

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
COGEAE
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS
CEADE

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO**

MARINA FITTIPALDI SANO

São Paulo - SP

2015

MARINA FITTIPALDI SANO

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO**

Monografia apresentada ao curso de Especialização em Administração de Empresas, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – COGEAE, como pré-requisito para a obtenção do título de especialista em Administração, orientada pela Doutora Elisabete Adami Pereira dos Santos

São Paulo - SP

2015

AVALIAÇÃO:_____

**ASSINATURA DO
ORIENTADOR**_____

Meus agradecimentos a Prof.^a Elisabete pela disponibilidade para orientação, direcionamento das ideias, organização do material de pesquisa, pelas contribuições, críticas e sugestões enriquecedoras.

Meus agradecimentos em especial aos meus pais, irmã e ao Régis, pela torcida constante, apoio e compreensão.

SUMÁRIO

Introdução	9
1 A deficiência	12
1.1 Definições: a deficiência e seus tipos	12
1.2 Dados	14
1.3 Histórico sobre a deficiência.....	18
2 A lei de cotas	22
2.1 Funcionamento.....	22
2.2 Análise crítica	25
3 A deficiência e o mercado de trabalho	28
4 Procedimentos metodológicos.....	35
4.1 Tipo de pesquisa	35
4.2 Universo e amostra	35
4.3 Coleta de dados	35
4.4 Tratamento de dados e limitações do método.....	36
5 Análise de dados.....	37
5.1 O universo da pesquisa	37
5.2 Apresentação de resultados.....	37
Análise dos resultados	47
Conclusão	49
Referências bibliográficas	52
Apêndice A – questionário da pesquisa.....	55

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Os tipos de Deficiência e suas limitações	13
Figura 2 - A deficiência e a população brasileira	14
Figura 3 - Mapa da deficiência no Brasil	15
Figura 4 - Lei de Cotas	23
Figura 5 - Rampas garantem a acessibilidade	31
Figura 6 - Banheiro adaptado para pessoas com deficiência.....	31

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Tipos de deficiência e seus índices	15
Gráfico 2 - Ocupação do trabalho de pessoas sem deficiência X Pessoas com deficiência	16
Gráfico 3 - Taxas de Alfabetização de pessoas com pelo menos uma das deficiências, por região	17
Gráfico 4 - Escolaridade Pessoas sem deficiência X Pessoas com deficiência.....	18
Gráfico 5 - Número de funcionários da empresa em que o respondente atua	38
Gráfico 6 - Vagas específicas para pessoas com deficiência.....	38
Gráfico 7 - Área específica de diversidade e inclusão.....	39
Gráfico 8 - Integração de profissionais com deficiência	39
Gráfico 9 - Capacitação de Equipe	40
Gráfico 10 - Ações de Capacitação	40
Gráfico 11 - Plano de carreira PCD'S	41
Gráfico 12 - Estrutura Física da empresa	41
Gráfico 13 - Conhecimento sobre a lei de cotas.....	42
Gráfico 14 - Importância da lei de cotas para a inclusão de pessoas com deficiência	42
Gráfico 15 - A lei de cotas e a inclusão no mercado de trabalho	43
Gráfico 16 - Preocupação Empresas: Lei de Cotas X Incluir Verdadeiramente	44
Gráfico 17 - Complexidade da Lei de Cotas	45
Gráfico 18 - Fiscalizações	45
Gráfico 19 - Enquadramento na lei de cotas.....	46

RESUMO

Para existir uma sociedade inclusiva é preciso primeiro entender o conceito de inclusão social. Segundo consta no dicionário Aurélio (2004, p.289), incluir quer dizer fazer parte, ou seja, inclusão é a prática de inserir uma pessoa ou um grupo na sociedade. O presente trabalho se propõe a apresentar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Serão abordados quais os pontos fortes e fracos da inclusão desses profissionais, além das facilidades e dificuldades encontradas pelas organizações. Outro assunto de destaque desse trabalho é a Lei de Cotas, que obriga a contratação de pessoas com deficiência em empresas de médio e grande porte. Na pesquisa de campo foram utilizados procedimentos de natureza exploratória quantitativa, por meio de questionário composto por perguntas fechadas.

Palavra Chave: Pessoa com deficiência, mercado de trabalho, lei de cotas

INTRODUÇÃO

A influência de um mercado de trabalho global vem ampliando, ao longo dos anos, a necessidade de direção estratégica nas organizações. Dessa forma, cada vez mais, as empresas precisam de pessoas com habilidades e conhecimentos capazes de enriquecer e transformar efetivamente o seu processo produtivo. Nesse cenário, conforme afirma Hanashiro (2008, p.188) “Tornou-se comum encontrar, nas empresas, profissionais cada vez mais heterogêneos, o que proporciona, ao ambiente corporativo, a convivência com a diversidade nos seus mais variados contextos.

A partir da relação entre pessoas diferentes, constatou-se a necessidade de entender quais os efeitos da diversidade no ambiente corporativo. Segundo Fleury (2.000, p. 211), “Apesar da realidade de diversidade em que atuam as organizações, o interesse pelo tema é recente no Brasil, surgiu em meados dos anos 90”. Foi nessa época que grandes empresas nacionais e multinacionais desenvolveram uma equipe ou departamento responsável por cuidar dos programas de diversidade e inclusão, voltados para grupos como: Pessoas com Deficiências, Mulheres, LGBT, Adaptabilidade Cultural, entre outros. Dentre todos esses grupos que englobam a área de diversidade, o presente trabalho focou em desenvolver o tema de inclusão de pessoas com deficiência, no mercado de trabalho. O tema escolhido é relativamente novo, um assunto que vem sido abordado e discutido há pouco tempo, porém não de menor relevância. Para as empresas, implementar eficazmente estratégias de inclusão de pessoas com deficiência e, valorização da diversidade da mão de obra pode ser um fator crítico para o sucesso dos negócios. As políticas de diversidade incrementam a competitividade, ao possibilitar às organizações usufruírem de todo o potencial resultante das diferenças entre seus empregados. Também é extremamente valorizado pela sociedade marcas e bens produzidos por organizações que veiculam sua imagem a projetos de sustentabilidade e responsabilidade social.

A pesquisa “Responsabilidade Social nas Empresas – Percepção do consumidor brasileiro”, do Instituto Ethos, divulgada em 2007, mostrou como a questão tem relevância. (ETHOS 2007). Para 85% dos entrevistados, em onze capitais brasileiras, as empresas têm total responsabilidade na definição de uma postura que vise tratar todos os

seus funcionários e candidatos de forma justa, independente de deficiência, sexo, raça, religião ou preferência sexual. Além disso, conforme constatou pesquisa realizada no ano de 2010, também pelo Instituto Ethos, podemos afirmar que um ambiente de trabalho inclusivo traz benefícios organizacionais que impactam diretamente na cultura e clima das empresas, além de aumentar o engajamento e satisfação dos funcionários, o que impacta diretamente na produtividade. Os programas de diversidade também têm sido um fator diferencial para muitas empresas na atração de novos investidores.

Essa pesquisa foi elaborada com o objetivo de traçar um raio x e, entender o cenário atual da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Além disso, também será possível avaliar as consequências positivas e negativas da lei de cotas, lei que obriga a contratação de pessoas com deficiência. Essa é uma pequena contribuição para os profissionais que atuam com inclusão de pessoas com deficiência e, na área de Recursos Humanos.

Algumas hipóteses foram levantadas para subsidiar o estudo em questão, são elas:

- A lei de cotas contribui para uma maior inclusão de profissionais com deficiência no mercado de trabalho, mas isso não quer dizer que inclui **verdadeiramente**;
- A maior parte das empresas contratam funcionários PCDs para cargos operacionais e de pouca relevância;
- Grande parte das organizações não investem em treinamentos e plano de carreira para profissionais com deficiência;
- Poucas são as empresas de grande porte que cumprem o número de contratações propostas pela lei de cotas;

O estudo abordou a realidade da inclusão de pessoas com deficiência em organizações de grande porte, localizadas na cidade de São Paulo. Não se pretendeu abordar o impacto de outras minorias que se encaixam no tema de diversidade e inclusão e, organizações que não estejam localizadas na cidade de São Paulo. A maior dificuldade encontrada na realização desse trabalho foi em questão de bibliografia, como o tema é relativamente novo, existem poucos livros sobre o assunto. Os profissionais que responderam a pesquisa ajudaram bastante indicando livros e revistas especializados na área. Além disso, outra dificuldade foi fazer com que esses profissionais entregassem os questionários preenchidos na data limite, o que deu certo com bastante esforço e cobrança.

Este trabalho é composto por cinco capítulos. No capítulo número um são apresentados os diversos conceitos de deficiência e, as definições de cada tipo: Física, auditiva, visual, intelectual e múltipla. Além disso, no mesmo capítulo são apresentados diversos dados que ajudam a traçar um raio x das pessoas com deficiência no Brasil, quando tratamos de assuntos como escolaridade, ocupação e distribuição por regiões. Também no mesmo capítulo é apresentado um histórico da deficiência ao longo dos anos, tanto no mundo quanto no Brasil.

No capítulo dois são apresentados detalhes a respeito do funcionamento da Lei de Cotas, além disso, é realizada uma análise crítica, apresentando os pontos positivos e negativos da lei.

No capítulo três analisa-se a situação atual do profissional com deficiência no mercado de trabalho, em que são apresentados os maiores obstáculos e desafios a serem vencidos por parte dos profissionais e, quais as barreiras que devem ser removidas pelas organizações, além de quais processos e atitudes devem ser revistos, para garantir a inclusão verdadeira do profissional com deficiência. Além disso, nesse capítulo são elencados quais os benefícios de se contratar um funcionário com deficiência.

No Capítulo quatro apresenta-se, de forma detalhada, os dados da pesquisa realizada para esse trabalho, que foi do tipo exploratória. Por último, no Capítulo cinco, encontram-se a apresentação e análise dos resultados da pesquisa, que foi respondida por dez profissionais que atuam diretamente com a inclusão de pessoas com deficiência em empresas de grande porte.

1 A DEFICIÊNCIA

1.1 DEFINIÇÕES: A DEFICIÊNCIA E SEUS TIPOS

Por muitos anos, diversos foram os nomes utilizados para se referir à pessoa com deficiência. Conforme explica Sassaki:

“Até 1960, eram chamados de “indivíduos incapazes”. Entre 1960 e 1980, começava-se a usar expressões “os deficientes” e “os excepcionais” que focavam as deficiências e reforçavam o que as pessoas não conseguiam fazer como a maioria.” (2010, p.2)

De 1980 até os dias atuais, muitos nomes também foram utilizados, como “pessoas portadoras de deficiência”, “pessoas com necessidades especiais”, “pessoas especiais” ou “portadores de direitos especiais”.

Em 2006, por pressão da sociedade civil e organização mundial da saúde, a assembleia geral da ONU aprovou e divulgou o termo correto: **Pessoa com deficiência**. Segundo Sassaki (2010, p.3): Usar a Terminologia correta é especialmente importante quando abordamos assuntos tradicionalmente eivados de preconceitos, estigmas e estereótipos, como é o caso das deficiências.

Segundo Convenção da ONU, pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

Segundo regulamenta a lei 7853/59, deficiência é toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Existem cinco tipos de deficiência, são elas:

	Deficiência física:	Locomoção
	Deficiência visual:	Orientação
	Deficiência auditiva:	Comunicação
	Deficiência Intelectual :	Raciocínio
	Deficiência Múltipla:	Associação de duas ou mais deficiências

Figura 1 - Os tipos de Deficiência e suas limitações

Fonte: Site IBGE – Censo 2010

Deficiência Física: É a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando em um comprometimento da função física, apresentado em diversas formas como a paraplegia, amputação de membros, paralisia cerebral, nanismo.

Deficiência Visual: Está classificada em três níveis: Cegueira, na qual há acuidade visual igual ou menor do que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção; Baixa visão, quando o melhor olho possui acuidade entre 0,3 e 0,05, com a melhor correção; Acuidade do campo visual menor ou igual a 60° ou a ocorrência simultânea de qualquer dessas condições.

Deficiência Auditiva: Constitui na perda parcial ou total de 41dB ou mais, medidas por meio de audiogramas nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.

Deficiência Intelectual: É o funcionamento e desenvolvimento intelectual abaixo da média antes dos 18 anos, gerando limitações associadas a pelo menos duas das seguintes habilidades adaptativas: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização de recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; trabalho.

Deficiências Múltiplas: Caracterizam-se por duas ou mais deficiências em um indivíduo. Cada caso de deficiência múltipla é único e deve ser tratado de acordo com a necessidade do indivíduo.

