

AS BARREIRAS PARA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: ESTUDO NUMA INDÚSTRIA CALÇADISTA

Karina Cornélio Silva¹

Michelle Rodriguês da Silva¹

Rafaela Batista Couto¹

Valdilene Gonçalves Machado Silva²

RESUMO

Este trabalho propõe-se a identificar as dificuldades e barreiras para a inclusão das pessoas com deficiência numa empresa do ramo calçadista, buscando demonstrar a realidade da empresa estudada, por meio de um estudo de caso. Trata-se, portanto, de uma pesquisa exploratória descritiva, cujos dados foram coletados por meio de entrevista e da aplicação de questionário. Constatou-se com o presente estudo que, entre as barreiras para inclusão das pessoas com deficiência na empresa estudada, estão as leis que regulam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a falta de capacitação das pessoas com deficiência e de estudos que descrevam uma metodologia mais objetiva que oriente os gestores durante todo o processo de inserção das pessoas com deficiência.

PALAVRAS-CHAVES: Empresas. Inclusão. Pessoas com deficiência.

ABSTRACT

This study aims to identify the difficulties and the barriers for the inclusion of disabled people in a company of the shoe industry, trying to demonstrate the reality of the studied company, through a case study. It is, therefore, a descriptive exploratory research, which data were collected through interviews and questionnaires. It was found with this study that among the barriers of the inclusion of people with disabilities in the studied company are the laws that regulate the inclusion of people with disabilities in the labor market, the lack of empowering people with disabilities and studies that describe a more objective methodology to guide leaders throughout all the process of the integration of disabled people.

¹ Aluna do 8.º período do curso de Administração – Faced. E-mail: kaka.cornelio@bol.com.br.

¹ Aluna do 8.º período do curso de Administração – Faced. E-mail: michelle_rodrigues.adm@hotmail.com.

¹ Aluna do 8.º período do curso de Administração – Faced. E-mail: rafabcouto@gmail.com.

² Mestra em Desenvolvimento Regional pela Funedi/Uemg. Professora do curso de Administração e Ciências Contábeis – Faced. E-mail: valdilenemachado@gmail.com.

KEYWORDS: *Company. Inclusion. Disabled people.*

1 INTRODUÇÃO

O crescimento da presença das pessoas com deficiência nos vários setores da sociedade é perceptível e esse crescimento trouxe à luz o despreparo das instituições de ensino, organizações e órgãos públicos para integrarem esses cidadãos de forma igualitária à sociedade.

A Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) conceitua pessoa com deficiência como: “[...] aquela cujas possibilidades de conseguir, manter e progredir no emprego são substancialmente reduzidas em razão de alguma deficiência física ou mental” (MOREIRA, 2011, p. 23).

Os estudos sobre a inclusão das pessoas com deficiência nas empresas integram o campo da gestão da diversidade e levanta questões até então pouco discutidas pela sociedade, tais como a representatividade dessa população no país, a falta de conhecimento dos administradores e a legislação que ampara este tipo de trabalhador.

Tanaka e Manzini (2005) ressaltam que a legislação brasileira que trata das questões relativas às pessoas com deficiência entrou em vigor há mais de catorze anos, por meio das Leis n.º 8.112 e n.º 8.213, que estipularam, respectivamente, o percentual de até 20% das vagas em concurso públicos e de 2 a 5% a cota de vagas para pessoa com deficiência em empresas privadas com mais de cem funcionários. Apesar das leis, porém, foi necessária a ação fiscalizadora do Ministério Público do Trabalho por meio de punições para empresas pelo não cumprimento da lei.

A partir dessas considerações esta pesquisa buscou entender quais as dificuldades e barreiras para a inclusão das pessoas com deficiência numa empresa do ramo calçadista.

Partiu-se da hipótese de que a maioria das empresas contrata apenas por obrigatoriedade, e tal medida não garante a efetiva integração da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. Além disso, faltam pessoas com deficiência capacitadas profissionalmente, falta conhecimento das empresas acerca dos processos capazes de garantirem a real inclusão, e existem barreiras sociais e baixo incentivo dos órgãos públicos.

As empresas, para receberem a pessoa com deficiência, deveriam, inicialmente, trabalhar a adequação física do ambiente, a análise do cargo e as limitações desse trabalhador e, por fim, a adoção de políticas para conscientização de toda a equipe.

