

DESCORTINANDO UMA REALIDADE: PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS DE PASSO FUNDO/RS

Greice Clea dos Santos¹

Alessandra Costenaro Maciel²

Daniel Knebel Baggio³

Adriano José da Silva⁴

RESUMO

O mercado de trabalho para Pessoas Com Deficiência (PCD's) vem apresentando uma crescente demanda, devido à Lei de Cotas nº 8.213/1991, que exige a contratação imediata dos mesmos nas empresas. Por mais que as empresas estejam dispostas a contratar uma PCD, esta procura por parte das PCD's ainda é considerada pequena. Desta forma, o objetivo deste trabalho é conhecer quais são as dificuldades encontradas no mercado de trabalho e verificar a disponibilidade das empresas em contratar uma PCD. Corresponde a uma pesquisa qualitativa exploratória, com a utilização de roteiros não estruturados. Foram realizadas entrevistas com as entidades que amparam as PCD's, com cinco gestores de recursos humanos e cinco pessoas com deficiência indicadas pelos gestores de empresas Passo-Fundenses/RS. Constatou-se que as empresas estão dispostas a contratar PCD's, porém com deficiências que não necessitem maiores

1 Graduada em Administração pelo Instituto Meridional (IMED - RS/Brasil);

E-mail: greiceclea@gmail.com

2 Professora do Instituto Meridional (IMED - RS/Brasil);

E-mail: alessandra.maciel@imed.edu.br

3 Professor do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUI) Professor do Instituto Meridional (IMED - RS/Brasil). E-mail: baggiod@unijui.edu.br

4 Professor do Instituto Meridional (IMED - RS/Brasil);

E-mail: administracao@imed.edu.br

adaptações. O estudo constatou ainda, que as empresas têm com objetivo contratar um profissional produtivo e não apenas uma PCD para o cumprimento da cota definida em lei.

Palavras-chave: Inclusão Social. Lei de Cotas. Mercado de Trabalho para PCD's.

UNVEILING A FACT: PEOPLE WITH DISABILITIES IN COMPANIES FROM PASSO FUNDO/RS

ABSTRACT

The labor market for PWD's (people with disabilities) has a growing demand, due to the Quota Law 8.213/1991, which requires immediate hiring of those people in the companies. Although companies are willing to hire a PWD, this demand is still considered small. Thus, the aim of this work is to know what the difficulties in the labor market are and check the availability of the companies to hire the PWD. It is a qualitative exploratory research, with the use of unstructured scripts, interviews with entities that support the PWD's were conducted: five Human Resources managers and five people with disabilities indicated by company managers in Passo Fundo. It was found that companies are willing to hire PWD's, but with disabilities that do not require major adaptations. The study show that the company aims to hire a productive professional, not just a PWD to fulfill the quota.

Keywords: Social Inclusion. Quota Law. Labor Market for PWD's

Introdução

O Estado busca com que as empresas incluam em seu quadro de funcionários Pessoas Com Deficiência (PCD's), para que estas possam integrar a sociedade produtiva. Esta inserção é decorrente de constantes debates e discussões sobre os direitos cidadãos, o papel das empresas na sociedade e o acesso das PCD's ao mercado de trabalho, as quais enfrentaram e continuam enfrentando uma sociedade preconceituosa e discriminadora.

Mesmo com as conquistas obtidas pelas PCD's, as resistências enfrentadas para a efetivação do emprego são muitas, desde a rejeição dos familiares das PCD's com relação ao emprego, ou ainda a falta de capacitação das PCD's para assumir determinada função. Conforme Hansel (2009) as empresas têm encontrado dificuldade na contratação das PCD's, pela oposição dos familiares em entender que uma PCD é uma pessoa normal, que precisa trabalhar, precisa ser produtiva e sentir-se útil, isto é, o preconceito pode ser percebido, neste caso, até nos próprios familiares das PCD's.

Uma Pessoa com Deficiência é aquela que possui limitação física, mental, intelectual ou sensorial, onde a relação com a sociedade tem barreiras nas condições de igualdade, dificultando as atividades e as relações pessoais que a PCD possa realizar.

O termo Pessoa Com Deficiência vem sendo conhecido através da história, com várias nomenclaturas, assim, o termo vem recebendo alterações devido à cultura da época correspondente e da evolução do conhecimento, para ele que pudesse ser expresso da melhor maneira e com respeito perante a sociedade, independente do tipo de deficiência (FRANCELIN; MOTTI; MORITA, 2010). O termo PCD é mundialmente conhecido como pessoa com deficiência, ou seja, o sujeito é um ser humano, uma pessoa como qualquer outra, a qual possui uma deficiência e que não o desmerece em nada na sociedade (SASSAKI, 2003).

A terminologia pessoa com deficiência foi definida na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, a qual foi incorporada a Legislação Brasileira em 2008. Sendo que em, 03 de novembro de 2010, a Secretaria de Direitos Humanos oficializou a nomenclatura legal como “Pessoa Com Deficiência”, expressa na sigla PCD. A partir de então foi estabelecida a reserva legal de cargos, também conhecida como Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91).

