

Gestão de pessoas e as contribuições para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma revisão sistemática

Aline de Oliveira Santos

(Universidade Estadual de Alagoas, Brasil)

Luciano Henrique Goncalves Silva

(Universidade Estadual de Alagoas, Brasil)

Bernardo Hamuyela Luciano

(Universidade Federal do Paraná, Brasil)

Francisco Roldineli Varela Marques

(Universidade Federal Rural do Semi-Arido, Brasil)

Kelly Cristina de Oliveira

(Universidade Federal Rural do Semi-Arido, Brasil)

Maria Regidiana da Conceição

(UERN e Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar-FACEP, Brasil)

Gigliola Edézia Diógenes de Freitas Chaves

(Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar – FACEP, Brasil)

Silvia Gomes Correia

(Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá, Brasil)

Fernanda Crestina Leitenski Delela

(Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil)

Thiago Pessanha Correa

(Faculdade de Música do Espírito Santo “Maurício de Oliveira”, Brasil)

Resumo:

A presente pesquisa teve como objetivo analisar as contribuições da área de gestão de pessoas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para tanto, foi realizada uma revisão sistemática levando-se em consideração as diretrizes do PRISMA. O levantamento dos estudos ocorreu nas plataformas Scielo e Google Acadêmico, por intermédio da utilização de palavras-chave e operadores booleanos “AND” e “OR”. Foram selecionados somente artigos em português, de nacionalidade brasileira e publicados entre os anos de 2015 a 2023. Como resultado, constatou-se o papel desempenhado pela gestão de pessoas no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Em meio a desafios, especialmente na comunicação, a gestão de pessoas destaca-se como um fator para superar essas barreiras através da adoção de ações inclusivas. A implementação de políticas de Gestão da Diversidade, como a capacitação em Libras, a presença de intérpretes, o fomento à acessibilidade arquitetônica e o estímulo à comunicação visual, emerge como uma estratégia eficaz não apenas para atender às demandas específicas, mas também para efetivar a inclusão. Assim, a gestão de pessoas se posiciona como agente essencial na criação de ambientes profissionais que proporcionem oportunidades de crescimento e superam limitações, rompendo com a estagnação que poderia restringir profissionais com deficiência. Os profissionais da área de gestão de pessoas, ao identificarem habilidades, oferecerem treinamentos específicos e sensibilizarem os colaboradores, destacam-se como contribuintes para a

inclusão das PCDs no âmbito laboral. Portanto, a gestão de pessoas revela-se como peça-chave na construção de ambientes de trabalho mais diversificados, equitativos e inclusivos, ultrapassando a mera conformidade com cotas e promovendo uma cultura que valoriza a singularidade de cada indivíduo, reduzindo desigualdades e reforçando o compromisso real das empresas com a justiça e inclusão.

Palavras-chave: *Gestão de Pessoas; Inclusão; Pessoas com Deficiência (PCDs); Administração; Mercado de Trabalho.*

Date of Submission: 14-01-2024

Date of Acceptance: 24-01-2024

I. Introdução

Historicamente, as pessoas com deficiência (PCDs) enfrentaram desafios significativos que as excluíram da plena participação na sociedade. A incidência de atitudes discriminatórias, estigmatização e a falta de acessibilidade contribuíram para a marginalização desses indivíduos em diversos aspectos da vida cotidiana, sobretudo no que diz respeito ao mercado de trabalho (CARVALHO et al., 2023).

No contexto do mercado de trabalho, as PCDs muitas vezes eram relegadas a empregos subvalorizados ou enfrentavam obstáculos significativos para obter oportunidades profissionais justas. A falta de acessibilidade física nos locais de trabalho, juntamente com preconceitos arraigados, contribuía para uma segregação ocupacional, limitando as opções de carreira disponíveis para esses profissionais (OLIVEIRA, 2022).

Melo e Moraes (2023) ressaltam que essa exclusão sistemática ao longo do tempo gerou desigualdades profundas, afetando não apenas as PCDs, mas também a sociedade como um todo. A ausência de representação adequada e participação ativa de PCDs privava a comunidade de seus talentos únicos, perspectivas valiosas e contribuições significativas para diversos setores.

