

## **A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:**

Estudo multicasos em empresas de grande porte na cidade de Passo Fundo- RS<sup>1</sup>

Alice Serraglio<sup>2</sup>

### **RESUMO**

Este estudo teve como objetivo analisar as políticas e práticas de inclusão das pessoas com deficiência, em empresas de grande porte na cidade de Passo Fundo-RS. A coleta de dados foi realizada com três profissionais de Recursos Humanos por meio de um roteiro de entrevista semiestruturada, cuja análise ocorreu por meio da técnica de análise de conteúdo. Os resultados revelaram que: 1) Todas as empresas cumprem com a Lei de Cotas; 2) As principais dificuldades encontradas dentro da empresa são: falta de estrutura física, resistência dos gestores e a ausência de conhecimento e comunicação com os PcD's; 3) Apenas uma das empresas possuía programas de suporte; 4) Nas indústrias é mais difícil a contratação, por ter trabalho operacional e necessitar de mais segurança. Conclui-se que é fundamental a empresa dispor de estrutura física adaptada, como também melhorar a inclusão do PcD através de programas de suporte.

Palavras-chave: Inclusão. Mercado de Trabalho. Pessoas com Deficiência.

### **ABSTRACT**

This study aimed to analyze how inclusion of people with disabilities has been in large companies in the city of Passo Fundo-RS. Data collection was carried out with three Human Resources professionals through a semi-structured interview script, whose analysis took place using the content analysis technique. The results revealed that: 1) All companies comply with the quota law; 2) The main difficulties encountered within the company are: lack of physical structure, resistance from managers and the lack of knowledge and communication with PcD's; 3) Only one of the companies had support programs; 4) In industries it is more difficult to hire, because it has operational work and needs more security. We conclude that it is essential for the company to have an adapted physical structure, as well as to improve the inclusion of PcD through support programs.

Keywords: Inclusion. Labor market. Disabled people.

---

<sup>1</sup> Trabalho de Estágio Supervisionado, desenvolvido sob orientação da Professora Doutora Denise Carvalho Tatim.

<sup>2</sup> Acadêmica do Curso de Administração da Universidade de Passo Fundo. Email: 165273@upf.br.

## 1 INTRODUÇÃO

Durante muito tempo, as pessoas com deficiência foram vistas negativamente na sociedade. Por ignorância, preconceito e medo, as pessoas evitavam o contato e impediam o seu trabalho, consideravam que essas pessoas eram incapacitadas. Em consequência disso eram estigmatizadas e excluídas do mercado de trabalho. Porém, não significa que sejam incapacitados de realizar todas as atividades de trabalho que existem.

De acordo com Bahia e Schommer (2010, p. 442) “a persistência de desinformação e inadequação das condições de arquitetura, transporte e comunicação, contribuem para que pessoas talentosas e produtivas estejam afastadas do mercado de trabalho”. Com isso, se destaca o longo caminho para melhorar e o quanto é difícil ultrapassar as barreiras do preconceito e da falta de inclusão que as pessoas com deficiência tendem a passar.

Segundo dados do IBGE (2010) no Brasil existem aproximadamente 45,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência-física, intelectual ou sensorial e apenas 1% estão no mercado de trabalho (VERDÉLIO, 2017). Em virtude disso, este estudo visa analisar como vem sendo a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Justifica-se este estudo tendo em vista não apenas somente incentivar, não só as grandes empresas que já possuem imposição pela Lei de Cotas, mas também, as pequenas empresas a contratarem Pessoas com Deficiência (PcD's).

Considerando as argumentações anteriores, este estudo buscou responder ao seguinte questionamento: Quais as dificuldades das empresas de grande porte de Passo Fundo em empregar pessoas com deficiência?

Nesse contexto, o objetivo geral do trabalho foi analisar como vem sendo a inclusão das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho. Para tanto, os objetivos específicos são: (a) Identificar se a organização cumpre com a cota; (b) Analisar as dificuldades para a inclusão; (c) Avaliar se a organização tem programas de suporte e (d) Analisar os fatores que facilitam e dificultam na contratação de pessoas com deficiência.

Na sequência desse artigo é apresentado o referencial teórico que sustenta a investigação. Após a metodologia, descrevendo os métodos utilizados; posteriormente, é apresentada a organização e a discussão dos resultados e por fim, as considerações finais.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

Este capítulo destina-se a apresentar a concepção sobre as pessoas com deficiência, as dificuldades e a inclusão no mercado de trabalho, como também, a definição de empresas incluídas.

