

# ADMINISTRAÇÃO NA CONTEMPORANEIDADE:

RELATOS DE PESQUISA

**Volume 1**

Organizadores:

Milena Nunes Alves de Sousa

Larissa de Araújo Batista Suárez

Vera Lúcia Soares de Oliveira Claudino

Denilson Costa de Carvalho

# ADMINISTRAÇÃO NA CONTEMPORANEIDADE:

RELATOS DE PESQUISA

**Volume 1**

Organizadores:

Milena Nunes Alves de Sousa

Larissa de Araújo Batista Suárez

Vera Lúcia Soares de Oliveira Claudino

Denilson Costa de Carvalho

Editora Omnis Scientia

**ADMINISTRAÇÃO NA CONTEMPORANEIDADE: RELATOS DE PESQUISA**

Volume 1

1ª Edição

TRIUNFO – PE

2021

**Editor-Chefe**

Me. Daniel Luís Viana Cruz

**Organizador (a)**

Milena Nunes Alves de Sousa

Larissa de Araújo Batista Suárez

Vera Lúcia Soares de Oliveira Claudino

Denilson Costa de Carvalho

**Conselho Editorial**

Dra. Pauliana Valéria Machado Galvão

Dr. Wendel José Teles Pontes

Dr. Walter Santos Evangelista Júnior

Dr. Cássio Brancalone

Dr. Plínio Pereira Gomes Júnior

**Editores de Área – Ciências Sociais Aplicadas**

Dra. Helga Midori Iwamoto

Dra. Milena Nunes Alves de Sousa

Dr. Thiago Barbosa Soares

**Assistentes Editoriais**

Thialla Larangeira Amorim

Andrea Telino Gomes

**Imagem de Capa**

Freepik

**Edição de Arte**

Leandro José Dionísio

**Revisão**

Os autores



**Este trabalho está licenciado com uma Licença Creative Commons – Atribuição-NãoComercial-SemDerivações 4.0 Internacional.**

**O conteúdo abordado nos artigos, seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores.**

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)**

A238 Administração na contemporaneidade [livro eletrônico] : relatos de pesquisa / Organizadores Milena Nunes Alves de Sousa... [et al.]. – Triunfo, PE: Omnis Scientia, 2021.  
233 p. : il.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-88958-31-5

DOI 10.47094/978-65-88958-31-5

1. Administração de empresas. 2. Planejamento estratégico.  
3. Empreendedorismo. I. Sousa, Milena Nunes Alves de. II. Suárez,  
Larissa de Araújo Batista. III. Claudino, Vera Lúcia Soares de  
Oliveira. IV. Carvalho, Denilson Costa de.

CDD 658.4

**Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422**

**Editora Omnis Scientia**

Triunfo – Pernambuco – Brasil

Telefone: +55 (87) 99656-3565

[editoraomnisscientia.com.br](http://editoraomnisscientia.com.br)

[contato@editoraomnisscientia.com.br](mailto:contato@editoraomnisscientia.com.br)



# DEDICATÓRIA

*Dedicamos a todos aqueles, que como nós, amam a administração!*

# AGRADECIMENTOS

*Agradecemos aos nossos alunos e a Faculdade São Francisco da Paraíba por todo apoio.*

## SINOPSE

Esta obra intitulada “*Administração na Contemporaneidade: Relatos de Pesquisa*”, retrata o esforço de gestores, professores e alunos em realizarem estudos atuais na área de gestão. Portanto, traz em seu cerne uma coletânea de 19 artigos que abarcam as mais distintas temáticas.

Entre as abordagens, têm-se enfoques nas áreas de 1) Marketing, com capítulo sobre marketing pessoal; 2) Finanças, contemplando a educação financeira; 3) Empreendedorismo, abarcando a mulher no mercado de trabalho; 4) Recursos humanos, enfocando a comunicação interpessoal nas organizações, liderança, recrutamento e seleção de pessoas; 5) Planejamento estratégico, como o capítulo sobre a implantação de ferramentas do planejamento estratégico em uma empresa do setor varejista; 6) Administração geral, com pesquisas sobre gestão em organizações do terceiro setor, criatividade e inovação, desafios organizacionais no mundo digital, bem com gestão escolar democrática e outros; e por fim, 7) Gestão da Produção, com estudos sobre planejamento da gestão da produção, sobre a curva ABC e classificação XYZ, por exemplo.

Esperamos que este compêndio seja uma valorosa fonte de consulta e de transmissão de saberes!

**Os organizadores**



## ORGANIZADORES

**Milena Nunes Alves de Sousa** – Turismóloga, Administradora e Enfermeira. Especialista em Gestão e Análise Ambiental, Saúde da Família, Saúde Coletiva, Enfermagem do Trabalho, Docência em Enfermagem, Docência e Pesquisa para a Área de Saúde, Formação em Coaching, Administração Estratégica, Administração e Auditoria em Serviços de Saúde, Metodologias Ativas e Enfermagem em Oncologia. MBA em Liderança Sustentável e Coaching Executivo. Mestrado em Ciências da Saúde. Doutorado e Pós-Doutorado em Promoção de Saúde. Pós-Doutorado em Sistemas Agroindustriais pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), Campus Pombal, Paraíba. Pró-Reitora de Pesquisa, Extensão e Pós-Graduação no Centro Universitário de Patos (UNIFIP). Docente no Curso de Medicina do UNIFIP, Patos, Paraíba. Docente na Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras-PB, Brasil. E-mail: [minualsa@gmail.com.br](mailto:minualsa@gmail.com.br)

Orcid: 0000-0001-8327-9147

**Larissa de Araújo Batista Suárez** – Administradora e Psicóloga. Doutoranda e Mestre em Psicologia Clínica pela Universidade Católica do Pernambuco (UNICAP). Especialista em Psicologia Organizacional, Psicopedagogia Institucional, Gestão de Marketing, Gestão de Pessoas, Tutoria em EaD e Docência do Ensino Superior e Terapia Familiar. Consultora empresarial, Coordenadora do Curso de Administração e Docente na Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras-PB e Docente na Faculdade São Francisco do Ceará (FASC), Iguatu, Ceará, Brasil. E-mail: [labsuarez@gmail.com](mailto:labsuarez@gmail.com).

Orcid: 0000-0002-6658-5019

**Vera Lúcia Soares de Oliveira Claudino** – Bióloga. Mestrado em Educação. Diretora Presidente da Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras, Paraíba. Diretora Presidente da Faculdade São Francisco do Ceará (FASC), Iguatu, Ceará, Brasil. E-mail: [veraluciaclaudino@bol.com.br](mailto:veraluciaclaudino@bol.com.br)

Orcid: 0000-0001-5292-9725

**Denilson Costa de Carvalho** – Administrador. Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal da Paraíba. Professor no Curso de Graduação em Administração da Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras, Paraíba, Brasil. E-mail: [denilsoncarvalho.sdm@gmail.com](mailto:denilsoncarvalho.sdm@gmail.com).

Orcid: 0000-0003-3366-9889

## AUTORES

**Afrânio Souto Duque de Abrantes** - Mestre em Sistemas Agroindustriais pela Universidade Federal de Campina Grande. Professor da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras. Professor do Curso de Bacharelado em Administração da Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras, Paraíba, Brasil. E-mail: afranioabrant@fsf.edu.br.

**Aleska Ketley Feitosa Ferreira** – Graduada em Administração pela Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras, Paraíba, Brasil. E-mail: aleskaferreira@gmail.com.

**Ana Paula Pinheiro da Silva** - Especialista em Docência do Ensino Superior – IFCE, Doutoranda em Ciência e Engenharia de Materiais (UFSCAR), São Carlos, São Paulo, Brasil. E-mail: anapaulapinh@estudante.ufscar.br.

**André Luiz Dantas Bezerra** – Enfermeiro e Cirurgião Dentista. Mestre em Sistemas Agroindustriais. É estudante na Residência Multiprofissional em Atenção Primária à Saúde pelo Centro Universitário de Patos (UNIFIP). Atualmente é professor do curso de Administração da Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP) e do Instituto Superior de Educação de Cajazeiras (ISEC), Cajazeiras, Paraíba, Brasil. E-mail: dr.andreldb@gmail.com.