1.2 DADOS

Segundo dados divulgados pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 2011, cerca de 10% dos habitantes de todo o mundo apresentam algum tipo de deficiência, adquirida ou não. 80% dessas pessoas vivem em países subdesenvolvidos. (OMS, 2011)

Segundo dados divulgados pelo IBGE, através do último censo demográfico, o de 2010, $\frac{1}{4}$ da população brasileira possui algum tipo de deficiência. Segundo os dados, 23,9% da população residente no país autodeclararam ter pelo menos uma das seguintes deficiências: Visual, auditiva, motora e mental ou intelectual. (IBGE, 2010)

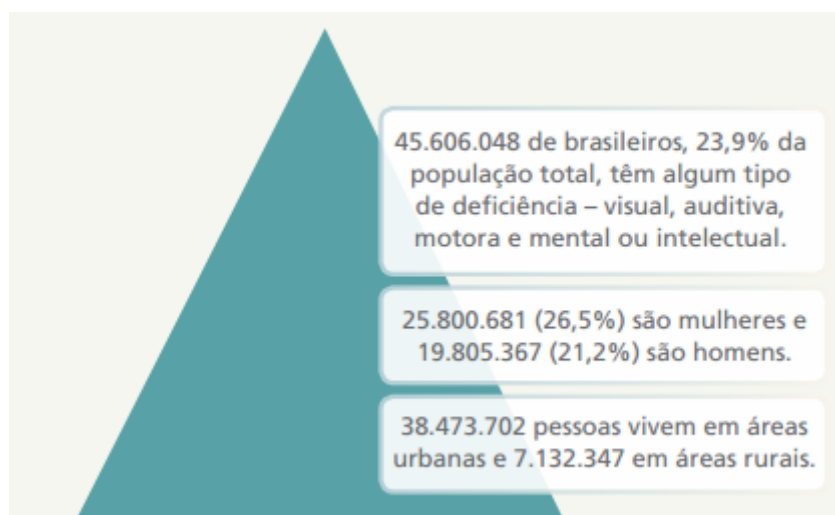


Figura 2 - A deficiência e a população brasileira

Fonte: Site IBGE – Censo 2010

A deficiência visual apresentou a maior ocorrência (18,6%), seguida da deficiência motora (7%), da deficiência auditiva (5,10%) e da deficiência mental ou intelectual (1,40%).

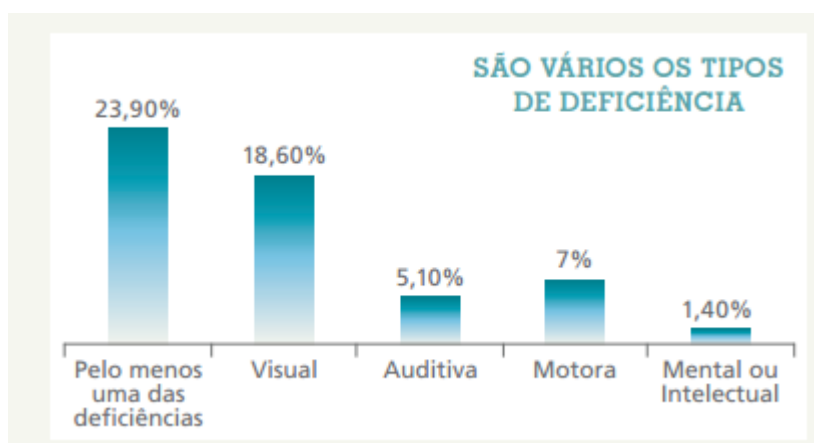


Gráfico 1 - Tipos de deficiência e seus índices

Fonte: Site IBGE – Censo 2010

O quadro abaixo mostra a proporção da população com pelo menos uma deficiência, por grandes regiões do país.

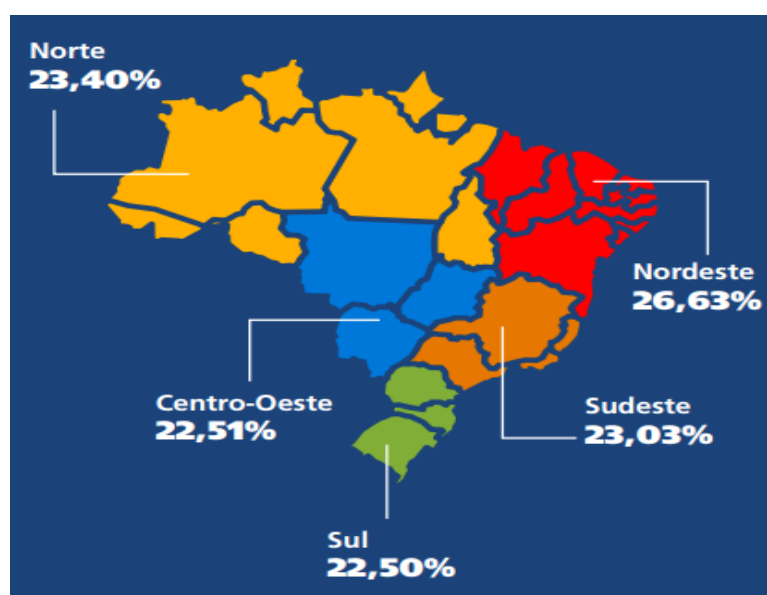


Figura 3 - Mapa da deficiência no Brasil

Fonte: Site IBGE – Censo 2010

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) declara, em seu Artigo 23, que: “Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do seu trabalho e a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

A Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (2009) também trata do trabalho e emprego em um artigo específico para esse tema. Nesse artigo, a Convenção assegura condições de acessibilidade que garantam às pessoas com deficiência as mesmas condições de que goza a população sem deficiência. Outra iniciativa que dá garantias ao trabalhador com deficiência é a Lei de Cotas, questão que abordaremos no capítulo seguinte. Apesar da exigência legal de cotas para trabalhadores com deficiência, a participação deles no mercado de trabalho, em 2010, ainda era baixa quando comparada à das pessoas sem deficiência. Do total de 86,4 milhões de pessoas, de 10 anos ou mais, ocupadas, 20,4 milhões eram pessoas com deficiência.

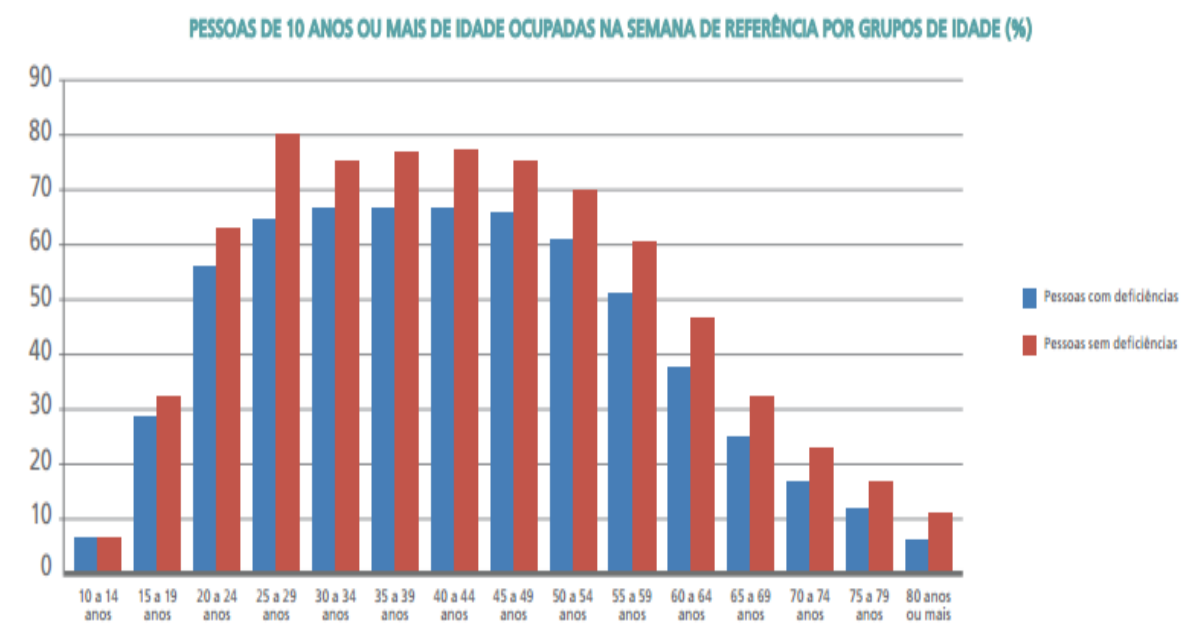


Gráfico 2 - Ocupação do trabalho de pessoas sem deficiência X Pessoas com deficiência

Fonte: Site IBGE, Censo 2010

A educação tem sido considerada, em todas as nações do mundo e durante toda a história da humanidade, como um fim e um meio para o desenvolvimento do indivíduo e da própria humanidade. O direito à educação é universal, sendo também considerado um

direito que viabiliza a realização de outros direitos, pois ele prepara as pessoas com deficiência para o trabalho e para a obtenção de renda que lhes garantam viver com independência e dignidade.

Fruto de situações que vão desde a ausência de transporte adequado às escolas até a completa falta de acessibilidade nos estabelecimentos de ensino, a posição das pessoas com deficiência no quesito educação é sempre inferior à das pessoas sem deficiência.

Na tabela abaixo podemos observar que, em todos os estados, a taxa de alfabetização de pessoas com deficiência, é consideravelmente menor do que de pessoas sem deficiência.

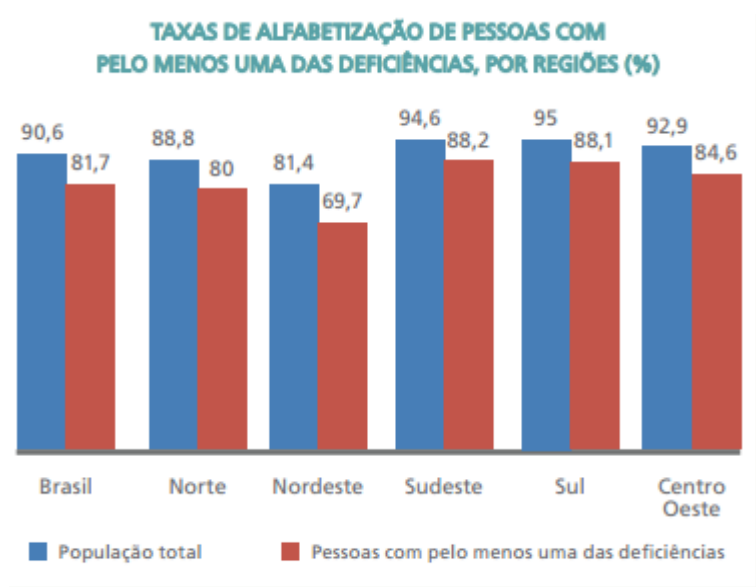


Gráfico 3 - Taxas de Alfabetização de pessoas com pelo menos uma das deficiências, por região

Fonte: Site IBGE, Censo 2010

Outra comparação interessante é com relação ao nível de instrução das pessoas com pelo menos uma deficiência, comparada com pessoas sem nenhuma deficiência. O nível de instrução mede a proporção de pessoas de 15 anos ou mais de idade que atingiram determinados anos de estudo. Podemos observar que mais da metade das pessoas com deficiência não possuem instrução alguma ou possuem o fundamental incompleto. Esse é um número de extrema relevância e, muito preocupante.

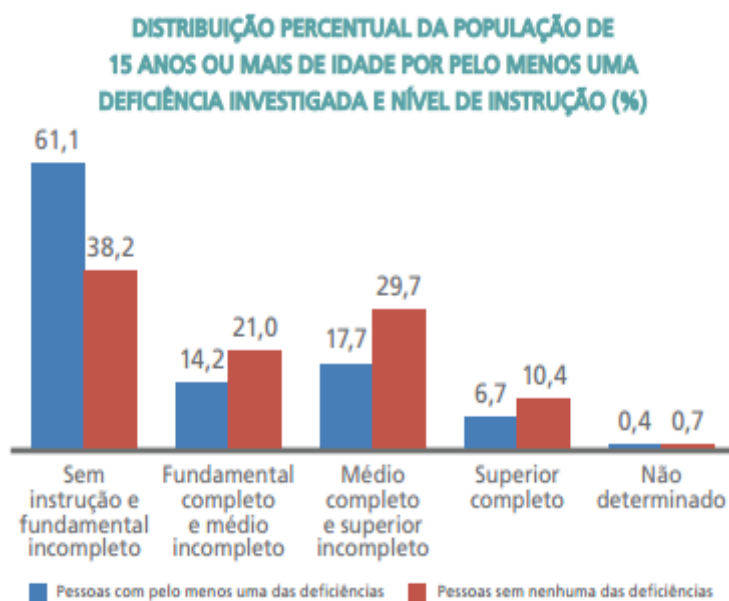


Gráfico 4 - Escolaridade Pessoas sem deficiência X Pessoas com deficiência

Fonte: Site IBGE – Censo 2010

Os dados do IBGE mostram discrepâncias evidentes entre os grupos e nos permitem refletir que ainda existem muitas oportunidades no Brasil, seja na busca de maior escolaridade para as pessoas com deficiência, o que favorece o acesso aos estudos, seja para melhor remuneração e oportunidades de trabalho.

1.3 HISTÓRICO SOBRE A DEFICIÊNCIA

A trajetória da pessoa com deficiência é marcada por lutas e preconceitos em favor do direito à cidadania, de acordo com cada cultura dentro das sociedades.

