

**A RESPONSABILIDADE SOCIAL DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS NA  
INSERÇÃO DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIAS NAS ORGANIZAÇÕES**

Sirlei Simone Todeschini Rizzardo <sup>a</sup>, **Vinícius Zanchet de Lima** <sup>b</sup>, Nélio Antonio Andreolli <sup>c</sup>

**\*Orientador: Dr. Vinícius Zanchet de Lima**

Sirlei Simone Todeschini Rizzardo, Rua Treze de Maio nº 1130

Nélio Antônio Andreolli.

E-mail: (nedio.andreolli@fsg.edu.br)

**Palavras-chave:**

Gestão Ambiental. Gestão da Qualidade.  
Ferramentas. Registros de Processos.

O presente trabalho de pesquisa tem como tema a Responsabilidade Social, delimitando-se a responsabilidade da Área de Recursos Humanos –ARH, na inserção dos portadores de deficiências – PCDs, nas organizações e tendo como objetivo geral abordar a importância/papel da ARH, na inserção das pessoas com deficiência nas corporações, e verificar de que forma a legislação brasileira ampara essas pessoas para que elas possam fazer parte do mundo do trabalho. Para tal, foram definidos os seguintes objetivos específicos: identificar o papel da ARH na contratação de PCDs e verificar as etapas do processo de recrutamento e seleção pela ARH em cumprimento ao legislação. A questão central deste estudo é: partindo do pressuposto de que inclusão de PCDs no mercado de trabalho está assegurado por lei, por que ainda existem barreiras para que as vagas para PCDs sejam preenchidas, e qual é o papel da ARH, sendo que os PCDs buscam apenas por respeito, aceitação e trabalho? O trabalho caracteriza-se como pesquisa bibliográfica, pois, de acordo com (GIL 2010 p.50) *a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos*. Num primeiro momento, fez-se a imersão nos elementos bibliográfico em obras da temática em foco e, com base na fundamentação teórica, situar elementos de análise da inclusão dos PCDs no ambiente empresarial no contexto atual. O ambiente corporativo tem demonstrado um esforço para ofertar vagas no mundo do trabalho para PCDs, no entanto, ainda é perceptível que muitas empresas têm demonstrado pouco interesse factual na contratação de PCDs. Apesar da inclusão de PCDs no mundo do trabalho ser um tema recorrente nas questões teóricas, na prática diária a realidade é um pouco diferente, o PCD não é muito aceito em todas as empresas, pois demanda mudanças constantes. Por vezes, são ofertadas vagas para cumprir a lei, mas não as condições para que as pessoas as ocupem. Entende-se, dessa forma, que a legislação brasileira tenta

contemplar PCDs no mundo do trabalho, mas cabe ao setor da ARH gerir tal demanda, pois, a ARH é a base do segmento responsável pelas ações de seleção, recrutamento, treinamento, remuneração a manutenção e o monitoramento trabalhadores (BANOV, 2012). Logo é a área responsável pela contratação de pessoas, e assim, pode contribuir para diminuir a fila desse público na espera por uma vaga no mundo do trabalho. Do papel da ARH na contratação de PCDs. Como foi apresentado, há uma série de medidas que devem ser respeitadas para garantir o acesso aos PCDs no ambiente corporativo (CARVALHO, 2009). No entanto, entende-se também que, uma parcela significativa do cumprimento dessas normas encontra-se em poder da área de Recursos Humanos. Cabe a ARH o recrutamento e seleção dos PCDs. Da legislação vigente ao amparo de pessoas com deficiência: Apesar de pouco conhecida, existe uma quantidade significativa de leis e decretos que abordam os temas sobre deficiências e amparo às pessoas que delas necessitem. A deficiência, segundo o Decreto nº 3.298/99, art. 3º, aprovado pelo CONADE , pode ser definida como “[...] toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”. Caso a pessoa tenha uma deficiência, ela deve ser amparada pela Lei de Cotas. Podemos salientar ainda que, uma deficiência pode ser permanente ou não. De acordo com o artigo 93 da Lei 8.213/1991, é obrigatória a contratação de PCDs ou beneficiárias reabilitadas, independentemente do tipo de deficiência ou de reabilitação e a tabela de cálculo percentual de vagas. Forma essa regulamentada para que os PCDs possam ser inseridos no ambiente de trabalho. Estes devem ser vistos não apenas como um elemento de obrigatoriedade para o cumprimento das leis, e sim como colaboradores e parceiros de uma empresa, pois, como os demais colaboradores, o PCD também pode contribuir para o crescimento da empresa. Como considerações finais, é possível dizer que ainda existem dificuldades em aceitar os PCDs, nas esferas sociais, no trabalho, escola e família, entre outros espaços de convivência com o outro. No ambiente corporativo, faz-se necessário que os profissionais da ARH, adotem cada vez mais um olhar especial / social na Provisão de recursos humanos, buscando informações sobre as diversas deficiências e as possíveis adequações para absorver este contingente. Toda a inserção e adaptação do sujeito está ligada ao processo de integração dos mesmos, gerenciado pelo ARH, fazendo com que se sintam parte, pertencente àquele espaço (COENTRÃO, 2011). A inclusão deve fazer parte da cultura das empresas, pois assim novos valores são criados e difundidos entre os membros que a compõem, proporcionando o crescimento pessoal e profissional de todos, diminuindo e, possivelmente retirando, preconceitos existentes.

**REFERÊNCIAS**

BANOV, Márcia Regina. **Recrutamento, seleção e competências**. São Paulo: Atlas, 2012.

BRASIL. **Benefício de Prestação Continuada (BPC)**. Disponível em: <https://www.gov.br/cidadania/pt-br/acoes-e-programas/assistencia-social/beneficios-assistenciais/beneficio-assistencial-ao-idoso-e-a-pessoa-com-deficiencia-bpc> Acesso em : 2 nov. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm) Acesso em: 2 nov. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm) Acesso em: 2 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm) Acesso em: 2 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm) Acesso em: 2 nov. 2022.

CARVALHO, Maria Nivalda de Freitas. **Inserção de Gestão de Trabalho de Pessoas com Deficiência: Um Estudo de Caso**. In: RAC, Curitiba, v.13, Edição Especial, art. 8, p. 121-138, jun. 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4ª ed. Barueri, SP : Manole, 2014.

COENTRÃO, Daniela Maia. **O Papel das Práticas de Gestão e Desenvolvimento de RH na Inclusão de Pessoas com Deficiência e/ou Incapacidade nas Organizações**. 2011. Disponível em: [https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/19566/1/Daniela\\_Coentr%C3%A3o\\_MGDRH\\_2021.A](https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/19566/1/Daniela_Coentr%C3%A3o_MGDRH_2021.A) cesso em: 12 out. 2022.

ROCHA, I. M. F. **Inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho: o caso. Porto Alegre**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS) - Porto Alegre, 2008.