

INSTITUTO FEDERAL
GOIANO
Câmpus Rio Verde

TECNOLOGIA EM AGRONEGÓCIO

**Fragilidades e Desafios na Contratação de Pessoas com
Deficiência em uma Organização do Estado de Goiás**

ANA PAULA ROSA DOS SANTOS

Rio Verde, GO

2019

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
GOIANO – CÂMPUS RIO VERDE**

TECNOLOGIA EM AGRONEGÓCIO

**Fragilidades e Desafios na Contratação de Pessoas com Deficiência em uma
Organização do Estado de Goiás**

ANA PAULA ROSA DOS SANTOS

Trabalho de Curso apresentado ao Instituto Federal Goiano – Câmpus Rio Verde, como requisito parcial para a obtenção do Grau de Tecnólogo em Agronegócio.

Orientadora: Dra. Luiza Ferreira Rezende de Medeiros

Rio Verde – GO

Julho, 2019

Sistema desenvolvido pelo ICMC/USP
Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema Integrado de Bibliotecas - Instituto Federal Goiano

SSA237 SANTOS, ANA PAULA ROSA DOS SANTOS
f Fragilidades e Desafios na Contratação de Pessoas
com Deficiência em uma Organização do Estado de
Goiás / ANA PAULA ROSA DOS SANTOS SANTOS;orientadora
Luiza Ferreira Resende de Medeiros. -- Rio Verde,
2019.
39 p.

Monografia (Graduação em Tecnologia em Agronegócio)
-- Instituto Federal Goiano, Campus Rio Verde, 2019.

1. Pessoas com Deficiências. 2. Lei de Cotas. 3.
Contratação. I. Medeiros, Luiza Ferreira Resende de
Medeiros, orient. II. Título.

TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR PRODUÇÕES TÉCNICO-CIENTÍFICAS NO REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DO IF GOIANO

Com base no disposto na Lei Federal nº 9.610/98, AUTORIZO o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano, a disponibilizar gratuitamente o documento no Repositório Institucional do IF Goiano (RIIF Goiano), sem ressarcimento de direitos autorais, conforme permissão assinada abaixo, em formato digital para fins de leitura, download e impressão, a título de divulgação da produção técnico-científica no IF Goiano.

Identificação da Produção Técnico-Científica

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Tese | <input type="checkbox"/> Artigo Científico |
| <input type="checkbox"/> Dissertação | <input type="checkbox"/> Capítulo de Livro |
| <input type="checkbox"/> Monografia – Especialização | <input type="checkbox"/> Livro |
| <input checked="" type="checkbox"/> TCC - Graduação | <input type="checkbox"/> Trabalho Apresentado em Evento |
| <input type="checkbox"/> Produto Técnico e Educacional - Tipo: _____ | |

Nome Completo do Autor: Ana Paula Rosa dos Santos

Matrícula: 2016102210130356

Título do Trabalho: Incapacidades e Desafios na Contratação de Pessoas com Deficiências em uma Organização do Estado de Goiás.

Restrições de Acesso ao Documento

Documento confidencial: Não Sim, justifique: _____

Informe a data que poderá ser disponibilizado no RIIF Goiano: __/__/____
O documento está sujeito a registro de patente? Sim Não
O documento pode vir a ser publicado como livro? Sim Não

DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO-EXCLUSIVA

O/A referido/a autor/a declara que:

- o documento é seu trabalho original, detém os direitos autorais da produção técnico-científica e não infringe os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade;
- obteve autorização de quaisquer materiais incluídos no documento do qual não detém os direitos de autor/a, para conceder ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano os direitos requeridos e que este material cujos direitos autorais são de terceiros, estão claramente identificados e reconhecidos no texto ou conteúdo do documento entregue;
- cumpriu quaisquer obrigações exigidas por contrato ou acordo, caso o documento entregue seja baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano.

Rio Verde 03/08/19
Local Data

Ana Paula Rosa dos Santos
Assinatura do Autor e/ou Detentor dos Direitos Autorais

Ciente e de acordo:


[Assinatura]

Assinatura do(a) orientador(a)


ANA PAULA ROSA DOS SANTOS

**Fragilidades e Desafios na Contratação de Pessoas com Deficiência em uma Organização do
Estado de Goiás**


Trabalho de Curso DEFENDIDO e APROVADO em 02 de Julho de 2019, pela
Banca Examinadora constituída pelos membros:



Dr. Carlos Antonio Cardoso Sobrinho
IF Goiano – Campus Rio Verde



Dr. Kennedy de Araújo Barbosa
IF Goiano – Campus Rio Verde



Dra. Luiza Ferreira Rezende de Medeiros
IF GOIANO – Campus Rio Verde
Orientadora

Rio Verde – GO,
Julho, 2019

DEDICATÓRIA

À minha avó Maria de Fatima Rodrigues por ser meu exemplo de superação, por sempre me apoiar nas minhas escolhas, nos meus sonhos, e por fazer que eles se tornem realidade. Jamais me abandonou independentemente da situação, sempre está presente em minha vida, mesmo não tendo tanto estudo me ajuda com seu jeito carinhoso de avó protetora e acalma meu coração em dias de aflição, me incentivando a nunca desistir dos meus objetivos e ser uma pessoa melhor. Obrigada por ser minha inspiração, agradeço a Deus pela sua vida minha rainha, te amo.

AGRADECIMENTOS

Esta fase da minha vida é muito especial e não posso deixar de agradecer a Deus por toda força, ânimo e coragem que me ofereceu para ter alcançado minha meta.

A minha avó Maria pelo apoio e carinho dedicado ao longo desta caminhada, sempre zelosa e preocupada em ajudar, repleta de amor no que faz. A minha irmã Daniele pela parceria e palavras amigas nos momentos certos, por nunca me abandonar nos momentos difíceis, me ajudou sem medir esforços nesta etapa tão importante da minha vida. A minha mãe Simone de uma maneira indireta sempre presente nesta caminhada. Obrigada família, amo demais vocês.

A Dra. Luiza, por todos os auxílios neste estudo e também por ser um exemplo a seguir com seus ensinamentos, obrigado pela paciência e sabedoria me apoiando e me dando força para terminar mais essa etapa com chave de ouro. Obrigada pelo carinho.

Aos meus amigos e meu marido Eino por estarem presentes em minha vida e ouvirem tantas vezes a preocupação incessante em realizar minha graduação e meu trabalho de conclusão, foram eles que me incentivaram e inspiraram através de gestos e palavras a superar todas as dificuldades. Obrigada sempre!