Em diversas culturas, a deficiência nunca foi vista com bons olhos. Segundo Gugel:

“Durante a idade média, há relatos de pais que abandonavam as crianças dentro de cestos ou outros lugares considerados sagrados. Os que sobreviviam eram explorados nas cidades ou tornavam-se atrações de circos. O nascimento de indivíduos com deficiência era encarado como castigo de Deus; eles eram vistos como feiticeiros ou bruxos. Eram serem diabólicos que deveriam ser castigados para poderem se purificar. Nesse período, a igreja se constitui como um grande aliado dos deficientes, pois os acolhiam.” (2007, p. 222)

Ainda segundo Gugel:

“Dessa maneira, a igreja combateu, dentre outras práticas, a eliminação dos filhos nascidos com deficiência. E, foi a partir do século IV que surgiram os primeiros hospitais de caridade que abrigavam indigentes e indivíduos com deficiência.”(2007, p. 223)

Para Mazzotta:

“A própria religião, ao colocar o homem como “imagem e semelhança de Deus”, portanto, ser perfeito, acrescia a ideia da condição humana, incluindo-se aí a perfeição física e mental. E, não sendo “parecidos com Deus”, os portadores de deficiências (ou imperfeições) eram postos à margem da condição humana, e tidas como culpadas de sua própria deficiência.” (2005, p. 16)

Apesar de abrigadas e assistidas em asilos de caridade e hospitais, as pessoas com deficiência se viam cada vez mais excluídas e distantes da sociedade.

Segundo Aranha (2011, p. 97): “ Os asilos e hospitais eram vistos como ambientes segregados, denominados Instituições Totais. ” Essas instituições constituíram o primeiro paradigma formal adotado na caracterização da relação sociedade e deficiência: o Paradigma da Institucionalização. Esse paradigma foi caracterizado, portanto, pela criação de instituições para abrigar os deficientes.

Foi a partir da revolução industrial que a questão da pessoa com deficiência tomou força, devido aos avanços tanto da sociedade quanto da economia, porém foi uma época de muitos acidentes de trabalho, devido às máquinas a vapor e às precárias condições sanitárias e de trabalho. Assim, surgiu a necessidade da criação do Direito de Trabalho e de um sistema que apoiasse de forma mais eficiente essas pessoas com deficiência.

Silva (1986, p.35) afirma que foi a partir da Segunda Guerra Mundial, que tanto as mulheres como pessoas com deficiência física foram trabalhar nas indústrias para suprir a falta de funcionários que estavam nas forças armadas. Após a guerra, as cidades estavam destruídas e era grande o número de pessoas com mutilações oriundas dos campos de batalha ou vítimas civis dos bombardeios. Esse fator, assim como a maior disponibilidade de emprego aos deficientes nos períodos de guerra, contribuíram para o implemento da reabilitação dos ferimentos que a população apresentava.

Tais sequelas os deixavam em situação de desvantagem para que se reintegrassem plenamente na sociedade. Tendo em vista essa situação, em 1946, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tornou-se a primeira agência especializada da ONU a defender o trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, igualdade, segurança e respeito humano. Em 1948, foi publicada a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948).

A década de 1970 trouxe mudanças significativas para os direitos da pessoa com deficiência, impulsionada por movimentos em defesa dos direitos das minorias, a ONU elaborou dois documentos internacionais de grande relevância, a Declaração dos Direitos do Deficiente Mental (ONU, 1971) e a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência (ONU, 1975). As atuações da ONU, da OMS e da OIT foram importantes para derrubar barreiras e estimular a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade e no trabalho.

Em 1981, a Organização das Nações Unidas declara o Ano Internacional das Pessoas Deficientes. A partir de então, o tema ganhou força e, em 1992, a Assembleia Geral da ONU proclamou 3 de dezembro o Dia Internacional das Pessoas com Deficiência. Foi recomendado que a data fosse usada para ajudar na promoção do entendimento das questões relacionadas à deficiência e aos direitos das pessoas com deficiência nos aspectos políticos, sociais, econômicos e culturais da vida, o que inclui o trabalho.

No Brasil, grande parte das transformações começaram na década de 1970. Anteriormente, as ações voltadas para as pessoas com deficiência concentraram-se na educação e em obras assistencialistas. Foi nesse período que o estado e a sociedade organizaram iniciativas até hoje conhecidas como a Associação de Pais e Amigos dos 10 Excepcionais (APAE), a Associação Brasileira Beneficente de Reabilitação (ABBR) e a Associação de Assistência à Criança Defeituosa – (AACD).

Em 1988, a promulgação da Constituição Federal, denominada Constituição Cidadã, trouxe o assunto em seu Capítulo II – Dos Direitos Sociais, que estabeleceu a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (Art.7º Item XXXI), além das competências de União, Estado, Distrito Federal e Município em relação ao cuidado das pessoas com deficiência. Nessa época, intensas mudanças no mundo do trabalho, vinculadas à globalização da

economia, levaram as organizações a dar relevância aos aspectos referentes à sustentabilidade e às ações de responsabilidade social, associadas a princípios éticos e ao respeito à dignidade do ser humano. Discriminação e prática de assédio moral passaram a ser combatidas.

O século XX trouxe consigo avanços de extrema importância para os indivíduos com deficiência, sobretudo em relação às ajudas técnicas: Bengalas, sistemas para surdos e cegos, cadeiras de rodas, entre outras ferramentas que foram se aperfeiçoando. Além disso, vários instrumentos legais foram promulgados, tanto em nível federal quanto estadual e municipal, com o objetivo específico de proteção da pessoa com deficiência. Portanto, verifica-se que a legislação brasileira acompanhou movimentos sociais e políticos internacionais com o objetivo de disseminar a igualdade e inclusão de profissionais com deficiência.

2 A LEI DE COTAS

2.1 FUNCIONAMENTO

As práticas discriminatórias contra pessoas com deficiência sempre fizeram parte da história de todos os povos. Conforme afirma Sassaki (2010, p. 84):

“Para combater a discriminação no contexto específico do mundo do trabalho, pessoas com deficiência e seus aliados, desde 1960, deram início a diversos recursos ou medidas a que damos o nome de políticas de ação afirmativa.” (2010, p. 84)

As políticas de ação afirmativa na qual Sassaki se refere são conhecidas mundialmente, são medidas de diversos tipos, como o sistema de cotas, apoios especiais, incentivos fiscais, adaptação de máquinas e equipamento, flexibilização de horários, entre outras ações. Todas essas medidas tinham como objetivo aumentar a contratação de pessoas com deficiência, corrigir desvantagens e desigualdades e eliminar a discriminação.

O sistema de cotas é uma das medidas mais antigas. Conforme explica Sassaki:

“No Brasil, a reserva de postos de trabalho nos setores público e privado para pessoas com deficiência e a respectiva porcentagem estão previstas em uma série de dispositivos legais. O mais antigo deles foi publicado em 1967, em um decreto que estabelecia que as empresas com mais de vinte empregados são obrigadas a reservar de 2% a 5 % dos cargos para pessoas com deficiência reabilitadas.” (2010, p. 85)

O que hoje conhecemos como Lei de Cotas é a lei nº 8.213, estabelecida em 1991, que determina que as empresas que possuem a partir de cem empregados cumpram uma cota, proporcional ao seu tamanho, disponibilizando cargos para pessoas com deficiência. Assim, empresas com até 200 empregados deverão reservar 2% de seu quadro para 11 atender à lei. De 201 a 500 trabalhadores, 3%. De 501 a mil funcionários, 4%. De 1.001 em diante, 5%.



Figura 4 - Lei de Cotas

Fonte: Agência CNT de Notícias (2014)

A cota é calculada sobre o número total de empregados da organização. Neste ponto, a lei não faz diferença se a empresa tenha estabelecimentos em todo o território nacional ou se as pessoas com deficiência estejam admitidas em um único lugar destes estabelecimentos, desde que em número suficiente para dar cumprimento à cota-legal.

Como existem diversos tipos de deficiência e, diferentes graus de comprometimento, para o efetivo cumprimento da legislação, fez-se necessário delimitar concretamente as restrições físicas, mentais ou sensoriais.

Portanto, **não são todos os casos de deficiência que se enquadram na lei de cotas.** Por exemplo, no caso da deficiência auditiva é necessário haver diminuição significativa de possibilidade auditiva em ambos os ouvidos. Desta forma, pessoas com surdez em um ouvido não se enquadram na legislação.

Para fins da Lei de Cota, as deficiências, por sua vez, dividem-se em: física, auditiva, visual, intelectual e múltipla. **Abaixo seguem as especificidades de cada uma para enquadramento na cota:**

Deficiência Física: Entram na cota: paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, tri paresia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida.

Deficiência Auditiva: Somente entra na cota a perda bilateral, parcial ou total de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.

Deficiência Visual: Se enquadram na cota: Cegueira (A acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica) e Baixa Visão (Acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica).

Deficiência Intelectual: Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestações antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas. Todos os tipos de deficiência intelectual se enquadram na cota.

A restrição de enquadramento na lei de cotas é um assunto que vem sido exaustivamente discutido, já que deixa muitos profissionais desamparados, em virtude de não serem claramente identificados como elegíveis a cota, porém apresentam evidente comprometimento social e de função. Um dos exemplos mais comuns é o caso da visão monocular, que é reconhecida como limitante para o exercício profissional da atividade de motorista, segundo o Código Nacional de Trânsito, mas que, em geral, não atende à especificação para inclusão na contratação pela cota de pessoas com deficiências.

O cumprimento da lei de cotas é fiscalizado em duas esferas. De um lado atua o ministério público do trabalho, que firma termos de compromisso com as empresas e, caso não haja acordo, inicia processos judiciais. De outro lado o ministério do trabalho e emprego, por meio das delegacias do trabalho. Nesse caso, o descumprimento da legislação resulta em multas. O valor dessas multas é calculado pela multiplicação do número de trabalhadores com deficiência que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de percentual variável, conforme se vê abaixo:

I. Para empresas com cem a 200 empregados, acréscimo de zero a 20%;

II. Para empresas com 201 a 500 empregados, acréscimo de 20 a 30%;

III. Para empresas com 501 a 1.000 empregados, acréscimo de 30 a 40%;

IV. Para empresas com mais de 1.000 empregados, acréscimo de 40 a 50%

2.2 ANÁLISE CRÍTICA

Conforme afirma Sassaki (2010, p. 87): atualmente, o Brasil, a exemplo de outros países, está dividido entre aqueles que defendem o sistema de cota e aqueles que o rejeitam. Em meio a toda polêmica, a lei de cotas completou 24 anos de existência em julho desse ano (2015).

Segundo dados obtidos no Portal Brasil (2015), nos últimos cinco anos houve um aumento de 20% na participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. De acordo com os números do último Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS), em 2011 foram criados 27,5 mil empregos para pessoas com deficiência. Sendo assim, chegou a 357,8 mil o número de vagas ocupadas, os homens representam 64,84% dos empregados e as mulheres ocupam 35,16% das vagas.

A lei de cotas, sem dúvidas, é um enorme avanço, um grande passo dado em direção à uma sociedade mais inclusiva, que valoriza a diversidade e aceita as diferenças. Além disso, traz um ganho enorme às pessoas com deficiência, que, ao longo de tantos anos foram excluídas do mercado de trabalho. A lei dá a essas pessoas uma nova perspectiva de vida, com possibilidade de tecer uma trajetória profissional e, de ser mais independente, tanto do ponto de vista pessoal quanto financeiro. Esse contingente de pessoas tem encontrado via Lei de Cotas uma possibilidade concreta de usufruir dos bens culturais, materiais, de saúde, enfim, de tudo aquilo que todo cidadão tem direito. Pela primeira vez, muitos profissionais com deficiência estão tendo a oportunidade de exercer sua cidadania e contribuir ativamente para a sociedade.

Em contrapartida, segundo Clemente e Celestini (2014, p. 51), do total de 15,22 milhões de pessoas com deficiência em idade para trabalhar, apenas 3,9% teriam emprego garantido se a lei de cotas fosse plenamente cumprida no Brasil., ou seja, só a lei de cotas não é o bastante para uma inclusão total.

Além disso, segundo dados divulgados pelo ministério do trabalho, em Setembro de 2015, apenas 40% das empresas no Brasil cumprem a lei de cotas. Uma questão que tem sido bastante criticada é a maneira que as organizações estão lidando com a obrigatoriedade de contratação das pessoas com deficiência. Uma pesquisa da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), Isocial e Catho (2015), realizada com 2.949 profissionais do setor, apontou que 81% dos recrutadores contratam pessoas com deficiência

“para cumprir a lei”. (ABRH, ISOCIAL, CATHO, 2015). Apenas 4% declararam fazê-lo por "acreditar no potencial" e 12% o fazem "independente de cota". O resultado obtido na pesquisa realizada para esse trabalho também vai de encontro com os da pesquisa da ABRH. Dos dez profissionais que responderam o questionário, oito concordam totalmente ou concordam quando afirmado que a maior parte das organizações estão mais preocupadas em cumprir a cota à incluir de forma verdadeira o profissional com deficiência. Esse é um dado extremamente alarmante já que contratar somente para cumprir a lei não é inclusão. Se as contratações aumentaram nos últimos anos somente porque as empresas se viram obrigadas a cumprir uma lei, então talvez tenhamos de reconhecer que a competência profissional não foi o principal critério das contratações. E, se isso for verdade, possivelmente descobriremos que a grande maioria das pessoas com deficiência que nos últimos anos foram empregadas não se desenvolveu profissionalmente a ponto de se tornar competitiva no mercado de trabalho, ou seja, não adquiriu maior grau de empregabilidade.

