



AS DIFICULDADES DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD'S) NAS EMPRESAS

THE DIFFICULTIES OF HIRING PEOPLE WITH DISABILITIES (PCD'S) IN COMPANIES

DOI: 10.5281/zenodo.11460512

*Priscila Berenice Galvão Ribeiro*¹

*Edcleide Souza de Oliveira*²

*Edmar Lucas Leone*³

RESUMO: A presente pesquisa sobre as dificuldades de contratação de PCDs nas empresas é justificada pela necessidade de promover a inclusão social e profissional dessas pessoas, garantindo-lhes o acesso ao mercado de trabalho e o exercício pleno de seus direitos. Neste estudo, exploraremos artigos e materiais de referência em um contexto bibliográfico. Será utilizada a pesquisa bibliográfica que é baseada em material já elaborado, como livros e artigos científicos, nosso objetivo é contribuir para o desenvolvimento de pesquisas atuais e futuras sobre o tema em questão. Em conclusão, as dificuldades de contratação de pessoas com deficiência (PCD's) nas empresas são reais e precisam ser enfrentadas de forma profissional. É fundamental que as organizações reconheçam a importância da inclusão e promovam ações efetivas para superar esses obstáculos.

Palavras-chave: PCD's. Empresas. Dificuldades. Contratação.

ABSTRACT: This research on the difficulties of hiring PWDs in companies is justified by the need to promote the social and professional inclusion of these people, guaranteeing them access to the job market and the full exercise of their rights. In this study, we will explore articles and reference materials in a bibliographic context. Bibliographical research will be used, which is based on material already prepared, such as books and scientific articles, our objective is to contribute to the development of current and future research on the topic in question. In conclusion, the difficulties of hiring people with disabilities (PWDs) in companies are real and need to be faced in a professional manner. It is essential that organizations recognize the importance of inclusion and promote effective actions to overcome these obstacles.

Keywords: PCD's. Companies. Difficulties. Hiring.

1 FATEC – Faculdade de Tecnologia de Sertãozinho – Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial.

2 FATEC – Faculdade de Tecnologia de Sertãozinho – Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial.

3 Mestre em Educação, Universidade de São Paulo, USP.



1 INTRODUÇÃO

As dificuldades de contratação de pessoas com deficiência (PCD's) nas empresas têm sido um desafio constante para muitas organizações. Apesar dos avanços na inclusão e acessibilidade nos últimos anos, ainda existem barreiras que impedem a plena participação desses indivíduos no mercado de trabalho. A inclusão de pessoas com deficiência no ambiente corporativo é uma necessidade não apenas para cumprir com as leis de cotas, mas também para promover a diversidade e a igualdade de oportunidades. No entanto, muitas empresas enfrentam dificuldades em encontrar candidatos qualificados e adequados para as vagas disponíveis (DOS SANTOS, 2014).

A pesquisa sobre as dificuldades de contratação de PCDs nas empresas é justificada pela necessidade de promover a inclusão social e profissional dessas pessoas, garantindo-lhes o acesso ao mercado de trabalho e o exercício pleno de seus direitos. Além disso, a contratação de PCDs pode trazer benefícios tanto para as empresas quanto para a sociedade como um todo. Uma das principais justificativas para a dificuldade de contratação de PCDs é a falta de acessibilidade física e digital nos ambientes de trabalho (SILVA; LEONARA, 2019).

Muitas empresas ainda não estão preparadas para receber e acomodar pessoas com deficiência, seja por falta de adaptações estruturais, seja por falta de recursos tecnológicos que facilitem a comunicação e a realização das tarefas. Outra justificativa é a falta de preparo e conscientização por parte dos gestores e colaboradores das empresas. Muitas vezes, há um desconhecimento sobre as habilidades e competências das PCDs, o que acaba gerando preconceitos e estereótipos que dificultam sua contratação.

A ausência de políticas de inclusão e de programas de capacitação específicos também contribui para a baixa empregabilidade dessas pessoas. No que diz respeito às contribuições teóricas, a pesquisa sobre as dificuldades de contratação de PCDs nas empresas pode fornecer subsídios para a elaboração de políticas públicas e empresariais que incentivem a inclusão dessas pessoas (DUARTE; FRESCHI, 2013).