**Brenna Maria Moura Germano** - Graduada em Administração pela Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras, Paraíba, Brasil. E-mail: brennamaria96@gmail.com.

**Bruno Stéfano de Medeiros Plácido** – Graduado em Administração pela Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras, Paraíba, Brasil. E-mail:bruno\_placido@yahoo.com.br.

**Cleilson Moraes da Silva** - Graduado em Administração pela Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras, Paraíba, Brasil. E-mail: cleilson2380@gmail.com.

**Cynthia Monielly de Souza** – Graduada em Administração pela Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras, Paraíba, Brasil. E-mail: moniellycynthia@gmail.com.

**Danilo de Sousa Cezario** - Mestrado em Educação pela Universidade Internacional Três Fronteiras. Doutorando em Ciências da Religião pela Universidade Católica de Pernambuco (UNICAP). Atualmente é professor do curso de Administração da Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP) e do Instituto Superior de Educação de Cajazeiras (ISEC), Cajazeiras, Paraíba, Brasil. E-mail: daniloscezar@hot.com.

**Denilson Costa de Carvalho** – Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal da Paraíba. Professor no Curso de Graduação em Administração da Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras, Paraíba, Brasil. E-mail: denilsoncosta@fsf.edu.br.

**Edivânia Maria Leite da Silva** - Graduada em Administração pela Universidade Federal da Paraíba. Especialista em Administração pela Fundação Getúlio Vargas. Mestrado em Sistemas Agroindustriais pela Universidade Federal de Campina Grande. Coordenadora da Pós-Graduação da Faculdade de

Filosofia, Ciências e Letras da Paraíba (FAFIC). Professora na FAFIC e na Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras, Paraíba, Brasil. E- Consultora e Instrutora do Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE Paraíba e Pernambuco) nas áreas de Planejamento Empresarial, Empreendedorismo e Recursos Humanos. E-mail: edivanciasilva@fsf.edu.br.

**Francisca Alves da Silva** - Graduada em Letras. Professora Mestra do curso de Administração Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras, Paraíba, Brasil. E-mail: neidinhaalves@fsf.edu.br.

**Jael Marla de Souza Albuquerque** - Graduada em Administração pela Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras, Paraíba, Brasil. E-mail: jaelalbuquerque@gmail.com

**Jean Alencar de Oliveira** – Possui graduação em Administração pelo Centro Universitário de João Pessoa (2001) e mestrado pela Universidade Potiguar (2010). Atualmente é professor do curso de Administração da Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras, Paraíba, Brasil. E-mail: jeanalencar@fsf.edu.br.

**Joanderson Lacerda de Oliveira** – Graduado em Administração pela Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras, Paraíba, Brasil. E-mail: joanderson\_lacerdak3@hotmail.com.

**José Ciedston Tomaz de Sousa Andrade** - Graduado em Ciências, com habilitação em Matemática. Professor Mestre do Curso de Bacharelado em Administração da Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras, Paraíba, Brasil. E-mail: ciedston@fsf.edu.br.

**Josineuda Vieira de Freitas** - Graduada em Administração pela Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras, Paraíba, Brasil. E-mail: josineudafreitas@hotmail.com.

**Kelly Simonne Sarmiento de Oliveira** - Graduada em Administração pela Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras, Paraíba, Brasil. E-mail: kelly\_simonne18@hotmail.com.

**Larissa de Araújo Batista Suárez** – Administradora e Psicóloga. Mestre e Doutoranda em Psicologia Clínica pela Universidade Católica do Pernambuco (UNICAP). Coordenadora do Curso de Administração e Docente na Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras-PB, Brasil. E-mail: labsuarez@gmail.com.

**Leiana Isis Soares de Oliveira** - Graduada em Administração pela Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras, Paraíba, Brasil. E-mail: isyolliveira@gmail.com.

**Luma Ronnielli Dias Menezes** - Graduada em Administração pela Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras, Paraíba, Brasil. E-mail: lumamenezes@gmail.com.

**Marcos Vinícius Lins Ferreira** - Possui graduação em Administração pela Universidade Federal da Paraíba. Pós-graduação em Metodologia do Ensino e em Estatística Aplicada Mestrando do curso de Ciências da Educação pela Universidade Tecnológica Intercontinental (UTIC). Professor do Curso de Graduação em Administração da Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras, Paraíba,

Brasil. E-mail: marcoslins@fsf.edu.br.

**Maria Aparecida Cavalcanti de Oliveira** - Graduada em Administração pela Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras, Paraíba, Brasil. E-mail: macavalcanti@gmail.com.

**Milena Nunes Alves de Sousa** – Turismóloga, Administradora e Enfermeira. Doutorado e Pós-Doutorado em Promoção de Saúde. Pós-Doutorado em Sistemas Agroindustriais. Docente no Curso de Medicina do Centro Universitário de Patos (UNIFIP) e Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP). E-mail: minualsa@gmail.com.br.

**Mirian de Sousa Lira Ferreira** - Graduada em Administração pela Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras, Paraíba, Brasil. E-mail: miriankm123@gmail.com.

**Nethanya Kleysla Faustino Santos** - Graduada em Administração pela Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras, Paraíba, Brasil. E-mail: nethanyakfaustino@gmail.com.

**Patrick Nobre da Silva** – Bacharel em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário do Rio Grande do Norte. Auditor Interno da Prefeitura Municipal de Cajazeiras. Professor do Curso de Bacharelado em Administração da Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras, Paraíba, Brasil. E-mail: patricknobre@fsf.edu.br.

**Pedro Ítalo Alexandre Coelho** - Graduado em Administração pela Faculdade São Francisco do Ceará (FASC), Iguatú, Ceará, Brasil. E-mail: pedaoalexandre@gmail.com.

**Rafael Andrade Lins de Almeida** – Mestrado em Administração pela Universidade Potiguar. Professor do Curso de Bacharelado em Administração da Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras, Paraíba, Brasil. E-mail: rafaellins@fsf.edu.br.

**Robério Vieira de Meneses** – Graduado em Administração pela Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras, Paraíba, Brasil. E-mail: roberiocz2290@gmail.com.

**Vera Lúcia Soares de Oliveira Claudino** – Bióloga. Mestrado em Educação. Diretora Presidente da Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), Cajazeiras, Paraíba. Diretora Presidente da Faculdade São Francisco do Ceará (FASC), Iguatu, Ceará, Brasil. E-mail: veraluciaclaudino@bol.com.br.

# SUMÁRIO

**CAPÍTULO 1.....19**

**COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL NAS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO DE CASO  
REALIZADO EM INDÚSTRIA DA PARAÍBA**

