

DOI: <https://doi.org/10.30749/2594-8261.v6n3p27-44>

ESTUDO ACERCA DO PREENCHIMENTO DE VAGAS PCDs EM UMA REDE VAREJISTA NO MUNICÍPIO DE CACHOEIRA DO SUL/RS

STUDY ON THE FILLING OF PCDs VACANCIES IN A RETAIL CHAIN IN THE CITY OF CACHOEIRA DO SUL/RS

Carina Dorneles Gomes¹
Daniela da Silva Von Rohr²
Estéfani Sandmann de Deus³

Resumo: A inclusão das Pessoas com Deficiência - PCDs - no mercado de trabalho é um direito garantido pela Lei 8.213/91 que assegura que uma parcela das vagas deve ser preenchida por PCDs. Cerca de 45,6 milhões de pessoas no país se declararam com alguma deficiência, conforme dados do último censo demográfico. Para este estudo optou-se por fazer um estudo de caso, em uma rede varejista do município. Diante disso, este estudo buscou investigar como se dá o acesso e permanência do público PCD no mercado de trabalho em uma rede varejista de supermercados no município de Cachoeira do Sul. Assim, averiguou-se quais são as barreiras para a contratação de Pessoas com Deficiência e examinou-se como ocorre o processo de contratação desse público. Os resultados deste estudo evidenciam que há um longo caminho a trilhar neste processo de inclusão e que a temática abordada precisa ser melhor discutida dentro dos departamentos de RH e no campo da Administração.

Palavras-chave: PCD. Inclusão. Recursos Humanos

Abstract: The inclusion of People with Disabilities - PCDs - in the job market is a right guaranteed by Law 8.213/91, which ensures that a portion of vacancies must be filled by PCDs. About 45.6 million people in the country are declared to have some kind of disability, according to data from the last demographic census. For this study, we chose to do a case study in a retail chain in the city. In view of this, this study

¹ Acadêmica de Administração na Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (UERGS). Possui graduação em Letras pela Universidade Luterana do Brasil (ULBRA). Especialização em Gramática e Ensino de Língua Portuguesa e em Educação para a Diversidade ambas pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

² Possui graduação em Biologia pela Universidade Luterana do Brasil (2003). Atualmente é professora da Prefeitura Municipal de Cachoeira do Sul. Tem experiência na área de Educação, com ênfase em Ensino-Aprendizagem, atuando principalmente nos seguintes temas: educação, educação ambiental, conhecimento, educação à distância, ambiente e prevenção.

³ Professora Adjunta do Curso Administração da UERGS. Professora Adjunta do Curso de Agronomia da UERGS. Professora da Especialização em Gestão e Desenvolvimento Rural da UERGS. Professora da especialização Gestão em Agronegócio. Membro do Grupo de Pesquisa Estado, Democracia e Administração Pública (GEDAP) na UFRGS. Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Mestre em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

*ESTUDO ACERCA DO PREENCHIMENTO
DE VAGAS PCDs EM UMA REDE
VAREJISTA NO MUNICÍPIO DE CACHOEIRA
DO SUL/RS*

*Carina Dorneles Gomes
Daniela da Silva Von Rohr
Estéfani Sandmann de Deus*

sought to investigate the access and permanence of the PCD public in the labor market in a retail chain of supermarkets in the city of Cachoeira do Sul. Thus, it was investigated what the barriers to hiring PWD are and examined how the hiring process of this public occurs. The results of this study show that there is a long way to go in this inclusion process and that the theme addressed needs to be better discussed within the HR departments and in the field of Administration.

Keywords: PCD. Inclusion. Human Resources

Recebido em: 05/07/2022
Aceito para publicação em: 22/08/2022

1 INTRODUÇÃO

Ingressar no mercado de trabalho formal não é uma tarefa fácil, ainda mais para as pessoas com deficiência — PCD. Sabe-se que o ingresso no mercado de trabalho exige formação e qualificação e que além disso, dependendo da área o cenário competitivo é ainda mais exigente. A inclusão é um tema amplamente debatido e bastante burocrático que exige conhecimento por parte dos recrutadores e de todos os envolvidos no processo.