Atualmente, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um tema crucial na sociedade contemporânea, que busca promover a igualdade de oportunidades e combater a discriminação. A inclusão social e profissional de pessoas com deficiência não apenas promove a equidade, mas também reforça a ideia de que todas as habilidades e talentos são valiosos para o desenvolvimento coletivo (CARMO; GILLA; QUITERIO, 2020).

Nesse cenário, os profissionais de gestão de pessoas desempenham um papel fundamental ao implementar práticas inclusivas e desenvolver políticas que garantam a participação plena e igualitária de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A inclusão vai além da simples contratação e envolve a criação de um ambiente acolhedor, adaptado e acessível, que proporcione suporte e incentivo para que todos os colaboradores possam alcançar seu pleno potencial (CORTEZ; ZERBINI; VEIGA, 2019).

A área de Gestão de Pessoas assume uma posição estratégica na promoção da inclusão de pessoas com deficiência, sendo responsável por desempenhar um papel de liderança na formulação e implementação de políticas inclusivas. Isso requer uma abordagem proativa na identificação de barreiras existentes e na implementação de medidas que assegurem a participação ativa de profissionais com deficiência em todos os níveis da organização (MONTEIRO et al., 2011; CORTEZ; ZERBINI; VEIGA, 2019).

Diante deste contexto, a presente pesquisa teve como objetivo analisar as contribuições da área de Gestão de Pessoas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Espera-se que os resultados possam oferecer orientações práticas para profissionais de Gestão de Pessoas, empresas e formuladores de políticas interessados em promover ambientes de trabalho mais inclusivos. Ao destacar as melhores práticas e desafios enfrentados pelos gestores de pessoas, a pesquisa visa criar um impacto tangível na formulação de estratégias mais eficazes para superar as barreiras históricas e promover uma participação mais equitativa no mercado de trabalho.

II. Materiais e métodos

No que concerne aos métodos, trata-se de uma revisão sistemática, que é um tipo de pesquisa que se destaca pela abordagem metodológica para analisar e sintetizar as evidências disponíveis sobre determinada temática (BRIZOLA; FANTIN, 2016). No caso deste estudo, a temática analisada foi a contribuição da área de Gestão de Pessoas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A escolha da revisão sistemática como método de pesquisa ocorreu em virtude da necessidade de uma análise das práticas, estratégias e resultados relacionados a esse tema, visando fornecer uma base sólida para as conclusões da pesquisa.

A revisão sistemática foi conduzida por meio das diretrizes do PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), um conjunto de diretrizes que visa promover a transparência e a qualidade na elaboração e apresentação de revisões sistemáticas (PAGE et al., 2022). Através das diretrizes do PRISMA, garantiu-se um processo metodológico rigoroso e padronizado, desde a formulação da pergunta de pesquisa até a divulgação dos resultados.

Para realizar o levantamento de busca, foram exploradas duas plataformas acadêmicas, o SciELO e o Google Acadêmico. A pesquisa foi conduzida utilizando palavras-chave específicas associadas a operadores booleanos "AND" e "OR". As palavras-chave incluíram termos como "gestão de pessoas", "pessoas com