Kelly Simonne Sarmiento de Oliveira

André Luiz Dantas Bezerra

Milena Nunes Alves de Sousa

DOI: 10.47094/978-65-88958-31-5/19-27

**CAPÍTULO 2.....28**

**EMPODERAMENTO FEMININO: O PROCESSO DE EXPANSÃO DA MULHER NO  
MERCADO DE TRABALHO NA ÁREA ADMINISTRATIVA**

Aleska Ketley Feitosa Ferreira

Marcos Vinícius Lins Ferreira

Milena Nunes Alves de Sousa

DOI: 10.47094/978-65-88958-31-5/28-36

**CAPÍTULO 3.....37**

**EMPREENDEDORISMO NA PERSPECTIVA DE ESTUDANTES DO CURSO DE  
VESTUÁRIO DE CAJAZEIRAS-PB**

Robério Vieira de Meneses

Edivânia Maria Leite da Silva

Milena Nunes Alves de Sousa

DOI: 10.47094/978-65-88958-31-5/37-44

**CAPÍTULO 4.....45**

**PROCESSO DE GESTÃO EM ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR: O CASO DA  
PROJETARE SOCIAL**

Maria Aparecida Cavalcanti de Oliveira

Larissa de Araújo Batista Suárez

Milena Nunes Alves de Sousa

**DOI: 10.47094/978-65-88958-31-5/45-56**

**CAPÍTULO 5.....57**

**CRIATIVIDADE E INOVAÇÃO NAS EMPRESAS BRASILEIRAS**

Pedro Ítalo Alexandre Coelho

Ana Paula Pinheiro da Silva

Larissa de Araújo Batista Suárez

**DOI: 10.47094/978-65-88958-31-5/57-68**

**CAPÍTULO 6.....69**

**GESTÃO DE ESTOQUES: UTILIZAÇÃO DAS FERRAMENTAS CURVA ABC E CLASSIFICAÇÃO XYZ EM SUPERMERCADO**

Joanderson Lacerda de Oliveira

José Ciedston Tomaz de Sousa Andrade

Rafael Andrade Lins de Almeida

**DOI: 10.47094/978-65-88958-31-5/69-83**

**CAPÍTULO 7.....84**

**IMPLANTAÇÃO DE FERRAMENTAS DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO EM UMA EMPRESA DO SETOR VAREJISTA**

Mirian de Sousa Lira Ferreira

Patrick Nobre da Silva

Rafael Andrade Lins de Almeida

**DOI: 10.47094/978-65-88958-31-5/84-97**

**CAPÍTULO 8.....98**

**CUSTO DE ARMAZENAGEM: ESTUDO DE CASO NA LERIO'S DISTRIBUIDORA DE BEBIDAS DE SANTA CRUZ-PB**

Cleilson Morais da Silva

Afrânio Souto Duque de Abrantes

Rafael Andrade Lins de Almeida

**DOI: 10.47094/978-65-88958-31-5/98-110**

**CAPÍTULO 9.....111**

**ESTUDO SOBRE A SATISFAÇÃO NO PÓS VENDA DOS CLIENTES DE LOJA VAREJISTA DA PARAÍBA**

Josineuda Vieira de Freitas

Larissa de Araújo Batista Suárez

Jean Alencar de Oliveira

**DOI: 10.47094/978-65-88958-31-5/111-116**

**CAPÍTULO 10.....117**

**PEQUENAS EMPRESAS E DESAFIOS NO MUNDO DIGITAL: ESTUDO EM ORGANIZAÇÕES DE PEQUENO PORTE CEARENSES**

Juscileudo Lucas Belo

Patrick Nobre da Silva

Denilson Costa de Carvalho

**DOI: 10.47094/978-65-88958-31-5/117-125**

**CAPÍTULO 11.....126**

**PLANEJAMENTO DA GESTÃO DA PRODUÇÃO EM UMA CERÂMICA**

Jael Marla de Souza Albuquerque

Danilo de Sousa Cezario

Denilson Costa de Carvalho

DOI: 10.47094/978-65-88958-31-5/126-137

**CAPÍTULO 12.....138**

**FINANÇAS PESSOAIS: IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO FINANCEIRA PARA DISCENTES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

Luma Ronnielly Dias Menezes

Afrânio Souto Duque de Abrantes

Denilson Costa de Carvalho

DOI: 10.47094/978-65-88958-31-5/138-145

**CAPÍTULO 13.....146**

**RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS EMPRESAS**

Myllene Dantas da Silva

Denilson Costa de Carvalho

Larissa Araújo Batista Suárez

DOI: 10.47094/978-65-88958-31-5/146-158

**CAPÍTULO 14.....159**

**EDUCAÇÃO FINANCEIRA COMO ESTRATÉGIA DE MINIMIZAÇÃO DE IMPACTOS CAUSADOS PELO COVID-19**

Brenna Maria Moura Germano

Patrick Nobre da Silva

José Ciedston Tomaz de Sousa Andrade

DOI: 10.47094/978-65-88958-31-5/159-170



**CAPÍTULO 15.....171**

**LIDERANÇA COMO DIFERENCIAL ESTRATÉGICO NO BANCO DO BRASIL**

Bruno Stéfano de Medeiros Plácido

Larissa de Araújo Batista Suárez

Milena Nunes Alves de Sousa

**DOI: 10.47094/978-65-88958-31-5/171-180**

**CAPÍTULO 16.....181**

**RELEVÂNCIA DA CONSTRUÇÃO DO MARKETING PESSOAL: ESTUDO COM CONCLUINTEs DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

Leiana Isis Soares de Oliveira

Larissa de Araújo Batista Suárez

Milena Nunes Alves de Sousa

**DOI: 10.47094/978-65-88958-31-5/181-192**

**CAPÍTULO 17.....193**

**PERFIL DAS MULHERES EMPREENDEDORAS DE BARRO-CE E OS IMPACTOS DA COVID-19 NOS SEUS NEGÓCIOS**

Nethanya Kleysla Faustino Santos

Vera Lúcia Soares de Oliveira Claudino

Francisca Alves da Silva

**DOI: 10.47094/978-65-88958-31-5/193-204**

**CAPÍTULO 18.....205**

**AVALIAÇÃO DO USO DO HOME OFFICE NO AMBIENTE VIRTUAL DE ENSINO E APRENDIZAGEM DOS DOCENTES DO CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

Cynthia Monielly de Souza

Milena Nunes Alves de Sousa

Denilson Costa de Carvalho

**DOI: 10.47094/978-65-88958-31-5/205-214**

**CAPÍTULO 19.....215**

**DESAFIOS E BENEFÍCIOS DA GESTÃO ESCOLAR DEMOCRÁTICA: UM MODELO EM QUE AS VANTAGENS SOBRESSAEM AOS DESAFIOS**

Daniilo de Sousa Cezario

Milena Nunes Alves de Sousa

Vera Lúcia Soares de Oliveira Claudino

**DOI: 10.47094/978-65-88958-31-5/215-226**



## **CAPÍTULO 13**

### **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS EMPRESAS**

Myllene Dantas da Silva  
Denilson Costa de Carvalho  
Larissa Araújo Batista Suárez

### RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS EMPRESAS

Myllene Dantas da Silva

Denilson Costa de Carvalho

Larissa Araújo Batista Suárez

#### INTRODUÇÃO

Antigamente as pessoas portadoras de qualquer tipo de deficiência, não tinham oportunidades no mercado de trabalho, eram excluídas por preconceito, tratadas como incapazes de exercer qualquer tipo de atividade, pois a desinformação é uma das causas da exclusão (ARAÚJO, 2018).

O Brasil está despertando para este público. A equipe responsável por essas funções deve ser bem preparada para atender as exigências estabelecidas no processo. Ainda que haja vários tipos de estratégias a serem aplicadas neste processo de seleção: como testes escritos, práticos, dinâmicos em grupos, entrevistas, entre outros. Cabe aos profissionais de Recursos Humanos (RH) conhecer e traçar os perfis dos candidatos, suas limitações, habilidades, potencialidades de acordo com o cargo a ser ocupado (ARAÚJO, 2018).

A inclusão de pessoas portadoras de deficiência faz parte da responsabilidade social da empresa, e isso vai além de uma questão social, passando a ser exigência legal, tendo em vista que é necessário para as empresas desenvolverem ações para o bem-estar do colaborador em modo geral (MOTTA JÚNIOR *et al.*, 2012).

Cada vez mais, a sociedade e a legislação vigente exigem a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para que essa exigência possa ser cumprida foi criada no âmbito da Previdência Social a Lei nº 8.213, 24 de julho de 1991. Precisamente em seu artigo 93 está disposta a obrigatoriedade de contratação, pelas organizações, de pessoas que possuam alguma deficiência, seja ela física, mental ou sensorial (BRASIL, 1991).

O presente artigo tem como objetivo geral analisar o recrutamento de pessoas com deficiência nas organizações empresariais. Como objetivos específicos; apontar os desafios da empresa no arrolamento de empregados com deficiências; identificar o processo de recrutamento de pessoas com deficiência pelas empresas; identificar a função social das empresas no que se refere ao convocar trabalhadores com deficiências.

