

## NO MUNDO CORPORATIVO AS DIFERENÇAS NÃO SÃO IGUAIS: UMA DISCUSSÃO SOBRE A CONTRATAÇÃO DE DEFICIENTE

Diego Maciel dos Santos Martins<sup>1</sup>; João Pedro Gonçalves Brasil Vieira<sup>2</sup>; Micaela Fornoni<sup>3</sup>;  
Henrique Moura<sup>4</sup>; Rodolfo Zambom Silva Thaylher H. Bortoletto<sup>5</sup>; Janaina Régis da Fonseca  
Stein<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Graduando(a) em Administração de Empresas pela Faculdade Iteana de Botucatu,  
profajanafonseca@gmail

<sup>2</sup> Graduando(a) em Administração de Empresas pela Faculdade Iteana de Botucatu,  
profajanafonseca@gmail;

<sup>3</sup> Graduando(a) em Administração de Empresas pela Faculdade Iteana de Botucatu,  
profajanafonseca@gmail;

<sup>4</sup> Graduando(a) em Administração de Empresas pela Faculdade Iteana de Botucatu,  
profajanafonseca@gmail;

<sup>5</sup> Graduando(a) em Administração de Empresas pela Faculdade Iteana de Botucatu,  
profajanafonseca@gmail;

<sup>6</sup> Mestre em Sistema Constitucional de Garantia de Direitos pela Instituição Toledo de Ensino de Bauru,  
professora titular pela Faculdade Iteana de Botucatu, janainaregisadv@hotmail.com.

**RESUMO:** Na sociedade que briga pela diversidade a inclusão é um ponto que mais exclui. A busca pelo entendimento sobre a contratação de deficientes em empresas é um tema que ainda parece ser mais um favor do que um reconhecimento profissional e, é neste interim, que se avalia preceitos éticos de corporações que factuam inclusões excludentes. Assim, ainda que se façam leis e sagrem punições, a sociedade mantém olhar nu para àquele que, não é deficiente profissional, mas que paga por ser diferente dos que se dizem normais. Há logo uma normose existente, ou seja, como entouo Legião Urbana "nos deram espelhos e vimos um mundo doente". Para desenvolvimento do trabalho utilizou-se da seguinte estrutura: foi apresentado a problemática da pesquisa seguida dos objetivos que delimitam o tema apresentado. Apresentou-se também o método da pesquisa científica e os resultados alcançados a partir do método escolhido. Assim pode-se concluir As empresas parecem cumprir a legislação, mas será que a ética é um dos preceitos para que tal ação se estabeleça e configure uma sociedade capaz de vencer preconceitos e paradigmas cruéis e inexatos. A sociedade tecnológica, a modernidade líquida, a sociedade chamada inclusiva e que tem como lei maior a CF de 1988 – conhecida como constituição cidadã, ainda traduz o retrógrado olhar para com os diferentes. Dessa forma, analisar o mercado de trabalho sob o prisma da pessoa com deficiência está muito além de se pensar em inserção social, é, antes de qualquer lei, um ato capitalista que se figura não pelo modo de observação a meros caracteres físicos, mas ao profissionalismo que vence qualquer obstáculo.

É, nesse contexto que esta pesquisa busca compreender como – ainda que protegido pela lei – o deficiente é visto no universo corporativo, ou seja, analisar-se-á desde a oferta de vagas até o tratamento destinado aos contratados e também as dificuldades

para a manutenção do emprego e a evolução profissional se é que ela é prevista para deficientes. Dessa forma, observar-se-á até que ponto se cumpre? A lei que determina tal contratação e, ainda, se há nessas relações o preceito da ética para com o deficiente. O trabalho, ainda que em trajetória embrionária, pautar-se-á na análise da comunicação das empresas com o universo da contratação do deficiente. Ainda que a lei 8.213, que trata das cotas para pessoas com deficiência serem empregadas no Brasil, determine a contratação de pessoas com deficiência, busca-se nesta pesquisa analisar como é factuada essa contratação e os moldes em que ela é colocada em prática. É, nesse contexto, que se visualizará até que ponto a ideia de preconceito e um melindre ético são entraves para reconhecer um profissional escondido na sua deficiência física. A pesquisa brota primeiramente da revisão bibliográfica seguida de uma pesquisa breve de campo que abordará empresários sobre o número de contratações efetuadas no período de 2015 a 2018 e como essas contratações se firmaram na organização. Segundo dados levantados por Caoli (2014) Uma pesquisa da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) Nacional, Isocial e Catho realizada com 2.949 profissionais do setor apontou que 81% dos recrutadores contratam pessoas com deficiência “para cumprir a lei”. Apenas 4% declararam fazê-lo por "acreditar no potencial" e 12% o fazem "independente de cota". Para Teresa Amaral, superintendente do Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência, este é um dos principais problemas da inclusão desses profissionais no mercado de trabalho no país.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CAOLI, Cristiane. **81% contratam pessoas com deficiência só 'para cumprir lei**. Disponível em: <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/11/81-contratam-pessoas-com-deficiencia-so-para-cumprir-lei.html>. Acesso em: 03 mai. 2019.