A organização participante nesta pesquisa, aos profissionais dessa empresa, que dedicaram seu precioso tempo para trazerem pontos importantes no que se refere ao desenvolvimento profissional de tantas pessoas com deficiência. Espero que com esse trabalho mais pessoas se espelhem em vocês e desenvolvam esse papel de inclusão e responsabilidade social.

A todas as pessoas que de uma alguma forma me ajudaram a acreditar em mim eu quero deixar um agradecimento eterno.

RESUMO

SANTOS, Ana Paula Rosa Dos. **Fragilidades e Desafios na Contratação de Pessoas com Deficiência em uma Organização do Estado de Goiás**. 2019. Trabalho de Curso (Curso Tecnologia em Agronegócio). Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano-Campus Rio Verde, Rio Verde, GO, 2019, 35 p.

São muitas as pessoas com deficiências que, no Brasil, se encontram excluídas do mercado de trabalho. Os dados da Organização Mundial da Saúde (OMS) revelam que 610 milhões de pessoas no mundo possuem algum tipo de deficiência adquirida ou não; no Brasil segundo o Censo de 2010, 45.606.048 de brasileiros, 23,9% da população total, têm algum tipo de deficiência – visual, auditiva, motora e mental ou intelectual. Nesse sentido, a Lei 8.213/91, denominada popularmente de Lei de Cotas, é uma medida compensatória que busca ampliar o acesso ao mercado formal de trabalho de pessoas com deficiência, por meio da reserva obrigatória de postos de trabalho. A Lei de Cotas foi uma das alternativas que o governo estabeleceu como o principal acesso da pessoa com deficiência - PCD ao mercado de trabalho, constituindo num importante dispositivo para estimular a contratação de pessoas com deficiência. O estudo foi desenvolvido através dos dados coletados e documentos disponibilizados pela empresa. Trata-se de arquivo particular de instituição privada, disponibilizado por meio digital pelo Setor de Recursos Humanos, que se refere à totalidade dos funcionários com deficiência da organização. Além disso, foram utilizados documentos nacionais oficiais que subsidiaram o confronto e análise dos dados. Após a coleta, os dados foram organizados, tabulados e analisados estatisticamente. A pesquisa evidenciou que a organização ainda não cumpre a Lei de Cotas na sua totalidade, sinaliza para uma preferência no tipo de deficiência sendo a contratação de PcDs com deficiências físicas majoritária entre as vagas ofertadas.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiências; Lei de Cotas; Contratação.

LISTA DE ABREVIACÕES E SÍMBOLOS

PCD's	Pessoas com Deficiências
GP	Gestão de Pessoas
RH	Recursos Humanos
BPC	Benefício da Prestao Continuada
ONU	Organizao das Nações Unidas
OMS	Organizao Mundial da Saúde
RAIS	Relao Anual de Informações Sociais
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
NBR	Norma Técnica
ISO	Organizao Internacional para Padronizao
GMP	Boas Práticas de Fabricao
MPT	Ministério Público do Trabalho

LISTA DE GRÁFICOS, TABELAS E FIGURA

	Páginas
GRÁFICO 1 – Tipos de Deficiências das PcDs da Empresa Escolhas	21
GRÁFICO 2 – Evolução do número de empregos formais por tipo de deficiência, 2013-2017	22
TABELA 1 – Emprego segundo Tipo de Deficiência (anos de 2011 a 2017)	23
GRÁFICO 3 – Distribuição das PcDs por sexo	24
GRÁFICO 4 – Identificação por Raça das PcDs contratadas	24
GRÁFICO 5 – Escolaridade das PcDs contratadas	25
GRÁFICO 6 – Identificação por unidade organizacional	26
TABELA 2 – Identificação das PcDs por cargo	26-27
TABELA 3 – Identificação do Tipo de Deficiência por Cargo	28-29
FIGURA 1 – Ilustrações da oferta vagas da empresa veiculadas na rede social	31-32

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	9
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	11
2.1 Gestão de Pessoas.....	11
2.2 Recrutamento e Seleção.....	12
2.3 Recrutamento e Seleção de Pessoas com Deficiência.....	12
2.3.1 Conceito de deficiência.....	13
2.3.2 Conjunto de Leis em prol dos deficientes em especial a Leis das cotas.....	15
2.3.3 Inclusão e Inserção: aspectos distintos embora complementares.....	16
3. METODOLOGIA.....	18
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	19
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	33
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34

1. INTRODUÇÃO

De um modo geral, as organizações buscam constantemente maior lucratividade e melhores resultados de forma mais enfática na área produtiva e na área econômica, e um pouco mais tímida na área social e humana. Mais tímida porque percebe-se que aspectos relacionados a diversidade e inclusão, tais como a contratação de pessoas com deficiências, ainda requer uma forte atuação e acompanhamento por parte de órgãos fiscalizatórios para serem efetivadas na maioria das organizações. Os estudos sobre a inserção, inclusão e gestão do trabalho de pessoas com deficiência inserem-se no campo de investigações sobre a diversidade que, nos últimos anos, constitui-se em tema relevante nos estudos organizacionais.

As pesquisas que se debruçam sobre as pessoas com deficiências nas organizações são ainda muito recentes e muito necessárias, tanto para a compreensão crítica das práticas existentes quanto para indicar possibilidades de introduzir outra lógica nas relações de trabalho, a lógica da inclusão e não somente da inserção desses trabalhadores. A esse respeito, Carvalho (2009) assevera que a lógica da inclusão tem como premissa substituir a busca por um homem ideal e padronizado pela adequação das condições e práticas de trabalho, de forma a acolher as diferenças. Ainda que a inclusão dessas pessoas mantenha as contradições próprias às relações de trabalho capitalistas, transformando as diferenças em mercadoria e em diferencial competitivo para as organizações, ela abre possibilidades para um ordenamento social menos discriminatório. E esse é um ponto importante, especialmente porque as pessoas com deficiência (PcD), apresentam as piores perspectivas de saúde, escolaridade e de participação econômica, bem como taxas de pobreza elevadas em comparação às pessoas sem deficiência, de acordo com o Relatório Mundial sobre a Deficiência (2012).

Nesse sentido, a Lei 8.213/91, denominada popularmente de Lei de Cotas, é uma medida compensatória que busca ampliar o acesso ao mercado formal de trabalho de pessoas com deficiência, por meio da reserva obrigatória de postos de trabalho. A Lei de Cotas foi uma das alternativas que o governo estabeleceu como o principal acesso da pessoa com deficiência - PcD ao mercado de trabalho, constituindo num importante dispositivo para estimular a contratação de pessoas com deficiência. Destaca-se que, neste estudo, será utilizado o termo pessoas com deficiência - PcD por ser compreendido como o mais apropriado, sendo esta a nomenclatura estabelecida pela Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência (BRASIL, 2009) e a mesma adotada no recente Estatuto nacional da pessoa com deficiência (BRASIL, 2015).