Por direito, baseada na Lei nº 3298/99, a pessoa com deficiência receberá do governo um salário mínimo do Benefício de Prestação Continuada (BPC), independente de sua idade, para seu sustento, sua independência, já que não está apta para o trabalho, conforme defendido na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2011).

Para o Sistema Nacional de Emprego – SINE de Passo Fundo/RS, apesar da grande demanda de vagas de emprego, há dificuldade na contratação das pessoas com deficiência ou na retenção delas nas empresas da cidade. Com essa realidade, sempre há vagas abertas e empresas que não cumprem com a Lei nº 8.213/1991 e pagam multa ao Ministério do Trabalho (BRASIL, 2008).

As empresas com um quadro de 100 ou mais funcionários, por exigência da lei, são obrigadas a contemplar um percentual de vagas para Pessoas Com Deficiência que pode variar de 2% a 5% do número total de colaboradores. As proporções de vagas de empregos nas empresas compostas entre 100 a 200 funcionários são de 2%; de 201 a 500 empregados são de 3%; de 501 a 1000 de 4%; acima de 1000 empregados 5%, conforme (REBELO, 2008).

Neste sentido, pode-se dizer que existe mercado para as pessoas com deficiência nas empresas de Passo Fundo e região e ainda existem PCD's disponíveis para trabalhar. Este argumento pode ser aceito visto que a cidade de Passo Fundo possui 184.826 habitantes (em 2010), e destes, 41.452 são pessoas que se declararam portadoras de alguma deficiência (IBGE, 2010), isto é, 22,4% da população Passo-fundense. Em nível de Brasil, em 2010, este número corresponde a cerca de 45,6 milhões de pessoas, ou seja, 23,9% da população brasileira (IBGE, 2010).

Diante do exposto, o presente estudo buscará responder os seguintes questionamentos: Qual a disponibilidade das empresas Passo-fundenses, para a contratação de pessoas com deficiência (PCD) frente às exigências da lei? O que as empresas tem levado em consideração ao realizar a contratação? Qual o posicionamento das PCD frente ao mercado de trabalho?

2. Referencial teórico

2.1 Pessoas Com Deficiências (PCD)

A deficiência é uma anormalidade, perda temporária ou permanente das funções anatômicas, fisiológicas ou nas funções psicológicas, podendo ser devido à perda de membro, tecido, órgão ou qualquer outra parte do corpo, inclusive funções mentais (SILVA, 2012).

Existem duas formas de compreender a deficiência: a primeira, limitações físicas, sensoriais e intelectuais, onde a sociedade passa a ver estas diferenças com um certo preconceito, gerando então desigualdade. Este fato se dá pela sociedade não ser inclusiva e ter preconceito com a PCD. Já a segunda maneira de perceber é a desvantagem natural, a qual impede movimentos corporais e psíquicos condizentes com os demais indivíduos da sociedade na qual estes PCD's estão inseridos (AMIRALIAN, 2000).

Conforme o Instituto Ethos (2002), o conceito de pessoa com deficiência possui várias características: sensoriais (da audição ou da visão), físicas, ou intelectuais. Cabe ressaltar ainda que a deficiência pode ter sido adquirida em alguma época da vida, através de doenças, acidentes ou mesmo de nascença, fazendo com que esta carência tenha impacto, por vezes brando, no desenvolvimento do trabalho, na integração com o ambiente físico e social ou até mesmo consequências mais graves, que necessitam assistência (MACEDO, 2008).

A deficiência pode ser congênita, onde a pessoa já nasce com a deficiência, possibilitando uma educação e formação adequada desde o princípio, de uma auto estima e confiança que é formada principalmente na convivência com a sociedade e com o senso comum do que é ser deficiente (MACEDO, 2008). Ocorre também a deficiência adquirida, onde a pessoa já possui toda uma cultura e seus pré-conceitos, sendo então mais custoso compreender seu estado quando acometida de uma deficiência (FRANCELIN; MOTTI; MORITA, 2010).

A PCD está finalmente sendo vista pela sociedade como um sujeito capaz profissionalmente de assumir atividades e responsabilidades através de sua correta capacitação, o que a coloca no mercado de trabalho. Para que haja inclusão social, uma das principais atividades é proporcionar a PCD a possibilidade de poder trabalhar, de mostrar a sociedade que é capaz de se desenvolver e se res-

possibilitar por uma atividade (MENDES, 2004). Já as PCD's que não tem condições de trabalhar, podem requerer ao Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS) o Benefício de Prestação Continuada (BPC), que lhe assegura uma renda lhe possibilitando ter uma vida digna na sociedade em que vive (IVO; SILVA, 2011). Este benefício é concedido a pessoas com deficiência que não tenham condições de inclusão no mercado de trabalho e nem condições de sustento pela família (SANTOS, 2011).

2.2 O Benefício de Prestação Continuada (BPC)

O Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social (BPC) corresponde ao benefício concedido pelo Governo Federal, com o objetivo de auxiliar o idoso ou pessoa com deficiência para que possa viver em condições dignas. É um benefício da assistência social assegurado na Constituição Federal de 1988, regulamentado pela Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 (Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS), implantada em 2 de janeiro de 1996 (BRASIL, 1996). O BPC configura-se como uma transferência de renda, equivalente a um salário mínimo. O Benefício de Prestação Continuada refere-se ao reconhecimento de que as pessoas deficientes ou idosas podem viver em estado de vulnerabilidade pessoal e social, não somente pela falta de capacidade, mas principalmente em consequência da sociedade despreparada para incluí-los ao meio em que vivem (SILVA, 2012).