Podemos perceber através dos dados apresentados que muitas organizações enxergam a pessoa com deficiência como uma obrigação e não com satisfação por estar contratando um profissional competente. Organizações que possuem esse olhar de obrigação contratam sem garantir apoio e condições mínimas ao novo funcionário, já que o que interessa é apenas o preenchimento da cota. Além disso, muitas delas encontram maneiras de burlar a lei. Conforme explica Sasaki:

“Existem várias formas de fraude, sendo a mais recorrente delas a de empregar pessoas com deficiência através da terceirização de mão de obra. Um exemplo consta no inquérito conduzido pela Procuradoria Regional do Trabalho da 22ª região, que constatou que trabalhadores com deficiência prestavam serviço nos Correios sem concurso público e recebiam salário mínimo, vencimento abaixo do recebido pelos servidores da instituição, eles ganhavam três vezes menos que os concursados e eram contratados por meio de um convênio com a Associação dos Portadores de Deficiência, o que caracteriza a terceirização ilegal do trabalho.” (2010, p. 88)

Pastore (2.000, p. 183) pondera que a controvérsia em torno de cotas tende a prosseguir. Os empregadores, em geral, se opõem ao sistema. E, observa que as pesquisas mostram que, em todos os países onde há cotas, o sistema vem perdendo a centralidade dentro das redes de apoio às pessoas com deficiência.

Na pesquisa realizada para esse trabalho, quando afirmado que a lei de cotas é a única maneira que temos para garantir a inclusão de pessoas com deficiência, 75% dos respondentes discordaram totalmente ou discordaram. É um número expressivo e que representa a opinião de mais profissionais da área.

3 A DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO

A baixa integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um dos maiores obstáculos para a sua plena inclusão social. Segundo dados da RAIS, divulgados em 2011 pelo Portal da pessoa com deficiência (RAIS, 2011), a população ativa de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de 358.738. Esse número é ainda muito baixo, considerando o número de brasileiros com deficiência com idade apta para trabalhar. Ainda hoje, devido à persistência de desinformação e inadequação das condições de arquitetura e transporte, muitas pessoas são afastadas do mercado de trabalho.

Quais seriam as principais resistências à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de Trabalho? Segundo Gonçalves (2011, p. 20), O discurso da maioria das empresas baseia-se na falta de capacitação das pessoas com deficiência, a maior parte das organizações alegam não conseguir profissionais capacitados. Esse é um problema que muitas vezes é consequência de outro ainda maior, a falta de acessibilidade das nossas cidades. Conforme também explica Gonçalves (2011, p. 20), “As barreiras arquitetônicas constituem em um dos maiores desafios para levar pessoas com deficiência aos bancos escolares. ” Nossas vias públicas e o próprio sistema de trânsito são naturalmente inadequados para idosos e carrinhos de bebês, e esse cenário fica ainda pior quando o assunto é deficiência. Faltam ônibus adaptados e ruas com rampas e semáforos especiais, além de demarcações mínimas para a locomoção do deficiente visual.

A maioria das empresas exige formação mínima de ensino médio completo para oferecer uma oportunidade de trabalho a qualquer pessoa, independente da função. Essa condição, que equivale a mais de dez anos de estudo foi alcançada até agora por apenas 18% das pessoas com deficiência, segundo dados divulgados pelo Censo 2010. Embora os números do IBGE confirmem o déficit educacional entre essa parcela da população, seu uso como barreira para conseguir uma vaga de emprego se mostra questionável, por uma questão quantitativa. Os quase 18% de pessoas com deficiência que terminaram o ensino médio equivalem a mais de três milhões de pessoas. Se somadas às que têm ensino superior e pós-graduação o número sobe para quase cinco milhões de pessoas. Esse contingente de pessoas, que são minoria entre as pessoas com deficiência é muito maior do que as quase 500 mil vagas de emprego que deveriam ser criadas para pessoas com deficiência, caso todas as empresas com 100 ou mais funcionários do país cumprissem a

Lei de Cotas. No entanto, o mercado aquecido tem estimulado as pessoas com deficiência a se aperfeiçoar e melhorar seu nível de estudo e competências. Aquelas que estão desempregadas buscam retomar ou aprimorar seus estudos, vislumbrando oportunidades de se candidatar às vagas oferecidas. Já aquelas que estão incluídas no mercado procuram se qualificar para almejar postos melhores. As empresas podem contribuir nesse sentido, facilitando não apenas a contratação, como também a capacitação e a continuidade dos estudos. É o que muitas organizações estão fazendo, ao perceberem os benefícios deste processo, como o aumento da atratividade, a diminuição da rotatividade e um melhor aproveitamento dos potenciais desses colaboradores.

Outra questão que impacta na contratação de pessoas com deficiência é a resistência dos gestores em receber um profissional em sua equipe. Segundo pesquisa realizada pela ABRH, Isocial e Catho em 2015, 67% de um total de 1.519 profissionais de RH afirmaram que os gestores possuem resistência em entrevistar e contratar um profissional com deficiência. (ABRH, ISOCIAL, CATHO, 2015). Essa questão está bastante ligada ao pré-conceito de achar que uma pessoa com deficiência trará menos resultado para a equipe do que uma pessoa sem deficiência. Essa é a primeira barreira a ser vencida, a fim de facilitar o ingresso de pessoas com deficiência em toda a empresa.

Uma das ferramentas mais utilizadas para apresentar/ aproximar funcionários ao tema da deficiência é a sensibilização, que pode ser através de treinamentos, palestras e workshops. O conceito de deficiência deve ser abordado, os tipos e causas mais frequentes, e também a importância do uso de terminologia correta, que evitem preconceito. O conteúdo deve ser contextualizado com exemplos práticos e situações cotidianas do ambiente de trabalho. Como em todo processo de aprendizagem, criatividade é fundamental. Para isso vale utilizar de recursos como atividades culturais como cinema, teatro, cursos, vivências e dinâmicas de grupo.

Seja qual for o tipo de preparação escolhido, é preciso abordar questões fundamentais sobre o comportamento, limitações e potencialidades da pessoa com deficiência, além de orientações sobre como atuar em quadros específicos, o que se pode exigir desse profissional e como inseri-lo no ambiente empresarial da maneira mais natural possível. O objetivo da preparação é favorecer um novo olhar sobre a questão da diversidade e sensibilizar os colegas de equipe, apresentando a pessoa com deficiência como alguém que não é nem mais e nem menos capaz, apenas diferente.

O primeiro processo que deve ser revisto a fim de tornar o ambiente de trabalho mais inclusivo é o de Recrutamento e Seleção. Fazer recrutamento de pessoas com deficiência requer, do recrutador, um conhecimento mínimo sobre o amplo universo das deficiências. Os conhecimentos prévios precisam ser diferenciados, mas o processo precisa ser conduzido igual aos demais. O primeiro passo a ser dado é realizar um mapeamento das vagas de trabalho disponíveis, verificando quais atividades serão desempenhadas pelo profissional e, traçar qual o perfil comportamental desejado. Profissionais com deficiência podem não ter as competências desejadas, porém é importante que tenham potencial de desenvolvimento para a realização das tarefas. Quanto mais alinhado estiver o perfil profissional à vaga disponível, mais sustentável será o processo inclusivo. O segundo passo é realizar a divulgação da vaga. Vagas para profissionais com deficiência devem conter um texto igual às demais vagas. O único diferencial é que elas informam que se trata de uma vaga que visa esse público. Não se devem mencionar deficiências desejadas. Um anúncio mal elaborado poderá expor de maneira negativa a imagem da empresa. As vagas devem ser divulgadas em todos os meios de divulgação disponíveis pela empresa. Por fim, o profissional de Recrutamento deve estar preparado para entrevistar o candidato com deficiência. O recrutador deve ter bem claro as competências do candidato e por último investigar a deficiência e as necessidades para seu bom desempenho profissional. Questões como locomoção, adaptação, limitações e restrições devem ser abordadas da forma mais clara e natural possível, a fim de evitar surpresas caso o profissional com deficiência for aprovado.

Outro processo que deve ser adaptado às necessidades das pessoas com deficiência é a integração de novos funcionários da organização. É importante que o profissional com deficiência tenha uma integração diferenciada, que aponte informações úteis e específicas para o seu dia a dia na organização.

Tão importante quanto sensibilizar, selecionar e acolher da maneira correta, é necessário dar condições necessárias para o profissional com deficiência desempenhar suas atividades, da melhor maneira possível. As acomodações devem garantir a acessibilidade ao trabalhador para permitir que ele seja o mais independente possível na execução de suas atividades diárias.

A acessibilidade deve incluir:

- Local de Trabalho: São as instalações onde o trabalhador irá executar suas tarefas, facilidades para entrar no prédio e se movimentarem em seu interior, além de acesso a banheiros e lavatórios, procedimentos de segurança, facilidade de transporte.



Figura 5 - Rampas garantem a acessibilidade

Fonte: Prefeitura de SP (2014)



Figura 6 - Banheiro adaptado para pessoas com deficiência

Fonte: Prefeitura de SP (2014)

- Estação de trabalho: Altura da mesa, armários, tomadas, cadeiras, apoios de pés, equipamentos necessários ao trabalho como impressoras, fax, etc.

- Execução do trabalho: Ajuste na carga de trabalho, horário flexível, análise das atividades que o trabalhador deve fazer, como deve fazê-las, por que tem de fazê-las e as habilidades que necessita para realizar essas tarefas.

- Ferramentas: Aplicativos para deficiências visuais, auditivas, motoras, leitores de tela, equipamentos com mais capacidade de processamento e mais leves.

O trabalho do departamento de recursos humanos ou diversidade e inclusão não termina ao instalar o profissional com deficiência da melhor maneira possível. Agora, inicia-se o processo de retenção e acompanhamento do novo funcionário. Todas as pessoas têm necessidades únicas de pertencimento e acompanhamento, porém quando falamos em pessoas com deficiência as necessidades individuais são mais específicas, necessitando um olhar diferenciado para solucionar questões relativas à inclusão. É de extrema importância que a organização disponibilize um profissional que apoie tanto o novo colaborador quanto os gestores para as questões que possam surgir. A partir da proximidade é possível identificar questões relacionadas à: Tecnologias assistivas, acessibilidade, integração na equipe, desenvolvimento e desligamentos. O acompanhamento pode ser feito por conversas periódicas individuais ou em grupo, por e-mail ou pesquisas.

Realizadas todas essas adaptações, é extremamente grande a chance do profissional com deficiência sentir-se acolhido e feliz em seu novo ambiente de trabalho. Porém, mesmo com todos os processos funcionando da melhor maneira possível, ainda esbarramos em questões que são mais difíceis de se resolver. Um grande problema ainda enfrentado pelas pessoas com deficiência nas empresas é a evolução em suas carreiras e no seu desenvolvimento. Como o principal esforço de gestão de pessoas é no recrutamento e contratação de pessoas, outros temas acabam não tendo a devida atenção e por conta disso aumenta-se o turnover e o ciclo vicioso em recrutamento e seleção. É importante entender pessoas com deficiência como todos os outros colaboradores e garantir que eles estejam participando de processos de aprendizagem acessíveis e que estejam cumprindo seus planos de desenvolvimento individuais e principalmente tendo oportunidades de crescimento na carreira. Para isso é fundamental garantir que não apenas a seleção inicial seja acessível, mas também que todas as vagas internas tenham este cuidado. Durante o processo de acompanhamento também é possível identificar grandes talentos que devem ser tratados como tal. Perder talentos PcDs é péssimo pois além de

perder a contribuição positiva do colaborador para a organização, perde-se a melhor referência para sensibilização dos gestores: Exemplos de sucesso de inclusão.

Outra questão, que é prejudicial aos funcionários com deficiência, principalmente em tempos de crise econômica, é a revisão de custos dentro da organização. A primeira grande conta que todas as empresas pagam é a referente à massa salarial – a famosa ‘folha de pagamento’ dos funcionários e é este aspecto o primeiro a ser analisado: como reduzir esta conta? A redução desta conta é, geralmente, o resultado de um processo que visa a eficiência operacional, visa a revisão detalhada de processos e estruturas para que os negócios ou serviços gerados atendam às necessidades do mercado e reflitam, por fim, em uma maior produtividade dos funcionários. Quando temos a revisão ou fusão de estruturas, a análise cuidadosa das pessoas que compõem a área a ser impactada precisa ser feita. E este é um ponto crucial de atenção quando, dentro da estrutura, existem profissionais com deficiência. Quando o desligamento do funcionário com deficiência é inevitável, uma alternativa é a realocação em outras áreas da organização.

Cada vez mais, a gestão da diversidade tem sido estimulada pelas empresas e os motivos vão desde a responsabilidade social até a tentativa de tornar o ambiente mais inovador, pela ‘soma’ de perfis, formações, orientações e históricos diferentes.