As PCDs encontram um desafio muito grande ao tentar ingressar em uma vaga de trabalho. Pois, na maioria das vezes acabam não preenchendo as vagas devido às exigências quanto à qualificação e conseqüentemente, a inserção no mercado de trabalho se torna algo ainda mais desafiador e contestável.

A inclusão das Pessoas com Deficiência — PCD — no mercado de trabalho é um direito garantido pela Lei 8.213/91 e assegura que nas empresas as quais o número de funcionários é igual ou maior do que cem, uma parcela das vagas deva ser preenchido por PCDs, todavia nem sempre as empresas conseguem cumprir essa lei. Além disso, a Lei 13.146/15, chamada de lei das cotas visa assegurar e promover, em condições de igualdade, a inclusão social e cidadania das Pessoas com Deficiência.

Conforme os dados do censo do Instituto Brasileiro de Estatísticas (IBGE), o município de Cachoeira do Sul/RS, possui (em 2010 ano do último censo) cerca de 10.281 Pessoas com Deficiência. Convém destacar, que de acordo com a Lei 13.146/15 é considerado pessoa com deficiência aquele que “tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial (BRASIL, 2015)”.

Diante disso, este artigo busca investigar como se dá o acesso e permanência do público PCD no mercado de trabalho em uma rede varejista do município de Cachoeira do Sul/RS. Convém salientar que este estudo apresenta um recorte pequeno de sujeitos de pesquisa, tendo em vista que o intuito do mesmo era

averiguar a inserção do público PCD nesta rede varejista. Obviamente, não pretende-se com este estudo esgotar o tema em questão, pois o assunto é amplo e relevante. O objetivo principal deste artigo é analisar quais as causas da dificuldade de preenchimento das vagas PCDs nesta rede varejista. A fim de atingir o objetivo geral proposto, pretende-se como objetivos específicos: averiguar quais são as barreiras para a contratação de Pessoas com Deficiência e examinar como ocorre o processo de contratação desse público nesta rede varejista.

Este estudo justifica-se pela sua relevância para a comunidade local e acadêmica, tendo em vista que ao final do mesmo pretende-se apontar quais são os fatores que impedem o não preenchimento das vagas PCDs e, com isso aventar meios para que a empresa possa realizar melhor o seu processo de gestão de pessoas e assim preencher as vagas ofertadas. Para atingir os objetivos propostos realizou-se uma pesquisa semiestruturada com o departamento de recursos humanos da rede varejista e posteriormente procedeu-se a coletar dados precisos acerca do recrutamento do público em estudo - os PCDs.

O presente trabalho estrutura-se inicialmente contextualizando a temática proposta, seguido da exposição do tema e dos objetivos, bem como a relevância dos mesmos. Na sequência, apresenta-se a metodologia adotada, seguido então da apresentação dos dados e mapeamento dos aspectos relevantes ao estudo. Por fim, as considerações finais apresentam os resultados da pesquisa.

2 O TRABALHO E AS VICISSITUDES DO TRABALHADOR PCD

O conceito de trabalho tem se alterado ao longo da história, alguns autores atribuem a origem da palavra trabalho ao latim *tripalium* que seria um instrumento usado na Antiguidade pelos romanos para torturar escravos. Assim, punição e

angústia estavam intimamente ligados à ideia de trabalho. Com o passar do tempo o conceito foi se modificando, mas é inegável que o trabalho é tido como um valor em uma sociedade. Objeto de estudo das diversas áreas do conhecimento como Antropologia, Filosofia, Sociologia, Economia, Administração (dentre outros), o trabalho é visto como uma tarefa com caráter social (COUTINHO, 2009). E além disso, é inquestionável o papel do trabalho na vida humana.