Dessa forma, o presente estudo é importante para que possa utilizar na prática as teorias utilizadas durante a graduação, também é importante para entender e conhecer os métodos que são utilizados no recrutamento, e como também para ter maior conhecimento na área, podendo auxiliar nas organizações no processo em modo geral.

## METODOLOGIA

Pesquisa bibliográfica, de natureza qualitativa, tendo como recursos artigos científicos, livros, teses, dissertações e diversos outros materiais que sejam pertinentes ao assunto. No sentido de obter a operacionalização do processo investigativo, utilizou-se a pesquisa bibliográfica (revisão de textos e fichamentos) e observação sobre o tema aqui proposto e catalogando as circunstâncias evidentes e contrárias para analisarmos as possíveis constatações que nos levem ao alcance do objeto estabelecido neste estudo.

Os recursos metodológicos a serem utilizados para exposição do tema escolhido foram pesquisas bibliográficas (nacional), pesquisa sistemática em sites, bibliotecas (anais, manuais, dissertações, artigos científicos, entre outras fontes) a serem realizados através de rede mundial de computadores (internet).

Para Treinta *et al.* (2011), a pesquisa bibliográfica exige que sejam criadas diferentes estruturas de busca. Essas estruturas definem regras para a pesquisa dos artigos através de uma metalinguagem. A metalinguagem irá permitir que os mecanismos de busca interprete de forma efetiva o desejo do pesquisador. No entanto, elas podem variar significativamente em função dos motores de busca utilizados, pois cada um possui características próprias e interpreta as estruturas de diferentes modos (TREINTA *et al.*, 2011).

Diante disso, Araújo (2018), ressalta a preocupação central para o encaminhamento deste estudo será de realizar uma pesquisa qualitativa e descritiva. Em termos de pesquisa qualitativa, aqui não se pretende adentrar a dados numéricos, mas oferecer um panorama geral do tema, com vistas a reconhecer os aspectos para responder ao questionamento acerca do recrutamento de pessoas com deficiências no efetivo cumprimento do papel social da empresa. Destarte, é preciso igualmente qualidade formal que expresse a competência técnica de manejar conhecimento.

Os critérios de inclusão da pesquisa foram os artigos publicados sobre o tema, nos últimos 10 anos, em revistas e periódicos de credibilidade e que versavam sobre o assunto. E por consequência, os critérios de exclusão foram os artigos que não coincidiam com os objetivos desse estudo, que não possuíam linguagens claras e objetivas.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

### RECRUTAMENTO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS NAS ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS

Entender como se efetiva o recrutamento de pessoas com deficiência é também considerar que a empresa está, com isso, cumprindo sua função social, qual seja, atender às demandas sociais e promover a cidadania.

Na concepção de Vasconcellos (2018), os princípios basilares da responsabilidade social estão respaldados pela ética, cidadania e direitos humanos, visando o desenvolvimento sustentável da sociedade, promovendo a redução das desigualdades sociais. É nesse sentido que ao contratar pessoas com deficiência, a empresa passa a responder positivamente a um clamor social no sentido de realizar práticas inclusivas e direcionar um público ao seu emprego.

Sabendo que o recrutamento de pessoas com deficiência é um ato que se consagra na premissa de favorecer a tais sujeitos a sua subsistência, pois com seu salário ela poderia custear saúde, alimentação, lazer, etc. Sobre isso Souza (2016), revela que, a responsabilidade social deveria ir além de uma obrigação e um cumprimento de lei de Cotas, é uma questão de solidariedade, e de consciência.

Segundo o Instituto Ethos e o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas (SEBRAE, 2003), a Responsabilidade Social Empresarial, diz respeito à maneira como as empresas realizam seus negócios, obedecendo aos critérios que utilizam para a tomada de decisões, os valores que definem suas prioridades e os relacionamentos com todos os públicos com os quais interagem.

Ressalta Araújo (2018), que a empresa cumpre sua função social a partir do momento em que promove um recrutamento pautado em estratégias que possibilitem dar oportunidade à inserção de profissionais com deficiência, investir em seu treinamento, incluído a educação e o desenvolvimento de habilidades, fazer valer as obrigações básicas trabalhistas, criar acessibilidade no ambiente de trabalho, definir metas e flexibilidade aos funcionários, promover hábitos de trabalho saudáveis é a chave de ser uma empresa que se preocupa em ser socialmente responsável, sustentável, resultando no sucesso da empresa.

Segundo Souza (2016), a responsabilidade social ajuda as empresas a terem uma imagem institucional positiva no mercado, as quais estão inseridas e principalmente estimulam a simpatia e a admiração do público consumidor. Diante disso, a empresa é compelida a investir em estratégias voltadas para inclusão de pessoas com deficiência para responder às exigências do bem comum.

Discorrendo sobre o compromisso em gerar oportunidades de recrutamento de pessoas com deficiência, Vasconcellos (2018) aponta que os mecanismos compensatórios utilizados para inserção de determinados grupos sociais, facilitando o exercício dos direitos ao trabalho, à educação, à saúde, ao esporte, tem sido demonstrações efetivas da responsabilidade social de cada empresa engajada com uma mudança na sociedade e nos pilares de desigualdades nela existentes. É uma forma de ação afirmativa com o intuito de tentar promover a igualdade e o equilíbrio de oportunidades entre os diversos

grupos sociais.

Ainda nesse sentido vale à pena mencionar que o cumprimento de demandas por ofertas de vagas para pessoas com deficiência está previsto na lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), representando, assim, uma conquista dos movimentos das pessoas com deficiência, uma vez que este grupo necessitava de uma normatização específica para garantir a proteção e a efetivação dos seus direitos nas relações entre desiguais. Ela dispõe que:

*Art. 34.* A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor (BRASIL, 2015).

A partir de tais aferições legais é possível compreender que a lei proíbe qualquer forma de discriminação no trabalho que seja proveniente de deficiências físicas ou mentais. Ainda garante a igualdade de oportunidades de emprego e assegura que empresas devem contratar as pessoas com deficiência, sob pena de responderem legalmente por ato contrário.

No sentido de corroborar com a implantação do recrutamento de pessoas com deficiência, para cumprir a sua função social, enquanto empresa, Mendonça (2016) revela que alguns fatores estão incidindo para que haja mais valorização à produção de estratégias condizentes com essa ação. Nesse sentido é que se realiza a função social da propriedade. Por isso se expressa, em regra, já que os bens de produção são postos em dinamismo, no capitalismo, em regime de empresa, como função social da empresa.

De acordo com Souza (2016), no exercício da função social o proprietário favorece o bem-estar social não apenas para si, mas também em benefício do interesse social. Nesse contexto afastam-se as possibilidades para o uso abusivo da propriedade privada à causa de que esta deve ter sua utilização vinculada aos interesses da sociedade.

Essa perspectiva também é defendida por Vasconcellos (2018), que colabora para um pensamento voltado à inclusão social na atividade empresarial, uma vez que o Direito reconhece que a empresa, na realização da atividade empresarial, deve estar atenta aos interesses da comunidade em que atua e que estes anseios sociais devem ser respeitados e atendidos.

Na concepção de Araújo (2018), o que gira em torno do entendimento da função social da empresa é a ideia de que as empresas, diante do dever legal imposto pelo Estado, têm um compromisso com a sociedade. Por exemplo, a contratação de pessoas com Síndrome de Down, ou alguma debilidade física, demonstra o efetivo cumprimento do seu papel social como uma empresa cidadã, uma vez que confirma que além de ser inclusiva é também comprometida para minimizar as barreiras discriminatórias sofridas pelas pessoas com tais deficiências.

A partir de tais aferições, Crepaldi (2016), ressalta que a empresa quando cumpre sua função social ela não está visando apenas à satisfação dos seus interesses particulares, mas sim conciliando seus interesses com a satisfação dos interesses da comunidade em que está inserida. É a obrigação do empresário, proprietário da atividade empresarial, dando retornos benéficos para o desenvolvimento da sociedade.

Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2013) abordam a importância em lançar meios que possam estar intermediando o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, por ser raro encontrar quadros capacitados, várias organizações privadas e sem fins lucrativos têm atuado no processo de recrutamento e seleção e, às vezes, até mesmo no treinamento das pessoas com deficiência e na reposição desses funcionários por outros também com deficiência.

Para Araújo (2018) traz em suas colocações algumas diferenciações entre inserção e inclusão social na empresa. Desse modo, vale à pena explicar que, a inserção requer tão somente práticas simples de recrutamento e seleção. Inclusão, ao contrário, requer planejamento para um programa que perpassa todos os processos de gestão de pessoas, promovendo o alinhamento estratégico horizontal entre eles e vertical com objetivos organizacionais, fazendo-se necessário que a área de Recursos Humanos passe a capitanear o processo.

Sobre isso Vasconcellos (2018) traz o entendimento de que as empresas, ao praticarem a diversidade, são vistas como éticas aos olhos da sociedade. Os setores da organização empresarial devem preparar-se adequadamente buscando informações de qualidade e abrangentes para receber os profissionais com deficiência e, desse modo, conseguir resultados efetivos.

Ao pensar sobre estratégias para promoção do recrutamento de pessoas com deficiência Souza (2016), apresenta a possibilidade de adesão a políticas internas que possam favorecer a melhor organização para que sejam planejadas as condições necessárias ao acolhimento desse pessoal. Realizar a função social de uma empresa requer uma equipe de profissionais capacitados e comprometidos com a inovação.

Sobre isso, também é importante observar o que diz Campos, Vasconcellos e Kruglianska (2013) no sentido de que a divisão de tarefas na empresa deve levar em consideração a capacidade laboral de cada pessoa. A deficiência pode ser limitadora, mas não impedir que o funcionário organize e realize outras atividades compatíveis com sua capacidade.

## O INGRESSO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

É preponderante afirmar inicialmente que a Lei 13.146 de 06 de julho de 2015, instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, chamada de Estatuto da Pessoa com Deficiência é destinada a assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando, assim, a sua inclusão social e cidadania, a Lei é regida pelos princípios da igualdade e da não discriminação (FRÓES, 2016). É uma mudança de paradig-



ma. A nova Lei veio em boa hora, ao conferir um tratamento mais digno às pessoas com deficiência.

As disposições legais contidas no Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº. 13.146/2015) visam de modo precípuo estabelecer um regulamento e um direcionamento para a promoção dos direitos, liberdades e autonomia das pessoas com deficiência (BRASIL, 2015).

Nesse sentido, essa nova legislação impõe regras que versam sobre matérias diversas, passando por necessidades básicas da pessoa com deficiência, como o trabalho, a educação e a saúde, produzindo efeitos também no campo do Direito, em vários de seus ramos.

O recém-vigente estatuto, prevê que será punido o empregador, com pena de dois a cinco anos de detenção e multa, que negar trabalho à pessoa com deficiência em razão da sua debilidade. Essa mesma punição se aplicará àquele que dificultar ou obstar a aceitação da pessoa com deficiência em planos de saúde. A nova legislação, também, prevê que a pessoa com deficiência poderá utilizar o numerário depositado a título de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) para a aquisição de próteses ou órteses (BRASIL, 2015).

Sobre o ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, vale à pena apontar o que dispõe a lei nº 8.213/1991, no tocante à responsabilidade das empresas para distribuição de vagas e efetiva contratação:

*Art. 93.* A empresa com 100 (cem) ou mais empregados 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 na seguinte proporção: I - até 200 empregados: 2%; II - de 201 a 500; III - de 501 a 1.000; IV - de 1.001 em diante: 5%.

Pelo exposto fica entendido que a lei assegura uma quantidade mínima de vagas para as pessoas com deficiência na perspectiva de favorecer a uma ação afirmativa em prol de igualdades de condições. É interessante notar que cada empresa, a partir da quantidade de funcionários é que vai delimitar o número de ingressos disponíveis para inclusão de tais sujeitos.

Sobre as dificuldades para se inserir no mercado de trabalho pessoas com deficiência Fróes (2015) afirma que esses indivíduos possuem reduzidas possibilidades para obtenção de uma vaga e até mesmo para manutenção do emprego. No tocante à progressão e recebimento de promoção ou ascensão no cargo, as desvantagens são bem maiores.

Segundo aponta Vasconcellos (2018), o grau de deficiência, sejam elas, físicas ou mentais, devidamente comprovada abre espaço para que haja o direito em pleitear uma vaga estabelecida como percentual reservado a esse público. Mas o mero resguardo do posto de trabalho não é garantia de que haja facilidade no ingresso de pessoas com deficiência no contexto empresarial. Esse é um percurso tortuoso e muito complexo.

Discorrendo sobre isso, Motta Júnior *et al.* (2012), apontam que o preconceito com o Portador de Deficiência talvez seja a maior barreira para a sua contratação. A empresa é um local competitivo, por excelência, sendo importante destacar a produtividade como elemento basilar para recrutamento do seu pessoal. Nesse sentido os donos das organizações ficam receosos de que as pessoas com defi-

ciência possam atrasar o ritmo de produção do estabelecimento.

Há uma grande resistência no contexto empresarial para contratação de pessoas com deficiência. Para explicar tal aferição, Vasconcellos (2018), ressalta que ainda não se sabe como gerenciar as diferenças em virtude de que algumas pessoas possuem limitações, fruto de anormalidades, sejam elas psíquicas ou físicas e isso ainda não é bem gerenciado no ambiente de trabalho organizacional.

Nesse sentido, Silva e Silva (2013) destacam que o preconceito é um dos elementos que refletem na falta de oportunidade para recrutamento e ingresso de trabalhadores com deficiência. Os donos dos estabelecimentos empresariais possuem grande resistência em contratar o número que exceda as vagas destinadas a esse público. Sem falar que o próprio ato de obedecer a essa regra já é muito raro.

A partir de uma visão mais ampla, Souza (2016), traz a premissa evidente da necessidade de promoção de práticas inclusivas, mesmo que de forma lenta, pois é certo que o contexto organizacional precisa de adaptações e mudanças de comportamento, sendo primordiais para o processo de desenvolvimento de um profissional deficiente.

Ao discorrer sobre os principais obstáculos enfrentados para efetivação do ingresso significativo no mercado de trabalho, Vasconcellos (2018), aponta que a problemática referente à inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência não é relacionada apenas à quantidade de vagas ofertadas, mas sim pela qualificação obtida pelo profissional a ser inserido. É preciso que em cada espaço haja acessibilidade, melhores condições de contratação, havendo incentivos fiscais por parte dos governantes, para que o ingresso de pessoas com deficiência nas empresas seja uma realidade fática e promissora.

Diante de questão relativamente nova e, portanto, muitas vezes desconhecida, as empresas ainda encontram dificuldades sobre como proceder e que medidas tomar para que se consiga a inclusão efetiva, de maneira a maximizar os ganhos com o investimento despendido no programa de inclusão (CAMPOS; VASCONCELLOS; KRUGLIANSKA, 2013).

De acordo com Crepaldi (2016), o espaço de atuação do profissional com deficiência é marcado pela necessidade de práticas voltadas a fornecer instrumentos aos administradores de empresas que sejam notadamente consistentes e efetivas para implantação de resultados que colaborem com o progresso e desenvolvimento da empresa. O que se vislumbra é a melhor utilização dos recursos econômicos da empresa, sempre tendo como princípio norteador uma adequação nas tomadas de decisões frente ao controle dos insumos fundamentado por eficazes fontes de informação gerencial.

Na concepção de Vasconcellos (2018), o que se percebe, na sociedade contemporânea, é a busca pelo empregado multifuncional, ágil, que possa responder às demandas de uma empresa produtiva. Isso são fatores que acabam gerando a segregação do profissional com deficiência, que possua alguma limitação, mas precisa se encaixar no contexto de trabalho.