Para adquirir o benefício torna-se necessário que seja contabilizado o valor da renda de todos os moradores da residência do requisitante, e que não ultrapasse a quatro salários mínimos. Então se inicia o processo de avaliação social com médicos, assistentes sociais, peritos do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que é Autarquia Federal vinculada à Previdência Social (SILVA, 2012). Este benefício é assegurado pelo governo para que as necessidades individuais sejam reconhecidas e sanadas. (SILVA; DINIZ, 2012).

A preocupação que surge entre os peritos é com a grande quantidade de pessoas que se tornaram PCD's devido a alguma doença adquirida, como por exemplo, a diabetes. De forma que o Governo preventivamente deva planejar-se com programas de cuidados, para que no futuro não haja mais pessoas caracterizadas como PCD, que por sua vez receberão o BPC (DINIZ; SQUINCA; MEDEIROS, 2007).

O BPC então pode ser visto pelas PCD's como uma garantia de sustento, individualidade, e de inclusão a sociedade sem a dependência financeira de familiares (SANTOS, 2011).

2.3 O Mercado de trabalho para a PCD

Muitas vezes as empresas ficam receosas em contratar uma PCD, devido à falta de informação da real qualificação que esta possui (MENDES, 2004) e ainda pela falta de capacidade adaptativa empresarial em lidar com as deficiências pessoais (VIOLANTE; LEITE, 2011). Portanto, o sentimento no momento de contratar uma PCD é de receio por parte do empresário, pois torna-se ele o responsável em incluir e, muitas vezes, ele não sabe como lidar com essa situação.

Uma vez que o PCD inicia as suas atividades na empresa existe uma barreira de incertezas a serem rompidas tanto pela PCD quando pelos gestores organizacionais. Esta barreira corresponde a uma barreira de incertezas e indefinições, isto é, a PCD espera abertura por parte do gestor para ter conhecimento da sua função organizacional, já o gestor por sua vez, espera iniciativa da PCD para saber a melhor forma de inseri-la na empresa e, com isso, a PCD não se sente confortável e acaba deixando o emprego (SERRANO; BRUNSTEIN, 2011).

Portanto os gestores devem ter clareza sobre a importância dos PCD nas organizações, buscando inseri-las em funções organizacionais as quais as PCD se sintam confortáveis e, principalmente, confiantes em desempenhar. Além disto, oportunidades de crescimento interno deverão ser oferecidas, nos mesmos moldes que são proporcionadas para os demais funcionários.

Ressalta-se ainda que existe concorrência no momento de contratar uma PCD ou mantê-la na organização. Em determinados momentos, quando a PCD encontra-se incluída e qualificada à sua função na empresa, empresas concorrentes a abordam e oferecem vantagens, fazendo com que a PCD troque de emprego devido as novas oportunidades e benefícios (CAMPOS; VASCONCELLOS; KRUGLIANSKAS, 2013).

2.4 Legislação referente às PCD

A República Federativa do Brasil tem como uma de suas principais ações a formação de uma sociedade livre, solidária e justa (art. 3º, I, BRASIL, 1988), para proporcionar a todos um bem-estar, sem que haja qualquer tipo de preconceito como: cor, sexo, idade, origem ou outras tantas formas de discriminação (art. 3º, IV, BRASIL, 1988). As pessoas com deficiência são referenciadas na Lei, Nº 8213, de 24 de julho de 1991 e na Lei de Contratação de Deficientes nas Empresas, Lei Nº 8213/91. A Lei de Cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências a contratação de portadores de necessidades especiais (BRASIL, 1991).

O Decreto nº. 914/93, (BRASIL, 1993), no qual instituiu a Política Nacional para a Integração Social da Pessoa com Deficiência, possui como uma de suas diretrizes (art. 5º), “criar medidas que tendam a criar vagas de emprego, que privilegiem as atividades econômicas para a melhor a aceitação de mão de obra de PCD, ainda tendo que proporcionar a sua qualificação para a função e a incorporação no mercado de trabalho.”

Pode-se dizer que mesmo com a existência de legislação sobre o tema, muitas empresas não estão preparadas para receber uma PCD. A PCD contratada recebe treinamentos para ter conhecimento das suas rotinas diárias, e se familiarizar com o ambiente, porém os demais funcionários não recebem informação sobre a deficiência, tornando assim complicado o relacionamento entre colegas. Para facilitar esse relacionamento existem órgãos de apoio à pessoa com deficiência, que tem como objetivo incluir a PCD na sociedade, facilitando a comunicação entre colegas ou qualquer outra desventura que venha a surgir (TANAKA; MANZINI, 2005).

Neste sentido, entende-se que a lei de cotas então é colocada para que as organizações cumpram com sua responsabilidade, porém a questão é mais ampla, isto é, corresponde ao compromisso ao direito da cidadania de forma ampla para a inclusão da PCD (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009).