Conseguir uma colocação no mercado de trabalho não é tarefa fácil. Atualmente, o Brasil está retomando um cenário de recuperação econômica e diminuindo o índice de desempregos. Pois segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), em julho de 2021, o país possuía 13,4 milhões de desocupados.

A população brasileira chegou no ano de 2021 a cerca de 213,3 milhões de habitantes conforme projeção do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Segundo o censo do ano de 2010 (ano do último censo) do mesmo órgão supracitado, cerca de 45,6 milhões de pessoas no país se declararam com alguma deficiência. O município de Cachoeira do Sul, possui, conforme dados do último censo, cerca de 10.281 Pessoas com Deficiência. Este público enfrenta inúmeras barreiras para conseguir adentrar e permanecer no mercado de trabalho.

A Lei Federal nº 13.146/2015 prevê em seu artigo 2º que considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo e esse impedimento seja de natureza física, mental, intelectual ou sensorial. No entanto, a referida lei acrescenta que esses impedimentos precisam estar em interação com uma ou mais barreiras que podem obstruir a participação plena e efetiva da pessoa na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

No Brasil, desde 1991 existe a Lei de Cotas nº8.213/91, que obriga as empresas com mais de 100 funcionários a contratarem pessoas portadoras de deficiências. Após ser reeditada, essa mesma lei passou a determinar para empresas com mais de 200 funcionários, e prevê que uma determinada quantidade

de vagas deve ser reservada para pessoas deficientes, variando entre 2% a 5% do número total de funcionários.

Estes profissionais deficientes ainda são estereotipados pelo mercado, pois conforme publicação de outubro/novembro de 2021, da Revista VOCÊ RH o site de empregos Infojobs realizou pesquisa com um grupo de mais de seiscentas pessoas. De acordo com a revista, a pesquisa revelou que cerca de 78% dos profissionais PCDs que estão empregados relatam que seus líderes e recrutadores duvidam do seu potencial. O mesmo exemplar, ainda esclarece que 51% acreditam que ser PCD atrapalha na busca por uma colocação profissional a publicação revela ainda que cerca de 44% dos entrevistados afirmaram que já sofreram preconceitos no decorrer do processo seletivo.

Conforme publicação do Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência. (2008), a noção excludente do vocábulo “deficiente” em relação às pessoas a quem se aplica essa alcunha, tem a ver com uma civilização cujo fundamento é a eficácia, a capacidade de produzir efeitos, e tudo é medido por essa capacidade. De acordo com a mesma publicação, isso ocorre porque vivemos numa civilização da eficiência, que é a civilização industrial.

A mesma entidade ainda explica que a palavra “deficiente”, existe há pelo menos uns trezentos anos e já carrega um sentido negativo no próprio prefixo do termo, pois o prefixo “de” tem um sentido inteiramente negativo, como em derrota, “não eficiente”. A entidade ainda segue “o prefixo “de”, nesse caso, tem o sentido de “não”, portanto uma negação da própria essência da pessoa como pessoa, porque ela está sendo avaliada por algo que não é pessoal, que pertence a uma média e que tem a ver com a produção de efeitos”.

O conceito de deficiente alterou-se ao longo da história. Na Idade Média, o deficiente era visto como uma pessoa sagrada. De acordo com o Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2008), a marca que ele portava era o sinal

de diferença. E, o diferente era assinalado e só podia ser assinalado por Deus. Ademais, o deficiente era tinha um lugar e um papel a representar nas comunidades.

O fato é que nem toda Pessoa com Deficiência tem o reconhecimento como de Ludwig Von Beethoven que compôs belíssimas canções ou é um brilhante físico como Stephen Hawking e talvez não faça pinturas belíssimas como Frida Kahlo ou ainda não tenha intimidade com o piano como Louis Braille tampouco crie um sistema de escrita. Mas inegavelmente todos têm seu talento e, segundo Chiavenato (2014, p.48), quando o “contexto é favorável e incentivador, os talentos podem se desenvolver e crescer”.