Conforme constatou pesquisa realizada no ano de 2010 pelo Instituto Ethos (ETHOS, 2010), podemos afirmar que um ambiente de trabalho inclusivo traz benefícios organizacionais que impactam diretamente na cultura e clima das empresas, além de aumentar o engajamento dos funcionários. Seguem abaixo os fatores mais observados:

- Aumento da Produtividade: Um ambiente baseado na diversidade tende a ser mais produtivo e estimulante. Além disso, contribui para um clima de trabalho positivo, promovendo a cooperação e sinergia entre todos os profissionais.

- Aumento da Satisfação: Profissionais que trabalham em um ambiente organizacional de incentivo à diversidade e inclusão mostram-se mais satisfeitos ao realizarem suas atividades.

- Flexibilidade: O relacionamento com diferentes tipos de pessoas faz com que os profissionais desenvolvam flexibilidade, característica muito importante hoje em dia, já que fusões, incorporações e desmembramentos de empresas têm sido cada vez mais comuns.

O compromisso com a inclusão deve ser levado a sério, a empresa deve estabelecer um posicionamento e criar frentes de trabalho para fortalecer a atuação da área. Além disso, a diversidade e inclusão devem ser incorporadas à cultura da empresa, o que fortalece e desenvolve muito o movimento interno sobre o tema. Cox Jr afirma que:

“A cultura de uma empresa é manifestada na forma como os membros dela pensam, acreditam, entendem e agem. Assim, quando a diversidade faz parte da cultura da empresa, ela é encarada com muito mais seriedade e compromisso, já que será um dos pilares na construção de processos que norteiam a organização. ” (1994, p. 88)

A cultura da empresa deve ser clara, atraente e impulsionadora do desempenho de todos os funcionários, garantindo que estes possam converter todo o seu potencial em resultados para o negócio. Ao estabelecer uma cultura de inclusão, é necessária a adoção de uma política de gestão, objetivando administrar a alocação, acompanhamentos, treinamentos, desenvolvimento e relações de trabalho do profissional com deficiência. É importante dar ao profissional com deficiência a oportunidade de desenvolver conhecimentos e habilidades, a fim de proporcionar seu crescimento profissional e mantê-lo engajado, através de treinamentos, reciclagens e capacitações. A cultura de diversidade e inclusão deve estar em constante desenvolvimento e renovação, os profissionais envolvidos nesse processo devem reforçar sua importância através de ações de sensibilização, treinamentos, palestras, workshops, e tudo o que for necessário para fortalecer cada vez mais a inclusão de profissionais com deficiência dentro da empresa.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

4.1 TIPO DE PESQUISA

A pesquisa utilizada nesse estudo foi a do tipo exploratória. O tema é relativamente novo no Brasil e, ainda são poucos as pesquisas e dados disponíveis sobre a realidade da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e a respeito da lei de cotas. Conforme explica Gil (2008, p.44): O objetivo de uma pesquisa exploratória é familiarizar-se com um assunto ainda pouco conhecido, pouco explorado. Ao final de uma pesquisa exploratória, você conhecerá mais sobre aquele assunto, e estará apto a construir hipóteses.

4.2 UNIVERSO E AMOSTRA

A população deste estudo foi formada por dez profissionais que atuam em empresas de grande porte, prestadoras de serviço, porém, em setores diferentes (TI, Pesquisa de mercado, Telecomunicações, Consultoria em RH, Consultoria Jurídica e Auditoria). Os participantes atuam diretamente com diversidade e inclusão. Foi utilizada uma amostra não-probabilística por acessibilidade.

4.3 COLETA DE DADOS

As informações foram coletadas por meio de dados primários, através do questionário, composto por perguntas fechadas (Dicotômicas, Múltipla Escolha e em escala de likert.).

O objetivo da aplicação desse questionário foi tecer um raio x sobre a situação atual da inclusão de pessoas com deficiência nas empresas participantes e, identificar as práticas desenvolvidas por cada organização. O questionário é composto por 15 questões, e, foi dividido em duas partes: A primeira coleta dados específicos da inclusão de cada empresa. Já a segunda tem como objetivo entender qual o conhecimento e opinião do respondente com relação a lei de cotas.

4.4 TRATAMENTO DE DADOS E LIMITAÇÕES DO MÉTODO

O tratamento dos dados foi feito por meio de uma análise quantitativa, obtido através do questionário aplicado.

A convocação de profissionais para responder a pesquisa foi um fator que dificultou o tratamento dos dados, foram contatadas quinze pessoas que atuam com diversidade e inclusão em empresas do segmento de serviços. O contato foi feito via telefone e e-mail, em ambos, houve grande morosidade por parte dos profissionais em retornar o contato. Outra dificuldade encontrada na pesquisa se deu ao fato de não existirem muitos estudos sobre o assunto de interesse.

5 ANÁLISE DE DADOS

Segundo Santos (2015, p. 13): Universo da pesquisa“ É a definição do conjunto de elementos (pessoas, empresas, produtos) que possuem as características que serão objeto de estudo”. O universo da pesquisa em questão, conforme apresentado anteriormente, é composto por 10 pessoas, que trabalham em empresas prestadoras de serviços e, que optaram por não identificar a organização em que atuam, por motivos de sigilo.

Após a consolidação das informações dos questionários, os dados foram comparados a fim de se analisar as informações

5.1 O UNIVERSO DA PESQUISA

Foram convidados quinze profissionais e, desses quinze, dez responderam o questionário. Sendo assim, representa um retorno de 67%. Os questionários foram respondidos por profissionais que atuam em organizações de grande porte, com sede na cidade de São Paulo, organizações prestadoras de serviço das mais diversas áreas.

5.2 APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

Os dados coletados nos questionários são descritos da seguinte forma:

PERFIL DA EMPRESA

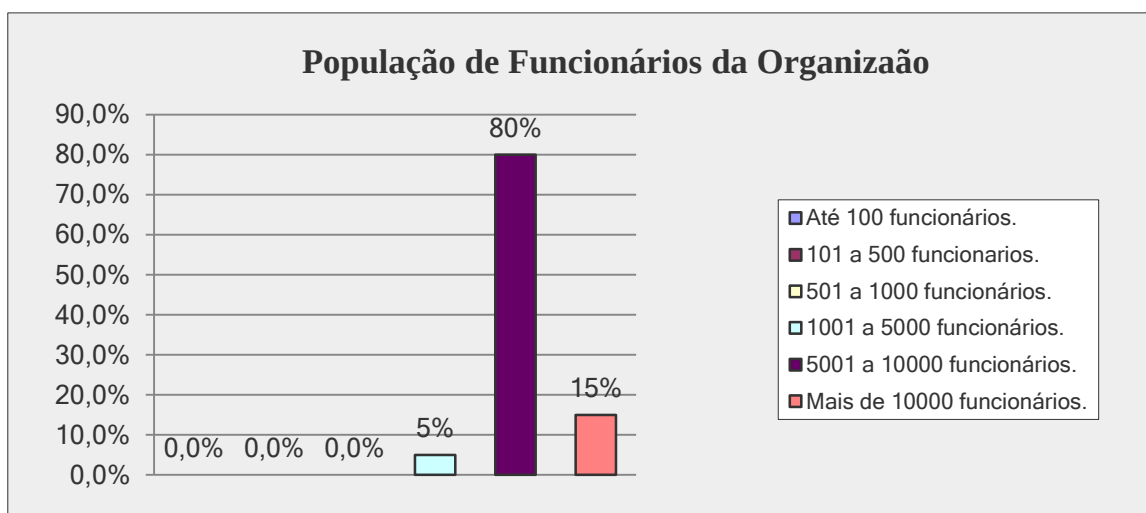


Gráfico 5 - Número de funcionários da empresa em que o respondente atua

Fonte: Elaborado pela autora.



Gráfico 6 - Vagas específicas para pessoas com deficiência

Fonte: Elaborado pela autora.



Gráfico 7 - Área específica de diversidade e inclusão

Fonte: Elaborado pela autora.

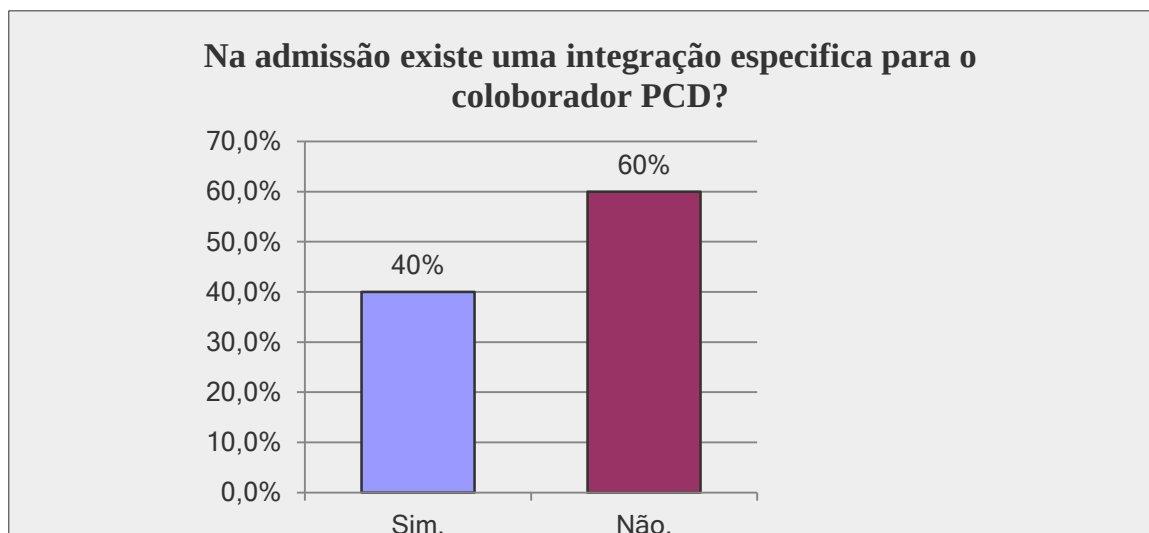


Gráfico 8 - Integração de profissionais com deficiência

Fonte: Elaborado pela autora.

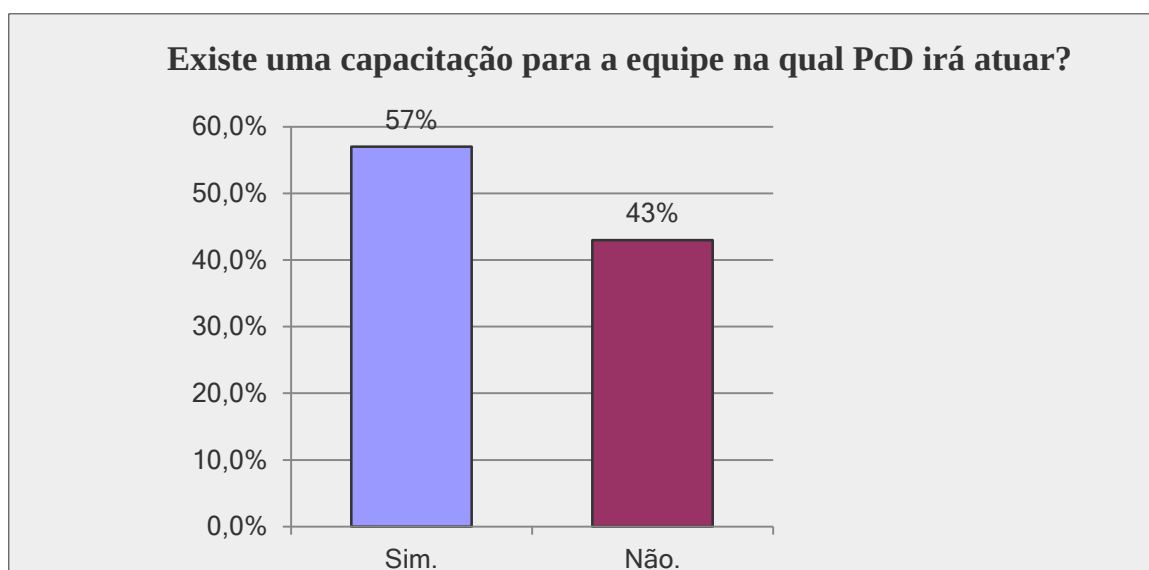


Gráfico 9 - Capacitação de Equipe

Fonte: Elaborado pela autora.

