

# **GENTE COMO A GENTE: TUDO POR UM LOCAL DE TRABALHO SEM DIVISÕES.**

Maria Eduarda Martins Duarte Castro  
Orientador: Prof. Luciano Henrique de Tarso Luiz  
Co-orientador: Prof. Paulo Henrique da Silva Souza

## **RESUMO**

Atualmente, a maioria das empresas não possuem um projeto de diversidade e inclusão no seu protocolo. Cada dia mais as pessoas se sentem menos acolhidas em seus ambientes de trabalho por conta de sua raça, opção sexual (LGBT) ou condição física (PCD), desenvolvendo muitos problemas psicológicos e até insatisfação no local de trabalho. Com isso, o presente trabalho se apresenta com uma nova proposta de projeto para que essas dores sejam sanadas de modo que todos os colaboradores se sintam gente como a gente.

**Palavras-chave:** PCD, trabalho.

## **1. INTRODUÇÃO**

Hoje em nossa sociedade, o preconceito é um desafio muito grande devido aos PCDs, desigualdade racial. Isso acarreta uma série de problemas em uma organização, onde a inclusão no mercado de trabalho é muito difícil e quando possui, são enfrentadas grandes barreiras por essas pessoas.

O mercado de trabalho hoje possui muita resistência para a contratação dessa sociedade por muito preconceito ou duvidar da sua própria inteligência.

Segundo o escritor Paulo Freire “A inclusão acontece quando se aprende com as diferenças e não com as igualdades.”

De acordo com a pesquisa realizada, todas as empresas devem ser represadas por um número de pessoas portadoras de alguma deficiência. “De 100 a 200 empregados, a reserva legal é de 2%; de 201 a 500, de 3%; de 501 a 1.000, de 4%. As empresas com mais de 1.001 empregados devem reservar 5% das vagas para esse grupo”

O intuito desse artigo é apresentar a empresa REPTEC o projeto “Gente como a gente” retratar como é realizado o processo de contratação em outras empresas, para que assim possamos implementar na nossa empresa também um projeto de inclusão e diversidade para os funcionários presentes e os de futuras contratações.

### **1.1 OBJETIVO GERAL**

O presente trabalho tem como objetivo estabelecer critérios e responsabilidades gerais para a educação e desenvolvimento dos associados. Direcionar as ações de diversidade, equidade, inclusão para promover um ambiente de trabalho acolhedor, seguro, com respeito às diferenças e história de cada um.

### **1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Implantação de um novo processo de recrutamento para pessoas PCDs.
- Implantar aos funcionários da empresa uma nova cultura organizacional.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo trata do estudo bibliográfica dos principais conceitos que tem relação aos PCDs;

### 2.1 Pessoas com deficiências (PCD)

O primeiro movimento nacional para estabelecer uma igualdade de oportunidades para as PCD no mercado de trabalho se deu na Constituição de 1988 que assegura a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (art. 7 parágrafo XXXI da Constituição). Em consonância com a já citada Convenção 159 da OIT, o governo brasileiro aprovou em julho de 1991 a Política Nacional de Cotas, também chamada de “Lei de Cotas”, por meio- da Lei de nº 8.213, que em seu artigo 93 diz que “A empresa com 100 (cem) ou mais em pregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras- de deficiência habilitadas”. É, porém, em 1999, por meio do Decreto nº 3.298, que regula menta a Lei 7.853/89 e dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

A conceituação de um termo como "PCD" é um primeiro passo importante para a aceitação da cultura na empresa.

Na integração social, o esforço da adaptação se encontra fundamentalmente no próprio sujeito com deficiência, já que apenas aqueles que se ajustam aos níveis de normalidade do meio social no qual estão inseridos são contratados (Violante & Leite, 2011). Assis e Carvalho-Freitas (2014) enfatizam o empenho unilateral para superar as barreiras que possam existir, visto que a responsabilidade para a adaptação é do sujeito que se esforça para se aproximar dos padrões sociais vigentes.

Seguindo essa perspectiva, Violante e Leite (2011) destacam a possibilidade dos empregadores considerarem as limitações das PCD ao designarem- sua oferta de vagas admitindo apenas aqueles que julgam se enquadrar à deter minadas funções, em outras palavras, não o reconhecem como um sujeito capaz e ativo no processo de produção do âmbito organizacional. Os autores ainda acrescentam que há uma carência em formação de recursos humanos que abordem a inclusão das PCD e a ambientação da empresa para melhor recebê-las

no mercado de trabalho,- o que é um agravante para o quadro de desemprego e para a visão preconceituosa de corrente dos estereótipos sobre as especificidades, as potencialidades e as limitações das diversas deficiências. A contratação feita de forma inclusiva deveria adaptar a função às especificidades de cada pessoa, de forma a utilizar recursos alternativos e tecnologias auxiliares, se preciso.

### **3. PROJETO GENTE COMO A GENTE**

Nesse tópico será apresentado o projeto, juntamente com a sua argumentação e validação.

#### **3.1 O PROJETO**

O programa gente como a gente, é um programa voltado para Diversidade, Equidade e Inclusão, que tem por objetivo fortalecer a diversidade na REPTec por meio de troca de informações, promoção do respeito e inclusão.

Buscamos realizar ações para garantir a igualdade de oportunidade á todas as pessoas, fortalecendo todas as frentes que foram definidas como prioritárias, por meio da diversidade como os funcionários PCDs.

#### **3.2 AÇÕES**

As ações para inclusão de pessoas com deficiência consistem em várias etapas, que abrangem desde o levantamento e identificação de quantas pessoas na empresa possuem deficiência.

Ação imediata, abrir processos seletivos voltados para pessoa com deficiência, passando por atração e contratação desses profissionais.

A empresa precisa realizar adaptações necessárias nas estruturas físicas, de sinalização, equipamentos e sistemas, tornando os seus espaços acessíveis.

Incentivar a equipe de TH (talentos humanos) a estabelecer parcerias com entidades e organizações (publicas e privadas) para a ajuda de contratações e indicações, para melhor visibilidade do projeto.

### 3.3 Visão da empresa

A REPTEC acredita que no seu novo projeto, irá ter uma melhor visão no mercado. Com a valorização dos seus funcionários e ensinando aos nossos colaboradores sobre a conscientização e acolhimento necessário para as pessoas com deficiência.

Esse projeto será um divisor de águas na empresa, devido os seus 20 anos de história no mercado de trabalho. Visando multiplicar a nossa visão para os nossos parceiros, clientes e amigos para que essa causa seja cada dia mais vista pelo mercado de trabalho. Para que possamos assim acabar com a adversidade nas empresas.

### 4 Considerações finais

Ao longo do estudo, que foi realizado juntamente com setor de RH da empresa REPTEC, ficou claro que a organização precisa de um plano de ação referente as pessoas portadoras de deficiência física. O projeto ira trazer mais visibilidade da empresa no mercado de trabalho como sendo destaque em inclusão e diversidade.

Conclui assim que o projeto entrará na empresa com o intuito de incluir em seus processos seletivos e priorizar a contratação dessas pessoas.

### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos#:~:text=Conforme%20a%20legisla%C3%A7%C3%A3o%2C%20as%20propor%C3%A7%C3%B5es,das%20vagas%20para%20esse%20grupo.>

O primeiro movimento “revistas.ufpr.br”

[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)

<https://periodicos.fclar.unesp.br/iberoamericana/article/view/13816>