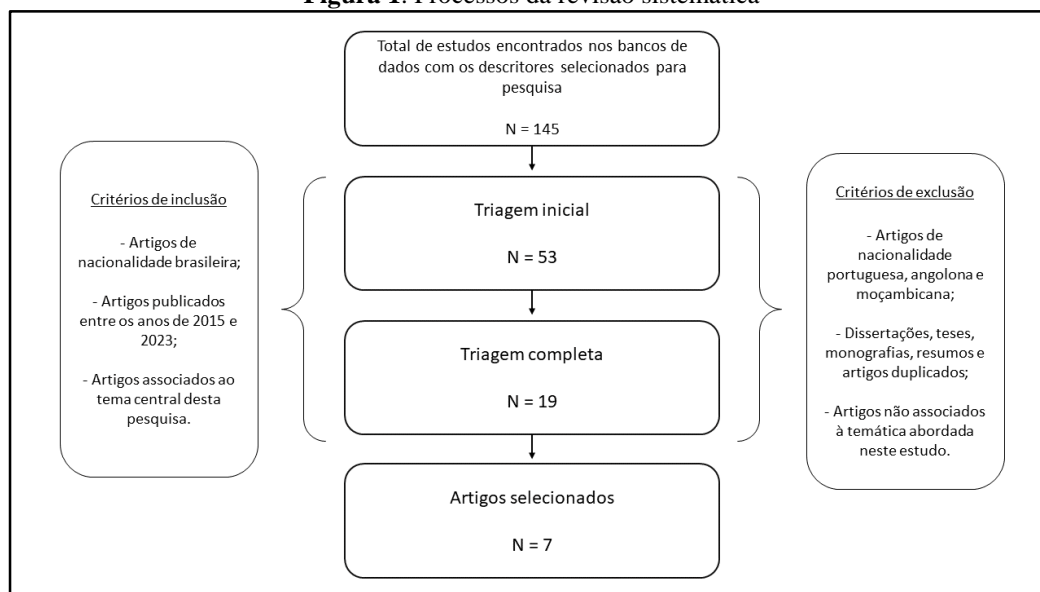
deficiência”, “pcds”, “contribuições” e “mercado de trabalho”. A utilização do operador "AND" possibilitou a busca por artigos que contemplassem simultaneamente todas as palavras-chave, refinando a seleção para estudos mais alinhados aos objetivos da pesquisa. Por outro lado, o uso do operador "OR" ampliou a abrangência da busca, considerando variações e sinônimos das palavras-chave, enriquecendo assim a diversidade de resultados.

Para garantir a relevância e consistência dos estudos incluídos nesta revisão sistemática, foram estabelecidos critérios criteriosos de seleção. A escolha se concentrou exclusivamente em artigos científicos, assegurando uma base robusta e fundamentada em evidências científicas. Além disso, foram selecionados apenas artigos em língua portuguesa, a fim de manter a coesão temática e facilitar a análise consistente dos resultados. A delimitação da pesquisa à nacionalidade brasileira reforçou o enfoque nas práticas e desafios específicos relacionados à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no contexto brasileiro.

A restrição temporal para artigos publicados entre 2015 e 2023 proporcionou uma visão contemporânea das contribuições da Gestão de Pessoas nesse período, refletindo as práticas mais recentes e alinhadas aos desafios atuais. Todos os artigos selecionados foram associados ao tema, garantindo que cada estudo contribuísse de maneira direta e substancial para a compreensão das estratégias e impactos da Gestão de Pessoas na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.

Assim sendo, foram excluídos estudos que não atendessem aos critérios rigorosos estabelecidos, tais como artigos em línguas diferentes do português, trabalhos que não se enquadrassem na temática específica da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e aqueles que não fossem classificados como artigos científicos. Após o processo de análise, foram selecionados 7 artigos científicos, como pode ser evidenciado na figura 1.

Figura 1. Processos da revisão sistemática



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

III. Resultados e discussões

Como resultado, foi possível obter uma amostra composta de 7 artigos científicos, conforme evidencia o quadro 1.

Quadro 1. Artigos selecionados na revisão sistemática

Autores	Objetivo	Metodologia	Conclusão
Souza e Horta (2022)	Fomentar a discussão sobre os desafios que os surdos enfrentam para a sua inserção no mercado formal de trabalho brasileiro, destacando o papel da Gestão de Processos como facilitador nesse processo.	Pesquisa exploratória	O estudo destaca desafios enfrentados pelos surdos no mercado de trabalho, especialmente relacionados à comunicação. A gestão de pessoas é crucial para superar essas barreiras, envolvendo a compreensão das necessidades dos surdos e a implementação de práticas inclusivas nas organizações. O texto sugere que uma política de Gestão da Diversidade, envolvendo capacitação em Libras, presença de intérpretes, uso de tecnologias e comunicação visual, pode contribuir para a inclusão efetiva. Ao agir assim, as organizações não apenas cumprem um papel social responsável, mas