2.5 As PCD na visão da empresa

Para as empresas que contratam a PCD, a impressão inicial que se têm é que esse trabalhador poderá representar um problema, isto é, que sua deficiência

poderá prejudicar o andamento normal das atividades empresarial. Além disto, as empresas podem imaginar que uma PCD não cumpriria com suas responsabilidades e não teria capacidade de trabalhar sozinha, necessitando sempre de auxílio de pessoa extra. No entanto, estes argumentos não são válidos ao observar a quantidade de PCD que trabalham nas empresa no Brasil. Em um primeiro momento uma PCD poderá demandar mais auxílio que um outro colaborador que inicia a sua atividades, não obstante no momento em que ela estiver integrada à sua função, ela poderá realizá-la de modo independente, assim como os demais colegas.

Conforme Tanaka e Manzini (2005), por mais que as empresas tenham vagas de emprego, a falta de capacitação das PCD's, faz com que estes fiquem com as funções organizacionais mais simples, com menos reconhecimento, não assumindo cargos com maiores responsabilidades. Além disto, face importante ressaltar que a parte arquitetônica e funcional das empresas também pode influenciar no momento da contratação, pois algumas empresas não estão dispostas a se adequar investindo em maquinários e modificar o seu *layout* organizacional, fator importante para facilitar o acesso/locomoção.

No entendimento de Ribeiro e Carneiro (2009), os empresários tentam desviar do cumprimento da Lei e, quando são autuados, eles solicitam mais tempo para procurar e empregar uma PCD. Caso não obtenham sucesso, o empresário apresenta o argumento de que corresponde a uma atividade de risco, e que esta atividade não se recomenda para uma PCD.

Outra prática realizada pela empresa, conforme apresenta Vasconcelos (2010), corresponde a encaminhar os funcionários já contratados na empresa a diversos especialistas da área da saúde. Caso encontre algum funcionário que apresente alguma deficiência, este funcionário passará a assumir uma cota de PCD na empresa, caso ele aceite.

Além disto, existe a utilização de imagem da PCD como estratégia de *marketing* empresarial, isto é, após a contratação de uma PCD a empresa inicia campanhas mediáticas, com a imagem desta pessoa, com objetivo de expressar que corresponde a uma empresa socialmente responsável, caridosa e humanística (OLIVEIRA, 2012).

3. Metodologia

Corresponde a uma pesquisa exploratória sobre a realidade de cinco empresas de Passo Fundo/RS, na contratação das PCD's. A pesquisa se caracteriza como qualitativa não estruturada, que permite obter amostras para uma nova percepção e entendimento do contexto do problema (MALHOTRA, 2012). A coleta de dados foi realizada em um único momento, onde se realizou somente um encontro com o entrevistado e obtendo todas as informações necessárias (MARCONI; LAKATOS, 2009).

As entrevistas se deram em três momentos. Primeiramente houve a indicação para as entrevistas com os responsáveis das entidades que amparam as pessoas com deficiência na cidade de Passo Fundo/RS, conduzida por um profissional capacitado na área. Sendo que estas entidades englobam a Associação Cristã de Deficientes Físicos de Passo Fundo (ACD), Associação de Pais e Amigos dos Surdos (APAS), Associação Passo-Fundense de Cegos (APACE) e a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE). No segundo momento, se deu através do critério de conveniência, foram definidas cinco empresas em que os pesquisadores conheciam que trabalhavam uma PCD e aplicaram o roteiro de entrevista com o gestor de Recursos Humanos (RH). Já no terceiro momento foram entrevistados as PCD's indicadas pelos gestores de RH das empresas foco desta pesquisa. Ela possuíam diferentes tipos e níveis de deficiência.

A coleta de dados foi realizada através de entrevistas efetuadas nas localidades de cada entidade, através da aplicação do roteiro não estruturado. Foi utilizado gravador para registro das respostas. Considerando o referencial teórico e os estudos correlatos, foram elaborados dois roteiros de entrevista, um para os gestores de RH e outro para as PCD's. Primeiramente realizaram-se as entrevistas com os gestores, os quais indicaram uma PCD para aplicação do roteiro.

Cabe ressaltar que o roteiro é composto de uma forma direta e não estruturada, onde os entrevistados tem liberdade de expor as ideias (MALHOTRA, 2012). É necessário frisar que foi utilizado roteiro, devido o assunto ser pouco explorado na literatura e na prática empresarial, além de buscar obter detalhes importantes que não seriam possíveis com outro tipo de instrumento de coleta de dados.

Ressalta-se ainda que para obter informações sobre o tema do trabalho e

escolher o problema, foi realizada pesquisa na internet, bibliográfica e conversas com professores da área, além de indivíduos que possuam vínculo pessoal ou empregatício com as PCD's. Ainda houve um contato com as entidades assistencialistas que representam a classe de cada deficiência na cidade de Passo Fundo/RS. As informações coletadas através dessas entrevistas e conversas foram arquivadas através gravações e a descrição das mesmas. Tais contatos serviram para realizar o um pré-roteiro de entrevista, que posteriormente foi reformulado e, por fim, aplicado.