No entanto, mesmo com lei tão específicas, ainda persiste um quantitativo impressionante de empresas que não cumprem os preceitos legais, não desenvolvem ações para promover uma adaptação as necessidades específicas daqueles que detêm deficiências, e compreendem a lei de cotas estritamente sob um viés legal, desvinculada de um posicionamento de responsabilidade social, perspectiva que oportuniza minimizar desigualdades históricas para com as pessoas com deficiências, incluindo e possibilitando o crescimento profissional. Esse aspecto é ainda mais intrigante tendo em vista um discurso empresarial muito em voga no qual asseveram a relevância que a valorização dos trabalhadores assumem nas organizações na atual era do conhecimento e em tempos de competitividade recrudescente.

Pelo exposto, o presente trabalho visa compreender aspectos facilitadores e dificultadores que norteiam a contratação de pessoas com deficiência em uma organização localizada no Estado de Goiás. Para tanto delineou-se os seguintes objetivos específicos: a) Mapear as Pessoas com Deficiências - PcDs na organização investigada; b) Descrever e Analisar os dados referentes aos PcDs do Estado de Goiás; c) Compreender as facilidades e dificuldades na contratação de pessoas com deficiência.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta sessão será apresentada a revisão de literatura sobre o tema tratado, buscando compreender os conceitos que englobam a pesquisa sobre o planejamento dos processos de recrutamento e seleção da pessoa com deficiência - PcD.

2.1 Gestão de Pessoas

Na literatura científica a ideia de que a gestão de pessoas – GP ou recursos humanos - RH nas organizações assume papel especialmente estratégico, uma vez que suas políticas e práticas devem criar capacidades organizacionais que levem à obtenção de melhores resultados. O RH deve estar voltado permanentemente para ajudar a organização a alcançar seus objetivos e a realizar suas missões, tornando a organização competitiva, além disso, também tem de prover empregados bem treinados e bem motivados; ao mesmo tempo em que desenvolve e mantém a qualidade de vida no trabalho, administra as mudanças e incentiva políticas éticas e comportamento socialmente responsáveis. Assim, a área de Recursos Humanos entre outras coisas deve buscar dimensionar e planejar as necessidades de pessoal, no longo, médio e curto prazo, para atender às exigências do negócio e aos objetivos da empresa.; criar, atualizar e manter uma estrutura organizacional adequada aos objetivos empresariais e às suas relações com o ambiente; prover a qualificação profissional dos recursos humanos da empresa; remunerar o pessoal competitiva do negócio empresarial que impactam a relação do profissional com seu cargo e a contribuição para o desenvolvimento da empresa; assegurar o bom relacionamento da empresa com o empregado em todos os níveis da organização.

A área de RH engloba diversas áreas dentre as quais destacam-se: departamento de pessoal; recrutamento e seleção; desenvolvimento dos Recursos Humanos; avaliação de desempenho; cargos e salários; folha de pagamento; benefícios, orçamentos, relações sindicais, medicina do trabalho, planejamento de carreira; segurança do trabalho; treinamento operacional (RIBEIRO, 2005).

No presente trabalho nos deteremos as atividades desenvolvidas no âmbito do recrutamento e seleção.

2.2 Recrutamento e Seleção

De acordo com Zanatta (2016, p. 19) a atividade de recrutamento é o início de todo o processo para reter pessoas em determinada função necessária à organização. Conforme descreve RIBEIRO (2005, p. 52-53):

Recrutamento é um sistema de informações, que visa atrair candidatos potencialmente qualificados, dos quais serão selecionados futuros funcionários da organização. Trata-se de um trabalho de pesquisa junto às fontes capazes de fornecer à organização um número suficiente de pessoas. E a seleção de recursos humanos é a escolha da pessoa certa para o cargo certo, ou seja, a escolha, entre os candidatos recrutados, dos mais adequados aos cargos existentes, com o objetivo de manter ou aumentar, tanto a produtividade quanto os resultados.

Enquanto o recrutamento é um processo de coleta de informações, a seleção é um processo de comparação e decisão, esclarece o autor. Conforme ARAÚJO (2006) *apud* ZANATTA (2016,p. 20).

Existem várias formas de contato da empresa com o mercado de trabalho e as mais comuns serão citadas brevemente. Indicações, normalmente uma pessoa não indicaria para trabalhar um amigo ou conhecido que não fosse bom profissional, devido ao risco de comprometer seu próprio emprego; a probabilidade desses candidatos deixarem o cargo também é menor. Anúncios na internet/jornais, conforme o autor, essa ferramenta via internet vem diminuindo o tempo no processo e a distância entre empresa e candidato. As empresas utilizam sites especializados ou suas próprias homes e redes sociais. Também é importante ressaltar que a técnica utilizada pela internet comparada com a feita em jornais tem custos mais baixos. A contratação de agentes especializados em capacitação, alguns desses são: assessoria de RH, na qual a empresa contrata outra organização que é especializada para fazer o recrutamento e seleção de pessoal, ou somente recrutar, recebendo desta instituição contratada a mão-de-obra previamente selecionada; a contratação de headhunters, parecida com a anterior, mas com o intuito de contratar os melhores profissionais do mercado, ou seja, uma empresa de caça talentos. Acesso ao banco de dados da empresa, currículos que já passaram pela empresa em algum processo de recrutamento e seleção anterior, ou ainda, aqueles que são entregues na empresa ou por meios eletrônicos. O autor também evidencia que o uso de uma ou outra técnica irá influenciar e direcionar todo o processo de forma a colocar em risco ou não o seu sucesso.

Torna-se ainda mais desafiante a contratação de pessoas com deficiência conforme exposto a seguir.

2.3 Recrutamento e Seleção de Pessoas com Deficiência

Uma das principais questões referentes ao processo de recrutamento e seleção de Pessoas com Deficiência - PcD é se ele deve partir do pressuposto de ser igual ao de uma pessoa que não tem deficiência, deve haver uma reestruturação tanto no processo como na organização, atendendo o conceito de inclusão e não de integração. Nessa perspectiva é preciso buscar ajustar os instrumentos empregados nas provas de conhecimentos ou

capacidades, assim como os locais em que será executada a seleção, oferecendo oportunidades condizentes com a realidade das pessoas que estão sendo avaliadas. O processo deve ser o mesmo, “pois a eficiência do procedimento vai depender da seleção de métodos adequados de comunicação para divulgação por parte das empresas”, destaca CARREIRA (1997) *apud* ZANATTA (2016, p. 23).