			também reconhecem as habilidades dos surdos como valiosos recursos, reduzindo desigualdades e promovendo uma sociedade mais justa.
Bernardi e Rosa (2019)	Aprofundar sobre o tema gestão da pessoa com deficiência nas empresas, como os gestores analisam e dão oportunidades para os PCD's após sua contratação para o cumprimento da Lei de Cotas, e também sensibilizar os leitores apontando para um problema real no mercado de trabalho brasileiro	Pesquisa bibliográfica	O artigo destaca a necessidade não apenas de inclusão, mas de garantir que os profissionais PCDs não sejam excluídos ou deixados em cargos sem perspectivas de crescimento. A pesquisa aponta desafios na legislação e destaca a importância da fiscalização rigorosa para garantir o cumprimento das cotas e a implementação de planos de ação por parte das empresas. Além disso, enfatiza a importância da sensibilização de empresários, gestores e colegas de trabalho, bem como a necessidade de abordagens de pesquisa práticas e abrangentes sobre a integração e desenvolvimento de profissionais PCDs. O texto ressalta também a importância da acessibilidade arquitetônica e do preparo dos colaboradores para promover uma inclusão efetiva no ambiente de trabalho.
Diélen et al. (2021)	Discutir a composição das principais políticas e práticas desenvolvidas pelo Gestão de Pessoas, no que diz respeito à inclusão das PcD nas organizações do norte do estado do RS	Pesquisa exploratória, de campo e de abordagem qualitativa	A gestão de pessoas desempenha um papel crucial na promoção da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Os resultados obtidos destacam o conhecimento dos gestores em relação às determinações legais da lei, ressaltando a importância da responsabilidade social para a efetivação desse processo inclusivo. Além disso, evidencia-se o reconhecimento das dificuldades enfrentadas nas organizações, especialmente no que diz respeito à oferta e contratação de pessoas com deficiência (PcD). As práticas adotadas na aplicação, desenvolvimento, manutenção e monitoramento/controle de pessoas com deficiência assemelham-se aos processos realizados com outros funcionários. Essas práticas são justificadas como prerrogativas fundamentais para a integração eficaz das PcD no contexto investigado. Portanto, a gestão de pessoas surge como um fator determinante, não apenas na compreensão das exigências legais, mas também na implementação de ações concretas que facilitem a inclusão e promovam um ambiente de trabalho mais diversificado e equitativo.
Maccalini (2015)	Analisar a interface entre a gestão da diversidade na inclusão de deficientes intelectuais no contexto organizacional e as práticas de recursos humanos geradas a partir dessa nova realidade	Pesquisa qualitativa	O texto destaca a importância da gestão de pessoas na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Aponta que a gestão da diversidade, embora desafiadora, pode ser uma oportunidade valiosa. Destaca contribuições da gestão de recursos humanos, como recrutamento e treinamento, para facilitar a inserção eficaz de pessoas com deficiência. Salienta que a socialização contínua é essencial, alertando sobre os impactos negativos da redução dessas práticas ao longo do tempo. Enfatiza a necessidade de uma abordagem fundamentada em valores de inclusão e destaca a importância da formação interna para uma inserção mais significativa. Aponta a importância de considerar tanto a dimensão organizacional quanto a pessoal na gestão da diversidade.
Santos et al. (2017)	Analisar a satisfação dos colaboradores com deficiência e a percepção de seus colegas de trabalho quanto as práticas de gestão de pessoas, frente a inclusão e a lei de cotas, em uma Cooperativa de Saúde da região noroeste do estado do Rio Grande do Sul.	Pesquisa quanti-qualitativa	O estudo analisa a inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no contexto de uma Cooperativa de Saúde no noroeste do Rio Grande do Sul, focando na satisfação dos colaboradores com deficiência e na percepção dos colegas de trabalho em relação às práticas de gestão de pessoas e às políticas de cotas. Conclui que as práticas da gestão de pessoas na organização contribuem efetivamente para a inclusão das PCDs, com a maioria desses colaboradores satisfeitos e seus colegas percebendo a inclusão para além do cumprimento legal das cotas. Destaca-se o sentimento de desenvolvimento e recuperação da dignidade das PCDs.
Bernardes et al. (2020)	Compreender como se dá o trabalho da área de Recursos Humanos na contribuição para o aprimoramento da inclusão de pessoas com deficiência no espaço organizacional.	Pesquisa exploratória de abordagem qualitativa	O texto destaca a relevância da gestão de pessoas na inclusão de indivíduos com deficiência no mercado de trabalho. Destacam-se a limitação das políticas públicas, a necessidade de qualificação e orientação, bem como a importância dos profissionais de recursos humanos. São enfatizadas a identificação de habilidades, treinamentos específicos e a sensibilização dos gestores. O texto conclui ressaltando desafios persistentes e sugere melhorias, incluindo conscientização nas escolas, fiscalização da acessibilidade e preparo contínuo dos profissionais de RH.
Brogini et al. (2016)	Verificar a contribuição da Gestão de Design no Endomarketing orientado aos indivíduos com deficiência visual, a partir da recomendação de ações que promovam a inclusão	Revisão bibliográfica	O texto destaca a relevância da gestão de pessoas na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Apesar das políticas públicas, como a Lei de Cotas, o texto argumenta que estas não são suficientes para garantir a efetivação dos direitos das pessoas com deficiência. A área de recursos humanos desempenha papel crucial ao identificar habilidades, oferecer treinamentos específicos e promover a inclusão em diversos cargos. São enfatizados a sensibilidade nos processos de seleção, a necessidade de