Para a análise dos dados foi utilizada a pesquisa exploratória de conteúdo, devido ao desconhecimento do assunto, assim obteve-se maior informação em um primeiro momento com a aplicação dos roteiros de entrevistas nas entidades. Logo se confrontaram as respostas dos responsáveis dos Recursos Humanos das empresas com as respostas das PCD's, para assim analisar o conteúdo.

4. Análise dos resultados

Os resultados serão apresentados em três momentos: inicialmente as entrevistas realizadas com os representantes das entidades de amparo as PCD's; seguidamente as entrevistas com as gerentes de RH das empresas selecionadas; e, por fim as entrevistas com as PCD's empregadas.

Através do roteiro realizado com os representantes das entidades de amparo as PCD's, verificou-se que o principal objetivo das entidades corresponde ao auxílio da reabilitação e integralização das PCD's na sociedade. Ela se preocupam com o incentivo na capacitação e com a burocracia para aquisição da carteirinha para o passe livre disponibilizado pela prefeitura e pelo estado.

Percebe-se que o perfil das PCD's que frequentam estas entidade são as mais diversas. Assim que identificada a deficiência, os familiares ou a própria pessoa, procura a entidade que corresponda a sua deficiência, podendo frequentá-la por toda sua vida. A grande maioria dos associados é de classe média (a minoria é pessoa carente), ou seja, as entidades possuem frequentadores de todas as idades, sexo e poder aquisitivo.

Conforme entrevista realizada, a principal dificuldade encontrada no momento de incluir a PCD no mercado de trabalho corresponde aos benefícios que ele deixará de receber (aposentadoria ou o BPC), pois a garantia do recebimento

do valor faz com que a PCD se acomode com aquele benefício e/ou tenha medo de perdê-lo. Além disto, os familiares também ficam receosos com a possibilidade de perda do benefício e inseguros com a possibilidade do deficiente ser discriminado no local de trabalho.

As entidades ainda informam que possuem contato com diversas empresas da cidade de Passo Fundo/RS, e possuem alguns PCD's associadas as entidade trabalhando. Mencionam que, quando a empresa contrata a PCD geralmente com a deficiência no grau leve, e este se adapta a empresa, é reconhecido e mantido de forma com que este permaneça na empresa. O que ocorre muitas vezes é que esta PCD recebe proposta de emprego com salários e funções mais atrativas, realizando assim a troca de emprego.

Para as entidades, a primeira atitude a ser tomada em uma empresa é pensar em qual deficiência a empresa consegue se adequar, e a partir daí, abrir a vaga para a PCD. Somente a APAE não se manifestou sobre o mercado de trabalho, pois a deficiência intelectual é a mais complicada e difícil de inclusão, mas, as demais entidades informaram que tem muitas vagas disponíveis que poderão ser ocupadas.

Das cinco empresas pesquisadas, três já possuíam PCD'S há mais de 5 anos. Destes dois foram contratados sem o quesito de avaliação de ser um PCD, e sim, pela sua capacidade, e duas contratações ocorreram somente após as exigências da lei, mas todas contratam somente se a vaga estiver aberta e se realmente for necessário tal contratação.

Para compreender melhor o perfil das empresas estudadas e das PCD's foco deste estudo, apresentam-se os Quadros 1 e 2.

Quadro 1 - Resultados descritivos das empresas analisadas

EMPRESA	Nº DE FUNCIONARIOS	VAGAS PELA COTAS	Nº DE PCD'S	DEFICIÊNCIA DOS PCD'S
A - Hospital ortopédico	340	11	4	3 físicas (prótese) 1 visão (baixa visão)
B - Instituição de ensino	273	9	2	2 físicas
C - Empresa do setor de transporte	566	23	18	18 físicas
D - Implementos agrícolas	520	21	16	5 surdos 1 mental leve 10 física
E - Operadora de plano de saúde	183	4	2	2 auditivas

Fonte: Resultados da pesquisa.

Quadro 2 - Apresentação das PCD's entrevistadas

	IDADE	SEXO	ESCOLARIDADE	FUNÇÃO	DEFICIÊNCIA
PCD Empresa A	32	Masculino	Ensino Médio Completo	Auxiliar de lavanderia	Visual
PCD Empresa B	36	Masculino	Superior Completo	Professor	Física
PCD Empresa C	47	Masculino	Ensino Médio Completo	Cobrador de Ônibus	Física
PCD Empresa D	58	Masculino	Superior Completo	Tec. Segurança do Trabalho.	Física

PCD Empresa E	33	Feminino	Ensino Médio Completo	Assistente Administra- tivo	Auditivo
------------------	----	----------	--------------------------	-----------------------------------	----------

Fonte: Resultados da pesquisa.

Para resumir as respostas do questionário aplicado com as Gestoras das cinco empresas e das PCD's destas empresas, propõem-se o quadro 3, isto é, um quadro resumo dos resultados das entrevistas e do estudo.