Para Lorenzo e Silva (2017) a formação dos profissionais de recursos humanos é um dos pontos que pode ser inserido nas mudanças necessárias para a adequada inclusão nos ambientes de trabalho. Segundo os autores os profissionais de recursos humanos, quando não estão habilitados, podem tomar decisões no decorrer do processo de contratação baseadas no senso comum, podendo implicar em possível predileção por algumas deficiências que sejam menos aparentes ou que exijam, a priori, menores adaptações do ambiente e da equipe. Vale ressaltar que contratar somente pessoas com um tipo deficiência ou com deficiências leves pode ser considerado um ato discriminatório (BRASIL, 2007).

É importante estar atento para que os próprios critérios e procedimentos de seleção estabelecidos não atuem como barreiras à contratação de certos tipos de deficiência em detrimento de, por exemplo, a aplicação de provas e testes escritos, se não forem elaborados de modo a considerar todos os possíveis candidatos às cotas, podem vir a excluir as pessoas com deficiência intelectual, explicam Lorenzo e Silva (2017).

Desse modo, é fundamental a existência de critérios e procedimentos sistematizados e aplicáveis para todos os candidatos, e que os avaliadores consigam realmente fazer uma análise que considere e permita reconhecer as reais competências e restrições do sujeito, e o máximo possível, adaptar as funções que promovam condições iguais de oportunidades a estas pessoas em comparação as demais. Nesse sentido, os autores reforçam a necessidade da presença de um profissional habilitado para auxiliar desde a definição das características das vagas até a adaptação do funcionário no cargo é fundamental para êxito da contratação e manutenção do trabalhador no emprego.

2.3.1 Conceito de deficiência

As expressões utilizadas para definir as pessoas com deficiência foram diversas ao longo do tempo: inválidos, incapazes, excepcionais e pessoas deficientes culminando no que a Constituição de 1988 consagrou e é utilizado até hoje como pessoa portadora de deficiência por toda a legislação ordinária. Apesar desse cunho jurídico, hoje é consenso que a maneira

mais precisa em termos de inclusão e respeito aos Direitos Humanos é utilizar a expressão pessoa com deficiência, já que nomina uma característica da pessoa, sem estigmatizá-la.

A Convenção da Organização das Nações Unidas - ONU, validada pelo Brasil, consagrou o termo pessoas com deficiência como a expressão mais adequada. O termo necessidades especiais é impróprio para se referir a pessoas com deficiência. Esse termo nasceu da educação especial, no qual as crianças com deficiência são chamadas de pessoas com necessidades educacionais especiais e se alastrou para todas as pessoas com deficiência, pois era mais conveniente do que chamar pessoa portadora de deficiência que era a forma anterior de se referir. A crítica à nomenclatura utilizada pela lei, é de que ninguém porta uma deficiência, a pessoa tem uma deficiência. Contudo, essa demanda não se deve apenas à capacidade para o trabalho das pessoas com deficiências - PcDs ou à conscientização das empresas em promover a igualdade de chances para que todos possam desenvolver seu potencial, de acordo com (ZANATTA, 2016).

De acordo com o artigo 3º do Decreto 3.298 de 20 de dezembro de 1999, 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. Conforme o mesmo decreto, as deficiências são divididas em cinco categorias: física, auditiva, visual, mental e múltipla.

A deficiência física contempla paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, tripareisia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida.

A deficiência auditiva integra perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.

A deficiência visual contempla cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; e ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.

A deficiência mental contempla funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: 1. comunicação; 2. cuidado pessoal; 3. habilidades sociais; 4. utilização dos recursos da comunidade; 5. saúde e segurança; 6.

habilidades acadêmicas; 7. lazer; e 8. trabalho. A deficiência múltipla refere-se a associação de duas ou mais deficiências.

2.3.2 Conjunto de Leis em prol dos deficientes em especial a Leis das cotas

No Brasil, a relação ao direito do trabalho de pessoas com deficiência, a Lei 7.853/89, regulamentada pelo Decreto 3.298/99, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência e busca assegurar os direitos básicos deste público, entre eles, o trabalho. Além desta, a Lei 13.146/15 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) – regulamentada em 2015, visa promover e garantir os direitos e liberdades fundamentais das pessoas com deficiência, tais como habilitação/reabilitação, saúde, educação, moradia, trabalho, assistência social e transporte, com vistas à sua cidadania e inclusão social. No que se refere especificamente à inserção no mercado de trabalho, a Lei 8.112/90 define um percentual de até 20% das vagas em concursos públicos e a Lei 8.213/91 estipula percentuais de postos de trabalho, em empresas privadas, que devem ser preenchidos por pessoas com deficiência habilitadas ou beneficiárias da Previdência Social reabilitadas. Para serem inseridas no trabalho, por meio da Lei de Cotas, as pessoas com deficiência devem apresentar laudo médico que confirme que a deficiência se enquadra nas definições técnicas de deficiência física, visual, auditiva, mental ou múltipla, estipuladas pelo Decreto 5.296/04. Esse conjunto de leis e decretos constitui o que se denomina por políticas afirmativas.

A Lei 8.213/91, denominada popularmente de Lei de Cotas, é uma medida compensatória que busca ampliar o acesso ao mercado formal de trabalho das PCD, por meio da reserva obrigatória de postos de trabalho. Assim, os estabelecimentos com cem ou mais colaboradores devem reservar de 2 a 5% de suas vagas para serem ocupados por esse grupo de pessoas. Segue abaixo o artigo 93 na íntegra:

Artigo 93 da lei n. 8.213 de 1991 – ‘Lei de Cotas’ Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I – de 100 até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.....	5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

Conforme Fernandes, Moura e Ribeiro (2011), para algumas empresas, a criação da Lei de Cotas combinada com a Fiscalização do Ministério Público do Trabalho – MPT tornou-se um problema. Alguns aspectos tais como a ausência de qualificação adequada das Pessoas com Deficiência - PcDs, a inexistência de conhecimento sobre a capacidade de trabalho, falta de comprometimento da alta administração, as dificuldades de acessibilidade e de adequação das condições de trabalho e o preconceito também se tornaram um empecilho. Segundo Carreira (1997) muitas empresas deixam de contratar essas pessoas por pressuporem que elas não são habilitadas para o trabalho. De acordo com Garçon (2007) metade, de quase um milhão de vagas criadas com a lei, permanecem desocupadas por falta de candidatos qualificados. No entanto, tais dados estruturam-se num análise exclusivamente legalista.