	destes colaboradores no ambiente organizacional de forma a potencializar seu trabalho		aprovar vagas estratégicas e o constante treinamento, especialmente para gestores. A conclusão ressalta que a situação ainda é negligenciada devido a desafios como a falta de vagas atrativas e despreparo dos profissionais de RH, sugerindo melhorias como conscientização nas escolas e treinamento contínuo para promover uma inclusão efetiva.
--	---	--	--

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

O estudo realizado por Souza e Horta (2022) ressalta os desafios enfrentados pelos surdos no ambiente de trabalho, especialmente no que diz respeito à comunicação. Nesse contexto, a gestão de pessoas é apontada como um elemento crucial para superar tais barreiras, sendo fundamental para compreender as necessidades específicas dos surdos e implementar práticas inclusivas nas organizações.

Nesse cenário, a adoção de uma política de Gestão da Diversidade pode ser eficaz, a qual incluiria medidas como capacitação em Libras (Língua Brasileira de Sinais), presença de intérpretes, utilização de tecnologias assistivas e o estímulo à comunicação visual. Essas ações visam não apenas atender às demandas específicas dos surdos, mas também promover uma inclusão efetiva, reconhecendo suas habilidades como valiosos recursos para as organizações.

Ao adotar estratégias dessa natureza, as empresas não apenas cumprem um papel socialmente responsável, mas também destacam a importância de reconhecer e valorizar a diversidade de habilidades e talentos presentes em sua equipe. Isso não só contribui para a redução das desigualdades, mas também promove uma sociedade mais justa e inclusiva, refletindo um comprometimento real com a diversidade e a igualdade no ambiente de trabalho.

Bernardi e Rosa (2019) abordam de maneira aprofundada a questão da inclusão de profissionais com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho, indo além da mera inserção para garantir que esses profissionais não sejam relegados a posições sem perspectivas de crescimento. A pesquisa destaca diversos pontos fundamentais para a efetividade da inclusão, envolvendo aspectos legais, fiscalização, conscientização, acessibilidade e preparo dos colaboradores.

Um dos principais pontos ressaltados no artigo é a necessidade de garantir não apenas a inclusão formal, mas também o desenvolvimento profissional dos PCDs. Isso envolve a criação de ambientes de trabalho que ofereçam oportunidades de crescimento e não limitem os profissionais a posições estagnadas. A legislação é apontada como um desafio, evidenciando a importância de fiscalização rigorosa para assegurar o cumprimento das cotas estabelecidas e a implementação de planos de ação eficazes por parte das empresas.

A conscientização é destacada como um fator-chave, abrangendo empresários, gestores e colegas de trabalho. Essa sensibilização é fundamental para promover uma cultura organizacional inclusiva, na qual as diferenças são valorizadas e os profissionais PCDs são integrados de maneira efetiva. A abordagem prática e abrangente na pesquisa é enfatizada, indicando a importância de métodos que compreendam de forma holística a integração e o desenvolvimento desses profissionais.