Quadro 3 - Resultado das entrevistas aplicadas aos Gestores de RH e as PCD's

VARIÁVEL	RESPOSTAS DOS GESTORES	RESPOSTAS DOS PCD's
Dados dos entrevistados	As entrevistadas A, B, C e E tem formação em Psicologia e a gestora D está concluindo o curso de Psicologia. Referente a treinamentos específicos em PCD, as gestoras A e E nunca realizaram, a B tem conhecimento somente sobre Surdos e as C e D já trabalharam com muitos tipos de deficiências.	As PCD's entrevistadas possuem todos acima de 30 anos, 4 são homens e 1 mulher. Os PCD's A, C e E possuem Ensino Médio completo e o B e D curso superior completo. Onde A é auxiliar de lavanderia, B é professor, C é cobrador de ônibus, D é Tec. De Segurança do Trabalho e Contador e o PCD E é assistente administrativo.
Lei de Cotas	As gestoras A, B e C informaram que já possuíam PCD's na empresa antes da exigência da Lei, mas não na quantidade correta. Já as empresas D e E não possuíam antes da exigência da Lei e hoje estão buscando se adequar a exigência da Lei.	Referente à contratação os PCD's entrevistados A e B afirmam terem sido contratado para cumprir com a Lei de Cotas, já o PCD C já era funcionário da empresa antes de existir a lei, o PCD D fez todo o processo de seleção, quando foi chamado para ser contratado, informou que poderia entrar por cotas devido a sua deficiência que não é perceptível. O PCD E não soube informar se foi contratado devido a Lei.

<p>Mercado de Trabalho / BPC / Entidades</p>	<p>A gestora A, C divulgam as vagas (mídias, cartazes nas dependências da empresa). As gestoras B e E recebem currículos e analisam a disponibilidade da empresa em receber a deficiência mencionada no currículo e a empresa D trabalha com indicação de pessoas. O processo seletivo em todas as empresas entrevistadas é aplicado sem nenhuma distinção, dependendo da deficiência pode ser adequado, mas não deixar de fazê-lo. Referente ao BPC (Benefício de Prestação Continuada), ambas as gestoras informam que é as PCD's que deixam o currículo na empresa, ou seja, procuram pela vaga de emprego, não mencionam o possível recebimento do benefício. Sobre as entidades as empresas não possuem contato com elas, como recebem os currículos nas próprias empresas, não é necessário o contato. A demanda de currículo não é o suficiente para as vagas, mas é assim que é abordado os PCD's para as empresas.</p>	<p>O sentido do trabalho para o PCD A é ser parte de algo, contribuição para o mundo, o PCD B independência honestidade, superação, para o PCD C crescimento pessoal, independência, sustento próprio e da família, para o PCD D rumo na vida e sobrevivência e para o PCD E ser útil, para seu sustento e inclusão na sociedade. Conforme se vê, trabalhar tem sentido individual, e todos aqui entrevistados procuraram as empresas que estão contratadas, para mudar sua realidade. Referente às entidades somente o PCD A, frequentou a APACE que lhe deu suporte com ajuda de psicólogos e atividades para pessoas com problemas de visão, os demais não tiveram contato com as entidades e nem interesse. Sobre o Processo de seleção, todos participaram igualmente aos demais colegas da atividade de seleção, sem distinção por ser uma PCD.</p>
--	---	---

<p>Inclusão Social</p>	<p>Em todas as empresas as deficiências foram vistas como simples, devido as suas características serem quase que imperceptíveis ou por não terem sido necessárias grandes adaptações e adequações. Referente ao Plano de Cargos e salários foi quase unânime a informação de que as empresas que não possuem, mas que estão com o projeto não haverá distinção nem critério de avaliação especial a uma PCD, como por exemplo a empresa B, que possui o Plano e não diferencia os funcionários deficientes. Existe em todas as empresas uma reunião de integração para os novos funcionários, sem nenhuma atividade específica ao PCD, da mesma forma as Políticas de Recursos Humanos não tem nada voltado ao PCD, ele é incluído antão igualmente como os demais colegas. Na visão das gestoras foram identificadas que nas empresas A, B, E a principal dificuldade encontrada foi a de preconceito com os colegas “diferentes”, para a empresa D a dificuldade é a de acessibilidade e a empresa C menciona que não vê nenhuma dificuldade em integrar uma pessoa deficiente nas atividades da empresa.</p>	<p>Referente a Inclusão Social, todas as PCD's responderam que ocorre o momento inserção de novos funcionários, onde a pessoa é apresentada a empresa, e a empresa a pessoa, mas nenhuma apresentação diferenciada para uma PCD. Da mesma forma que não existe nenhuma política de recursos humanos especifica a PCD. Sobre a possível troca de função todos informaram que poderia sim ser realizada. Sobre as adaptações necessárias, na estrutura das empresas, não foram necessárias, somente de realocação de atividade que a PCD C pediu a troca de linha pelos buracos na rua do trajeto do ônibus (não conseguia se equilibra) e a PCD E que trocou de setor devido o barulho interferir na sua concentração. Sobre as dificuldades o PCD A informou que o problema para sua deficiência é a sinalização e a organização, mas não encontra problemas na empresa. O PCD B vê como dificuldade a aceitação do próprio PCD o preconceito da sociedade e a acessibilidade, a PCD C não encontra dificuldade devida sua deficiência ser leve, a PCD D menciona a questão de reconhecer suas limitações e o PCD E informa que o aprendizado é a sua dificuldade.</p>
------------------------	--	---

Fonte: Resultados da pesquisa.