Com o objetivo de identificar as barreiras e dificuldades do processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, faz-se necessário o estudo das leis que tratam a inclusão nas empresas, o levantamento das práticas de recursos humanos (RH) destinadas à inclusão, além de identificar os fatores que dificultam o processo, as estratégias utilizadas pela empresa estudada e a percepção da pessoa com deficiência sobre a sua participação na empresa.

Esta pesquisa justifica-se pela relevância do tema, pois, de acordo com o Censo Demográfico de 2010 (IBGE, 2012) existem, no Brasil, 45.606.048 pessoas com deficiência, ou seja, 23,9% da população brasileira possuem algum tipo de deficiência. O momento é oportuno considerando que grande parte das empresas não está preparada para receber esse profissional com deficiência, além de existir escassez de estudos e teorias que possam orientar os gestores acerca de como pode ser estruturada a inclusão e as adaptações necessárias no ambiente. E, por fim, a busca de uma mentalidade socialmente responsável para por parte dos administradores.

Este artigo está dividido em cinco partes, além desta introdução. A segunda parte trata do referencial teórico, que aborda as pessoas com deficiências no Brasil e nas empresas, bem como as leis acerca da deficiência e adaptações necessárias no ambiente físico da empresa. A terceira parte descreve a metodologia utilizada para o levantamento de dados; e a quarta apresenta breve histórico da empresa estudada. Na sequência, há a discussão e estudo de caso, em que é realizado o confronto entre teoria e realidade percebida por meio dos resultados do questionário e entrevista. Por último, a conclusão sobre a pesquisa e o tema estudado.

2 AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS

De acordo com o Censo Demográfico de 2010 (IBGE, 2012), foi levantado que existiam no Brasil 45.606.048 pessoas com algum tipo de deficiência, o que correspondia a 23,9% da população brasileira, sendo que deste total 26,5% eram mulheres e 21,2% eram homens; 18,6% possuíam deficiência visual; 5,10%, deficiência auditiva; 7%, deficiência

motora; e 1,40%, deficiência mental ou intelectual. Já, na região Sudeste, a porcentagem das pessoas com deficiência era de 23,03%; no estado de Minas Gerais, essa porcentagem era de 22,62%. Afirmando ainda que a educação é a base de desenvolvimento de qualquer indivíduo, sendo que o direito à educação é intransferível e capacita as pessoas com deficiência para o mercado de trabalho. Na região Sudeste, a taxa de alfabetização das pessoas com pelo menos um tipo deficiência é de 88,2%.

Ramalho Cristina e Sousa Resende (2005) ressaltam que a falta de emprego e a busca por vagas no mercado de trabalho, cada vez mais crescente e competitivo, exigem sempre melhor qualificação e capacitação do profissional para garantir a sua permanência no mercado de trabalho. Para a pessoa com deficiência, além dessas exigências, ainda existe o preconceito da sociedade. O deficiente é tão produtivo quanto qualquer outra pessoa ou profissional, quando utiliza suas aptidões que não dependem de suas limitações, necessita, porém, de que o ambiente de trabalho esteja preparado para recebê-lo.

A cada parcela da sociedade cabe à contribuição para a inclusão efetiva das pessoas com deficiência. A educação deve oportunizar o acesso ao conhecimento, as instâncias públicas têm o dever de promover mudanças para o acesso desses cidadãos aos serviços públicos ofertados. Por sua vez, as empresas e o mundo do trabalho também têm muito a contribuir neste processo (NAMBU, 2003).

Gil *et al.* (2002, p. 8) relacionam a longevidade dos negócios a uma estratégia sustentável de desenvolvimento para toda a sociedade. As empresas podem ir além da contratação ao proporcionar condições para o desenvolvimento profissional e ao disseminar a importância da inclusão na sociedade em que atua.

Sob outro ângulo, Tanaka e Manzini (2005) relatam que, apesar do aumento do número de vagas disponíveis para a pessoa com deficiência, ocasionada pela promulgação da Lei n.º 8.213, em 24 de julho de 1991, o número destes no mercado de trabalho está abaixo do que ela prevê. Isto se devia, outrora, à falta de informação sobre a deficiência, o que gerava dúvidas acerca de sua produtividade.

Ribeiro [s/d] levanta as dificuldades que inviabilizam a aplicação da lei de cotas, tais como a falta de mão de obra qualificada e a impossibilidade de exigir experiência e/ou qualificação profissional, a proibição da dispensa caso outro funcionário não tenha sido contratado para exercer a função e o recebimento de alguns benefícios concedidos à pessoa

com deficiência, que por vezes se configura um empecilho para as empresas, visto que muitos não concordam em estar no quadro de funcionário de uma empresa por receio de perder tais benefícios.