Lidar com o diferente é algo que impacta uma organização, tendo em vista que é um processo que exige adaptação de todos os indivíduos inseridos no contexto do ambiente. É preciso incluir, independente do credo religioso, etnia, gênero, raça, cor, deficiência ou orientação sexual. A inclusão ainda é um paradigma na sociedade, de acordo com Sasaki (2009, p.10), a inclusão

[...] como um paradigma de sociedade, é o processo pelo qual os sistemas sociais comuns são tornados adequados para toda a diversidade humana - composta por etnia, raça, língua, nacionalidade, gênero, orientação sexual, deficiência e outros atributos - com a participação das próprias pessoas na formulação e execução dessas adequações. (Sasaki, 2009, p.10).

Segundo Macali, Kubara e Takahashi (2015, p. 165), “o processo de inclusão implica a adequação da estrutura organizacional às pessoas com eficiência e o reconhecimento das características e competências que elas podem oferecer à organização”. Diante disso, é preciso que as empresas promovam dentro das organizações a diversidade e ações inclusivas. Ao mesmo tempo, deve-se lembrar que as pessoas com deficiência podem contribuir para o crescimento da organização.

3 MATERIAL E MÉTODOS

O varejo começou no Brasil, no final do século XIX, conforme Souza Gouveia et al (2011), com o início da industrialização e o aparecimento dos meios e vias de transporte, tendo Visconde de Mauá como um dos primeiros e mais importantes varejistas. Ainda segundo os autores supracitados,

varejo é o processo de compra de produtos em quantidade relativamente grande dos produtores atacadistas e outros fornecedores e posterior venda em quantidades menores ao consumidor final. Outra definição usada por muitos autores é que o varejo consiste na atividade comercial responsável por providenciar mercadorias e serviços desejados pelos consumidores. Pode ser definido também como uma unidade de negócios que compra mercadorias de fabricantes, atacadistas e outros distribuidores e vende diretamente a consumidores finais e, eventualmente, a outros consumidores (SOUZA GOUVEIA et al,2011, p. 30).

O varejo é um setor que é muito suscetível a inovações, pois este ramo pode ser definido, segundo Parente (2000), como “todas as atividades que englobam o processo de venda de produtos e serviços para atender uma necessidade pessoal do consumidor final”. Cabe destacar que é o varejo o primeiro setor a sentir as mudanças do comportamento do consumidor, pois o consumidor a cada instante muda seus hábitos de compra e isso faz com que sejam necessárias novas alternativas para as empresas seduzirem mais clientes e ganharem competitividade perante seus concorrentes. Em decorrência das alterações do comportamento do público consumidor, este setor é bastante flexível, pois tenta suprir as necessidades dos seus clientes.

Toda pesquisa carece de um método que seja adequado para que se possa atingir os objetivos que são propostos. Severino (2014, p. 88), pondera que a ciência é feita “quando o pesquisador aborda os fenômenos aplicando recursos técnicos, seguindo um método e apoiando-se em fundamentos epistemológicos”. O mesmo

autor ainda afirma que a ciência tem um método que lhe é próprio, o *método científico*. Segundo o autor supracitado, isso é elemento fundamental do processo do conhecimento que é realizado pela ciência e serve para diferenciá-la do senso comum e da subjetividade humana. Na visão de Minayo (2012, p. 622),

fazer ciência é trabalhar simultaneamente com teoria, método e técnicas, numa perspectiva em que esse tripé se condicione mutuamente: o modo de fazer depende do que o objeto demanda, e a resposta ao objeto depende das perguntas, dos instrumentos e das estratégias utilizadas na coleta dos dados. [...] a qualidade de uma análise depende também da arte, da experiência e da capacidade de aprofundamento do investigador que dá o tom e o tempero do trabalho que elabora (MINAYO, 2012, p. 622).