Considerações Finais

Com o surgimento da Lei de Cotas que obriga as empresas a contratarem uma determinada quantidade de PCD's, caso não ocorra às contratações necessárias, a empresa pode ser multada pelo Ministério do Trabalho – MT. Devido a esse motivo o mercado de trabalho para essas pessoas aumentou consideravelmente, dificultando assim, as empresas contratarem e reterem as PCD's para cumprir com as cotas.

Na sociedade há vários tipos de pessoas com deficiência, e ainda as deficiências com graus de complexidade diferenciados, porem vários fatores podem influenciar negativamente na inclusão dessas pessoas. Com a pesquisa bibliográfica foi encontrado aspectos como familiares que não apóiam a inclusão da PCD, com medo do preconceito ou por medo de perderem o BPC, a PCD tem insegurança devido o preconceito da sociedade. Para facilitar a inclusão, existem as entidades que amparam as pessoas com deficiências e suas especificidades.

As entidades trabalham com a integração da PCD a sociedade, auxiliando para seu aprendizado ensinando línguas de libras, braile, fazendo com que a PCD sinta que é amparado e que ele faz parte da sociedade. Nas entidades são trabalhadas as dificuldades de cada deficiência para que a pessoa saia apta a viver, aprenda que mesmo com a deficiência é possível viver em harmonia e alegria, onde se pode trabalhar, estudar, namorar, casar, ou seja, levar uma vida normal, como qualquer outra.

Já as empresas vêm com o papel de inclusão no mercado de trabalho, focado no quesito de fazer com que a PCD seja incluído e faça com que sua permanência seja efetiva pela sua capacitação. As dificuldades encontradas para tal inclusão devem ser amenizadas pela disponibilidade de adaptações, modificações no ambiente de trabalho, aceitação das empresas em receber e reter esse profissional.

Através da pesquisa qualitativa e exploratória, com a aplicação dos roteiros de entrevista não estruturados, permitiu-se que os gestores das empresas e que as PCD's demonstrassem sua realidade sobre o mercado de trabalho. E a principal contribuição para a ciência da Administração, que estuda o fenômeno das pessoas no ambiente organizacional, a abordagem de tal tema descortinou uma realidade até então pouco explorada.

Os resultados apontados pela pesquisa empírica demonstraram que tanto para as PCD's quanto para os gestores, as dificuldades encontradas são bastante pontuais. A primeira a ser colocada pelos entrevistados foi o preconceito, mesmo que todos estejam nas empresas sendo respeitado, o preconceito de uma forma geral é o que dificulta na convivência com a sociedade. A segunda dificuldade encontrada foi a de acessibilidade, na estrutura das empresas, mas principalmente das vias públicas, pois as empresas estão se adequando e fazendo movimentos de adequação visíveis, entretanto, ainda é necessário muito a ser feito para que as PCD's levem uma vida mais digna. Outra dificuldade mencionada foi o do reconhecimento das próprias limitações, pois as PCD's precisam aceitar-se primeiro, para que não se sintam prejudicadas, humilhadas frente as demais. A última dificuldade encontrada é a de aprendizado, pois para a equipe em que a PCD for inserida, é necessário que haja uma conversa explicando quais as especificidades da deficiência do colega PCD, para que não tenha desconforto na realização das atividades gerando rótulos e preconceitos.

Conclui-se que a dificuldade de contratar as PCD's, deve-se a pouca disponibilidade da empresa em querer contratar essa pessoa com um grau mais alto de deficiência, ou seja, que necessite de maior atenção ou de adaptações específicas. Os posicionamentos dos gestores revelam que a contratação só ocorre com a certificação de que a PCD produza em sua função, não aceitando que o mesmo apresente menos resultados, por causa da deficiência, que os demais colaboradores da empresa. Por esta forma de pensar dos gestores, as cotas para as PCD's não são atendidas em sua totalidade.

Sugerem-se novos estudos para analisar a interferência do BPC (Benefício da Prestação Continuada) na disponibilidade da PCD em trabalhar. Quais os critérios de avaliação dos Peritos do INSS para o recebimento do BPC? Quais as estratégias utilizadas pelas empresas para reter as PCD's?

Recebido de maio de 2014.
Aprovado em dezembro de 2014.

Referências

AMIRALIAN, Maria *et al.* Conceituando deficiência. **Revista de Saúde Pública**, SP, n.1, p. 97-103, fev. 2000.

BRASIL. **Decretonº 914, de 6 De Setembro De 1993.** Institui a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, e dá outras providencias. Disponível em: <<https://www.planalto.gov.br>> Acesso em: 13 maio 2013.

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/18213cons.htm> Acesso em 15 maio 2013.

BRASIL. **Quais são as penalidades previstas em caso de descumprimento da Lei de Cotas?** Brasília, DF, 2008. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_13.asp> Acesso em 15 maio 2013.