Como aponta Atkinson *et al.* (2017), é bastante comum observar que em um mercado competitivo é importante que a empresa possua em seu rol de empregados, um profissional apto para controlar o setor financeiro, planejando estratégias e estudando as possibilidades para ampliar as margens de lucro e evitar desajustes que possam vir a acontecer por imprudência da equipe.

## OS PRINCIPAIS DESAFIOS DO RECRUTAMENTO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Promover a inclusão de pessoas com deficiência no contexto de uma organização, empresa não é tarefa fácil, pois isso requer um alinhamento de estratégias para que sejam acolhidas as inovações procedentes dessa ação. De acordo com Vasconcellos (2018), é cada vez mais desafiadora a promoção de práticas no sentido de viabilizar o ingresso de profissionais com deficiência, haja vista isso demandar custos com capacitação, planejamento etc.

No tocante a definição desse tema, Souza (2010), revela que o recrutamento se refere ao ato de atrair profissionais, através de divulgação, pelos mais variados canais, que atendam a um perfil de candidato e que abastecerá o processo seletivo da organização com o maior número de currículos recebidos. Nesse sentido são raras as vezes que se anuncia a possibilidade de vagas a serem ocupadas por pessoas com deficiência. As empresas, na sua grande maioria acabam apenas cumprindo a determinação legal de oferecer o número de vagas destinado por lei. E isso acaba dificultando o processo de arrematar empregados com deficiência.

Explicando os tipos de recrutamento Schwarz e Haber (2009) dizem que podem ser internos ou externos. O recrutamento interno consiste na busca de candidatos dentro da própria empresa, possibilitando o crescimento do profissional dentro da organização. O recrutamento externo busca candidato no ambiente fora da empresa.

Nesse sentido, Souza (2010), ressalta que as possibilidades de divulgação de uma vaga de emprego são as mais diversas e específicas de acordo com cada caso de recrutamento. Isso leva ao entendimento da necessidade de esclarecer o perfil de candidato que se deseja ter na sua equipe.

Justamente no que se refere ao anúncio e divulgação de vagas e no processo de recrutamento que Vasconcellos (2018) diz que as medidas para a inclusão no mercado de trabalho formal exigem esforço da empresa, de seus colaboradores e das próprias pessoas com deficiência. Esse movimento deve ser encarado como um processo que envolve profunda transformação cultural a partir da revisão de conceitos e paradigmas.

Promover o recrutamento de pessoas com deficiência é uma realidade fática da sociedade contemporânea. De acordo com Araújo (2018) para que essa transformação aconteça é necessária a conscientização da alta liderança das empresas, assim como os empregadores um maior entendimento sobre essa população, seu perfil, suas necessidades específicas, expectativas e percepção de sua realidade concreta

Sobre o processo de recrutamento de pessoas com deficiência é que Schwarz e Haber (2009) aborda a necessidade de que a empresa que se propõe a incluir pessoas com deficiência possa, em um primeiro momento, encarar a contratação dessas pessoas como um programa exclusivo de recrutamento e seleção. Muitas vezes, a lógica corporativa entende que é preciso apenas atingir o número de funcionários com deficiência correspondente à sua cota. Ainda sobre o processo de recrutamento de pessoas com deficiência Campos, Vasconcellos e Kruglianska (2013) enaltece que, à medida que o processo avança, surgem outros fatores que influenciam a contratação, evidenciando novos desafios envolvidos na inclusão desses colaboradores. Características como ramo de atividade, áreas de atuação, capilaridade geográfica, estrutura arquitetônica, cultura interna, conscientização da liderança e o próprio momento vivenciado pela empresa representam variáveis importantes na definição da rota que será traçada para a inclusão de colaboradores com deficiência.

Para Vasconcellos (2018), efetivar seus programas de inclusão, as empresas devem considerar com seriedade as características e os perfis da população com deficiência, assim como os do mercado e da própria empresa, para detectar quais as barreiras e dificuldades que interferem no fluxo da inclusão e, assim, desenvolver ações assertivas e adequadas à realidade e às necessidades específicas da organização. Sendo que a cada dia há mais demandas para que seja realizado pelas empresas alternativas para o recrutamento de pessoas com deficiência, Souza (2016) ressalta que, não existem fórmulas mágicas ou soluções de prateleira. Os processos de inclusão que dão certo apresentam resultados e podem ser considerados como casos de sucesso possuem características comuns, quais sejam, a vontade de incluir profissionais com deficiência, a disposição para enfrentar os desafios, a coragem de tentar sem receio de errar e o entendimento de que esse processo também é benéfico e vantajoso para a empresa, seus funcionários e a sociedade.

Ao longo de nossa história, percebemos que o processo de inclusão não é uma ciência exata e os desafios que se apresentam trazem a possibilidade de percorrer diferentes caminhos (SCHWARZ; HABER, 2009). E isso toma proporções ainda maiores quando se adentra ao espaço organizacional de grandes empresas. A realização de recrutamento de pessoas com deficiência requer um planejamento prévio, com uma listagem de custos, com preparação no tocante a acessibilidade dessas pessoas na empresa.

De acordo com Araújo (2018), quando se fala em inclusão de pessoas com deficiência e seu recrutamento na seara empresarial, consta a necessidade para participação de empresas públicas, pois isso não é privilégio apenas das empresas privadas. Dessa forma, esse controle é exercido pelo Poder Legislativo, auxiliado pelos Tribunais de Contas, com o objetivo de verificar a probidade da administração, guarda e legal emprego dos dinheiros públicos e o cumprimento da lei para efetivação de garantias do percentual de cotas para esse público.

Importante destacar que o recrutamento de pessoas com deficiência requer um planejamento prévio dos setores da empresa. Segundo Gil, Biancolino e Borges (2017), de posse das informações geradas pelo planejamento e controle contábil é que os contadores, destacando-se como usuários, por excelência de tais dados, podem implementar ações adequando-as às necessidades da empresa, quais

sejam, disponibilidade, abrangência respondendo em prazos satisfatórios.

De acordo com Marion (2017), o planejamento se caracteriza como processo decisório pautado em dados contábeis com possibilidade de projeção futura, para viabilizar a promoção de alcance de metas, estabilidade em continuação de ações e equilíbrio em situações de crise. Na trajetória do planejamento devem-se considerar várias alternativas para que se possa optar pela melhor decisão. Nesse sentido é que o ato de planejar não pode coincidir com a mera previsão, pois ele vai arquitetar atitudes que possam auferir resultados plausíveis e pode abranger um só segmento ou a empresa como um todo.

De acordo com Barros (2018), tomar decisões sobre projetos que visem recrutamento de pessoas com deficiência é fundamental na área da Administração das organizações. E isso não pode ser feito sem fundamentação ou dados seguros, pois somente de posse de informações confiáveis é que a direção empresarial pode investir ou decidir sobre o futuro da empresa.

Gil, Biancolino e Borges (2017) identificam duas precípuas tarefas essenciais que devem ser realizadas para que as empresas atinjam seus objetivos em prol da inclusão social, quais sejam coordenação e motivação. Sendo ainda necessário abordar que as ações cotidianas de uma empresa devem ser dirigidas por agentes que saibam repassar as coordenadas. Ademais, os gestores e demais envolvidos precisam estar motivados para a realização de suas funções. Daí que a informação se torna um elemento constitutivo e promotor de tal conduta. Somente de posse de dados analisados, seguros e lapidados é que a administração poderá lançar seu plano de contingência, ou estratégico.

Para Iudícibus (2018), há uma série de pré-requisitos para serem instalados na intenção de que as atividades em prol do recrutamento de pessoas com deficiência sejam bem coordenadas. Uma delas é o fato de que os gestores precisam receber informações sobre seu desenvolvimento. Não se pode conduzir uma empresa sem realizar uma avaliação duradoura e contínua, no sentido de diagnosticar as fragilidades e reconhecer as potencialidades.

A motivação é o resultado de metas alcançadas e para saber se elas foram conquistadas é imperioso controlar os resultados. Assim, as empresas precisam de sistemas capazes de fornecer informações com a finalidade de coordenação e motivação dos agentes econômicos envolvidos em suas atividades. Daí surge a prática de inclusão social nas empresas.