Além disso, pode contribuir para a produção de conhecimento científico na área da inclusão e diversidade, ampliando o debate e a reflexão sobre o tema. Já em relação às contribuições práticas, o trabalho pode fornecer orientações e diretrizes para as empresas que desejam contratar PCDs, auxiliando na identificação e superação das dificuldades encontradas. Além disso, pode estimular a criação de programas de capacitação e treinamento para gestores e colaboradores, visando promover a conscientização e o respeito à diversidade.

Neste estudo, iremos explorar de forma inteligente e criativa artigos e materiais de referência em um contexto bibliográfico. Conforme Guerra (2023), afirma, a pesquisa bibliográfica é baseada em material já elaborado, como livros e artigos científicos. Nosso objetivo é contribuir para o desenvolvimento de pesquisas atuais e futuras sobre o tema em questão, discutindo problemas e explorando fontes bibliográficas e materiais de referência, de acordo com Gil (2008, p.50).

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. Parte dos estudos exploratórios podem ser definidos como pesquisas bibliográficas, assim como certo número de pesquisas desenvolvidas a partir da técnica de análise de conteúdo (GIL, 2008. p.50).

A pesquisa bibliográfica é uma etapa essencial para a produção científica, seja na elaboração de artigos, monografias, dissertações ou teses. Ela permite ao pesquisador conhecer as principais teorias e estudos já realizados sobre o tema, embasando seu trabalho e contribuindo para a qualidade e originalidade da pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Uma das principais dificuldades de contratação de PCD's está relacionada à falta de preparo das empresas em lidar com as necessidades específicas desses profissionais. Muitas



organizações ainda não possuem estruturas físicas e tecnológicas adaptadas, o que dificulta a inclusão e a participação plena desses colaboradores. Além disso, a falta de conhecimento sobre as diferentes deficiências e suas particularidades pode gerar dúvidas e inseguranças na hora de contratar (LORENZO, 2020).

Outro desafio enfrentado pelas empresas é a falta de acesso à educação e formação profissional para as pessoas com deficiência. Muitos indivíduos não têm acesso a uma educação de qualidade, o que acaba limitando suas oportunidades de desenvolvimento e capacitação. Isso resulta em uma escassez de profissionais qualificados e preparados para ocupar as vagas disponíveis. Além disso, as empresas muitas vezes enfrentam dificuldades burocráticas e legais na contratação de PCD's (SILVA; LEONARA, 2019).

A legislação trabalhista brasileira estabelece uma série de direitos e benefícios para esses profissionais, o que pode gerar dúvidas e complicações no processo de contratação. Isso pode desencorajar as empresas a investir na inclusão de pessoas com deficiência, especialmente as de menor porte, que possuem menos recursos para lidar com essas questões. Para superar essas dificuldades, é fundamental que as empresas invistam em políticas de inclusão e acessibilidade.

Isso inclui a adaptação das estruturas físicas e tecnológicas, a capacitação dos colaboradores para lidar com as necessidades específicas dos PCD's e a criação de programas de educação e formação profissional voltados para essa parcela da população. Além disso, é importante que as empresas busquem parcerias com instituições especializadas na inclusão de pessoas com deficiência, como associações e ONGs (DOS SANTOS, 2014).

Essas organizações podem fornecer suporte e orientação no processo de contratação, ajudando a identificar candidatos qualificados e a garantir a adaptação adequada do ambiente de trabalho. A contratação de pessoas com deficiência traz benefícios tanto para as empresas quanto para os próprios profissionais. Além de cumprir com as obrigações legais, a inclusão de PCD's promove a diversidade, a igualdade de oportunidades e a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva (DUARTE; FRESCHI, 2013).



Portanto, é essencial que as empresas superem as dificuldades de contratação de pessoas com deficiência, investindo em políticas de inclusão e acessibilidade. Somente assim será possível criar um ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo, onde todos os profissionais tenham a oportunidade de desenvolver seu potencial e contribuir para o sucesso da organização.