A partir de tais afirmações, parte-se para as ações necessárias, ou mesmo essenciais, que as organizações precisam implementar para integrar a pessoa com deficiência em seu ambiente. Ressalta-se inicialmente, que a inclusão da pessoa com deficiência somente será eficiente quando encarada como compromisso pela alta direção, medida esta que demonstra a determinação que a empresa, como um todo, seja inclusiva (GIL *et al.*, 2002).

2.1 Práticas de RH com relação às pessoas com deficiência

Como facilitadoras no processo de inclusão, atualmente existem empresas de consultoria que oferecem auxílio às empresas tanto no processo de recrutamento e seleção, como também realizam cursos de capacitação com pessoas com deficiência e as encaminham para as funções mais adequadas (GIL *et al.*, 2002, p. 21).

Conforme Schwarz e Haber (2006), a entrevista de seleção deve ser conduzida com a maior naturalidade possível, não se deve ter receio de questionar o entrevistado quanto à sua deficiência, a fim de entendê-lo e conciliar suas características com a vaga pretendida. Os autores ainda completam que a entrevista com a pessoa com deficiência deve realizar-se em local acessível e adequado às suas necessidades específicas. Para a admissão da pessoa com deficiência, os cuidados devem limitar-se às diferenças para o entendimento do contrato e preenchimento da documentação exigida, no mais, a contratação dar-se-á da mesma forma como as pessoas não possuem deficiência, pois direitos e deveres são os mesmos segundo o cargo ocupado.

No que tange ao desenvolvimento, Gil *et al.* (2002) destacam que a pessoa com deficiência deve ser avaliada como qualquer outro funcionário da empresa para verificar seu nível de produtividade. E, conforme Nambu (2003), é sempre importante esclarecer para a pessoa com deficiência o porquê de sua demissão da empresa.

Cabe ressaltar que, conforme o artigo 93 da Lei federal n.º 8.213/1991, a dispensa somente poderá ocorrer nos contratos por prazo indeterminado, quando outro profissional

com deficiência tiver sido contratado no lugar daquele exonerado, para que a cota legal não seja desobedecida (SCHWARZ; HABER, 2006).

2.3 Aspectos legais acerca da pessoa com deficiência no mercado de trabalho

Conforme o Decreto n.º 5.296, de 2 de dezembro de 2004, considera-se pessoa com deficiência física aquela que possui alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, o que acarreta o comprometimento da função física. A deficiência auditiva refere-se à perda bilateral, parcial ou total, de 42 decibéis ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500 Hz, 1.000 Hz, 2.000 Hz e 3.000 Hz. A deficiência visual é relativa à cegueira e/ou baixa visão. A deficiência mental corresponde ao funcionamento intelectual significativamente inferior à média. E, por fim, a deficiência múltipla é a associação de duas ou mais deficiências.

O Ministério do Trabalho Emprego estipulou cotas para que as empresas com determinado número de funcionários contratassem profissionais com deficiência em seu quadro de funcionários:

[...] a empresa com cem ou mais empregados preenche o percentual de 2 a 5 por cento de seus cargos com beneficiários reabilitados da Previdência Social ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:
I – até duzentos empregados, dois por cento;
II – de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;
III – de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou
IV – mais de mil empregados, cinco por cento. (BRASIL, 2001.)

O Decreto n.º 3.298/1999 pontua que, em relação à demissão do profissional com deficiência física, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes, ou seja, outra pessoa com deficiência.

É direito da pessoa com deficiência inscrever-se em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador. “O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida” (BRASIL, 1999).

Os órgãos da Administração Pública Direta e Indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, em todos os níveis, estão obrigados a preencher no mínimo 5% de seus cargos e empregos públicos com pessoas com deficiência. Candidato com deficiência aprovado em concurso público receberá formação e qualificação profissional no âmbito do Plano Nacional de Formação Profissional (Planfor), que tem como premissa possibilitar condições que garantam a toda pessoa com deficiência o direito a receber uma formação profissional adequada; promover os meios de formação necessários para qualificar a pessoa com deficiência para a inserção competitiva no mercado, de acordo com o Decreto n.º 3.298 (BRASIL, 1999).

Ainda de acordo com o Decreto n.º 3.298 (BRASIL, 1999), compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados com deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento.