Outro ponto crucial abordado é a acessibilidade arquitetônica, evidenciando a necessidade de adaptações físicas nos espaços de trabalho para garantir a plena participação dos profissionais PCDs. Além disso, destaca-se a importância do preparo contínuo dos colaboradores para lidar de maneira adequada e inclusiva com colegas que possuem diferentes habilidades e necessidades.

De forma complementar, o estudo conduzido por Diélen et al. (2021) enfatiza o papel fundamental desempenhado pela gestão de pessoas na promoção da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Os resultados obtidos na pesquisa revelam que os gestores possuem conhecimento sobre as determinações legais relacionadas à contratação de pessoas com deficiência, evidenciando a importância da responsabilidade social na concretização desse processo inclusivo.

Destaca-se, igualmente, o reconhecimento explícito das dificuldades enfrentadas pelas organizações, especialmente no que se refere à oferta e contratação de pessoas com deficiência. Essas dificuldades apontam para desafios específicos que precisam ser superados para garantir uma inclusão efetiva no ambiente de trabalho.

As práticas adotadas na aplicação, desenvolvimento, manutenção e monitoramento/controle de pessoas com deficiência são comparáveis aos processos realizados com outros funcionários, conforme indicado pelos resultados do estudo. Essas práticas são justificadas como fundamentais para a integração eficaz das pessoas com deficiência no contexto investigado.

Assim, a gestão de pessoas emerge como um fator crucial não apenas na compreensão e aderência às exigências legais, mas também na implementação de ações práticas. Essas ações visam facilitar a inclusão de pessoas com deficiência e contribuir para a criação de um ambiente de trabalho mais diversificado, equitativo e inclusivo. O estudo ressalta, assim, a importância estratégica da gestão de pessoas na promoção da diversidade e na construção de ambientes profissionais mais acessíveis e justos.

Autores como Maccali (2015) destacam a relevância da gestão de pessoas no processo de inclusão de indivíduos com deficiência no mercado de trabalho. O autor ressalta que a gestão da diversidade, embora presente

desafios, pode ser uma oportunidade valiosa para as organizações. Nesse contexto, são apontadas contribuições específicas da gestão de recursos humanos, com ênfase em atividades como recrutamento e treinamento, que desempenham um papel crucial na facilitação da inserção eficaz de pessoas com deficiência.

A socialização contínua é destacada como um elemento essencial, e o autor adverte sobre os impactos negativos que podem surgir com a redução dessas práticas ao longo do tempo. A necessidade de uma abordagem fundamentada em valores de inclusão é enfatizada, sublinhando a importância de cultivar uma cultura organizacional que valorize a diversidade.

O autor ressalta ainda a importância da formação interna como meio de garantir uma inserção mais significativa das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. A formação não apenas proporciona habilidades específicas, mas também contribui para a conscientização e sensibilização de todos os colaboradores.

Vale destacar, ainda, a necessidade de considerar tanto a dimensão organizacional quanto a pessoal na gestão da diversidade. Isso destaca a importância de compreender não apenas as políticas e práticas organizacionais, mas também as experiências individuais, promovendo uma gestão mais abrangente e efetiva da diversidade.

O estudo conduzido por Santos et al. (2017) concentra-se na análise da inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) em uma Cooperativa de Saúde no noroeste do Rio Grande do Sul. O foco da pesquisa recai sobre a satisfação dos colaboradores com deficiência e a percepção dos colegas de trabalho em relação às práticas de gestão de pessoas e às políticas de cotas.

Os resultados da pesquisa indicam que as práticas de gestão de pessoas adotadas na organização contribuem de maneira efetiva para a inclusão das PCDs. A maioria desses colaboradores expressa satisfação, evidenciando que as práticas implementadas são percebidas positivamente por eles. Além disso, os colegas de trabalho percebem a inclusão além do mero cumprimento legal das cotas, sugerindo uma compreensão mais abrangente e positiva sobre a presença das PCDs na equipe.