3 A IMPORTÂNCIA DOS (PCD'S) NAS EMPRESAS

Uma das principais vantagens de se ter PCD's nas empresas é a diversidade de talentos e habilidades que essas pessoas podem trazer para o ambiente de trabalho. Cada indivíduo possui suas próprias experiências e perspectivas, o que pode enriquecer a equipe e contribuir para a inovação e criatividade dentro da empresa. Além disso, a inclusão de PCD's nas empresas demonstra o compromisso da organização com a igualdade de oportunidades (DUARTE; FRESCHI, 2013).

Ao oferecer chances de emprego para pessoas com deficiência, as empresas estão promovendo a inclusão social e combatendo o preconceito e a discriminação. Isso contribui para uma sociedade mais justa e igualitária. Outro ponto importante é o impacto positivo que a contratação de PCD's pode ter na imagem da empresa. Empresas que valorizam a diversidade e a inclusão são vistas de forma mais positiva pelos consumidores e pela sociedade em geral. Isso pode resultar em uma maior fidelização de clientes e até mesmo em novas oportunidades de negócio.

Além disso, as empresas que contratam PCD's podem se beneficiar de incentivos fiscais e programas de inclusão do governo. Existem leis que determinam uma porcentagem mínima de colaboradores com deficiência que devem ser contratados pelas empresas, e aquelas que cumprem essa exigência podem receber benefícios fiscais e até mesmo isenções de impostos (SILVA; LEONARA, 2019).

No entanto, é importante ressaltar que a inclusão de PCD's nas empresas não deve ser apenas uma obrigação legal, mas sim uma prática genuína e consciente. É fundamental que as



empresas ofereçam condições de trabalho adequadas e adaptações necessárias para garantir a plena participação e desenvolvimento dos colaboradores com deficiência.

A inclusão de PCD's nas empresas é uma questão de justiça social e também uma oportunidade para as empresas se tornarem mais competitivas e inovadoras. Ao promover a diversidade e a inclusão, as empresas estão contribuindo para uma sociedade mais igualitária e para um ambiente de trabalho mais enriquecedor e produtivo. Portanto, é fundamental que as empresas reconheçam a importância dos PCD's e adotem políticas inclusivas em seus processos de contratação e desenvolvimento de talentos (SILVA; LEONARA, 2019).

4 O PRECONCEITO NA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD'S) NAS EMPRESAS

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma questão fundamental para a construção de uma sociedade mais igualitária e justa. No entanto, mesmo com a existência de leis que garantem a reserva de vagas para PCD's nas empresas, ainda é comum encontrar preconceito na contratação desses profissionais. O preconceito na contratação de PCD's nas empresas pode se manifestar de diversas formas. Uma delas é a falta de informação e conhecimento sobre as habilidades e competências dessas pessoas (SILVA; LEONARA, 2019).

Muitas vezes, os recrutadores têm receio de contratar um profissional com deficiência, pois acreditam que ele não será capaz de desempenhar as tarefas exigidas pelo cargo. No entanto, é importante ressaltar que a deficiência não define as capacidades e habilidades de uma pessoa, e que muitas vezes esses profissionais são altamente qualificados e capazes de realizar suas funções de forma eficiente. Outra forma de preconceito na contratação de PCD's é a falta de acessibilidade nos processos seletivos.

Muitas empresas ainda não estão preparadas para receber candidatos com deficiência, seja por falta de estrutura física adequada, seja por falta de adaptação dos testes e entrevistas. Isso acaba excluindo esses profissionais do processo seletivo, impedindo que eles tenham a oportunidade de demonstrar suas habilidades e competências (LORENZO, 2020).



Além disso, o preconceito também pode se manifestar na falta de adaptação do ambiente de trabalho para receber pessoas com deficiência. Muitas empresas não estão preparadas para oferecer as condições necessárias para que esses profissionais possam desempenhar suas funções de forma adequada. Isso inclui desde a falta de acessibilidade física até a ausência de equipamentos e tecnologias que facilitem o trabalho dessas pessoas.