2.3.3 Inclusão e Inserção: aspectos distintos embora complementares

A inserção significa a oportunidade de pessoas com deficiência serem inseridas no mercado de trabalho e desempenharem um papel ativo na sociedade. A inclusão, por sua vez, busca adequar a realidade organizacional às necessidades das pessoas com deficiência, visando a dar-lhes igualdade de oportunidades para o pleno desenvolvimento de suas potencialidades.

Para Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2013) a inclusão das pessoas com deficiência nas organizações tem como fundamento a inibição de práticas discriminatórias e que criem condições para que se veja a presença dos profissionais com deficiência com desejo e apreço, em detrimento daquelas que posicionam em seu cerne a simples busca pelo manto legal. Conforme Sasaki (2003) a inclusão social pode ser definida ainda como o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com deficiência e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade”. De acordo com Fernandes, Moura e Ribeiro (2011. p. 4) no mercado de trabalho, a inclusão de pessoas com deficiência, é muito mais que contratar um deficiente, implica questionar padrões preestabelecidos geradores de exclusão e se modificar, está fortemente relacionado a uma nova forma de se organizar para atender as necessidades de seus membros, principalmente do portador de deficiência.

Destaca que para a criação de uma sociedade inclusiva, seria importante, sobretudo, uma educação voltada para o esclarecimento da diferença tanto nas escolas quanto nas empresas e um preparo do profissional com a qual a pessoas com deficiência irá trabalhar, pois, a partir desse processo educativo, as diferenças serão minimizadas por fazerem parte do espaço social. É importante destacar que a inclusão é um processo gradualmente implementado, não sendo possível sua assimilação instantaneamente, tanto pela sociedade como pelas empresas. Entretanto, os benefícios ocasionados pela sua incorporação e aceitação vêm para todos os membros. Quando as organizações negam o conceito de inclusão, não acreditando que a pessoas com deficiência possa de alguma forma contribuir para o crescimento da organização, elas não se empenham em compreender as possíveis diferenças no tratamento dessas pessoas no processo de recrutamento e seleção conforme MATA (2004) *apud* FERNANDES, MOURA E RIBEIRO (2011).

3. METODOLOGIA

No presente investigação, destacamos uma pesquisa desenvolvida a partir de um recorte que tem por finalidade caracterizar as pessoas com deficiência de uma organização. A pesquisa foi realizada no âmbito de uma organização de grande porte, do ramo de produtos agropecuários, ativa em todo o território goiano. A escolha desta empresa foi motivada por se tratar de uma organização que se enquadra nas premissas da Lei de Cotas e que apresentava dificuldades na inserção profissional de pessoas com deficiência à época do convite de participação na pesquisa.

O estudo foi desenvolvido através dos dados coletados e documentos disponibilizados pela empresa. Trata-se de arquivo particular de instituição privada, disponibilizado por meio digital pelo Setor de Recursos Humanos, que se refere à totalidade dos funcionários com deficiência da organização. Além disso, foram utilizados documentos nacionais oficiais que subsidiaram o confronto e análise dos dados. Os documentos internos constituem, segundo Marconi e Lakatos (1996), fontes primárias de pesquisa e apresentam informações que auxiliam a compreensão do universo da pesquisa. Após a coleta, os dados foram organizados, tabulados e analisados estatisticamente, e alguns confrontados com os indicadores nacionais com a finalidade de satisfação do objetivo proposto (GIL, 2007). Também foram realizadas conversas informais com dois trabalhadores, sendo um da área de gestão de pessoas, psicóloga que será intitulada Maria que atua há 17 anos na empresa investigada, e um trabalhador com deficiência física intitulado Joaquim que atua há 4 anos na instituição, sendo 1 ano trabalhado como jovem aprendiz e cursando o ensino superior bacharel em direito.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Apresente pesquisa foi realizada em uma organização do Estado de Goiás localizada em um município com forte atuação agrária. Com a intenção de manter o anonimato e o sigilo tanto da organização quanto dos participantes, adotou-se um nome fictício para a organização que será denominada “Escolhas”; os participantes serão identificados por pseudônimos. A escolha é uma organização fundada na década de 1970, com atividades de beneficiamento, industrialização e comercialização de produtos agropecuários, contando com instalações comerciais em 14 municípios do Estado de Goiás, além de indústrias, fazendas e uma sede administrativa. Conforme consta no site institucional a organização conta com 3 certificações, sendo uma de NBR ISO 9001:2015, outra de GMP B2 - Boas Práticas de Fabricação (Segurança de Alimentos) e uma de Unidades Armazenadoras, não apresentado no site descrição de certificação específica voltada para responsabilidade social. Ainda segundo informações do site, o faturamento financeiro no ano de 2018 foi de R\$ 4,3 bilhões de reais.

Conforme documentos institucionais analisados, a organização contava em março de 2019 com 2.612 trabalhadores distribuídos em indústrias, lojas, fazendas e sede administrativa. Desse quantitativo de trabalhadores, 106 são Pessoas com Deficiência– PcDs, número que demonstra que embora a empresa tenha em seu quadro pessoas com deficiência, ela ainda não atende plenamente os preceitos legais da lei nº 8.213/91, que estabelece o sistema de cotas para PcD no preenchimento de vagas, e assinala em seu artigo 93 que a empresa que possui o quantitativo de 1001 empregados em diante deve preencher com 5% (cinco por cento) dos seus cargos, com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas.

Assim, sob a perspectiva do atendimento da Lei de Cotas, como é usualmente denominada, a organização Escolhas deve ter em seu quadro de funcionários 131 trabalhadores com deficiência, o que implica em empreender esforços para a contratação de mais 25 trabalhadores. Almeida e Borges (2016) assinalam que o Ministério Público do Trabalho (MPT) vem se deparando na sua atuação com resistência das empresas quanto ao cumprimento da cota, alegando a “reserva do possível”. Logo, o descumprimento decorreria da inexistência de PcD habilitadas no mercado de trabalho à disposição para serem contratadas. No entanto, tal argumento não pode ser aceito, vez que a empresa, ao se deparar com esse tipo de dificuldade, pode cumprir a legislação de forma alternativa, contratando aprendizes com deficiência para qualificá-los para o exercício profissional, e ao final do curso contratar aqueles que se mostrarem aptos para o exercício da função cumprir a lei também

alinha-se tanto a função social da empresa quanto a ao discurso empresarial de valorização dos trabalhadores.