Sobre acessibilidade, a Associação de Deficientes do Oeste de Minas (Adefom) enfatiza que:

Aprender a lidar com as limitações impostas por séculos de barreiras arquitetônicas, que endurecem a percepção de projetistas e os levam a desperdiçar na Arquitetura sua vocação como veículo de integração social, e as possibilidades de ocupação democrática dos espaços construídos para todos os indivíduos, independe de suas características físicas, sensoriais e mentais. A inserção do conceito de acessibilidade junto a esses profissionais servirá de fator multiplicador. (ADEFOM, [s/d].)

Para uma empresa receber o profissional com deficiência, a adaptação do ambiente físico é fundamental, sendo essas adaptações e normas estabelecidas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), por meio da Norma n.º 9.050/2004. Para as pessoas com deficiências físicas, as áreas de circulação devem estar sinalizadas com o Símbolo Internacional de Acesso (logo com desenho de uma cadeira de rodas). Os trajetos para as diversas áreas da empresa devem estar livres para o acesso das pessoas que se utilizam de cadeira de rodas; todas as entradas, como também portas, elevadores, portões e catracas devem apresentar largura de no mínimo 0,80 m para garantir o acesso; os banheiros devem ser adaptados também para receber o profissional com deficiência.

Para as pessoas com deficiências visuais, deve haver nas áreas de circulação faixas no piso, com textura e cor diferenciadas, para facilitar a identificação do percurso; nos elevadores, as botoeiras e comandos devem ser acompanhados dos signos em braile; e implantar *software* com sintetizadores de voz nos computadores. Para pessoas com deficiência auditiva, observar o nível de ruído no local; identificar os sinais sonoros existentes no ambiente de trabalho, para que sejam acompanhados por sinais luminosos; utilizar *pager* e celulares, com possibilidade de recebimento e envio de mensagens escritas, também auxiliará a pessoa surda (ABNT, 2004).

3 METODOLOGIA

Inicialmente, para melhor entendimento do tema, o método utilizado foi a pesquisa bibliográfica. Conforme Cervo e Bervian (2002), a pesquisa bibliográfica é baseada em referências teóricas publicadas em documentos, e procura explicar um problema a partir desses estudos.

O estudo utilizou-se também de pesquisa exploratória descritiva, bem como um estudo de caso. Para Lakatos e Marconi (1990, p. 77), a pesquisa exploratória descritiva tem por objetivo descrever completamente determinados fenômenos, geralmente por meio de estudo de caso para o qual são realizadas análises empíricas e teóricas. De acordo com Chizotti (1991) *apud* Barros e Lehfeld (2007), o estudo de caso é uma modalidade de estudo das ciências sociais que procura analisar um ou mais casos particulares, elaborando relatórios e contribuindo para decisões e intervenções sobre o objeto de estudo.

Pela finalidade antes apresentada, teve como instrumento de pesquisa a aplicação de questionário estruturado para coleta de dados e análise das opiniões e percepção dos envolvidos. Os questionários foram aplicados a 100% das pessoas com deficiência da empresa. Conforme Cervo e Bervian (2002), questionário trata-se de uma forma simples para obterem-se respostas a questões relacionadas a um problema central.

Por seu caráter quantitativo e qualitativo, o presente estudo baseou-se também num roteiro de entrevista estruturada, aplicada ao responsável pela gestão de recursos humanos da empresa. Segundo Richardson (2009), o método quantitativo caracteriza-se pela quantificação

dos dados e informações e o tratamento destes baseados em técnicas estatísticas. Já o método qualitativo não utiliza instrumentos estatísticos, pois objetiva descrever a complexidade de determinado problema, além de analisar a interação entre as variáveis, compreender e classificar os processos vivenciados pelos grupos sociais. Os dados colhidos por meio do questionário foram tabulados e transformados em gráficos para análise e conclusões. Os dados levantados na entrevista foram utilizados para a análise de discurso com base na percepção do entrevistado. De acordo com Cervo e Bervian (2002), a entrevista é uma conversa orientada de forma a recolher do informante dados para a pesquisa.

4 O ESTUDO DE CASO

A empresa objeto de estudo é uma empresa privada de médio porte do setor calçadista que não possui filiais, fundada em 1993 na região centro-oeste de Minas Gerais. Possui um quadro de funcionários com mais de 450 pessoas. E conta com sete funcionários com deficiência, o que demonstra que atualmente a empresa não cumpre as cotas estipuladas por lei, no caso a empresa estudada deveria ter no mínimo treze funcionários com deficiência.