Verificou-se o reconhecimento do sentimento de desenvolvimento e recuperação da dignidade por parte das PCDs. Isso sugere que as práticas de gestão de pessoas não apenas atendem às exigências legais, mas também contribuem para o bem-estar, satisfação e crescimento profissional dos colaboradores com deficiência.

O estudo conduzido por Bernardes et al. (2020) destaca a relevância da gestão de pessoas no processo de inclusão de indivíduos com deficiência no mercado de trabalho. Uma das principais observações do texto aponta para as limitações das políticas públicas existentes, ressaltando a necessidade de ações complementares para assegurar uma inclusão efetiva.

Além disso, a pesquisa enfatiza a importância da qualificação e orientação das pessoas com deficiência, evidenciando que a preparação adequada dos candidatos desempenha um papel significativo no sucesso da inclusão no ambiente profissional. Os profissionais de recursos humanos são destacados como atores fundamentais nesse processo. A identificação das habilidades dos candidatos, a oferta de treinamentos específicos e a sensibilização dos gestores são apontadas como práticas essenciais para facilitar a integração das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

Apesar dos avanços, o texto ressalta a persistência de desafios no contexto da inclusão de pessoas com deficiência. Como sugestões de melhoria, são propostas ações como conscientização nas escolas, fiscalização da acessibilidade e o contínuo aprimoramento dos profissionais de recursos humanos. Essas medidas visam não apenas superar obstáculos existentes, mas também promover uma cultura mais inclusiva e igualitária no ambiente corporativo.

Brogini et al. (2016) destaca a importância da gestão de pessoas no contexto da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Mesmo com políticas públicas, como a Lei de Cotas, o texto argumenta que estas medidas não são suficientes para assegurar plenamente os direitos das pessoas com deficiência.

A área de recursos humanos é destacada como desempenhando um papel crucial nesse processo. A identificação de habilidades específicas, a oferta de treinamentos direcionados e a promoção da inclusão em diversos cargos são apontadas como responsabilidades fundamentais dessa área.

Os autores enfatizam a importância da sensibilidade nos processos de seleção, ressaltando a necessidade de aprovar vagas estratégicas para profissionais com deficiência. Destaca também a relevância do constante treinamento, especialmente direcionado aos gestores, que desempenham um papel essencial na gestão da diversidade.

A conclusão do estudo destaca que a situação da inclusão de pessoas com deficiência ainda enfrenta desafios significativos. Aspectos como a falta de vagas atrativas e o despreparo dos profissionais de recursos humanos são apontados como obstáculos persistentes. Como sugestões de melhoria, são propostas ações como conscientização nas escolas e treinamento contínuo, visando promover uma inclusão mais efetiva e abrangente no ambiente de trabalho.

IV. Conclusão

A análise conjunta dos estudos ressalta o papel crucial desempenhado pela gestão de pessoas na promoção da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Em um cenário onde desafios, especialmente relacionados à comunicação, são identificados, a gestão de pessoas se destaca como um elemento fundamental para superar tais barreiras. A adoção de políticas de Gestão da Diversidade, como capacitação em Libras, presença de intérpretes e estímulo à comunicação visual, emerge como estratégia eficaz para garantir não apenas a atenção às demandas específicas, mas também a promoção de uma inclusão efetiva.

Os estudos convergem na ênfase à necessidade de ir além da mera inserção formal, destacando a importância de garantir o desenvolvimento profissional dos indivíduos com deficiência. A gestão de pessoas se destaca como agente na criação de ambientes de trabalho que ofereçam oportunidades de crescimento e superem limitações que possam restringir esses profissionais a posições estagnadas. A legislação é reconhecida como um desafio, demandando fiscalização rigorosa e implementação eficaz de planos de ação por parte das empresas.

A sensibilização, que abrange empresários, gestores e colegas de trabalho, emerge como fator-chave para promover uma cultura organizacional inclusiva. A abordagem prática e abrangente na pesquisa é ressaltada, indicando a importância de métodos que compreendam holisticamente a integração e o desenvolvimento de profissionais com deficiência. Além disso, a acessibilidade arquitetônica e o preparo contínuo dos colaboradores são considerados elementos cruciais para garantir a plena participação e interação efetiva no ambiente de trabalho.

