes, bem como o preconceito, dificuldade de aceitação, desafio relacionado a adaptação do âmbito de trabalho com espaço limitado, outro fator de destaque refere-se ao recrutamento e à seleção, pois o

cumprimento da legislação esbarra na ausência de profissionais capacitados que possam preencher as vagas em aberto.

Vale salientar ainda o baixo nível de escolaridade da PcD, fato que se justifica, na maioria das vezes, em função de sua condição social, dado que várias dessas pessoas tiveram pouca oportunidade de estudar e prepararem-se profissionalmente.

Verificou-se que a contratação dePcDs, em geral, visa somente ao cumprimento legal da Lei de cotas, e sendo assim apuraram-se as políticas de acessibilidade ao admitir um PCD. Constatou-se que as organizações contratam de acordo com a sua estrutura física e de processos, ou seja, ao ter um colaborador com deficiência não há preocupação como sua acessibilidade.

Entende-se que a pessoa com deficiência precisa a ter a capacidade de ultrapassar obstáculos físicos, programáticos, atitudinais e também culturais para se incluir no mercado de trabalho. Contudo, a legislação de cotas é essencial para assegurar o acesso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, porém não garante a sua real inclusão.

Compreende-se que o desenvolvimento de políticas públicas para as pessoas com deficiência é considerado impulsivo de mudança social. No entanto, a inserção das pessoas com deficiência no cenário do trabalho vem sendo considerado essencial nesse processo e já carrega atualmente reflexos na convivência social, num processo que conduz ao resgate da cidadania e respeito pelos direitos de todos os indivíduos .

Portanto, para que o processo de inclusão realmente aconteça é indispensável que o meio social propicie circunstâncias para que as pessoas com deficiência pratiquem a sua cidadania, com direitos a serem mantidos e deveres a serem cumpridos, e assim as pessoas com deficiência possam buscar maior autonomia, independência com intuito de conseguir atuação ativa na sociedade.

Referências

ALVES, J.N.; RIBAS, F.T.T.; SANTOS, C.E.C. Os desafios na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: estudo de caso em uma multinacional. **Inclusão Social**, v. 4, n. 1, p.28-40, 2010.

BARBOSA, A. S. Mobilidade urbana para pessoas com deficiência no Brasil. Urbe - **Revista Brasileira de Gestão Urbana**, 8(1), 2016, p.142-154.

BARROS, A.P.N. **Dependência e Deficiência: um estudo sobre o Índice de Funcionalidade Brasileiro aplicado à Aposentadoria (IFBrA)** [dissertação]. Brasília: Universidade de Brasília; 2016.

BARTALOTTI, C.C. **Inclusão social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidade?** São Paulo: Paullus, 2006, 57 p.

BRASIL. **Ministério do Desenvolvimento Social. Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência**, Idosas e suas Famílias, 2009.

CARVALHO-FREITAS, M. N. **Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso**. Revista de Administração Contemporânea, v. 13, edição especial, p. 121-138, jun. 2009. Disponível em: . Acesso em: 25 jan. 2017.

CAVALCANTE, Ricardo Bezerra; CALIXTO, Pedro; PINHEIRO, Marta Macedo Kerr **Informação & Sociedade**: Estudos, n. 1, v. 24, 2014. (Artigo de Revisão)

CARREIRA, D. **A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho**. In: MANTOAN, M. T. E. (org.). A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema. São Paulo: Memonn, 1997. p. 95-114.

FONSECA, Ricardo T. M. da. **O trabalho protegido do portador de deficiência**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-trabalho-protegido-do-portador-de-deficiencia/>. Acesso em: 15 de junho de 2020.

GALVÃO, Taís Feire; PEREIRA, Maurício Gomes. Revisões sistemáticas da literatura: passos para sua elaboração. **Revista Epidemiologia e Serviços de Saúde**, 23(1): 183-184. DF 2014.

GOMES, I. S.; CAMINHA, I. O. Guia para estudos de revisão sistemática: uma opção metodológica para as Ciências do Movimento Humano. **Movimento**, Porto Alegre, v.20, n. 01, p. 395-411, jan/mar de 2014.

IOB , **trabalho e previdência, ,inserção de pessoas com deficiência do mercado de trabalho**, 4. Ed, São Paulo.IOB 2008

LORENZO, S.M. & SILVA, N.R. 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

MAZZILLI, Hugo Nigro. **A Pessoa Portadora de Deficiência**. p.119, set/2001. Disponível em: <http://www.mazzilli.com.br/pages/artigos/mppepessdef.pdf>. Acessado em: (11/2010).

NAMBU, Taís Suemi. **Construindo Um Mercado de Trabalho Inclusivo: guia prático para profissionais de Recursos Humanos**. Por Taís Suemi Nambu, revisão de Maria Salete F. Aranha – São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2003.

SASSAKI, R. K. **Educação Profissional: Desenvolvendo Habilidades e Competências**. Anais do III Seminário Nacional de Formação de Gestores e Educadores. Brasília, 2006.

SKAF, P.; MATTOS, E.; BARA, G. **Guia dos direitos das pessoas com deficiência**. 2ªed. São Paulo: OABSP, 2007

SCHWARZ, A.; HABER, J. **Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência**. São Paulo: I. Social, 2009.



Como citar este artigo (Formato ABNT):

VASCONCELOS, Flaviane Santiago de; MARANHÃO, Thércia Lucena Grangeiro. Os Desafios das Empresas em Contratar Pessoas com Deficiência: Revisão Sistemática da Literatura. **Id on Line Rev.Mult.Psic.**, Julho/2020, vol.14, n.51, p. 754-773. ISSN: 1981-1179.

Recebido: 10/07/2020;

Aceito: 17/07/2020.