### 2.1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Os termos Portador de Deficiência, Portador de Necessidades Especiais (PNE) e Pessoa Portadora de Deficiência (PPD) não são os mais adequados. No lugar deles, recomenda-se usar "Pessoa com Deficiência" ou "PcD". Seguindo a nomenclatura estabelecida pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a mesma adotada no Estatuto Nacional da Pessoa com Deficiência (DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO, 2009; DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO, 2015).

Em relação aos PcD's diversas condições são encontradas, como por exemplo, a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, a qual dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, bem como consolida as normas de proteção, e dá outras providências (DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO, 1999). De acordo com o artigo 4º “É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias”:

Quadro 1 - Definição das categorias de deficiência

CATEGORIAS	DESCRIÇÃO
Deficiência Física	Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.
Deficiência Auditiva	Perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz.
Deficiência Visual	Cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.
Deficiência Mental	Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; trabalho.
Deficiência Múltipla	Associação de duas ou mais deficiências.

Fonte: Elaborada pela autora com base em Diário Oficial da União, 1999.

## 2.2 ACESSO AO TRABALHO

De acordo com Aranha (2003) identifica-se que “a inclusão da pessoa portadora de deficiência ao mercado de trabalho é um direito, independentemente do tipo de deficiência que apresenta e de seu grau de comprometimento”. Isso acontece por causa da falta de conhecimento da sociedade de que esse indivíduo tem direito à convivência não segregada e ao acesso aos recursos disponíveis iguais aos demais cidadãos. Com isso, pode-se ver o quanto é difícil a integração das PcD's no mercado de trabalho, não apenas pela deficiência, mas pela barreira imposta pela sociedade.

Conforme Camargo, et al. (2015, p.3) para desenvolver maior importância no reconhecimento de seus direitos e de, portanto, promover uma mudança paradigmática em

relação à situação das pessoas com deficiência, políticas públicas pró-inclusão vêm sendo construídas no cenário internacional e nacional.

Por exemplo, a aprovação da Declaração Universal dos Direitos das Pessoas Deficientes (ONU, 1975) que possui o intuito “de prestar assistência às pessoas deficientes para que elas possam desenvolver suas habilidades nos mais variados campos de atividades e para promover portanto quanto possível, sua integração na vida normal”. Como também, a aprovação da Convenção sobre a Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes tendo como finalidade "assegurar que existam medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas deficientes e promover oportunidades de emprego para as pessoas deficientes no mercado regular de trabalho” (OIT, 1983).

Em seguida, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 contribuiu para desenvolver a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a partir de cotas para as mesmas, sendo determinada pela quantidade de empregados nas empresas, o que pode ser visualizado:

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.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante. ....	5%

(DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO, 1991).

### 2.3 DIFICULDADE DE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

O trabalho, como afirma Correr (2010, p. 36) é “reconhecidamente uma das formas de garantir às pessoas com deficiência a possibilidade de se desenvolver com dignidade e de exorcizar de vez o isolamento”. Com isso, pode-se ver a importância em empregar o PcD. Mas, o fato é que o trabalho não tem se mostrado, sobretudo à PcD. De acordo com Camargo, et al. (2015, p. 3) “pelo contrário, o mundo do trabalho para a PcD, se configura, por vezes, como mais um espaço onde se reforçam os preconceitos e estigmas, onde se materializam formas de discriminação e de desvalorização [...]”

As PcD's podem se sentir desconfortáveis em relação aos comentários negativos, como também, podem se sentir desvalorizadas quando se não têm, o mesmo espaço que seus colegas

de trabalho. Por isso, é importante que as empresas não só contratem, mas que também ofereçam apoio para os PcD's e colegas de trabalho para agirem com respeito tendo assim, um convívio agradável.

“Além das resistências das empresas, as PcD enfrentam dificuldades adicionais para participarem do mercado formal de trabalho, como as limitações no âmbito educacional” (BAHIA, 2010, p. 447). Assim como, é difícil incluir a PcD no mercado de trabalho também é difícil a inclusão nas escolas, pelos mesmos motivos de falta de transporte adaptado e pelo preconceito que elas acabam passando.

Em resposta ao estímulo para a contratação das PcD's nas empresas, o que se determinou com melhores resultados, infelizmente foi a fiscalização, sendo que muitas empresas não seguiam a legislação. “Desde 2003, foram contratadas mais de 448 mil pessoas com deficiência e reabilitados em todo o país, em decorrência de operações de fiscais do Trabalho” (BONTEMPO, 2019).

“O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) aponta que em 2018 o total de trabalhadores nessa condição era de 442.007 pessoas – apenas 668 empregados a mais, de um ano para o outro” (BONTEMPO, 2019). A partir desses dados é possível ver, o quanto as empresas não proporcionam espaço para as pessoas com deficiência se projetarem no ambiente de trabalho, sendo que dependendo da deficiência e com as certas adaptações no local o PCD pode oferecer o mesmo serviço que qualquer outra pessoa.