BRASIL. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.** ed. 2011. Brasília, DF: Secretaria de Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <<http://portal.mj.gov.br/sedh/snpd/convencaopessoascomdeficienciapdf.pdf>>. Acesso em: 13 maio 2013.

BRASIL. **Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 13 maio 2013.

BRASIL. **Condições de vida das pessoas com deficiência no Brasil.** Brasília, DF: Senado, 2010. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/>> Acesso em: 25/04/2013.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para 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: 13 maio 2013.

BRASIL. Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social – BPC-LOAS ao idoso e à pessoa com deficiência. Brasília, DF, 1996. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate a Fome. Brasília, DF, 2008. Disponível em: <http://www.mds.gov.br/relocrys/bpc/3_inst_nac_seg_social_dirben.htm>. Acesso em: 13 maio 2013.

CAMPOS, José Guilherme Ferraz de; VASCONCELLOS, Eduardo Pinheiro Gondim de; KRUGLIANSKAS, Gil. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Revista de Administração**, n. 3, v. 48, p. 560-573, set. 2013.

DINIZ, Debora; SQUINCA, Flávia; MEDEIROS, Marcelo. Qual deficiência?: perícia médica e assistência social no Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, n. 11, v. 23, p. 2589-2596, Nov. 2007.

ETHOS, Instituto; **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.** Coordenação Marta Gil. - São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Disponível em: <<http://www.uniethos.org.br/DesktopDefault.aspx?TabID=3936&Alias=uniethos&Lang=pt-BR>>. Acesso em: 17 set. 2013.

FRANCELIN, Madalena Aparecida Silva; MOTTI, Telma Flores Genaro; MORITA, Ione. As implicações sociais da deficiência auditiva adquirida em adultos. **Saúde soc.**, São Paulo, n.1, v. 19, p. 180-192, Mar. 2010.

HANSEL, Tânia Dubou. **A empregabilidade de pessoas com deficiência: possibilidades e limitações.** 2009. 46 f. Trabalho de conclusão de curso (Graduação). Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso – Campus de Cuiabá. Cuiabá.

IBGE. **Vamos conhecer o nosso Brasil**. 2010. Disponível em: <http://7a12.ibge.gov.br/vamos-conhecer-o-brasil/nosso-povo/caracteristicas-da-populacao>. Acesso em 15 de março de 2014.

IVO, Anete Brito Leal; SILVA, Alessandra Buarque de A. O hiato do direito dentro do direito: os excluídos do BPC. **Rev. katálysis**, Florianópolis, n. 1 v. 14, p. 32-40, Jun 2011.

MACEDO, Paula Costa Mosca. Deficiência física congênita e Saúde Mental. **Rev. SBPH**, Rio de Janeiro, n. 2, v. 11, p. 127-139, dez. 2008.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 6.ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MENDES, Enicéia Gonçalves *et al.* Estado da arte das pesquisas sobre profissionalização do portador de deficiência. **Temas Psicol.**, Ribeirão Preto, n. 2, v. 12, p. 105-118, 2004.

OLIVEIRA, Anderson Batista. A determinância dos fatores sócio-históricos em suas subjetivações na gestão de profissionais com deficiência nas organizações. **Revista Economia & Gestão**, v. 12, n. 30, p. 79-96, 2012.

REBELO, Paulo. **A pessoa com deficiência e o trabalho**. 1. ed. Rio de Janeiro: Qualitys, 2008.

RIBEIRO, Marco Antonio; CARNEIRO, Ricardo. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Organizações & Sociedade**, Salvador, n. 50, v. 16, p. 545-564, jul. 2009

SANTOS, Wederson Rufino dos. Deficiência e BPC: o que muda na vida das pessoas atendidas?. **Ciênc. Saúde Coletiva**, Brasília, v. 16, supl. 1, p.787-796, 2011.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Como chamar as pessoas que têm deficiência?. **Revista da Sociedade Brasileira de Ostomizados**, ano I, n. 1, 1º sem. 2003, p.8. Disponível em: <<http://www.planetaeducacao.com.br/portal/artigo.asp?artigo=1855>> Acesso em 13/15/2013.

SERRANO, Claudia; BRUNSTEIN, Janette. O gestor e a PcD: reflexões sobre aprendizagens e competências na construção da diversidade nas organizações. **REAd. Rev. Eletrôn. Adm.** (Porto Alegre), Porto Alegre, , n. 2, v. 17, p. 360-395, ago. 2011.

SILVA, Naiane Loubackda. A judicialização do Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 111, p. 555-575, set. 2012a.

SILVA, Janaína Lima Penalva da; DINIZ, Debora. Mínimo social e igualdade: deficiência, perícia e benefício assistencial na LOAS. **Rev. Katálysis**, Florianópolis, n. 2, v. 15, p. 262-269, dez. 2012.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?. **Rev. Bras. Educ. Spec.**, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, ago. 2005.

VASCONCELOS, Fernando Donato. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, São Paulo, n. 121, v. 35, p. 41-52, jun. 2010.

VIOLANTE, Rômulo Rodrigues; LEITE, Lúcia Pereira. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. **São Paulo, Cad. Psicol. Soc. Trab.**, n. 1, v. 14, n. 1, p. 73-91, jun. 2011.