Pesquisas realizadas em distintos estados evidenciam que mesmo passados mais de duas décadas da criação da lei tem-se um cenário de lenta evolução (CAMARGO; LEITE; JUNIOR, 2017), e a maior parte das empresas ainda informam dificuldades em cumprir a cota, sendo o número de pessoas com deficiência contratadas muito baixo quando comparado ao que está definido em legislação (NEVES-SILVA; PRAIS; FERREIRA, 2015). Tais dados também aparecem em revista não científica mas de alcance nacional, como é o caso da primeira edição do Guia EXAME de Diversidade publicado no ano de 2018, que revela que apenas 35% das 109 empresas destacadas no Guia cumprem a cota. Aquelas que não cumprem, pagaram multas ao Ministério do Trabalho ou assinaram termos de ajustamento de conduta, ou seja, fizeram um acordo de reparação para evitar a ação judicial. Um dos motivos apontados pelas empresas para não cumprir a cota é a falta de escolaridade dessa parcela da população (GUIA EXAME DE DIVERSIDADE, 2018).

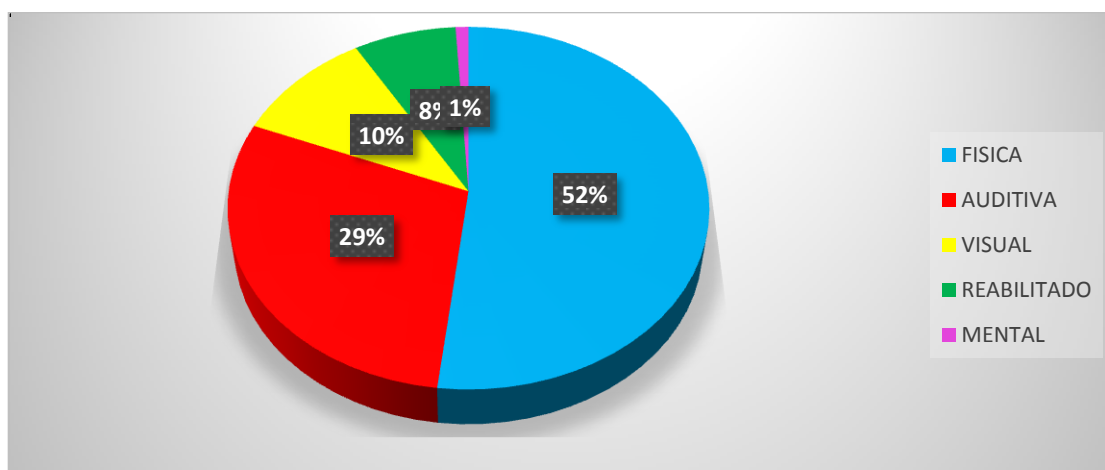
São muitas as pessoas com deficiências que, no Brasil, se encontram excluídas do mercado de trabalho. A OMS – Organização Mundial da Saúde (2019) revela que 610 milhões de pessoas no mundo possuem algum tipo de deficiência adquirida ou não; no Brasil segundo o Censo de 2010, 45.606.048 de brasileiros que representam 23,9% da população total, têm algum tipo de deficiência – seja visual, auditiva, motora e mental ou intelectual. Segundo Garcia (2014), no contingente de quase 6,5 milhões de pessoas com deficiência em ‘idade produtiva’ a metade, ou seja 3,1 milhões esta desenvolvendo alguma atividade remunerada. No entanto, Garcia (2014) expõe um cenário de precariedade envolvendo as PcDs. Utilizando dados da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS do ano de 2010, o autor esclarece que o número de vínculos formais informado era de apenas 306 mil, o que o faz concluir que grande parte das pessoas com deficiência ocupadas está no mercado de trabalho informal, exercendo atividades precárias, descontínuas, sem cobertura trabalhista e previdenciária. Tais dados evidenciam que o impacto da política de inclusão ainda é baixo e atinge pequena parcela do grande número de PcDs existentes no Brasil. Aliás, segundo Garcia (2014), mesmo se todas as empresas obrigadas pela lei a cumprissem, a totalidade de PcD existentes no Brasil não poderia ser contemplada pela lei de cotas uma vez que contemplaria somente 900 mil dos 6,5 milhões de PcDs do Brasil aptos a trabalharem.

Passados mais de meia década do estudo de Garcia, os dados da RAIS de 2017 ainda mostram grande informalidade nas ocupações dos PcDs em ‘idade produtiva’. Segundo dados da RAIS 2017 o quantitativo de pessoas com deficiência empregadas totaliza 441,3 mil

vínculos empregatícios, o que ainda sinaliza um número expressivo de PcDs em idade produtiva estão fora do mercado de trabalho formal, embora em relação ao ano 2016, houve expansão de 22,8 mil empregos. Considerando os tipos de deficiência informadas à RAIS, os subconjuntos mais representados eram empregados com Deficiência Física que somavam 212,9 mil empregos e representam 48,2% dos PcDs empregados, Deficiência Auditiva com 83,2 mil empregos e 18,9% dos PcDs empregados, Deficiência Visual com 62,1 mil empregos e 14,1% dos PcDs empregados, Reabilitados com 38,8 mil empregos e 8,8% dos PcDs empregados, Deficiência Intelectual (mental) com 36,7 mil vínculos e 8,3% dos PcDs empregados e por fim, Deficiência Múltipla com 7,7 mil postos e 1,7% de PcDs empregados.

Tais dados assinalam por si sós, que os esforços para a inserção e a inclusão de PcDs devem ser constantemente empreendidos e esses números legitimam a importância de leis como a 8.213/91 e o papel afirmativo do Estado, no entanto diversos autores assinalam que atualmente a lei de cotas é uma indutora do processo, aspecto que coloca a necessidade de posicionamentos de responsabilidade social tanto da sociedade em geral quanto das organizações sem repensar suas políticas de recursos humanos para além do atendimento legal. As informações apresentadas a seguir referem-se aos 106 PcDs contratados pela organização Escolhas. As deficiências apresentadas por esses trabalhadores podem ser verificadas no Gráfico 1.