## 2.4 EMPRESAS INCLUSIVAS

De acordo com Sasaki (1999, p. 65) entende-se por empresa inclusiva, a organização que “efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adequações no ambiente físico, adequa procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão”. Esse modelo de empresa não contrata apenas pela obrigação da legislação, ao contrário da maioria das empresas, ela reconhece a diversidade e apoia a contratação de PcD. Com isso, ela deve ser um exemplo para as outras empresas seguirem, não só as empresas de grande porte, como também, as menores.

“O termo inclusão indica que a sociedade, e não a pessoa, é que deve mudar. Para isso, até as palavras e expressões para designar as diferenças devem ressaltar os aspectos positivos e, assim, promover mudança de atitudes em relação a essas diferenças” (CORRÊA *et al.*, 2005, p. 80). Desse modo, é possível verificar que existe um processo de transformação com a intenção de fazer com que a sociedade se torne mais consciente com as diferenças das pessoas.

“Todo trabalhador será mais ou menos produtivo, conforme as condições que lhe forem oferecidas de capacitação e de possibilidade funcional. O mesmo se aplica ao trabalhador com deficiência” (NAMBU, 2003, p. 15). Por isso, é necessário que a empresa tenha um ambiente com a estrutura física adaptada e suportes para as PcD exercerem suas atividades.

### 3 METODOLOGIA

Segundo Diehl e Tatim (2004, p. 47) a "metodologia pode ser definida como o estudo e avaliação dos diversos métodos, com a proposta de identificar possibilidades e limitações no âmbito de aplicação no processo de pesquisa".

Neste capítulo são apresentados os métodos utilizados para execução do delineamento da pesquisa, das variáveis de estudo, a população e amostra, a técnica de coleta de dados e a técnica de análise de dados.

A pesquisa é abordada de forma qualitativa, tendo como intenção o aprofundamento sobre a inclusão da PcD no mercado de trabalho e sua importância, mostrando exemplos de empresas que são modelos nessa circunstância. De acordo com Diehl e Tatim (2004, p. 52), os estudos qualitativos podem “descrever a complexidade de determinado problema e a interação de certas variáveis, compreender e classificar os processos dinâmicos vividos por grupos sociais e contribuir no processo de mudança de dado grupo”.

Para o delineamento da pesquisa foi utilizada a pesquisa exploratória, para ter mais conhecimento de como o tema é demonstrado nas empresas. Segundo os autores Diehl e Tatim (2004, p. 53) "a pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-los mais explícitos ou a construir hipóteses".

No processo de pesquisa foi utilizado o estudo de multicasos. Para Gil (2002, p. 139) “considera-se que a utilização de múltiplos casos proporciona evidências inseridas em diferentes contextos. Por outro lado, requer uma metodologia mais apurada e mais tempo para coleta e análise dos dados”.

Em referência a esses termos, Diehl e Tatim (2004, p. 64) apontam que a “população ou universo é um conjunto de elementos passíveis de serem mensurados com respeito às variáveis que se pretende levantar”. Para a definição da amostra foram identificadas três empresas localizadas no município de Passo Fundo-RS, com mais de 100 funcionários, que se encaixam na lei de cotas.

A partir disso foram escolhidos os profissionais de Recursos Humanos das empresas, por serem informantes-chave nas contratações e relações de pessoas, o que proporcionou melhores resultados na formulação da entrevista, assim se baseando em suas respostas como dados primários. Conforme definido por Prodanov e Freitas (2013, p. 103) “os dados que devem ser extraídos da realidade, pelo trabalho do próprio pesquisador, são chamados de dados primários”.

Buscando identificar aspectos referentes à dificuldade na inclusão da pessoa com deficiência, aos programas de suporte e as possíveis soluções para aumentar o número de PcD's, foi realizada uma pesquisa qualitativa composta por uma entrevista semiestruturada. Para melhorar o aprofundamento do conteúdo foi pedido permissão para gravar a entrevista.

De acordo com Gil (2002, p. 125) “o processo de análise dos dados envolve codificação das respostas, tabulação dos dados e cálculos estatísticos”. Ao realizar a entrevista, as respostas de cada empresa foram descritas em tabelas de acordo com a pergunta, para assim, destacar as comparações entre as empresas e analisar as respostas.

No quadro 2 é definida a variável: inclusão de PcD's no mercado de trabalho, e as categorias consideradas para avaliá-la, com as respectivas definições gerais e a fonte pesquisada.