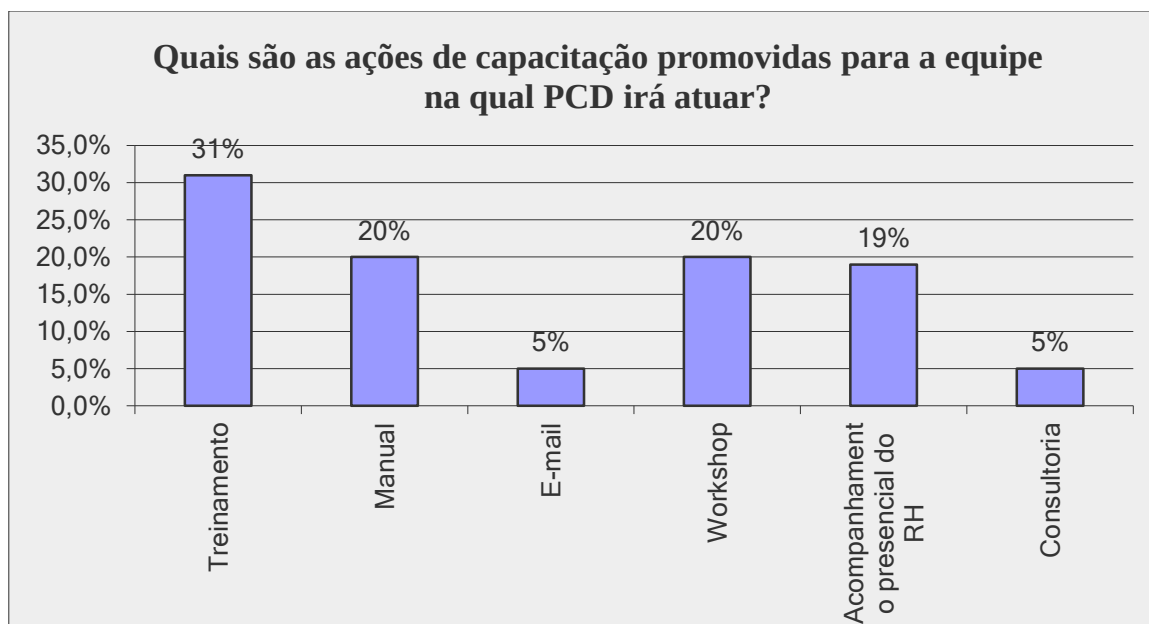


Gráfico 10 - Ações de Capacitação

Fonte: Elaborado pela autora.

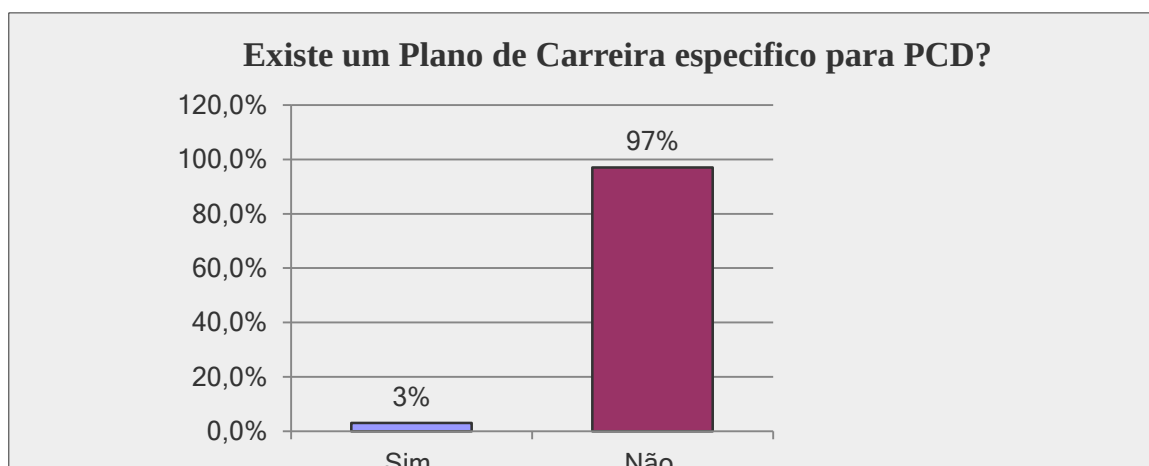


Gráfico 11 - Plano de carreira PCD'S

Fonte: Elaborado pela autora.

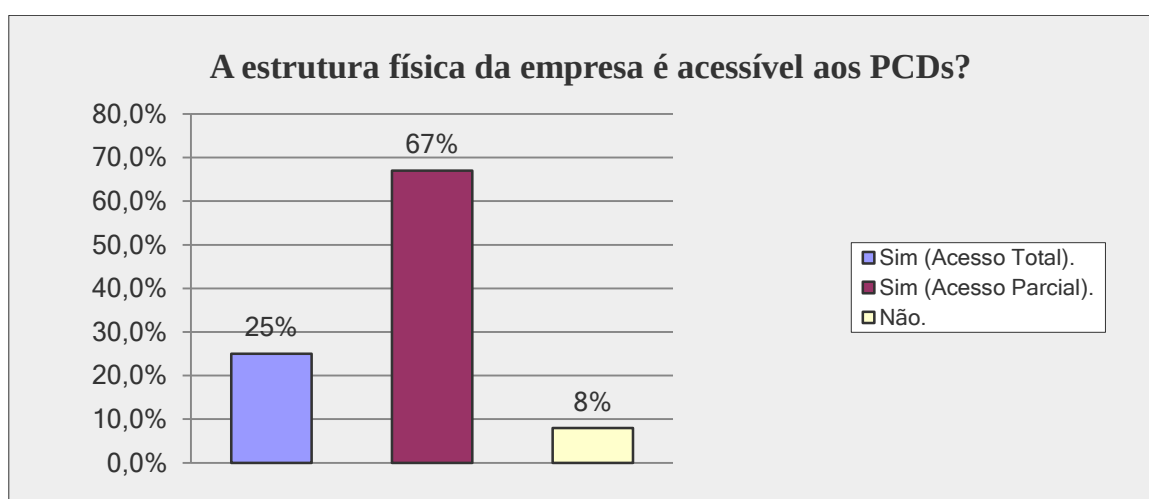


Gráfico 12 - Estrutura Física da empresa

Fonte: Elaborado pela autora.

A LEI DE COTAS

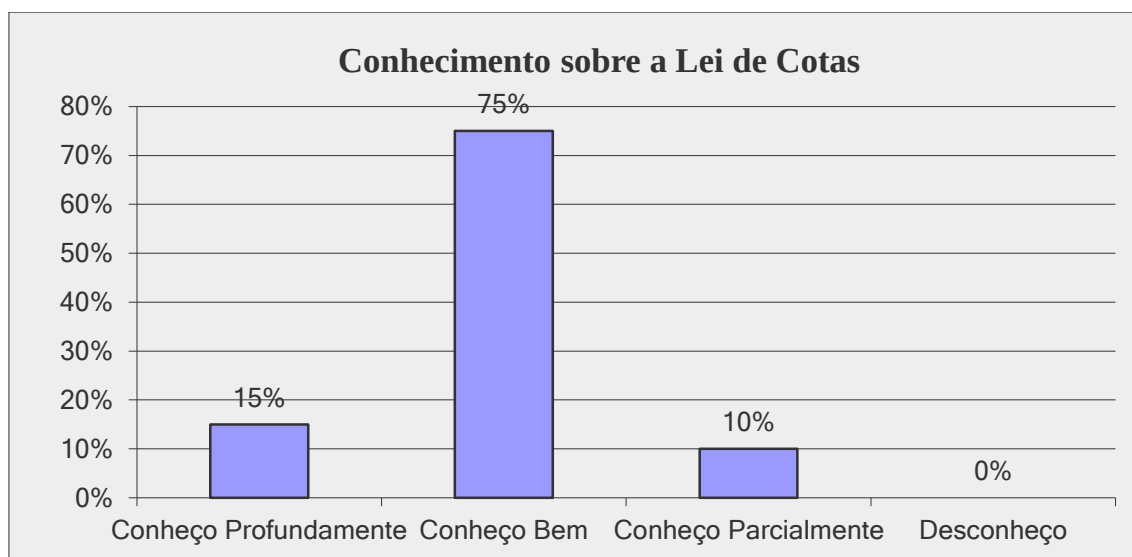


Gráfico 13 - Conhecimento sobre a lei de cotas

Fonte: Elaborado pela autora

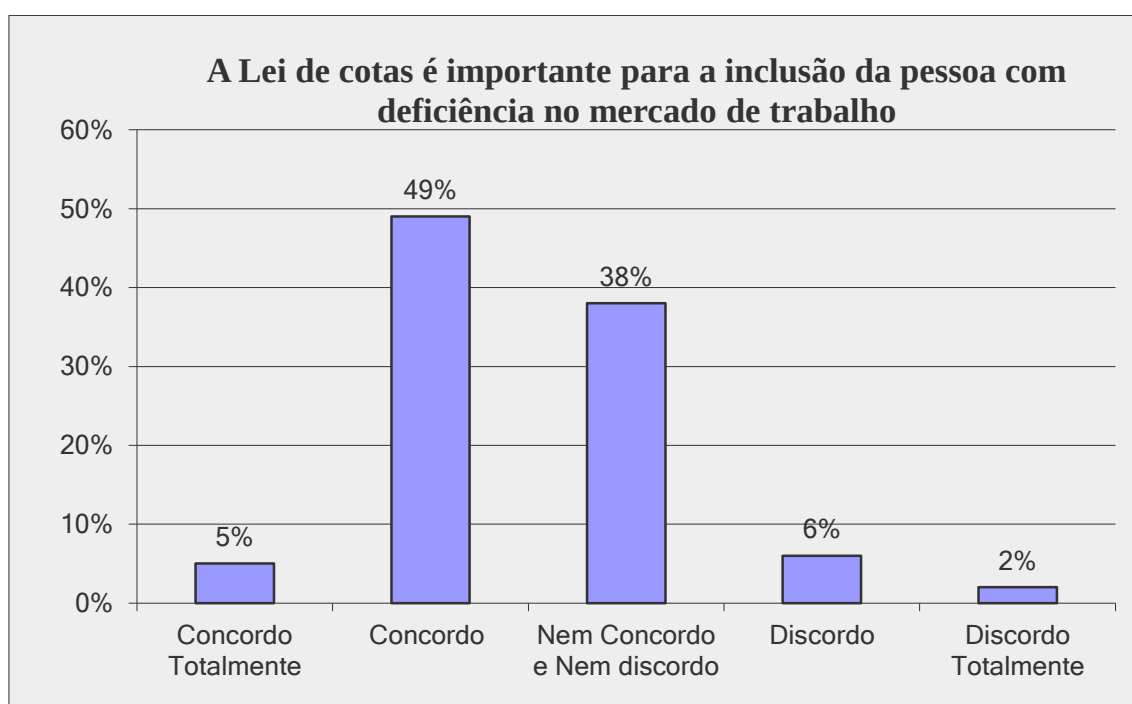


Gráfico 14 - Importância da lei de cotas para a inclusão de pessoas com deficiência

Fonte: Elaborado pela autora

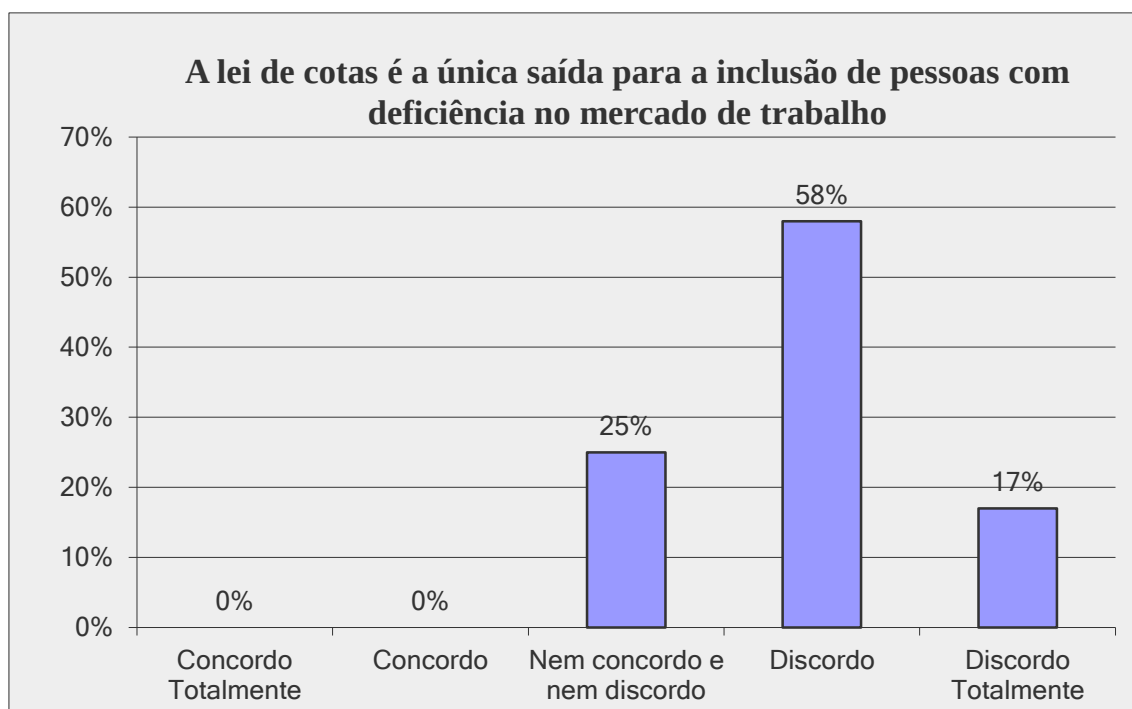


Gráfico 15 - A lei de cotas e a inclusão no mercado de trabalho

Fonte: Elaborado pela autora.