Gráfico 1 – Tipos de Deficiências das PcDs da Empresa Escolhas



Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa

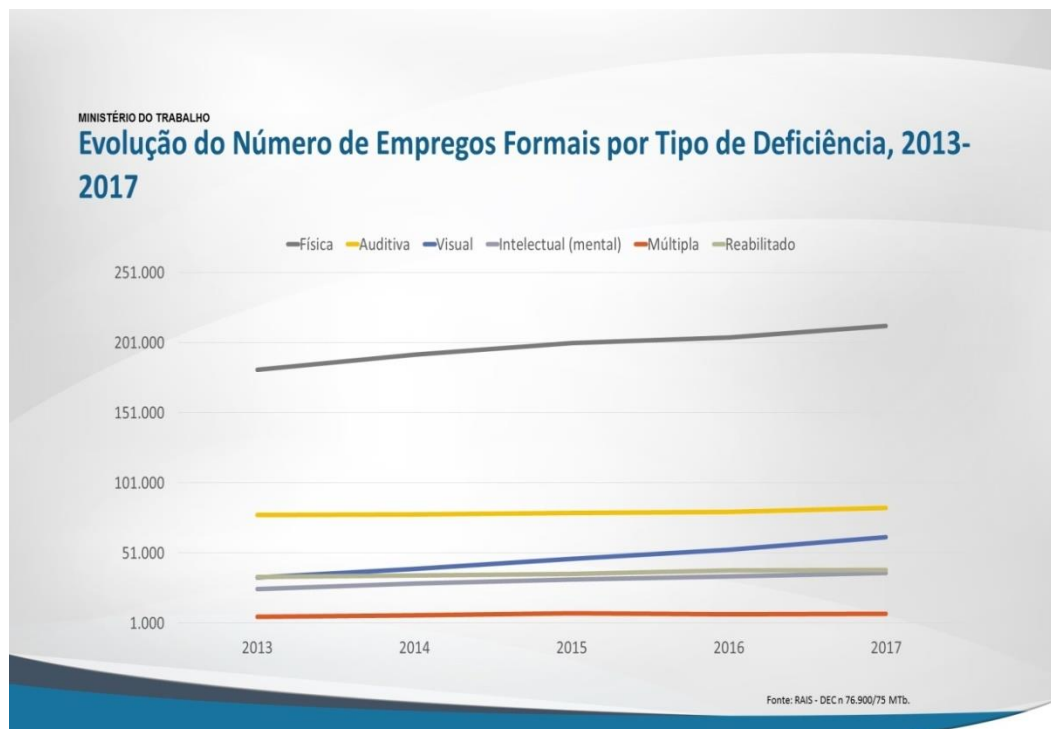
O Gráfico 1 evidencia que a empresa emprega profissionais com quase todas as deficiências excetuando-se as múltiplas. Nota-se um predomínio na contratação de pessoas com deficiências físicas que compreende mais da metade dos PcDs contratados, seguida da

contratação de pessoas com deficiência auditiva, visual e os reabilitados, sendo a deficiência mental representada por um quantitativo muito baixo (1%). Os dados da empresa Escolhas sinalizam para a preferência pela contratação de PcDs com deficiências físicas, aspecto também verificado nas pesquisas de Garcia (2014) e Neves-Silva, Prais e Ferreira (2015) e convergentes com os dados de 2017 da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS. Quanto ao número baixo da contratação de deficientes mentais, dados da literatura informam que há uma possibilidade de aumento na medida que se reduz o preconceito e a tendência de atrelar a essa deficiência uma incapacidade de se relacionar socialmente.

Garcia (2014) em estudo que mapeia a inserção formal de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, afirma que dentre as PcDs que conseguem exercer um vínculo formal ocorre o predomínio daquelas com deficiência física, em detrimento de outras deficiências tais como a auditiva e visual e os ‘reabilitados’, que constituem trabalhadores que sofreram acidente de trabalho e se reintegraram ao mercado, que também fazem jus à Lei de Cotas.

Os dados da organização Escolhas podem ser comparados com os dados gerados pela Rais de 2017 e apresentados no Gráfico 2 e tabela 1 a seguir.

Gráfico 2 – Evolução do número de empregos formais por tipo de deficiência, 2013-2017



Fonte: MTb/RAIS/2017

Tabela 1 - Emprego segundo Tipo de Deficiência (anos de 2011 a 2017)

Tipo Defic	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Varição	%
Física	174.207	170.468	181.464	192.432	200.794	204.554	212.878	8.324	4,1%
Auditiva	73.579	74.385	78.078	78.370	79.389	80.390	83.196	2.806	3,5%
Visual	21.847	26.119	33.505	39.580	46.913	53.438	62.135	8.697	16,3%
Intelectual (mental)	18.810	21.317	25.332	29.132	32.144	34.168	36.661	2.493	7,3%
Múltipla	4.144	4.696	5.490	6.708	8.108	7.287	7.657	370	5,1%
Reabilitado	32.704	33.311	33.928	35.100	35.907	38.684	38.812	128	0,3%
Total	325.291	330.296	357.797	381.322	403.255	418.521	441.339	22.818	5,5%

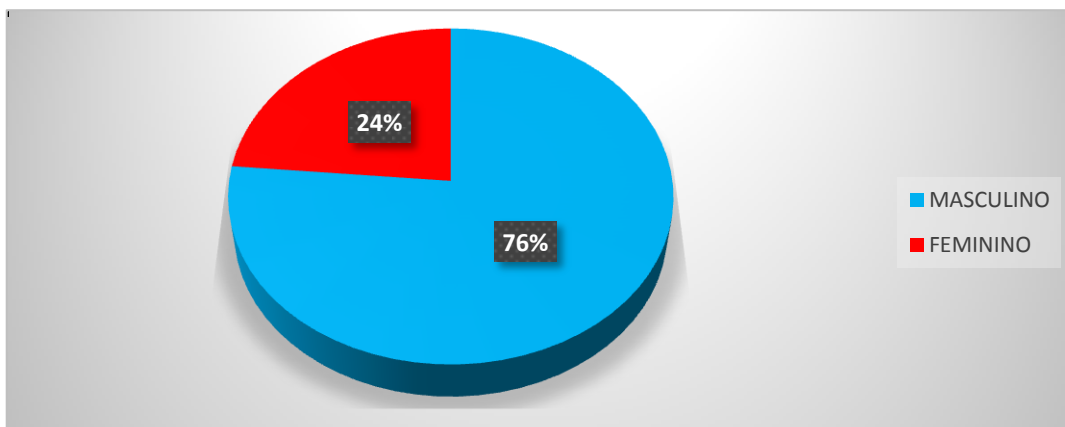
Fonte: MTb/RAIS/2017

Os dados do Gráfico 2 mostram um contínuo crescimento do número de empregos formais ao longo de 4 anos. As contratações concentram-se em PcDs com deficiência física, seguida da auditiva, visual, reabilitado, intelectual (mental) e múltipla. Para Neves-Silva, Prais e Ferreira (2015) muitas deficiências físicas ditas leves não necessitam de adequações do posto de trabalho, o que contribui para um menor custo para as empresas, aspecto que colabora a contratação dessas PcDs em detrimento de outras deficiências. Nesse sentido, a empresa é seletiva no que tange ao tipo de deficiência, embora a deficiência visual apresente a maior proporção no Brasil, trabalhadores com esse tipo de deficiência não são os que são mais contratados, aspectos também verificado na pesquisa de Simonelli e Jackson-Filho (2017).