Quadro 2 - Definição das variáveis

VARIÁVEL	DESCRIÇÃO	FONTE
Inclusão	Na inclusão, a sociedade se adapta para atender às necessidades das pessoas com deficiência e, com isso, se torna mais atenta às necessidades de todos.	(OLIVEIRA <i>et al.</i> , 2011, p. 8)
Tipo de deficiência	Segundo o artigo 4º da Lei nº 7.853, os tipos de deficiências são: física, auditiva, visual, mental e múltipla.	(BRASIL, 1999).
Qualificação	Muitos trabalhadores qualificados se distinguem pela escolaridade acima da média geral da população, pela elevada especialização e reconhecida experiência.	(RODARTE <i>et al.</i> , 2011, p. 8)
Acessibilidade	É a garantia de acesso da pessoa com deficiência ou dificuldade de locomoção à informação, à comunicação, aos edifícios, espaços e serviços públicos, em igualdade com os demais indivíduos.	(ITA; JÚNIOR; MENESES; HAMER, 2013, p. 7)
Preconceito	O preconceito está presente em diversas práticas de discriminação contra formas de vida e modos de comportamento que não são aceitos em suas diferenças e particularidades.	(BARROCO, 2006, p. 7)

Fonte: Elaborada pela autora (2020).

## 4 RESULTADOS

Esta pesquisa foi aplicada em três empresas. Contudo, cabe ressaltar que para preservar as informações disponibilizadas, as empresas serão apresentadas com nomes fictícios. A primeira empresa é a indústria Beta, que conta com 24 anos de atuação no ramo de materiais de construção, possui 273 funcionários e 8 são PcD's. A responsável pelo fornecimento dos dados é a psicóloga do Setor de Recursos Humanos da empresa. A segunda empresa pesquisada, apresenta-se como Alfa, é uma instituição de ensino fundada em 1968, com um total de 1850 funcionários e 98 PcD's. A pessoa entrevistada para a pesquisa é a analista de gestão de pessoas. A terceira empresa pesquisada, denomina-se de Gama, foi fundada em 2005, com finalidade de produzir biodiesel, possui 350 funcionários e 13 deles são PcD's. A pessoa entrevistada para a pesquisa é a Assistente de Recursos Humanos.

Quadro 3 - Percepção das empresas em relação à Lei de Cotas

EMPRESAS	CUMPRIMENTO DA LEI DE COTAS	PERCEPÇÃO DO NÃO CUMPRIMENTO DA LEI
Beta	Sim	Negligência com a sociedade e a classe de trabalhadores.
Alfa	Sim	Muito grave porque, mostra que as empresas não estão tendo disponibilidade em inserir PcD's.
Gama	Sim	Isso faz com que os PcD's percam a oportunidade de se desenvolverem profissionalmente.

Fonte: Elaborada pela autora (2020).

No primeiro momento, perguntou-se às entrevistadas, qual era a percepção em relação às empresas que não cumprem a Lei de Cotas. A empresa Alfa, demonstrou preocupação pois, ter uma lei própria, mostra que as organizações não proporcionam a contratação de PcD's. De acordo com o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, os dados de fiscalização de 2019 apresentam acréscimo de um ano para outro de apenas 668 empregados, nessa condição (BONTEMPO, 2019). A primeira empresa entrevistada aborda que o não cumprimento é uma negligência com a sociedade e com a classe de trabalhadores.

Por diversas falas seguidas pela primeira empresa Beta, percebe-se que a contratação de PcD's é relativamente em prioridade à Lei, sendo que a contratação de PcD's é cumprida apenas quando é atingido o mínimo de funcionários estabelecido pela Lei. De acordo com o 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" (DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO, 1991).

A empresa Beta informa que em alguns momentos entre um desligamento e uma contratação, há períodos que não se atende o número obrigatório de cotas. Com isso, percebe-se que a empresa disponibiliza poucas vagas para PcD.

Em seguida, as empresas Alfa e Gama, manifestam o quanto é importante não em apenas cumprir a Lei, mas em oportunizar alguém com condições especiais. O ideal que a empresa Alfa demonstra é que não precisasse existir uma Lei, pois, deveriam fazer isso de forma natural. Essas informações da empresa Alfa e Gama, são significativas, visto que, elas ultrapassam o número mínimo de PcD's, determinados na legislação.

Quadro 4 - Benefícios e motivações para a contratação de PcD's

EMPRESAS	MOTIVAÇÕES	BENEFÍCIOS
<b>Beta</b>	Busca sempre fortalecer a questão da inclusão e conhecer os PcD's.	Pessoas que são adaptadas têm outro sentido mais apurado.
<b>Alfa</b>	Quando surgir alguma deficiência, isso não impedirá o trabalho.	Ter um público diverso e com diferentes realidades.
<b>Gama</b>	Poder proporcionar um espaço de crescimento para o PcD como também, para a empresa.	Imagem de ser um lugar inclusivo. Ter um público diverso. Agrega valor para a pessoa.