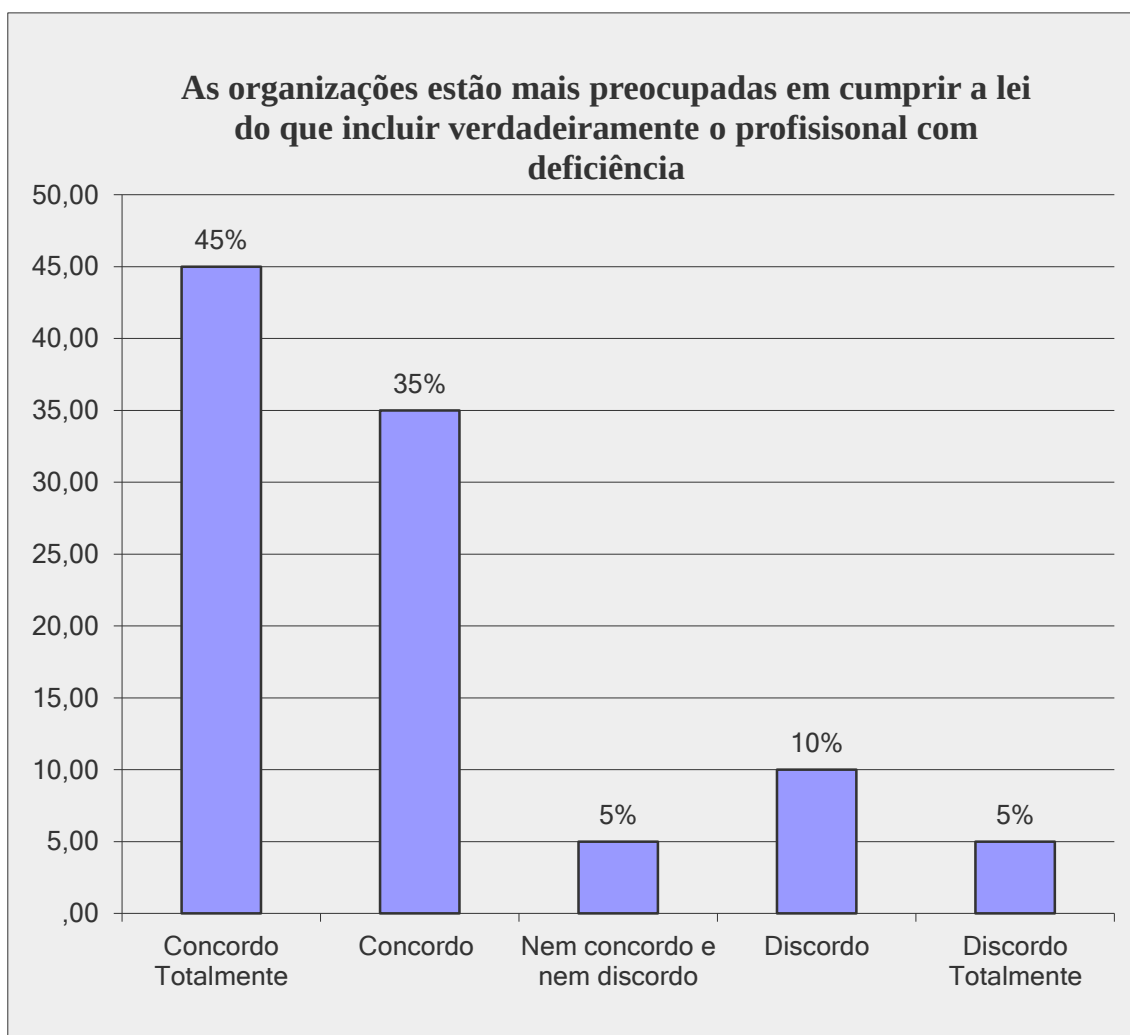


Gráfico 16 - Preocupação Empresas: Lei de Cotas X Incluir Verdadeiramente

Fonte: Elaborado pela autora.

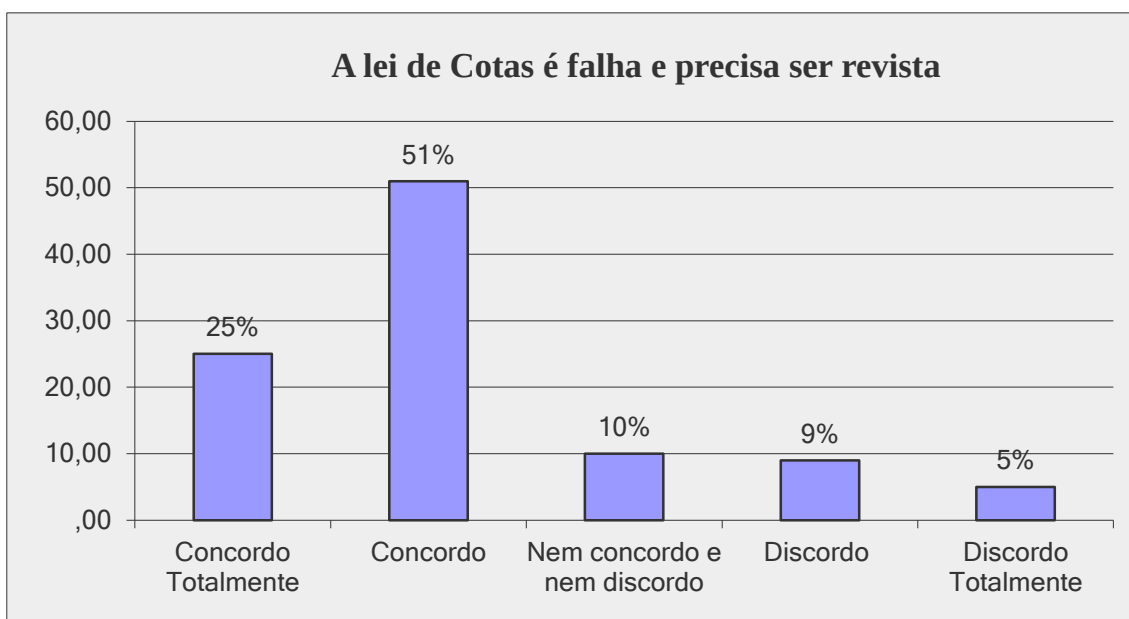


Gráfico 17 - Complexidade da Lei de Cotas

Fonte: Elaborado pela autora.

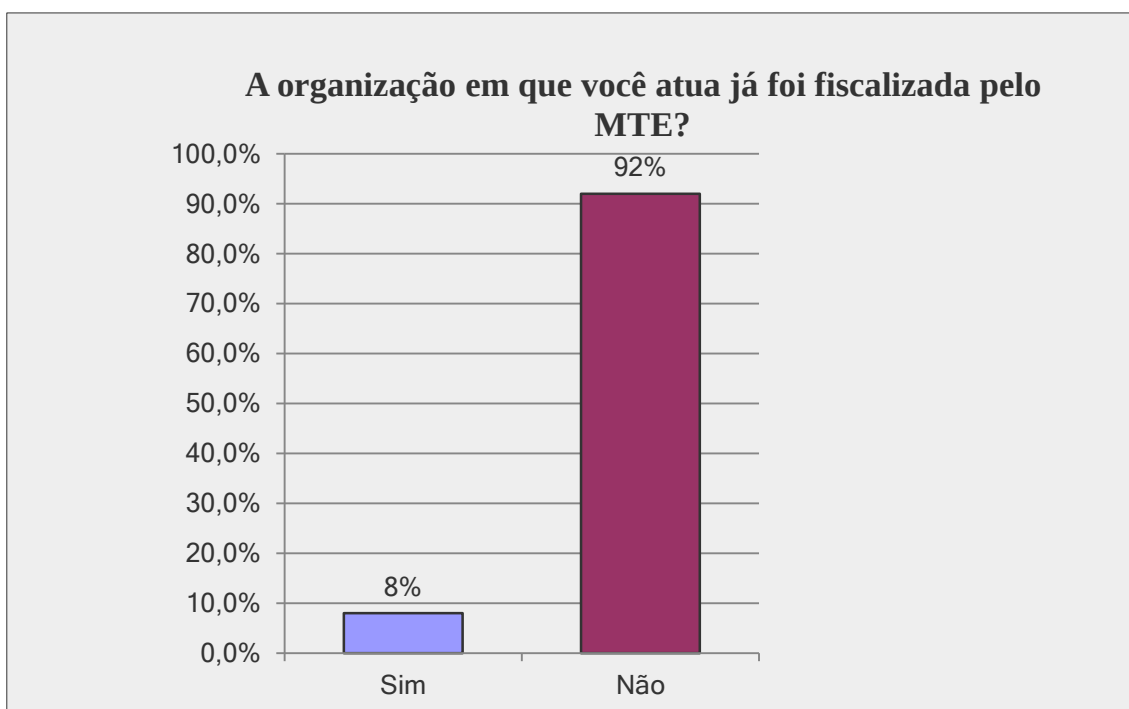


Gráfico 18 - Fiscalizações

Fonte: Elaborado pela autora



Gráfico 19 - Enquadramento na lei de cotas

Fonte: Elaborado pela autora

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Conforme indicado anteriormente, todos os profissionais que responderam a pesquisa trabalham em organizações de grande porte, do segmento de serviço, localizadas na cidade de São Paulo. 80% dos respondentes atuam em empresas com mais de 5.000 funcionários. Todos os profissionais respondentes atuam diretamente com inclusão de pessoas com deficiência, 64% atuam em equipe criada especificamente para trabalhar com diversidade e inclusão e, 36% fazem parte do departamento de Recursos Humanos. Esse é um resultado que representa o momento das organizações de grande porte, que trabalham há mais tempo com a inclusão de pessoas com deficiência e, que podem disponibilizar pessoas e recursos específicos para essa atividade.

É de extrema importância que antes do primeiro dia de trabalho do PCD, exista uma preparação com o gestor e equipe de trabalho. 57% dos profissionais respondentes afirmaram que nas organizações em que atuam existe uma capacitação para os profissionais que irão receber o novo funcionário. Esse acompanhamento facilita bastante o dia-a-dia do profissional que irá iniciar, já que o objetivo é orientar a equipe com questões referentes a deficiência do novo colaborador, melhor forma de tratativa, convivência, tira dúvidas, etc.

O resultado mais alarmante obtido na pesquisa está relacionado ao plano de carreira e crescimento dos profissionais com deficiência dentro das empresas. 97% dos profissionais afirmaram que nas organizações em que atuam não existe um plano de carreira específico para o funcionário com deficiência. Através desse resultado, podemos confirmar uma das hipóteses, levantada anteriormente no projeto deste trabalho: Grande parte das organizações não investem em treinamentos e plano de carreira para profissionais com deficiência. Essa é a realidade de praticamente todas as organizações, inclusive as de grande porte. Ainda está enraizado em nossa cultura que o profissional com deficiência não é capaz de trabalhar e obter um alto rendimento em comparação a um profissional sem deficiência. Sendo assim, grande parte das organizações contratam o PCD para se enquadrar na cota e, não dão continuidade no processo de formação e desenvolvimento de carreira desses profissionais.

49% dos profissionais que responderam a pesquisa acreditam que a lei de cotas é importante para a inclusão do profissional com deficiência no mercado de trabalho, o que chama a atenção é a porcentagem dos que ficaram “em cima do muro”, 38% dos

respondentes não souberam afirmar se a lei é ou não importante. Essa é uma das questões que ilustra a polêmica envolvendo a lei de cotas. 75% dos respondentes acreditam que a lei de cotas não é o único recurso para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Além disso, 80% dos profissionais afirmaram que as organizações estão mais preocupadas em cumprir a lei do que incluir verdadeiramente o profissional com deficiência. São dados extremamente alarmantes, que servem como indicadores de que algo novo deve ser feito para incluir profissionais com deficiência no mercado de trabalho, de forma verdadeira. Essa foi uma questão abordada no pré-projeto deste trabalho, através da seguinte hipótese: A lei de cotas contribui para uma maior inclusão de profissionais com deficiência no mercado de trabalho, mas isso não quer dizer que inclui verdadeiramente. Através dos resultados obtidos e, da utilização de pesquisas bibliográficas, podemos afirmar que essa hipótese está correta.

Quando questionados se as organizações em que atuam já foram fiscalizadas pelo MTE, 92% dos respondentes afirmaram que não, o que mostra pouco rigor por parte do ministério para se fazer cumprir a lei. Quando há pouca fiscalização, a lei se torna fraca e é vista com descrédito pela sociedade, que, ao perceber que não é fiscalizada, não faz questão de se adequar a cota. 92% dos profissionais que responderam essa pesquisa afirmaram que as organizações em que atuam não cumprem com as exigências impostas pela lei de cotas. Através desse resultado, podemos confirmar uma das hipóteses, levantada anteriormente no pré-projeto: Poucas são as empresas de grande porte que cumprem o número de contratações propostas pela lei de cotas.

Por meio dos resultados obtidos nessa pesquisa, podemos perceber que devem ser estudadas novas maneiras de incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho e, que a lei de cotas, apesar de ajudar milhões de pessoas com deficiência, não é a única saída que temos para a inclusão. Tanto a sociedade quanto as organizações devem repensar os métodos de inclusão utilizados até agora e, buscar novas estratégias de realizá-la de forma verdadeira e natural.

CONCLUSÃO

São grandes os desafios relacionados à contratação de pessoas com deficiência. A organização que pretende incluir verdadeiramente deve se esforçar para sair da zona de conforto, mudar dinâmicas pré-estabelecidas e, muitas vezes, seu *modus operandi*.