É importante ressaltar que a contratação de PCD's não deve ser vista apenas como uma obrigação legal, mas sim como uma oportunidade de enriquecer a diversidade e a cultura organizacional das empresas. Pessoas com deficiência trazem perspectivas e experiências únicas, que podem contribuir de forma significativa para o crescimento e desenvolvimento das organizações. Para combater o preconceito na contratação de PCD's nas empresas, é fundamental que haja uma mudança de mentalidade por parte dos recrutadores e gestores (SILVA; LEONARA, 2019).

É necessário que eles se informem e se conscientizem sobre as habilidades e competências dessas pessoas, para que possam avaliar seus currículos e desempenho de forma justa e imparcial. Além disso, é essencial que as empresas invistam em estrutura e adaptação do ambiente de trabalho, para garantir a acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência. Isso inclui desde a disponibilização de rampas e elevadores até a oferta de tecnologias e equipamentos que facilitem o trabalho desses profissionais. Por fim, é importante que as empresas promovam ações de conscientização e sensibilização sobre a inclusão de PCD's, tanto entre os colaboradores quanto na sociedade em geral. Isso pode ser feito por meio de campanhas de comunicação interna, palestras e treinamentos sobre diversidade e inclusão (SILVA; LEONARA, 2019).

Em suma, o preconceito na contratação de pessoas com deficiência nas empresas é uma realidade que ainda precisa ser combatida. Para isso, é necessário que haja uma mudança de mentalidade por parte dos recrutadores e gestores, além de investimentos em acessibilidade e inclusão. A contratação de PCD's não apenas cumpre uma obrigação legal, mas também contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo.



5 O QUE DIZ A LEGISLAÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência (PCD's) no mercado de trabalho é um tema cada vez mais relevante e necessário. Com o intuito de promover a igualdade de oportunidades e garantir a participação ativa desses indivíduos na sociedade, foi estabelecida uma lei que exige a contratação de PCD's nas empresas. A Lei de Cotas, como é conhecida, foi criada em 1991 e tem como objetivo principal garantir a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. De acordo com essa legislação, as empresas com mais de 100 funcionários devem reservar uma porcentagem de suas vagas para PCD's.

Essa porcentagem varia de acordo com o número total de colaboradores da empresa, sendo que, no mínimo, 2% das vagas devem ser destinadas a PCD's. Caso a empresa possua entre 100 e 200 funcionários, esse número pode ser reduzido para 1%. Já as empresas com mais de 1.000 funcionários devem reservar, no mínimo, 5% das vagas para PCD's. Essa exigência legal tem como objetivo principal garantir a inclusão e a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência. Ao criar essa reserva de vagas, a lei busca combater a discriminação e promover a inclusão social desses indivíduos (DOS SANTOS, 2014).

Além disso, a contratação de PCD's traz benefícios tanto para as empresas quanto para os próprios colaboradores. Ao diversificar o quadro de funcionários, as empresas podem contar com diferentes perspectivas e experiências, o que pode contribuir para a inovação e o crescimento do negócio. Para os colaboradores com deficiência, a oportunidade de trabalho representa a chance de se desenvolverem profissionalmente, adquirindo novas habilidades e conquistando autonomia financeira (DOS SANTOS, 2014).

Além disso, a inclusão no mercado de trabalho proporciona uma maior integração social, fortalecendo a autoestima e a qualidade de vida dessas pessoas. No entanto, é importante ressaltar que a contratação de PCD's deve ir além do cumprimento da lei. As empresas devem estar preparadas para receber esses colaboradores, oferecendo adaptações e



acessibilidade, tanto física quanto digital, para garantir que todos possam exercer suas funções de maneira plena (DOS SANTOS, 2014).

Além disso, é fundamental que as empresas promovam ações de conscientização e sensibilização para combater preconceitos e estigmas relacionados às pessoas com deficiência. Essa conscientização deve envolver todos os colaboradores, para que a inclusão seja efetiva e respeitosa

6 CONCLUSÃO

As dificuldades de contratação de pessoas com deficiência (PCD's) nas empresas têm sido um tema amplamente discutido nos últimos anos. A inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho é um desafio que precisa ser enfrentado pela sociedade como um todo, assim como pela academia, que pode contribuir com pesquisas e recomendações para auxiliar nesse processo (LORENZO, 2020).