Fonte: Elaborada pela autora (2020).

Conforme apresentado na tabela, indagou-se se as empresas encontram alguma motivação na contratação de PcD's, além da lei de cotas. A empresa Beta reforça a ideia da inclusão e respeito à diversidade, como também pretende sempre conhecer e saber da expectativa que os PcD's têm com a empresa. Em seguida, ocorreu um comentário relevante da representante dessa empresa: "É interessante que nós trabalhamos sempre com dados da realidade, então, não adianta chamar uma pessoa para vir trabalhar, e dizer, que vamos fazer tudo que puder para incluir, sendo que não é tão fácil assim".

Após esse comentário, é complementado pela entrevistada da empresa Beta que um dos benefícios, é realmente abrir as portas para o contexto de trabalho diferente, "a pessoa que não tem visão, ela tem uma audição muito mais aguçada, então a gente consegue aproveitar isso de outra forma." De acordo com Nambu (2003, p. 25) "a pessoa cega estará com sua atenção mais voltada aos estímulos sonoros".

Para a empresa Alfa, em questão das motivações, além da lei não se identifica dados relevantes, mas observa-se que a deficiência não é um fator de impedimento para a vaga de trabalho. Em relação aos benefícios, a empresa percebe as diferentes realidades e aprende a se tornar mais empática com a superação de seus empregados, como também, atribui como benefício ter um público diverso.

Os mesmos benefícios são encontrados na indústria Gama, ser um espaço de acolhimento para o público diverso e que agrega valor para a pessoa. De acordo com a entrevistada "não adianta contratar a pessoa numa função que não some, que não agrega valor

para eles. Enquanto a motivação dela, está em poder proporcionar um espaço de crescimento para o PcD como também, para a empresa.

Quadro 5 - Dificuldades encontradas dentro da empresa

EMPRESAS	DIFICULDADES
<b>Beta</b>	Maioria das vagas são operacionais. Falta estrutura física para deficiências em geral. Por causa da correria do dia a dia, falta treinamento. Os gestores têm resistência.
<b>Alfa</b>	Falta estrutura física para determinada deficiência. Os gestores têm resistência. A pessoa não sabe como lidar com o PcD.
<b>Gama</b>	Gestores e funcionários não sabiam como se comunicar com PcD.

Fonte: Elaborada pela autora (2020).

Quanto às dificuldades encontradas nas empresas, a indústria Beta disponibiliza poucas vagas PcD pois, a maioria das atividades da empresa são operacionais. A empresa entende que essas atividades oferecem risco a vida da pessoa. A entrevistada dessa empresa comenta um exemplo: “as pessoas que tem uma deficiência auditiva, podem não escutar um caminhão chegando”. Por esse motivo, observa-se ser compreensivo não haver tantas vagas para PcD’s, mas identifica-se na entrevista que a empresa tem disponibilidade em outros setores, como o administrativo e comercial, onde pode se ter vagas para pessoas com deficiência.

A empresa Beta não tem estrutura física apropriada para os PcD’s, como rampas de acesso. De acordo com Ita (2013, p. 11)

Dentre as barreiras mais comuns, pode-se mencionar ausência de rampas, corredores estreitos e com cadeiras, banheiros não acessíveis, portas estreitas e não adaptadas, mobiliário inadequado e falta de piso tátil.

Com isso, analisa-se que a falta de rampas de acesso é o obstáculo mais comum para quem usa cadeira de rodas. Em seguida, é comentado pela representante da empresa Beta que a correria do dia-a-dia é uma dificuldade pois, não há tempo para oferecer mais treinamento para o empregado. Por causa dessas dificuldades, consta-se que a empresa Beta tem resistências

nos processos de contratação. Segundo Nambu (2003) as resistências ocorrem, sobretudo, devido à ausência de informações e a equívocos arraigados na sociedade; por exemplo, a ideia de corpo deficiente estar vinculada à de corpo improdutivo.

Na empresa Alfa, analisa-se que mesmo tendo uma estrutura física básica como as rampas de acesso e piso tátil, ainda encontra problemas referentes à falta de estrutura adequada para tipos específicos de deficiência. A entrevistada dessa empresa cita o exemplo: “às vezes o cadeirante não consegue entrar em determinados locais em função da largura da cadeira”. A empresa Alfa comenta que muita coisa já vem sendo modificada, em relação a equipamentos, mas aponta que em relação à estrutura física que é mais difícil de se adaptar, pois, identifica-se que para isso é necessário investimento.