Este capítulo trata da descrição dos dados e discussão dos resultados, coletados a partir da entrevista com o responsável pela área de recursos humanos da empresa pesquisada, e do questionário aplicado aos sete funcionários com deficiência da empresa estudada.

As perguntas iniciais do questionário foram para conhecer o perfil dos respondentes. Apurou-se que 71% eram do sexo feminino; e 29%, do sexo masculino, com idade média de 29 anos. 43% eram casados e 57%, solteiros; 14% dos entrevistados possuíam ensino fundamental incompleto; 57% possuíam ensino médio incompleto; e 29%, ensino médio completo; 43% dos funcionários possuíam deficiência física; 14%, deficiência auditiva; e 43% possuíam deficiência mental. Chama a atenção que quase metade dos funcionários possuía deficiência mental.

Sobre o preconceito no ambiente de trabalho, 100% responderam que nunca foram vítimas. Sobre o preconceito na sociedade, 43% dos funcionários relataram que o ignoravam, 28,5% informaram que não sofreram preconceito, e 28,5% responderam que se sentiram mal e, por este motivo, se excluía. Segundo Ramalho Cristina e Sousa Resende (2005), para a

pessoa com deficiência além das exigências cotidianas, ainda existe o preconceito que a sociedade, mesmo com todo seu desenvolvimento, impõe a essas pessoas. A vida da pessoa com deficiência difere pouco da vida de qualquer outra pessoa; estas passam por diferentes situações ao longo da vida, o que as difere é que muitas vezes se deparam com o preconceito, principalmente no mercado de trabalho. Portanto, conclui-se que, apesar de não terem sofrido preconceito no ambiente de trabalho, ele está presente na sociedade e é responsável pela exclusão de alguns deficientes.

Quando questionados sobre qual a maior dificuldade na hora de encontrar emprego, 43% relataram que era a falta de vagas; 43% relataram que o que dificultava encontrar emprego era sua falta de capacitação; e 14% relataram que era seu primeiro emprego. Ribeiro [s/d] afirma que as dificuldades que inviabilizam a aplicação das leis de cotas são a falta de mão de obra qualificada e a impossibilidade de exigir experiência e/ou qualificação profissional. Observa-se, a partir desses dados, que, apesar da lei de cotas, ainda é sentido pela pessoa com deficiência a escassez de oportunidades, o que a leva aos questionamentos sobre quais as razões para não se cumprir a lei.

Sobre as adaptações da empresa para receber o colaborador com deficiência, todos os funcionários relataram que a empresa não possuía nenhuma adaptação física. Para uma empresa receber o profissional com deficiência, a adaptação do ambiente físico é fundamental, sendo essas adaptações e normas estabelecidas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), por meio da Norma n.º 9.050/2004. Assim sendo, vê-se claramente que as imposições legais para se receber o profissional com deficiência não estão sendo cumpridas na empresa estudada.

Quanto ao processo de contratação, 72% funcionários especificaram que a empresa estudou o cargo mediante a sua limitação; 14% afirmaram que receberam descrição clara da função; e 14% explicitaram que não foram atendidos em suas necessidades. Conforme Schwarz e Haber (2006), a entrevista de seleção deve ser conduzida com a maior naturalidade possível, não se deve ter receio de questionar o entrevistado quanto à sua deficiência, a fim de entendê-lo e conciliar suas características com a vaga pretendida.

O interesse agora foi saber, na opinião das pessoas com deficiência, como poderiam contribuir para a empresa, além da oferta de sua mão de obra; 14% dos profissionais com deficiência acreditavam que podem contribuir para empresa, e para os outros funcionários

como exemplo de persistência; 29%, como exemplo de superação; 14%, como exemplo de capacidade para realizar as tarefas; e 43%, como sendo iguais a qualquer outro profissional. Ramalho Cristina e Sousa Resende (2005) discorrem que o deficiente é tão produtivo quanto qualquer outra pessoa ou profissional quando utiliza suas aptidões que não dependem de suas limitações, mas necessita de que o ambiente de trabalho esteja preparado para recebê-lo. Oferecer vagas e trabalho a essas pessoas não é questão de ser solidário, mas, sim, uma forma de a sociedade respeitá-las. Portanto, pode-se concluir que a empresa também tem benefícios com a contratação da força de trabalho de um deficiente, pois, além de o deficiente ser tão produtivo quanto qualquer outro colaborador, quando utiliza suas aptidões que não dependem de suas limitações, sua presença ainda gera um ambiente organizacional de mais motivação e solidariedade.