As contribuições específicas da gestão de recursos humanos são evidenciadas, incluindo a identificação de habilidades, oferta de treinamentos específicos e a sensibilização dos gestores. A gestão de pessoas, ao adotar uma abordagem fundamentada em valores de inclusão, não apenas proporciona habilidades específicas, mas também contribui para a conscientização e sensibilização de toda a equipe.

Em síntese, a gestão de pessoas se revela como peça-chave na concretização de ambientes de trabalho mais diversificados, equitativos e inclusivos. Suas contribuições vão além do cumprimento de cotas, estendendo-se para a promoção de uma cultura organizacional que valoriza a diversidade, reconhecendo as habilidades e talentos únicos de cada indivíduo. Essa atuação não só reduz desigualdades, mas também reforça o comprometimento real das empresas com a construção de um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo.

Referências

- [1]. Bernardes, J. F. O Papel Da Área De Recursos Humanos Na Inclusão Da Pessoa Com Deficiência No Mercado De Trabalho. Procienci@S, V. 3, N. 2, 2020.
- [2]. Bernardi, R.; Rosa, C. P. P. B. A Gestão Da Pessoa Com Deficiência Nas Organizações. Vitrine Prod. Acad., Curitiba, V.7 N.1, 2019.
- [3]. Brizola, J.; Fantin, N. Literature Review And Systematic Literature Review. Revista De Educação Do Vale Do Arinos - Relva, V. 3, N. 2, 2016.
- [4]. Carmo, M. M. I. B.; Gilla, C. G.; Quiterio, P. L. Um Estudo Sobre A Inclusão De Pessoas Com Deficiência No Mercado De Trabalho Brasileiro. Interação Em Psicologia, V. 24, N. 01, 2020.
- [5]. Carvalho, P. V. Et Al. História Da Pessoa Com Deficiência E Da Evolução Do Entendimento Dos Transtornos Mentais. Contribuciones A Las Ciencias Sociales, V. 16, N. 8, 13768–13787, 2023.
- [6]. Cortez, P. A.; Zerbini, T.; Veiga, H. M. S. Práticas Humanizadas Da Gestão De Pessoas E Organização Do Trabalho: Para Além Do Positivismo E Do Dataísmo. Trab. Educ. Saúde, Rio De Janeiro, V. 17, N. 3, 2019.
- [7]. Diélen, C. Et Al. A Gestão De Pessoas E Suas Repercussões Na Inclusão Laboral De Pessoas Com Deficiência. Gestão E Sociedade, V. 15, N. 42, 2021.
- [8]. Maccali, N. As Práticas De Recursos Humanos Para A Gestão Da Diversidade: A Inclusão De Deficientes Intelectuais Em Uma Federação Pública Do Brasil. Ram - Rev. Adm. Mackenzie, V. 16, N. 2, P. 157-187, 2015.
- [9]. Melo, A. B.; Moraes, F. A. S. B. Uma Análise Da Inclusão No Mercado De Trabalho Das Pessoas Com Deficiências: Desafios E Tendências. Revista Foco, V. 16, N. 11, E3313, 2023.
- [10]. Monteiro, L. G. 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.
- [11]. Oliveira, A. F. A História Que Na História Não Consta: Um Livro De História Para Contar As Trajetórias E Narrativas Das Pessoas Com Deficiências. 2022. 191 F. Dissertação (Mestrado Profissional Em Diversidade E Inclusão) – Curso De Mestrado Profissional Em Diversidade E Inclusão, Instituto De Biologia, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2022.
- [12]. Page, M. J. Et Al. A Declaração Prisma 2020: Diretriz Atualizada Para Relatar Revisões Sistemáticas. Rev Panam Salud Publica, 46, 2022.
- [13]. Santos, L. F. I. Et Al. Os Processos De Gestão De Pessoas A Partir Da Inclusão De Pessoas Com Deficiência. Revista Brasileira De Administração Científica, V.8, N.3, P.38-58, 2017.
- [14]. Souza, A. F. F.; Horta, P. M. V. Gestão De Pessoas E Da Diversidade: Uma Discussão Sobre A Inclusão Dos Surdos Nas Organizações. Gestão - Revista Científica, V. 4, N. 2, 2022.