Apresenta-se, também como dificuldade a sensibilização da gestão, pois às vezes tem receio em contratar alguns tipos de PcD's. Identifica-se que em relação à deficiência física, é visto, menos resistência. De acordo com Nambu (2003, p. 26) “muitas pessoas esperam menos da pessoa com deficiência, especialmente a pessoa com deficiência mental”.

Observa-se que não ocorre preconceito, mas os colegas e os gestores não têm conhecimento de como lidar e conversar com o PcD e assim, ficam com certo receio. O mesmo acontece na empresa Gama, sendo a única dificuldade encontrada na indústria.

Quadro 6 - Programas de suporte

EMPRESAS	PROGRAMAS DE SUPORTE
<b>Beta</b>	Não tem.
<b>Alfa</b>	Oficinas de sensibilização e encontros de formação com gestores e funcionários. Curso de libras realizado anualmente. Acompanhamento de 90 dias, após a contratação.
<b>Gama</b>	Não tem.

Fonte: Elaborada pela autora (2020).

Segundo Aranha (2003, p. 22) “denomina-se emprego apoiado, ao trabalho competitivo realizado em ambiente regular, para cuja, execução pessoas que apresentam deficiências severas necessitam serviços contínuos de suporte”. Com isso, identifica-se o quanto os programas de suporte são importantes. Isso faz a principal diferença tanto na contratação quanto

na aderência de pessoas. A partir disso, identifica-se que as indústrias Beta e Gama não oferecem suportes e deveria melhorar neste aspecto, pois o PcD necessita de assistência para desempenhar seu trabalho e se sentir bem dentro da empresa.

Observa-se novamente que a instituição, Alfa é inclusiva. De acordo com Sasaki (1999) uma empresa inclusiva adequa procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão. Identifica-se isso, nas informações referentes aos programas de suporte que a instituição Alfa realiza. Como os cursos e encontros de sensibilização com os gestores e funcionários. Também oferece curso de libras anualmente para melhorar a comunicação entre os colegas e os PcD's. Dentro da instituição, também ocorre um acompanhamento inicial de 90 (noventa) dias para ver se o funcionário está se sentindo bem e para resolver pequenos problemas que possam surgir no caminho.

Identifica-se que esses programas de suporte, atuam como melhor forma de inserir o PcD na organização. Em relação à percepção desses programas, a representante da empresa Alfa, comenta que os gestores que antes tinham resistência, após os cursos compreendem como devem auxiliar os PcD.

De acordo com Aranha (2003, p. 15) “o suporte não pode ser algo padronizado e pré-estabelecido, dependendo da avaliação cuidadosa das características, necessidades e desejos de cada indivíduo”. Analisa-se que é necessário realizar suportes, não apenas para um tipo de deficiência, mas, algo que seja adaptável. Pois, há inúmeras deficiências que podem enquadrar uma pessoa dentro da cota.

Quadro 7 - Os fatores que dificultam e que facilitam a contratação de PcD's

EMPRESAS	FATORES QUE FACILITAM	FATORES QUE DIFICULTAM
<b>Beta</b>	Ter possibilidades de crescimento profissional.	Não ter estrutura física adaptada. Falta programas de apoio. A cultura da empresa ser mais voltada para a produtividade. Ter mais vagas para o trabalho operacional.
<b>Alfa</b>	Ter uma básica estrutura física adaptada. Realizar o processo inverso de contratação. Ter programas de suporte.	Os gestores têm receio em contratar alguns tipos de deficiência. Falta de qualificação. Pouca estabilidade nos empregos anteriores. Não ter experiência necessária.
<b>Gama</b>	Os gestores não tem resistência. Divulgação de vagas	Segurança no trabalho operacional Avaliação médica Não ter programas de suporte.

Fonte: Elaborada pela autora (2020).

Na tabela acima, percebe-se que a empresa Beta, não tem tantos fatores que facilitam a entrada de PcD's para a indústria. De acordo com a entrevistada dessa empresa: “dentro dos setores administrativos e comerciais, podem ocorrer inúmeras possibilidades de crescimento e atividades para desenvolver um funcionário PcD”. Mas, com a análise dos dados acima descritos, onde há falta de estrutura física, e programas de apoio, percebe-se grande esforço para os funcionários com deficiência terem crescimento na carreira profissional.

A entrevistada da empresa Beta comenta a questão da produtividade: “essas pessoas, não conseguem se adaptar tão rápido, elas não conseguem acompanhar a atividade, como as outras, mas é algo que também é um processo de mudança”. Segundo Nambu (2003, p. 15) “todo trabalhador será mais ou menos produtivo, conforme as condições que lhe forem oferecidas de capacitação e de possibilidade funcional. O mesmo se aplica ao trabalhador com deficiência”. Identifica-se também como fator de dificuldade, o segmento principal da indústria ser operacional, isso impede a contratação dos PcD's.