Nesta perspectiva, subentende-se o quão importante é a escolha do método e a metodologia a ser utilizada em qualquer estudo científico. Gil (2008), afirma que o método pode ser definido como o caminho para que seja possível chegar a um determinado fim. Para Lakatos e Marconi (2003, p. 85), o método é um conjunto de atividades sistemáticas e racionais que possibilitam alcançar o objetivo, traçando o caminho a ser seguido e, identificando erros, auxiliando nas decisões.

Minayo (2015, p.14), por sua vez, esclarece que a metodologia pode ser entendida como o “caminho do pensamento”, no qual está incluso o método e as técnicas a serem utilizadas, bem como a criatividade do pesquisador. Além disso, para esta teórica (2015, p.14), a metodologia deve “dispor de um instrumento claro, coerente, elaborado, capaz de encaminhar os impasses teóricos para o desafio da prática”.

O presente estudo trata-se de uma pesquisa exploratória com caráter qualitativo, sendo um estudo de caso. A pesquisa exploratória, de acordo com Gil (2008, p.27), tem como basilar finalidade “desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias”. O estudo de caso, conforme Yin (2005, p. 32), “é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu

contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”.

Saccol (2012), define as investigações de caráter qualitativo como sendo aquelas em que o alvo são situações complexas ou estritamente particulares. A mesma autora explana ainda que ao empregar uma metodologia qualitativa é possível “descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certos elementos, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por indivíduos e grupos sociais”. Assim, estudos com abordagem qualitativa podem contribuir no processo de mudança de determinado grupo e permitir o entrosamento das particularidades do comportamento das pessoas.

Para isso procedeu-se uma entrevista semiestruturada a qual foi respondida pela assistente de Recursos Humanos de uma rede varejista de supermercados. A entrevista é uma técnica considerada como a técnica por excelência, por alguns autores. Para Gil (2008), a entrevista é um modo de interação social. Além disso, o autor supracitado (2008, p.109), ainda menciona que a entrevista é instrumento adequado para se obter informações acerca do que “as pessoas sabem, creem, esperam, sentem ou desejam, pretendem fazer, fazem ou fizeram”, o teórico ainda afirma que com a entrevista é possível também conhecer as explicações ou razões a respeito das coisas precedentes.

Para Minayo (2015), a entrevista semiestruturada permite a possibilidade do entrevistado falar sobre assunto sem se prender à indagação formulada. Também realizou-se ao longo deste estudo algumas entrevistas informais que na concepção de Gil (2008) são recomendadas para os estudos exploratórios pois objetivam a obtenção de uma visão geral do problema pesquisado.

As treze questões efetuadas indagavam desde o tempo de atuação da rede no município e número de funcionários, até como é realizado o processo seletivo para contratação dos colaboradores. Além disso, questionou-se ainda sobre

aspectos de convivência entre PCDs e os demais colegas, a relação com o público consumidor e como é medido o desempenho dos colaboradores que são PCDs.

A opção por analisar esse tipo de empreendimento deu-se em decorrência de que Santos Claro et al (2009, p. 47), relatam que o “supermercado é um tipo de varejo, generalista, que atua como revendedor ao consumidor final, de ampla variedade de produtos, sempre dispostos em departamentos, no sistema de autosserviço”.

Neste mesmo enfoque Rojo (2003, p. 150), define supermercado como um “composto de seções como mercearia, açougue, frios, laticínios, frutas e verduras e uma linha básica de não-alimentos, como produtos de limpeza, perfumaria e utensílios domésticos”. Além do mais observou-se uma grande lacuna existente entre a Academia e este tipo de temática em estudo, notando-se assim a viabilidade para a realização desta pesquisa e o fato de que neste tipo de varejo o contato da Pessoa com Deficiência é direto com o consumidor.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A rede varejista de supermercados, que foi alvo do estudo de caso desta pesquisa, está inserida em quatro regiões do Rio Grande do Sul: Vale do Taquari, Rio Pardo, Caí e Serra Gaúcha, com 17 lojas no total. Em seu mix há mais de 10 mil produtos oferecidos aos clientes. Em Cachoeira do Sul a rede chegou no ano de 2002, e atualmente possui duas lojas no município. Esta pesquisa, por tratar-se de um estudo de caso, debruçou-se apenas sobre as duas lojas localizadas em Cachoeira do Sul.