## CONCLUSÃO

Em sede de conclusão, aqui não se pretende apresentar respostas prontas e acabadas, até porque a dinamicidade do tema não permite tal intento. O que se almeja é reafirmar alguns argumentos já propostos, quando da indagação sobre a importância do recrutamento de pessoas com deficiência seus aspectos práticos no contexto da empresa.

Ficou claro, por ocasião dessa explanação, aqui realizada com base em uma pesquisa bibliográfica, que a inclusão de pessoas com deficiência na perspectiva de que a empresa cumpra sua

função social se apresenta hoje como resposta às demandas múltiplas do momento econômico que se instaura em nível globalizado e que ainda há muito a se pesquisar, constituindo-se num campo fértil para novas descobertas.

Direcionando-se uma análise descritiva sobre os principais conceitos da inclusão social no recrutamento de pessoas com deficiência, no sentido de demonstrar sua pertinência no campo empresarial, destacando o espaço de atuação do administrador, enquanto indispensável para o planejamento, controle e avaliação dos dados financeiros de uma empresa.

Sabendo que esse é um grande desafio, haja vista o pouco preparo para lidar com as diferenças, pois requer políticas de planejamento estratégico para consolidar a efetiva inclusão com respaldo em lei, que aponta a necessidade de admitir um percentual mínimo de pessoas com deficiência. Mas não se limita a isso, pois esse é um aspecto que reflete na função social da empresa, enquanto mantenedora de uma concepção democrática e cidadã.

Outro ponto que ficou claro com esse texto foi a premissa de que o planejamento administrativo para adesão a políticas de recrutamento de pessoas com deficiência é realizado de forma contínua, sistemática, pois interfere decisivamente na tomada de decisões dos que fazem a empresa acontecer.

A importância do recrutamento de pessoas com deficiência é representada pela harmonia dos meios colocados à disposição dos administradores para o contínuo acompanhamento do comportamento da organização frente às mudanças financeiras, produto de um mercado altamente competitivo, impulsionado por mudanças e inovações diárias.

A tomada de decisões por parte dos dirigentes de empresas, no sentido de fazê-la sobreviver aos embates e imprevistos, próprios do mercado, são realizadas com base nos dados e no gerenciamento de seu pessoal. Hoje já se fala em larga escala da função social da empresa com vistas à promoção da inclusão social.

Claro que ainda há muito a que se avançar, ultrapassar as barreiras do retrocesso, pois muitos desafios são requeridos para os ajustes das atividades operacionais às condições observadas, reorientando-as quando necessário, para a preservação dos objetivos traçados pela empresa.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, L. C. G. de. **Organização, Sistemas e Métodos e as Tecnologias de Gestão Organizacional**. São Paulo: Atlas, 2018.

ATKINSON, A. A. *et al.* **Contabilidade Gerencial**. Tradução: André Olímpio Mosselman Du Chenoy. São Paulo: Atlas, 2017.

BARROS, M. **Contabilidade Geral**. Fundação Sérgio Contente. IDEPAC, 2018.

BRASIL, **Estatuto da Pessoa com Deficiência**. Lei 13.146 de 6 de julho de 2015. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/110406.htm). Acesso em: 01 abr. 2020.

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: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/110406.htm). Acesso em: 01 abr. 2020.

CAMPOS, J. G. F. de; VASCONCELLOS, E. P. G.; KRUGLIANSKAS, G. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Revista de Administração**, v. 48, n. 3, p. 560-573, 2013.

CREPALDI, S. A. **Contabilidade Gerencial: Teoria e Prática**. São Paulo: Atlas, 2016.

FRÓES, M. A. M. **A escolarização das pessoas com deficiência visual: contribuições e limites das atividades pedagógicas mediadas na sala de integração e recursos visual**. 2015. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/131021>. Acesso em: 10 out. 2020.

GIL, A. L.; BIANCOLINO, C. A.; BORGES, T. N. **Sistemas de Informações contábeis: uma abordagem gerencial**. São Paulo: Saraiva, 2017.

INSTITUTO ETHOS Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Responsabilidade Social Empresarial para Micro e Pequenas Empresas**. São Paulo: SEBRAE, 2003.

IUDÍCIBUS, S. de. **Teoria da Contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2018.

MARION, J. C. **Contabilidade Empresarial**. São Paulo: Atlas, 2017.

MENDONÇA, J. J. W. A função social da empresa vs a função social da propriedade-esgotamento e satisfação do direito de propriedade na atuação do empresário? **Nucleus**, v. 6, n. 1, p. 1-22, 2016.

MOTTA JÚNIOR, N. *et al.* A inserção de profissionais portadores de deficiência nas empresas. **IX simpósio de excelência em gestão e tecnologia**, 2012.

SCHWARZ, A.; HABER, J. **Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência**. São Paulo: Social, 2009.

SILVA, J. P.; SILVA, J. S. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Direito & Dialogicidade**, v. 4, n. 2, p. 60-75, 2013.

SOUZA, D. A. **Responsabilidade Social nas empresas**. Monografia (obtenção de grau de especialista em Marketing). Universidade Cândido Mendes. Rio de Janeiro. 2016.

TREINTA, F. *et al.* Utilização de Métodos Multicritério para a Seleção e Priorização de Artigos Científicos. In: **Anais... Simpósio De Direito**, 18. Bauru; 2011.

VASCONCELLOS, T. M. **O paradoxo da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Distrito Federal**. Monografia (obtenção de graduação em Serviço Social). Universidade de Brasília. Brasília 2018.

# Índice Remissivo

## A

ação planejada 46  
acesso ao crédito 139, 140  
administração de empresas 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35  
administração escolar 216  
ambiente organizacional 20, 21, 174  
ambientes educacionais 38  
armazenagem dos produtos 99  
ascensão social 29  
aspecto logístico 112  
atividade comercial 127  
atividade econômica 38, 63, 198  
atividades de consumo 139  
atividades empreendedoras 38, 195

## B

base gerencial sólida 46

## C

campanhas publicitárias 118  
capacidade de articulação 47  
capacidades técnicas específicas 47  
capacitação 35, 38, 58, 59, 66, 154, 191  
capitalismo no Brasil 46  
capital parado 99, 100  
cenário mercadológico 172  
cliente 88, 90, 93, 99, 107, 108, 112, 113, 114, 115, 116, 118, 119, 120, 121, 133, 134  
clientes e a empresa 112  
comunicação 8, 20, 21, 22, 23, 26, 27, 41, 42, 52, 53, 54, 55, 56, 59, 67, 86, 95, 118, 119, 120, 173, 175, 176, 207, 211  
comunicação de massa 21  
comunicação empresarial 20, 26  
comunicação interpessoal 8, 21  
comunidade escolar 216, 218, 219, 221, 223, 224, 225  
concorrência 60, 85, 92, 133, 189  
conectividade 118, 119  
conflitos étnicos 46  
conflitos internos 20, 21, 22, 23, 32  
conquista do voto 29  
conquista por cidadania 29  
consumidor 71, 81, 115, 118, 119, 149  
consumo descontrolado 139  
controle de estoque 70, 99



controle de produtos 99  
controle financeiro 139, 140, 143, 144  
corrupção 46  
credibilidade 32, 33, 148, 173  
crescimento da população 139  
crescimento das mídias 112  
crescimento de mercado 58  
criatividade 8, 41, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 66, 67, 109, 191  
crime organizado 46  
crise sanitária do Covid19 194  
crises inflacionárias 139  
custo de armazenagem 99, 100, 104, 105, 106, 107, 108, 109

## D

deficiência no gerenciamento 46  
delivery 66, 195  
demanda 59, 70, 71, 74, 100, 114, 132, 136, 139, 194  
desafios financeiros 139  
desenvolver estratégias 47  
desenvolvimento econômico brasileiro 59  
desenvolvimento tecnológico 112, 120  
desigualdades sociais 33, 46, 63, 149  
desregulamentação de políticas sociais 46  
direito igualitário 29  
direitos femininos 29  
direitos humanos 46, 149  
distribuidora de bebidas 99, 100, 109, 110