A representante da instituição Alfa comunica que a empresa pratica um método diferente nos processos de contratação: “no caso da PcD é realizado o processo inverso, quando é recebido um currículo de PcD, se chama para conversar mesmo sem ter vaga, para conhecer os interesses dela, pois quando surgir uma vaga, avisamos ela”. Com isso, percebe-se que a

empresa incentiva o funcionário PcD, a entrar na organização. Nota-se que esse método, tem mais assertividade, de acordo com a entrevistada, as pessoas têm permanecido mais.

“Além das resistências das empresas, as PcDs enfrentam dificuldades adicionais para participarem do mercado formal de trabalho, como as limitações no âmbito educacional” (BAHIA, 2010, p. 447). De acordo com a empresa Alfa, a deficiência tem sido uma das menores questões para deixar de selecionar alguém. Em contrapartida, na maioria das vezes é encontrado a falta de qualificação, pouca estabilidade nos empregos anteriores e falta experiência necessária naquela área, o que dificulta a contratação da pessoa com deficiência.

Em relação aos fatores que facilitam a entrada de PcD na empresa Gama, percebe-se que os gestores não têm resistência e ocorre divulgação de vagas. O que dificulta é o mesmo fator encontrado na indústria Beta por ter trabalho operacional, é necessário ter mais segurança para não oferecer riscos aos PcD's. Em comparação, a empresa Beta não disponibiliza vagas para esse setor, enquanto na indústria Gama é realizado uma avaliação medica para constatar se o funcionário é apto para o trabalho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No cenário atual, são poucas as pessoas com deficiência que estão no mercado de trabalho, mesmo que as empresas de grande porte devem cumprir com a Lei de Cotas. Constatase que as empresas participantes deste estudo cumprem com essa responsabilidade, mas não estão preparadas a incluir PcD's. O objetivo do presente estudo é analisar as políticas e práticas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Analisa-se que o trabalho é muito importante para o PcD se desenvolver com dignidade. Porém, de acordo com as respostas das empresas pesquisadas, é visto despreparo em relação à falta de estrutura física, resistência dos gestores e a ausência de conhecimento e comunicação com os PcD's. Com isso, percebe-se grande esforço dos funcionários PcD's para trabalhar na empresa Beta.

Percebe-se que mesmo com dificuldade a empresa Alfa, tem mais preparação em razão do tamanho da organização. Mesmo assim, o processo inverso de contratação e programas de

suporte, também poderiam ser estabelecidos nas empresas Beta e Gama, sendo que desempenham melhor auxílio na inclusão de PcD.

Em relação aos fatores que dificultam a contratação, observa-se que nas empresas é necessário mais cuidado em inserir o PcD, em razão do risco que se pode ter para a segurança. Quanto aos fatores que facilitam, o processo inverso de contratação realizado pela empresa Alfa, é o mais importante, pois, mostra-se ter melhor resultado na aderência dos PcD.

Por fim, conseguiu-se cumprir com todos os objetivos deste trabalho. Por isso, sugere-se que para aprimorar a inclusão é necessário que as empresas adaptem a estrutura física, executem programas de suporte para acabar com a resistência dos gestores e a falta de conhecimento. Dessa maneira, o trabalhador com deficiência terá uma vivência agradável na empresa.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARANHA, Maria Salete Fábio. Trabalho e emprego: instrumento de construção da identidade pessoal e social. 18. ed. São Paulo: Sorri-brasil, 2003. Disponível em: <https://iparadigma.org.br/wp-content/uploads/Ed-inclusiva-122.pdf>. Acesso em: 13 mai. 2020.

BAHIA, Melissa Santos; SCHOMMER, Paula Chies. Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. Organizações & Sociedade, Salvador, v. 17, n. 54, p.439-461, 2010. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-92302010000300003&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302010000300003&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 11 mai. 2020.

BARROCO, Maria Lúcia Silva. **O que é preconceito?** Brasília: Conselho Federal de Serviço Social, 2006. Disponível em: <http://www.cfess.org.br/arquivos/CFESS-Caderno01-OqueEPreconceito-Site.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2020.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre apolítica nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 dez. 1999.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 jul. 1991.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Diário Oficial da União, Brasília, DF, seção 1, p. 3, ago. 2009.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. Lei, n. 113.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, Brasília, DF, seção 1, p.2-11, jul. 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. 2010. Censo demográfico de 2010. Brasília. Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/>. Acesso em: 11 out. 2020.