Julgou-se importante saber a opinião dos respondentes sobre a aplicação das leis criadas para o deficiente no mercado de trabalho; 100% relataram que concordavam totalmente com os termos da lei. A Secretaria de Inspeção do Trabalho, pela Instrução Normativa n.º 20, de 26 de janeiro de 2001, ressalta que “[...] a empresa deve preencher um percentual de cargos com beneficiários reabilitados da Previdência Social ou pessoa com deficiência, sendo que até duzentos empregados a reserva é de 2% das vagas; de duzentos e um a quinhentos empregados, 3%; de quinhentos e um a mil empregados, 4%; ou mais de mil empregados, 5%” (BRASIL, 2001). É expresso em lei que as empresas devam adaptar o ambiente para receber o profissional com deficiência, sendo essas adaptações e normas estabelecidas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) por meio da Norma n.º 9.050/2004. Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados com deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento, conforme o Decreto n.º 3.298 (BRASIL, 1999). Portanto, conclui-se que os mecanismos legais que garantam a inclusão existem, falta, porém, a conscientização dos gestores sobre a responsabilidade social de suas organizações e efetivamente promovam a inclusão das pessoas com deficiência em suas organizações, proporcionando-lhes melhor qualidade de vida e possibilidades de ascensão profissional.

A entrevista com o responsável pelos recursos humanos da empresa teve como objetivo identificar os fatores que dificultam a contratação de pessoas com deficiência, sob o

ponto de vista do empregador, além de descrever as possíveis estratégias utilizadas na empresa. Inicialmente se perguntou acerca dos motivos da contratação de pessoas com deficiência pela empresa. O entrevistado argumentou que o objetivo da empresa é atender às exigências legais, conforme hipoteticamente traçado neste estudo, além do seu interesse em cumprir seu papel social para inclusão. Pode-se observar que a atitude da empresa está de acordo com o pensamento de Nambu (2003), quando ele afirma que a cada parcela da sociedade cabe a contribuição para a inclusão efetiva das pessoas com deficiência, pois as empresas e o mundo do trabalho também têm muito a contribuir no processo de inclusão das pessoas com deficiência. De acordo, porém, com o relato dos funcionários deficientes que responderam à pesquisa, a empresa não possui as adaptações físicas necessárias para recebê-los e 14% explicitaram que não foram atendidos em suas necessidades. Portanto, apesar da intenção da empresa de cumprir o seu papel social, ainda lhe faltam ações para que isso de fato ocorra plenamente.

Quanto às leis, o entrevistado informou que concordava com a necessidade de inclusão, mas entendia que a lei penalizava a empresa pela inclusão ao não levantar as reais dificuldades das empresas para seu cumprimento. Esse pensamento está em consonância com o de Ribeiro [s/d], pois, segundo ele, algumas empresas encontram dificuldades para inserir a pessoa com deficiência em virtude da atividade por ela exercida e os riscos a que os deficientes ficarão expostos em determinadas funções, visto que a maioria não possui qualificação e preparo. Portanto, percebe-se a necessidade de se iniciar uma discussão sobre os termos das leis de amparo ao deficiente.

Nos processos de recrutamento, seleção e treinamento da pessoa com deficiência, o relato foi que existem algumas diferenças. Geralmente no recrutamento das pessoas com deficiência a empresa se depara com a falta de candidatos para as vagas, apesar do auxílio de instituições como a Associação de Deficientes do Oeste de Minas (Adefom). Na opinião do entrevistado, essa dificuldade deve-se em parte aos benefícios concedidos pelo governo, já que a maioria dos deficientes acredita que perderão o direito aos benefícios adquiridos ao estar formalmente registrados numa empresa. Conforme Ribeiro [s/d], o recebimento de alguns benefícios concedidos à pessoa com deficiência, por vezes se configura empecilho para as empresas, visto que muitos não concordam em estar no quadro de funcionários de uma empresa por receio de perder tais benefícios. Dessa forma, pode-se concluir que os benefícios

da forma como são concedidos pelo governo é uma das barreiras para inclusão do deficiente no mercado de trabalho.

A empresa não consegue cumprir a cota de contratação de pessoas com deficiência exigida por lei. De acordo com Schwarz e Haber (2006, no art. 93 da lei 82213/91 a empresa deveria ter 3% de seu quadro de funcionários composto por pessoas com deficiência, ou seja, em torno de 14 funcionários, porém possui apenas 7 colaboradores com deficiência. A empresa tem consciência da exigência legal, porém não consegue cumpri-la por falta de candidatos às vagas ofertadas. Sendo assim, a empresa recorre a mídias de circulação regional, como alternativa na busca de pessoas com deficiência para ocuparem os cargos disponíveis exigidos pela legislação.