Uma pesquisa recente buscou investigar as principais dificuldades encontradas pelas empresas na contratação de PCD's e quais os resultados obtidos a partir dessas dificuldades. Os resultados revelaram que uma das principais barreiras é a falta de preparo das empresas para lidar com a inclusão desses profissionais. Muitas empresas ainda possuem uma cultura organizacional que não está preparada para receber e integrar pessoas com deficiência. Isso pode ser observado tanto na falta de acessibilidade física nos ambientes de trabalho, como também na falta de capacitação dos colaboradores para lidar com as necessidades específicas desses profissionais.

Além disso, a pesquisa apontou que a falta de informação sobre os benefícios e incentivos fiscais oferecidos pelo governo para a contratação de PCD's também é um fator que dificulta a inclusão desses profissionais no mercado de trabalho. Muitas empresas desconhecem as vantagens que podem obter ao contratar pessoas com deficiência, tanto em termos de imagem corporativa, como também em termos de isenção de impostos.



Os resultados obtidos nessa pesquisa podem auxiliar tanto a sociedade quanto a academia na busca por soluções para essa problemática. A sociedade pode se conscientizar sobre a importância da inclusão de PCD's e pressionar as empresas a se adaptarem para receberem esses profissionais. Já a academia pode utilizar os resultados da pesquisa para desenvolver estudos e recomendações que auxiliem as empresas nesse processo de inclusão.

Dentre as recomendações para facilitar a contratação de PCD's nas empresas, destaca-se a necessidade de investir em programas de capacitação e sensibilização dos colaboradores. É fundamental que os funcionários estejam preparados para lidar com as necessidades específicas desses profissionais, como a adaptação de tarefas e a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo. Além disso, é importante que as empresas busquem informações sobre os benefícios e incentivos fiscais oferecidos pelo governo para a contratação de PCD's. Esses benefícios podem ser significativos e contribuir para a inclusão desses profissionais no mercado de trabalho.

Em conclusão, as dificuldades de contratação de pessoas com deficiência (PCD's) nas empresas são reais e precisam ser enfrentadas de forma profissional. É fundamental que as organizações reconheçam a importância da inclusão e promovam ações efetivas para superar esses obstáculos. Investir em adaptações físicas, oferecer treinamentos e capacitações específicas, além de criar um ambiente de trabalho acolhedor e inclusivo são medidas que podem contribuir para a contratação e retenção de PCD's. Além disso, é imprescindível que haja uma mudança de mentalidade por parte dos gestores e colaboradores, enxergando as habilidades e potenciais dessas pessoas, em vez de focar nas suas limitações. Somente dessa forma, as empresas poderão usufruir dos benefícios da diversidade e construir um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo.

REFERÊNCIAS

DOS SANTOS, Greice Clea et al. A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde*, v. 12, n. 2, p. 196-205, 2014.



REVISTA OWL (*OWL Journal*)

www.revistaowl.com.br – ISSN: 2965-2634

DUARTE, Yara Maria; FRESCHI, Julio Cesar. O papel dos recursos humanos na contratação de Pessoas com Deficiência-PcD. **Revista Terceiro Setor & Gestão de Anais-UNG-Ser**, v. 7, n. 1, p. 21-30, 2013.

GUERRA, A. de L. e R. METODOLOGIA DA PESQUISA CIENTÍFICA E ACADÊMICA. **Revista OWL (OWL Journal) - REVISTA INTERDISCIPLINAR DE ENSINO E EDUCAÇÃO**, [S. l.], v. 1, n. 2, p. 149–159, 2023. DOI: 10.5281/zenodo.8240361. Disponível em: <https://www.revistaowl.com.br/index.php/owl/article/view/48>. Acesso em: 26 jan. 2024.

LORENZO, Suelen Moraes; SILVA, N. Dificuldades para contratação de pessoas com deficiência nas empresas. **Revista Laborativa**, v. 9, n. 1, p. 46-69, 2020.

SILVA, JULIANA EVELY VAZ DA; ALVES, LEONARA DE SILVA. AS DIFICULDADES DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD'S). 2019.

Recebido em: 30/04/2024

Aprovado em: 15/05/2024

Publicado em: 03/06/2024