BONTEMPO, Gabriella. Contratação de pessoas com deficiência bate recorde após fiscalização do Trabalho: em todo o país, 11,4 mil inspeções para verificar o cumprimento da lei de cotas levaram à contratação de 46,9 mil pessoas com deficiência em 2018. Governo Federal. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2019/02/contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-bate-recorde-apos-fiscalizacao-do-trabalho>. Acesso em: 12 fev. 2020.

CAMARGO, Mário Lázaro et al. A Pessoa com Deficiência (PcD) e o mercado de trabalho: desafios à inclusão. 8º Congresso de extensão universitária da UNESP, São Paulo, p. 1-7, 2015. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/142097>. Acesso em: 11 mai. 2020.

CORRÊA, Rosa Maria et al. Cartilha da inclusão dos direitos das pessoas com deficiência. Belo Horizonte: Puc Minas, 2005. 107 p. Disponível em: [http://www.mpggo.mp.br/portalweb/hp/41/docs/cartilha\\_inclusao\\_puc.pdf](http://www.mpggo.mp.br/portalweb/hp/41/docs/cartilha_inclusao_puc.pdf). Acesso em: 14 jun. 2020.

CORRER, Rinaldo. Representações compartilhadas sobre emprego e deficiência. Curitiba: CRV, 2010.

DIEHL, Astor Antônio; TATIM, Denise Carvalho. Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

ITA, Melissa Sanchez; GEA JÚNIOR, Luiz; MENESES, Marcela Ruggeri; HAMER, Luciana. Viva Acessibilidade! Goiânia: Ministério Público do Estado de Goiás, 2013. 24 p. Disponível em: [http://www.mpggo.mp.br/portal/arquivos/2013/08/22/14\\_41\\_39\\_381\\_Cartilha\\_viva\\_acessibilidade\\_1.pdf](http://www.mpggo.mp.br/portal/arquivos/2013/08/22/14_41_39_381_Cartilha_viva_acessibilidade_1.pdf). Acesso em: 18 jun. 2020.

NAMBU, Taís Suemi. Construindo um mercado de trabalho inclusivo: guia prático para profissionais de recursos humanos. 18. ed. Brasília: Sorri-brasil, 2003. Disponível em: <http://www.faders.rs.gov.br/uploads/1232542572ConstruindoXumXmercadoXdeXtrabalhoXincluivoXguiaxpraticoxparaxprofissionais1.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2020.

OIT. Conferência Internacional do Trabalho. Genebra, 1983. Disponível em:  
[http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/confer\\_trab.pdf](http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/confer_trab.pdf). Acesso em: 13 nov. 2020.

OLIVEIRA, Antônio de et al. Manual de Redação Mídia Inclusiva. Porto Alegre: Assembleia Legislativa do RS, 2011. 12 p. Disponível em:  
[http://www.faders.rs.gov.br/uploads/1313497232Manual\\_de\\_Redacao\\_AL\\_Inclusiva.pdf](http://www.faders.rs.gov.br/uploads/1313497232Manual_de_Redacao_AL_Inclusiva.pdf).  
Acesso em: 18 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. ASSEMBLEIA GERAL. Declaração Universal dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiências. ONU: Genebra, 1975. Disponível em:  
[http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec\\_def.pdf](http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf). Acesso em: 13 nov. 2020.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Universidade Feevale, 2013.

RODARTE, Mario Marcos et al. Qualificação profissional e mercado de trabalho: reflexões e ensaios metodológicos construídos a partir da pesquisa de emprego e desemprego. São Paulo: Dieese, 2011.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1999.

VERDÉLIO, Andreia. Apenas 1% dos brasileiros com deficiência está no mercado de trabalho. Agência Brasil, Brasília, 26 ago. 2017. Disponível em:  
<https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-08/apenas-1-dos-brasileiros-com-deficiencia-esta-no-mercado-de>. Acesso em: 22 out. 2020.

## **APÊNDICE – ROTEIRO DA ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA**

- 1) A organização cumpre a cota descrita na lei?
- 2) Quantos funcionários a empresa tem?
- 3) Quantos funcionários são PcD's?
- 4) Qual é a percepção em relação ao não cumprimento da lei de cotas?
- 5) A empresa tem alguma motivação na contratação de PcD, além da lei?
- 6) Essa contratação traz benefícios para a empresa?
- 7) Quais são as dificuldades encontradas dentro da empresa em relação a contratação de pessoas com deficiência?
- 8) A organização tem programas de suporte?
- 9) Se sim, quais são as ações e objetivos desse programa?
- 10) Qual é a percepção desse programa, ele funciona?
- 11) O que ainda pode melhorar?
- 12) Quais Fatores que facilitam e que dificultam a Contratação de PcD?