Toda organização precisa ser gerida e ter como aliado a Gestão de Pessoas, pois é este departamento que faz o processo seletivo e que cuida da organização funcional de qualquer empresa ou órgão. A Gestão de Pessoas ao longo dos anos

vem dando prioridade, de fato, às pessoas. Chiavenato (2005, p. 5), nos elucida que a Gestão de Pessoas

é uma das áreas que mais tem sofrido mudanças e transformações nestes últimos anos. Não apenas nos seus aspectos tangíveis e concretos como principalmente nos aspectos conceituais e intangíveis. A Gestão de pessoas tem sido a responsável pela excelência das organizações bem-sucedidas e pelo aporte de capital intelectual que simboliza, mais do que tudo, a importância do fator humano em plena Era da informação. (CHIAVENATO,2005, p. 5).

A rede varejista pesquisada para a realização deste estudo possui em seu quadro funcional, no município 176 funcionários atuando em ambas as lojas da rede. Destes, 11 colaboradores são enquadrados como PCDs de todas as deficiências, mas as mais comuns são deficiência intelectual, mental e física e auditiva.

De acordo com a responsável pelo setor de recursos humanos da empresa, não há qualquer diferenciação nos critérios para contratação de PCDs. Todavia, para que um colaborador seja enquadrado na cota de PCDs, de acordo com a chefia de RH, é necessário laudo médico comprovando a deficiência. Quanto ao processo de seleção, também foi esclarecido que não há nenhuma diferença entre um candidato PCD e os demais candidatos, pois conforme elucidado pela empresa, o candidato a uma vaga de emprego passa por entrevista com RH e gestor. No entanto, a forma de recrutamento às vezes muda, tendo em vista que em algumas oportunidades a empresa busca instituições que atendam pessoas com deficiências, a fim de receber indicações de pessoas interessadas no mercado de trabalho.

Maccali, Kuabara, Takahashi, Roglio e Boehs (2015), alertam que é necessário que os sujeitos envolvidos sejam conscientizados com o intuito de ampliar a valorização da diversidade, de modo a sensibilizar as pessoas em relação a presunções, decisões e ajuizamentos que afetam o comportamento dos membros da empresa. Corroborando com isso, compreende-se a importância que a empresa

dá para as pessoas que lá estão colaborando. No dizer de Chiavenato (2014, p. IX), “muito embora as organizações não sejam criadas apenas para ter pessoas, não existem organizações sem a presença delas. Na realidade, as organizações são conjuntos integrados de pessoas”.

A maior dificuldade na contratação de PCDs apontada pela empresa é a acessibilidade, seja ela estrutural ou de preparação da área para receber uma pessoa com deficiência auditiva, por exemplo. Nesse aspecto Sasaki (2009, p.11), exorta que “a acessibilidade é uma qualidade, uma facilidade que desejamos ver e ter em todos os contextos e aspectos da atividade humana. Se a acessibilidade for (ou tiver sido) projetada sob os princípios do desenho universal, ela beneficia todas as pessoas, tenham ou não qualquer tipo de deficiência”.

De acordo com a chefe do departamento, a maioria (cerca de 55%) dos PCDs da empresa atuam como empacotadores, seguido de repositor (25%), operador de caixa e açougueiro (10% em cada função). Porém, a responsável destaca que a rede de supermercado como um todo tem PCDs atuando em todos os setores da organização.