A admissão de uma pessoa com deficiência difere de uma pessoa sem deficiência, apenas porque os relatórios e exames médicos admissionais da pessoa com deficiência são encaminhados também para avaliação do Ministério do Trabalho e Emprego. Esse procedimento está em consonância com o descrito por Schwarz e Haber (2006), os autores afirmam que, para a admissão da pessoa com deficiência, os cuidados devem limitar-se às diferenças para o entendimento do contrato e preenchimento da documentação exigida, no mais, a contratação dar-se-á como com as pessoas que não possuem deficiência, pois direitos e deveres são os mesmos segundo o cargo ocupado.

Já, quando questionado sobre algum tipo de treinamento específico ministrado aos deficientes, ele alegou que o treinamento das pessoas com deficiências não diferia das outras pessoas; a empresa não possuía nenhum programa ou treinamento específico para elas. De acordo com Gil *et al.* (2002), no que tange ao desenvolvimento, a pessoa com deficiência deve ser avaliada como qualquer outro funcionário, portanto o entrevistado entendia que devia receber o mesmo tipo de treinamento, havia, porém, que se considerarem as suas limitações, pois, muitas vezes, iriam comprometer o seu aproveitamento do treinamento ministrado nos mesmos padrões do ministrado para as pessoas sem deficiência.

Quanto aos benefícios que a empresa tinha, oriundos da contratação da pessoa com deficiência, o entrevistado relatou que eram inexistentes os benefícios políticos e econômicos, percebendo somente o benefício social, que era a inclusão do deficiente, podendo torná-lo um cidadão produtivo para a empresa, para ele mesmo e para a comunidade. Dessa forma, considerando a afirmação de Gil *et al.* (2002), de que a longevidade dos negócios está atrelada

a uma estratégia socialmente responsável, compreende-se que a inclusão social das pessoas com deficiência praticada pela empresa pode contribuir para a sua longevidade.

O gestor declarou, ainda, que outra vantagem em ter um profissional com deficiência no seu quadro de funcionários era o cumprimento da lei, pois se esperava que ele fosse como qualquer outro funcionário, não existindo méritos ou deméritos, ganhos ou prejuízos, apenas se cumpria a sua função como qualquer outra pessoa. E com isso eles acrescentavam à empresa noções de respeito, inclusão e quebra de paradigmas. Esta declaração demonstra o pensamento dos gestores e o reflexo da inclusão na cultura da empresa. De acordo com o proposto por Gil *et al.* (2002), a inclusão da pessoa com deficiência somente será eficiente quando encarada como compromisso pela alta direção, medida esta que demonstra a determinação que a empresa como um todo seja inclusiva (GIL *et al.*, 2002). Portanto, conclui-se que a inclusão não é um fator arraigado à cultura da organização.

Referindo-se à integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, o entrevistado considerava ser também de responsabilidade da empresa, mas entendia que a legislação atribuía à empresa toda a responsabilidade da inclusão; assim, sentia que empresa era lesada, pois era tratada como a principal responsável. Este dado reafirma a ideia da premência de se iniciar uma discussão sobre os termos das leis que amparam o deficiente, pois mais uma vez ficou clara a necessidade de uma ação conjunta entre governo e organizações com objetivo de adequar as leis à realidade das empresas para se alcançar a inclusão efetiva.

5 CONCLUSÃO

Para entender o contexto vivenciado pelas empresas e pessoas com deficiência diante da necessidade de inclusão no mercado de trabalho, os objetivos traçados pela pesquisa foram atingidos. Inicialmente para a identificação das exigências legais referentes à inclusão, foram estudados decretos e leis específicas. Quanto às práticas de recursos humanos para inclusão, percebeu-se que não existem processos específicos, visto que se busca o tratamento igualitário, não tendo sentido a segregação de tais práticas.

Por meio de questionários aplicados aos funcionários e entrevista realizada com o responsável pelo setor de RH da empresa estudada, foi possível identificar que a estratégia de inclusão utilizada pela empresa se limitava apenas à divulgação de vagas para pessoa com deficiência em mídias regionais, e a percepção dos funcionários com deficiência quanto à sua contribuição para a empresa era que consideravam que podiam contribuir como exemplos de persistência, superação e principalmente de igualdade. Foi possível também evidenciar que os fatores que dificultavam o processo de inclusão eram a falta de capacitação das pessoas com deficiência, a falta de acessibilidade, o despreparo da empresa e do dos gestores para receberem os profissionais com deficiência, as dificuldades para a aplicação das leis, a escassez de teoria que servisse de orientação e as exigências legais.