## E

educação financeira 8, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 160, 161, 162, 165, 166, 168, 170  
empoderamento feminino 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35  
empreendedor 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 58, 64, 65, 66, 88, 124, 194, 196, 198, 203  
empreendedores brasileiros 38  
empreendedores individuais 38, 43  
empreendedorismo no Brasil 31, 194  
empregados com deficiências 147  
empresa-alvo 128  
empresas 29, 30, 32, 33, 38, 42, 43, 44, 59, 60, 61, 63, 65, 66, 67, 68, 70, 71, 85, 88, 89, 96, 97, 99, 107, 115, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 128, 147, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 164, 172, 173, 194, 195, 200, 203, 206  
empresa varejista 85, 87, 96  
endividamento 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 167, 168  
endividamento da população 139  
ensino de qualidade 207  
escolha do produto 112  
esferas educacionais 207, 216

essência da administração 47  
estagnação econômica 139  
estilos de liderança 173  
estoques competente 70  
estratégia empresarial 59  
estratégia organizacional 27, 56, 85  
estratégias de liderar 172  
exclusão 147, 148, 217  
expansão da mulher no mercado 29, 30, 32, 34, 35  
expansão tecnológica 58

## F

facilidade de crédito 139, 144, 164  
feminino na sociedade contemporânea 29  
ferramentas gerenciais 47  
fidelização dos clientes 118  
flexibilidade de horários 206  
formação pessoal e profissional 35  
forma remota 206, 209  
funcionamento de estoque 100  
funções básicas do administrador 47

## G

geração de empregos 39  
gerenciamento de matérias-primas 127  
gerenciamento de recursos 139  
gerenciamento do serviço logístico 112  
gestão ao democrático/participativo 216  
gestão da produção 8, 127, 130, 133, 136  
gestão de estoque 70, 99, 100, 104, 106, 107, 109  
gestão de estoques 70, 71, 72, 83  
gestão democrática 216, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226  
gestão do Terceiro Setor 47  
gestão escolar 8, 216, 218, 219, 223, 225, 226  
gestor 42, 46, 48, 51, 88, 93, 127, 128, 133, 134, 135, 136, 218, 219, 221, 222, 224, 225, 226  
gestores de produção 128  
grupos competidores 61

## H

Home Office 206, 207, 209, 210, 211, 213, 214

## I

igualdade 29, 34, 149, 150, 151  
imagem institucional 47, 149  
Indústria 21  
inflação 58, 139

inovação 8, 31, 43, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 90, 112, 151, 214  
inovação organizacional 59, 60  
instituições educacionais 216  
instituições governamentais 38

## L

líder 46, 63, 172, 173, 175, 176  
liderança 8, 27, 31, 33, 38, 51, 54, 63, 154, 155, 172, 173, 174, 175, 176, 194, 195, 197, 219, 221, 222, 223  
líder de equipe 46  
limitações 68, 91, 116, 144, 147, 153  
luta das mulheres 29  
lutas feministas 29

## M

marketing de relacionamento 119, 192  
marketing digital 118, 119, 122, 123, 124, 125  
marketing pessoal 8, 189, 190, 191, 192  
mercado saturado 85  
metas corporativas 20  
mídias sociais 26, 42, 119, 120, 124  
modalidade de Educação a Distância (EAD) 207  
modelos de lideranças 172  
modernização do mercado financeiro 140  
modo de trabalho 206  
movimento feminista 29  
mudanças no regime de trabalho 195

## N

negócios 31, 38, 41, 42, 49, 50, 53, 63, 65, 67, 71, 119, 120, 124, 149, 194, 195, 196, 197, 198, 201, 202, 203  
nicho de mercado 118, 194, 197  
níveis de desemprego 139  
nível de estoque adequado 70

## O

oferta de produtos 119  
oferta do crédito 139  
oportunidades no mercado de trabalho 147  
organizações 8, 21, 27, 34, 35, 38, 42, 46, 47, 49, 51, 53, 56, 61, 71, 90, 93, 99, 103, 121, 147, 148, 151, 152, 156, 191, 214  
organizações não governamentais (ONG's) 46

## P

pandemia 42, 48, 65, 160, 161, 162, 164, 165, 166, 167, 168, 170, 194, 195, 202, 203, 206, 207, 209, 210, 213  
panorama conceitual 30  
papéis gerenciais 47  
pequenas empresas 85, 86, 118, 124

peças de baixa renda 139  
peças portadoras de deficiência 147, 152  
planejamento 8, 42, 47, 49, 51, 53, 54, 56, 65, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 93, 94, 96, 97, 115, 116, 127, 128, 130, 133, 135, 136, 139, 140, 143, 144, 151, 154, 155, 156, 157, 160, 162, 166, 190, 213, 218, 219, 222  
planejamento da gestão 8, 127, 136  
planejamento de produção 128  
planejamento estratégico 8, 51, 85, 86, 87, 88, 89, 93, 94, 96, 157  
poder de compra 139, 167  
prática de trabalho 207  
prática empreendedora 38, 39  
preconceito 30, 32, 35, 147, 152, 153  
preconceitos 29, 31, 32  
privatização de serviços essenciais 46  
processo administrativo 47, 48, 54  
processo de educação 216  
processo de gestão 47, 49, 70  
produtividade 26, 27, 59, 60, 97, 127, 152, 191, 206, 209, 213  
Produto Interno Bruto (PIB) 139  
produtos em estoque 99, 103  
profissional especializado 118, 211  
Projetare Social 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54  
provedores de mercadorias 194  
público-alvo 49, 118

## Q

qualidade de serviços 47  
qualidade de vida da sociedade 46  
qualidade dos serviços 112, 207  
quantidade de itens/produtos 99  
questão social 147

## R

realidade contemporânea 59, 61  
recrutamento de pessoas 147, 148, 149, 150, 151, 154, 155, 156, 157  
recrutamento de pessoas com deficiência 147, 149, 150, 151, 154, 155, 156, 157  
recursos computacionais 207  
recursos criativos 59  
recursos duráveis ou não duráveis 70  
Recursos Humanos (RH) 147  
recursos tecnológicos 206, 211  
redes sociais 112, 118, 121, 122, 123, 124, 162  
relações de gênero 29, 36  
relações humanas 20, 218  
rendimentos pessoais 139  
resistência feminina 29  
revolução 4.0 58

revolução tecnológica 58

## S

satisfação do cliente 112

satisfação do cliente após as vendas 112

satisfação no pós-venda 112

SEBRAE 11, 38, 44, 65, 68, 89, 97, 119, 124, 149, 158, 195, 203

segmentos da economia 58

Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas 38, 65, 119, 158, 195

serviço de cunho social 59

serviços bancários 139

setor alimentício 85, 96

setor industrial 127

stakeholders 47

sucesso empresarial 172

sujeito criativo 38

supermercado 70, 76, 77, 78, 81, 82

suporte técnico-gerencial 58

sustentabilidade 47

## T

tele trabalho 206, 209

tendências de mercado 60

terceiro setor 8, 46, 55

trabalho criativo 60

transparência 20, 47, 54

## V

vantagens competitivas 127

vendas online 195, 200

viabilidade 59, 144

visão estratégica 38

vivência diária 20

[editoraomnisscientia@gmail.com](mailto:editoraomnisscientia@gmail.com)   
<https://editoraomnisscientia.com.br/>   
[@editora\\_omnis\\_scientia](https://www.instagram.com/editora_omnis_scientia)   
<https://www.facebook.com/omnis.scientia.9>   
+55 (87) 9656-3565 

[editoraomnisscientia@gmail.com](mailto:editoraomnisscientia@gmail.com) 

<https://editoraomnisscientia.com.br/> 

@editora\_omnis\_scientia 

<https://www.facebook.com/omnis.scientia.9> 

+55 (87) 9656-3565 