Um dos fatores que chama a atenção é o fato da empresa não medir o desempenho das pessoas com deficiência. Segundo os dados revelados disponibilizados pela empresa a entidade tem consciência que dependendo da deficiência há uma limitação cognitiva, restringindo um pouco a possibilidade de atividades a serem desempenhadas. Outro ponto relevante é o fato de que a empresa realiza um processo de sensibilização com os colaboradores que já atuam na empresa antes da chegada de um novo colaborador que seja PCD.

Segundo a responsável pelo setor de RH esse processo de sensibilização visa buscar melhor adaptação do convívio entre os colaboradores. Esse é de fato o papel da Gestão de Pessoas, conforme nos apontam Fisher e Fleury (1998), “um conjunto de políticas e práticas definidas de uma organização para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho”.

Em relação aos clientes, a empresa revelou que alguns dos clientes nem percebem a deficiência das pessoas que são colaboradoras e que possuem alguma deficiência. Outros clientes, no entanto percebem e agem normalmente e ainda, há os clientes que percebem e preferem não ser atendidos pelo PCD. Convém lembrar que o convívio e o relacionamento com o cliente é algo que ocorre gradativamente.

Diante dos dados apresentados pela empresa pode-se notar que reconhecer e aceitar as diferenças é ainda tarefa difícil para boa parte da sociedade. Muitos ainda não reconhecem que somos únicos e por isso, somos diferentes. Sacristán (2002, p.17), nos alerta que somos incomparáveis “porque somos “variados” internamente”.

O mesmo teórico ainda esclarece a razão de sermos assim, pois “somos uma combinação irrepitível de condições e qualidades diversas que não são estáticas, o que nos faz também diversos em relação a nós mesmos ao longo do tempo e segundo as circunstâncias mutáveis que nos afetam” (SACRISTÁN,2002, p.17). Convém salientar que estamos inseridos em uma sociedade plural e heterogênea, na qual os indivíduos são seres diferentes em si sob os mais variados aspectos, sejam eles físicos, biológicos, culturais, sociais e até mesmo psicológicos, pois conforme Chiavenato (2014, p.6) “as pessoas se caracterizam pelas suas diferenças individuais”.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A temática neste estudo abordada é um assunto não muito discutido na administração, pois há pouco tempo as pessoas com deficiências passaram a buscar seu lugar no mercado de trabalho. Com a exigência da inclusão, muitas empresas foram obrigadas a contratar essas pessoas e perceber que a oferta de trabalho a esses profissionais poderia ser algo positivo, tendo em vista que estes

são capazes de se destacarem em suas funções e trazer resultados para todo o desenvolvimento da organização.

A inclusão de Pessoas com Deficiências - PCDs - no mercado de trabalho é algo que requer cuidado e que precisa levar em conta diversos aspectos que vão desde leis de inclusão, acessibilidade, até as mais diversas dificuldades encontradas pelas empresas. Isto ocorre porque várias vezes as organizações não localizam trabalhadores PCDs preparados para ocupar determinadas vagas e assim suprir o quadro da empresa. E, também pelas PCDs no processo de inclusão, pois necessitam de oportunidades e preparo. Além disso, todo processo se inicia deixando de lado o preconceito e o medo de que esse público não seja capaz.

O número de Pessoas com Deficiências no mercado de trabalho vem crescendo constantemente. E sabe-se que muitas vagas ofertadas a este público ainda não são preenchidas. A realidade do mercado de trabalho para uma Pessoa com Deficiência apresenta discrepâncias, não se pode dizer se isso dá-se devido a legislação em vigor que determina que as organizações devem contratar esses profissionais ou se de fato a sociedade está mais inclusiva. Contudo, cabe ressaltar que ainda assim há organizações que não atendem os requisitos legais e também, PCDs com interesse e disponibilidade para se empregar e que não encontram emprego.