Os resultados obtidos confirmam as hipóteses levantadas, pois se observou que a empresa, conforme o relatado na entrevista realizava a inclusão com o propósito de atender à exigência legal, mas seu ambiente físico não estava adaptado para as questões legais de acessibilidade exigidas, bem como não cumprem a cota de profissionais com deficiência estipulado por lei, no caso seriam treze pessoas. A falta de capacitação da pessoa com deficiência também foi apontada como um dos fatores que dificultavam a inclusão, bem como a empresa também se mostrou despreparada para receber esses profissionais. Identificou-se que não existiam incentivos por parte do governo para auxiliar a empresa a realizar a inclusão, impondo-lhe somente leis e adaptações, que, por vezes, sobrecarrega de forma onerosa a empresa. Quanto aos processos de contratação da pessoa com deficiência utilizados na empresa, percebe-se que ela não se atentou em elaborar um projeto de inclusão eficaz que contemplasse acessibilidade, legislação e conscientização da equipe.

A hipótese de preconceito e de dificuldade de relacionamento dentro da organização foi refutada, pois os funcionários em sua totalidade alegaram nunca ter sido vítimas de preconceito ou ter dificuldade de relacionamento, mas foi identificado que existia o preconceito fora do ambiente de trabalho.

Identificou-se, dessa forma, a necessidade de desenvolvimento de projetos que auxiliem o gestor em todo o processo de inclusão, desde a acessibilidade até a efetiva inclusão, refletindo inclusive na cultura da organização.

Percebeu-se, a partir dos dados da entrevista, a necessidade de que a legislação que normatiza a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho seja revista, de forma que a

realidade das empresas seja considerada, possibilitando a criação de mecanismos e alternativas que facilitem a adoção das práticas de inclusão. Somente desta forma o Brasil terá reais possibilidades de alcançar o cumprimento da legislação de inclusão das pessoas com deficiência.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos**. ABNT NBR 9050. 2004.

Disponível em:

<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_24.pdf>. Acesso em: 14 maio 2014.

ASSOCIAÇÃO DE DEFICIENTES DO OESTE DE MINAS (ADEFOM). **Lei da acessibilidade**. [s/d]. Disponível em: <<http://www.adefom.com.br/index.php/lei-da-acessibilidade/>>. Acesso em: 14 maio 2014.

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamento da metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2007.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto n. 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 14 maio 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Instrução Normativa n.º 20, de 26 de janeiro de 2001. Dispõe sobre procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência. **Diário Oficial da União**, n. 20-E, seção 1, p. 19–20, 29 jan. 2001, Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/instrucao-normativa-n-20-de-26-01-2001.htm>>. Acesso em: 5 maio 2014.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto n.º 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis n.ºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 4 maio 2014.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

FUNDAÇÃO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Cartilha do censo 2010 pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: IBGE, 2012.

Disponível em:

<<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em: 9 nov. 2014.

GIL, Marta *et. al.* **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Disponível em <<http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/25.pdf>>. Acesso em: 14 maio 2014.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 1990.

MOREIRA, Lilian Barros. **Socialização organizacional e dinâmica identitária de pessoas com deficiência: um estudo no Brasil e nos Estados Unidos**. Lavras: Universidade Federal de Lavras, 2011.

NAMBU, Tais Suemi. **Construindo um mercado de trabalho inclusivo – guia prático para profissionais de recursos humanos**. Brasília: Corde, 2003.

RAMALHO CRISTINA, Ednéia; SOUSA RESENDE, João Batista. Dificuldades da inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho. **Revista Científica Eletrônica de Administração**, Garça/SP, ano V, n. 9, dez. 2005. Disponível em: <http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/msnp3KrdnoUlhbw_2013-4-26-12-19-25.pdf>. Acesso em: 19 out. 2014.

RIBEIRO, Tatiana Salim. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a ineficácia da aplicação da lei de cotas nas empresas privadas. **Revista Âmbito Jurídico**. [s/d]. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11835>. Acesso em: 19 out. 2014.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SCHWARZ, Andre; HABER, Jaques. **Gestão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho**. São Paulo: Febraban, 2006.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, Unesp, 2005.