Para se conhecer a realidade da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, foi feito um amplo estudo, dividido em duas etapas, que busca entender e avaliar a realidade da empresa, e da lei de cotas. Além disso, demonstrou-se também o uso de algumas técnicas de coleta de dados no estudo de campo para dar suporte a pergunta que deu origem a esse trabalho: A lei de cotas contribui efetivamente para a inclusão de pessoas com deficiência em organizações de grande porte, localizadas em São Paulo?

Conforme afirmam Schwarz e Haber :

“Não são simples as questões que a lei de cotas suscitou. Ela esbarra no desconhecimento das empresas sobre a temática, falta de profissionais capacitados e em problemas estruturais: Pouca acessibilidade física, tecnológica, comunicacional e atitudinal de empresas e a necessidade de mais investimentos do poder público em estrutura e mobilidade urbana, meios de transporte acessíveis e educação de qualidade para todos.” (2009, p. 188)

Muitas das questões citadas acima só foram levantadas devido a aplicação da lei de cotas. A lei é importante pois evidenciou o tema na mídia e na sociedade, porém, somente essa ação não é suficiente para garantir a inclusão no mercado de trabalho.

Apesar de ser um grande avanço e de trazer inúmeros benefícios às pessoas com deficiência, que antes se viam esquecidas pela sociedade, a lei de cotas não contribui de forma EFETIVA para a inclusão de pessoas com deficiência. Dos profissionais entrevistados para a pesquisa desse trabalho, 75% acreditam que a lei de cotas não é o único meio para incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho, além disso, 76% dos respondentes acreditam que a lei de cotas é falha e, precisa ser revista. Uma pesquisa realizada pela Relação Anual de Informações (RAIS), em Maio de 2011 divulgou que somente 0,77% dos empregos formais do país são ocupados por deficientes. A participação pequena é fruto de uma evolução tímida na inclusão desses trabalhadores no mercado. Entre 2007 e 2014 — mais longa série histórica da RAIS disponível — o número de deficientes empregados cresceu 9,3%, enquanto o mercado formal como um

todo se expandiu 32%. Dos dez profissionais que responderam a pesquisa desse trabalho, 92% afirmaram que a organização em que atuam não cumpre as exigências impostas pela lei de cotas.

É preciso uma mudança de visão e comportamento das empresas com relação à lei. 80% dos respondentes da pesquisa de campo organizada para esse trabalho afirmaram que a organização em que atuam está mais preocupada em cumprir a lei a incluir verdadeiramente. Uma pesquisa realizada pela ABRH, Isocial e Catho em 2015, divulgou que 86% dos respondentes consideram a Lei de Cotas a principal razão para contratar pessoas com deficiência. (ABRH, ISOCIAL, CATHO, 2015). Essa realidade impacta diretamente no dia-a-dia da pessoa com deficiência dentro das empresas. A maior parte desses profissionais ocupam cargos extremamente operacionais e, poucas são as oportunidades de crescimento e desenvolvimento. Dos 10 profissionais que responderam a pesquisa, 97% afirmaram que nas organizações em que atuam não existe plano de carreira específico para o profissional PCD.

A inclusão não se faz por decreto. Nem mesmo a lei de cotas até agora foi capaz de gerar o 1.2 milhão de vagas para deficientes que deveriam ser abertas imediatamente, caso fosse cumprida. Incluir adequadamente depende de agregar novos valores ao conjunto de princípios da empresa, de ampliar a sua missão institucional. Nenhuma empresa socialmente irresponsável terá êxito ao promover a inclusão, simplesmente porque não está interessada a olhar para as pessoas. A cultura reinante no ambiente de trabalho é decisiva para promover a inclusão ou fazê-la fracassar. É preciso trabalhar a nova realidade com todos os integrantes da organização, a fim de que entendam o significado da mudança em curso.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma tarefa de todos: empresas, governos e sociedade. Cabe a família, em primeiro lugar, investir na educação de seus filhos, acreditando na possibilidade de evolução e superação às limitações impostas por condições de nascença, ou adquirida. Com isso, terão dado o primeiro passo para alcançar a independência na vida adulta e estarão em condições de disputar um lugar no mercado de trabalho. Aos governos, do nível municipal ao federal, cabe gerar, ou aprovar, políticas públicas que acelerem o processo da conquista de equidade. Às empresas, finalmente, cabe resgatar o valor empreendedor de sua missão institucional.

Infelizmente, no Brasil, ainda temos poucos dados e estudos sobre os benefícios concretos e retornos financeiros de empresas que investem na diversidade humana. Entretanto, já sabemos que o mercado e os consumidores já preferem as marcas melhor posicionadas em questões como diversidade e inclusão social.

Os benefícios de contratação das pessoas com deficiência devem estar a cima das dificuldades já conhecidas por todos. Incluir pessoas com deficiência traz benefícios que vão além de oferecer uma oportunidade para elas. Traz um tipo de efeito colateral que somente quem já contratou um profissional com deficiência experimentou: a melhoria do ambiente, da satisfação em trabalhar na organização, o aumento da solidariedade e tolerância entre colegas, que se refletem diretamente no aumento da produtividade. É o lado positivo da valorização da diversidade humana, da superação das adversidades e dificuldades, do reconhecimento do valor de cada pessoa. Essas são razões suficientemente positivas e atrativas para adotar um projeto de contratação desses profissionais. O resultado será um país mais justo, inclusivo e democrático.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRH, ISOCIAL E CATHO. *Profissionais de Recursos Humanos: Expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de Trabalho*. Disponível em: < <http://www.abrhbrasil.org.br/cms/wp-content/uploads/2015/02/Pesquisa-iSocial-2015.pdf>>. Acesso em: 26 de Maio. 2015
- AGÊNCIA CNT. Disponível em: < <http://www.cnt.org.br/Paginas/Agencia.aspx>>. Acesso em 01 de Maio. 2015
- ARANHA, Maria Salete. *Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência*. Revista do Ministério Público do Trabalho. São Paulo, v. 5, nº 21, p.160-173, março 2011.
- BUARQUE DE HOLANDA FERREIRA, Aurélio. *Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa*. 3. ed. Rio de Janeiro: Positivo, 2004
- CLEMENTE, Carlos Aparício; CELESTINI, Erica. *Trabalhando com a diferença: responsabilidade social e inclusão de portadores de deficiência*. São Paulo: Espaço da Cidadania, 2014
- CONVENSÃO SOBRE OS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. Disponível em:< <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/publicacoes/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 01,02,04,10,11 de Maio. 2015
- COX JR., Taylor. *Cultural Diversity in Organizations: Theory, research and practice*. San Francisco: Berret-Koehler, 1994
- FLEURY, Maria Tereza Leme. *Gerenciando a Diversidade Cultural: Experiência de Empresas Brasileiras*. São Paulo: ERA, 2000
- GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GONÇALVES, Mario Antonio. *Inclusão de Pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. São Paulo: Avape, 2011
- GUGEL, Maria Aparecida. *A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade*. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007
- HANASHIRO, Darcy Mori; TEIXEIRA, Maria Luísa Mendes; ZACARELLI, Laura Menegon. *Gestão do Fator Humano: uma visão baseada nos stakeholders*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2008
- IBGE. *Censo Demográfico de 2010*. Disponível em: < <http://censo2010.ibge.gov.br/>>. Acesso em 02 de Maio. 2015.
- INTITUTO ETHOS. *O que as empresas podem fazer pela inclusão de pessoas com deficiência – 2010*. Disponível em:

<http://www3.ethos.org.br/wpcontent/uploads/2012/12/25.pdf>. Acesso em 01 de Maio. 2015

INSTITUTO ETHOS. *Relatório de Sustentabilidade de 2014*. Disponível Em: <http://www3.ethos.org.br/wpcontent/uploads/2015/09/RelatoEthos_Indicadores_72dpi.pdf>. Acesso em 17,18,20,22 e 25 de Junho.2015

INSTITUTO ETHOS. *Responsabilidade Social das Empresas – Percepção do Consumidor Brasileiro – 2007*. Disponível em: <http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/1Pesquisa-2006-2007-Sum%C3%A1rio.pdf>. Acesso em 16 de Junho. 2015

MAZZOTTA, Marcos José Silveira. *Educação especial no Brasil: história e políticas públicas*. 5 ed. São Paulo: Cortez, 2005

NERI, Marcelo Cortés. *Retratos da Deficiência no Brasil (PPD)*. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, 2006.

OMS. *Relatório Mundial sobre a Deficiência*. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/usr/share/documents/relatorio_mundial_completo.pdf>Acesso em: 10 de Maio. 2015

PASTORE, Jose. *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo: LTR, 2.000

PLANALTO, Lei Nº 8213. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 10 de Maio. 2015

PORTAL BRASIL. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/07/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-24-anos>>. Acesso em 15 de Agosto. 2015

RAIS 2011. *Dados*. Disponível em:<<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/indicadores/rais-2011>>. Acesso em 10 de Agosto. 2015

REGINA, Andrea; RANIEI, Eliane; OLIVEIRA, Eliane; SANO, Marina; Helou, Marina; Guedes, Mila; Tyrola, Silvia. *Guia de Profissionais que atuam na inclusão de pessoas com deficiência*. 23/04/2015. Disponível em: <[file:///C:/Users/Admin/Downloads/CSB1398_GuiaDeProfissionais-InclusaoPCDs%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/CSB1398_GuiaDeProfissionais-InclusaoPCDs%20(5).pdf)>. Acesso em 15 Julho.2015

RIBAS, João. *A atitude profissional das pessoas com deficiência*. São Paulo: Cortez, 2007

SANTOS, Elisabete Adami Pereira. *Metodologia Projeto de Pesquisa e Monografia*. São Paulo: COGEAE-PUC/SP, 2015 Apostila.

SASSAKI, Roberto Kazumi. *Inclusão – Construindo uma Sociedade para Todos*. Rio de Janeiro. WVA, 2010.

SCHWARZ, Andrea; HABER, Jaques. *Cotas: Como vencer o desafio da contratação de pessoas com deficiência*. São Paulo: Isocial, 2009

SILVA, Oto Marques da Silva. *A Epopéia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje*. São Paulo: CEDAS, 1986.

UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS, *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Disponível em:

<http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf.> Acesso em: 13 de Maio. 2015

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

Questionário
Questão
Bom(Boa) dia/tarde/noite. Meu nome é Marina Sano e eu estou realizando uma pesquisa sobre a inclusão de PCD nas empresas . Você pode responder algumas perguntas?
() Sim () Não
A ORGANIZAÇÃO
Qual a população de funcionários da organização que você trabalha?
1. Até 100 ()
2. Entre 101 a 500 ()
3. Entre 501 a 1.000 ()
4. Entre 1.001 a 5.000 ()
5. Entre 5.001 a 10.000 ()
6. Maior que 10.000
A empresa possui vagas específicas para pessoas com deficiência?
1. Sim ()
2. Não ()
Existe uma área dedicada a inclusão de pessoas com deficiência na organização?
1. Sim ()
2. Não ()
Na admissão da empresa existe uma integração específica para o colaborador com deficiência?
1. Sim ()
2. Não ()
Existe uma capacitação para a equipe no qual a pessoa com deficiência irá atuar?
1. Sim ()
2. Não ()
Quais são as ações de capacitação promovidas para a equipe na qual o PCD irá atuar?
1. Treinamento ()
2. Manual ()
3. E-mail ()
4. Workshop ()
5. Acompanhamento presencial do RH ()
6. Consultoria ()
Existe um Plano de carreira específico para pessoas com deficiência?
1. Sim ()
2. Não ()
A estrutura física da empresa é acessível ao profissional com deficiência?
1. Sim – Acesso Total ()
2. Sim – Acesso Parcial ()
3. Não ()

A LEI DE COTAS
Agora eu gostaria de fazer-lhe algumas perguntas de opinião/informação pessoal para encerrarmos a pesquisa:
Classifique o seu conhecimento na lei das cotas:
1. Conheço profundamente ()
2. Conheço bem ()
3. Conheço parcialmente ()
3. Desconheço ()
A Lei de Cotas é importante para a pessoa com deficiência no mercado de trabalho.
1. Concordo totalmente ()
2. Concordo ()
3. Nem concordo nem discordo ()
4. Discordo em partes ()
5. Discordo totalmente ()
A Lei de Cotas é a única saída para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.
1. Concordo totalmente ()
2. Concordo ()
3. Nem concordo nem discordo ()
4. Discordo em partes ()
5. Discordo totalmente ()
As organizações estão mais preocupadas em cumprir a lei do que incluir verdadeiramente o profissional com deficiência.
1. Concordo totalmente ()
2. Concordo ()
3. Nem concordo nem discordo ()
4. Discordo em partes ()
5. Discordo totalmente ()
A Lei de Cotas é falha e precisa ser revista.
1. Concordo totalmente ()
2. Concordo ()
3. Nem concordo nem discordo ()
4. Discordo em partes ()
A Organização que você atua já foi fiscalizada pelo M.TE?
1. Sim ()
2. Não ()
A organização que você atua cumpre as exigências impostas pelas leis das cotas?
1. Sim ()
2. Não ()