A inserção de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho se torna mais difícil por conta das complexidades vivenciadas durante a trajetória escolar, como a não inclusão em escolas inclusivas, por exemplo; Somente um legislação não é suficiente para a inserção laboral deste público, tampouco capaz de promover uma inclusão social que seja plena. Além disso, a volubilidade econômica do Brasil, onde prevalecem altos índices de desemprego que acirram ainda mais a concorrência para garantir uma vaga no mercado de trabalho, é mais um fator que reduz a inclusão das pessoas com deficiências. A discussão sobre a

empregabilidade de pessoas com deficiência não se encerra neste estudo e carece ainda de muita discussão.

REFERÊNCIAS

ALYRIO, Rovigati Danilo. **Métodos e técnicas de pesquisa em administração**. Volume único. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2009.

BRASIL. **Lei n. 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 06 set. 2021.

_____. **Decreto Nº 5.296**, de 2 de dezembro de 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm. Acesso em: 22 ago. 2021.

_____. **Lei 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: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 06 set. 2021.

CLARO SANTOS, José Alberto Carvalho dos; LIMA, Eldia; MARIANO, Carolina Tassinari; OLIVEIRA, Fabiana Rodrigues de; RIBEIRO, Laura Cristina. Marketing de varejo: como supermercados de pequeno porte conquistam clientes em bairros de Santos. **eGesta**, v. 5, n. 4, out.-dez./2009, p. 25-74.

CHIAVENATO, IDALBERTO. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

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

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. – São Paulo: Atlas, 2008.

Instituto Brasileira de Geografia e Estatística – IBGE (2000). **Censo demográfico de 2010**. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/cachoeira-do-sul/pesquisa/23/23612>. Acesso em: 08 set. 2021.

Inclusão social da pessoa com deficiência: medidas que fazem a diferença - Rio de Janeiro: **IBDD**, 2008, 312 p.; 20 cm. Disponível em: <http://www.ibdd.org.br/arquivos/livro%20IBDD.pdf>. Acesso em: 10 out. 2021.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LAMEIRAS, Maria Andreia Parente; HECKSHER Marcos Dantas. **Indicadores mensais do mercado de trabalho**. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/211005_cc_53_notas_3_indicador_mensal_mt_setembro.pdf. Acesso em: 15 out. 2021.

MACCALI, Nicole; KUABARA, Paula Suemi Souza; TAKAHASHI, Adriana Roseli Wunsch; ROGLIO, Karina de Déa; BOEHS, Samantha de Toledo Martins. As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **RAM – Revista de Administração Mackenzie**, [S.L.], v. 16, n. 2, p. 157-187, abr. 2015. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n2p157-187>. Acesso em: 15 out. 2021.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

PARENTE, Juracy. **Apostilas do Curso**. São Paulo: GV PEC-Nova Gestão do Marketing no Varejo, 2003.

PASTORE, José. **Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência**. São Paulo: LTR, 2001.

ROJO, Francisco José Grandis. **Marketing de Varejo. Professores do Departamento de Mercadorias da FGV – EAESP E CONVIDADOS**. São Paulo: Saraiva, 2003.

SACRISTÁN, J. G. **A construção do discurso sobre a diversidade e suas práticas**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

SACCOL, AMAROLINDA. **Metodologia de pesquisa em Administração Uma abordagem prática**. EDITORA UNISINOS, 2012.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação (Reação)**, São Paulo, Ano XII, mar./abr. 2009, p. 10-16.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico** [livro eletrônico]. 1. ed. – São Paulo: Cortez, 2013.

ESTUDO ACERCA DO PREENCHIMENTO
DE VAGAS PCDs EM UMA REDE
VAREJISTA NO MUNICÍPIO DE CACHOEIRA
DO SUL/RS

Carina Dorneles Gomes
Daniela da Silva Von Rohr
Estéfani Sandmann de Deus

SOUSA GOUVEIA, Fágner *et al.* O marketing e sua importância para o varejo. **REVISTA CIENTÍFICA DO ITPAC**, [s. l.], v. 4, ed. 1, janeiro/2011 2011. Disponível em: <https://assets.unitpac.com.br/arquivos/Revista/41/4.pdf>. Acesso em: 25 out. 2021.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.