Desta forma, os dados indicam que a organização escolhe aquela pessoa que possui uma deficiência com a menor limitação possível e as PcDs mais severas ainda aguardam uma oportunidade de provar que também podem ser capazes de trabalhar. Para Almeida e Borges (2016) as empresas buscam selecionar o que denominam de “deficientes normais”, ou seja, aqueles que se locomovem bem, que levantam, sentam, pegam as coisas, caixas, enfim, os que realmente atendem às atividades laborais sem restrições. Essa discriminação é destacada por Carvalho (2009) que verificou em pesquisas internacionais que a discriminação das pessoas com deficiência constitui forte dificuldade para o processo de inserção laboral. Além disso, a autora também revela que pesquisas indicam a falta de preparo do mundo laboral para absorver as pessoas com deficiência, especialmente pelas exigências de adaptações em postos de trabalho e práticas profissionais que precisariam ser repensadas nas organizações.

A seguir, no Gráfico 3 tem-se a distribuição dos PcDs da empresa Escolhas por sexo.

Gráfico 3 – Distribuição das PcDs por sexo

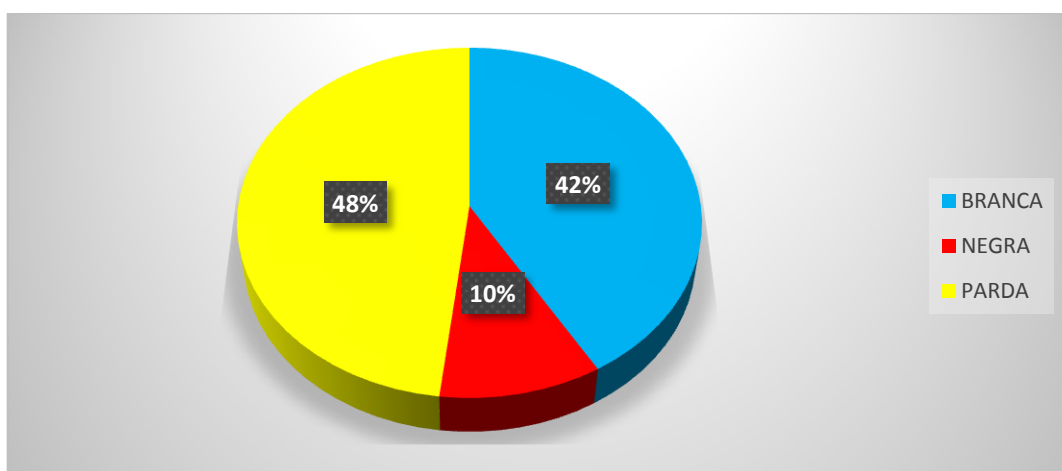


Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa

Na empresa Escolhas os PcDs são predominantemente do sexo masculino (76%). Esse dado é interessante, pois segundo o censo do IBGE de 2010 da população total que tem algum tipo de deficiência, 25.800.681 (26,5%) são mulheres e 19.805.367 (21,2%) são homens, aspecto que nos leva a indagar quais seriam as razões de um quantitativo tão baixo de mulheres PcDs empregadas na organização investigada?

O gráfico 4 mostra que o número de PcDs negras é bastante diminuto. Cerca de (48%) dos PCD são pardos, (42%) são Brancos e (10%) são pessoas negras, como mostra o gráfico 4.

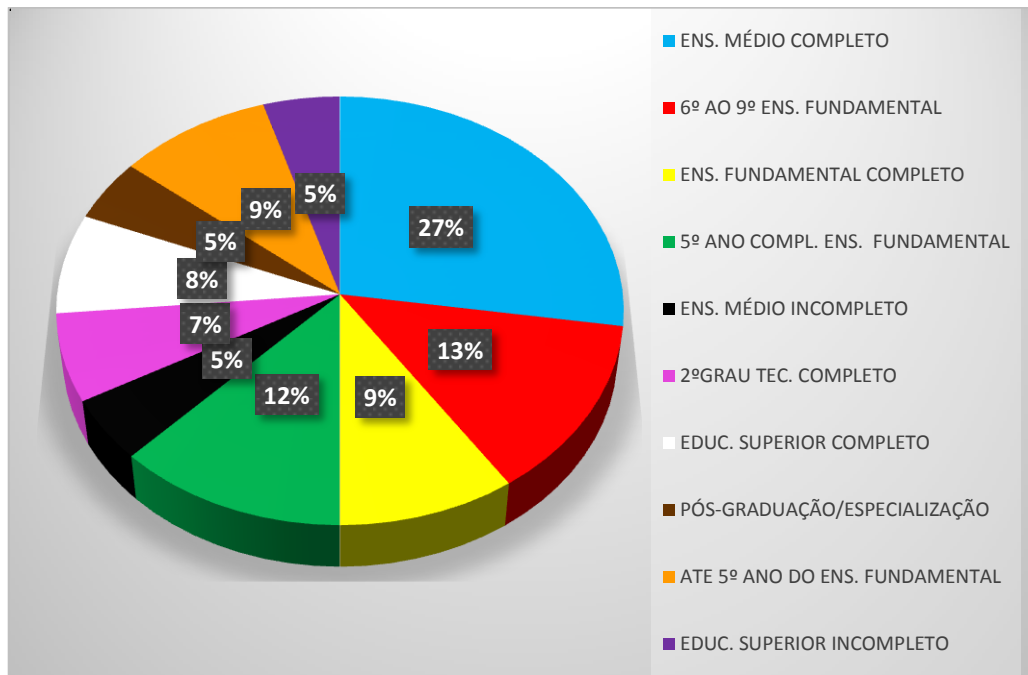
Gráfico 4 - Identificação por Raça das PcDs contratadas



Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa

O Gráfico 5 apresenta a escolaridade dos PcDs.

Gráfico 5 - Escolaridade das PcDs contratadas



Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa

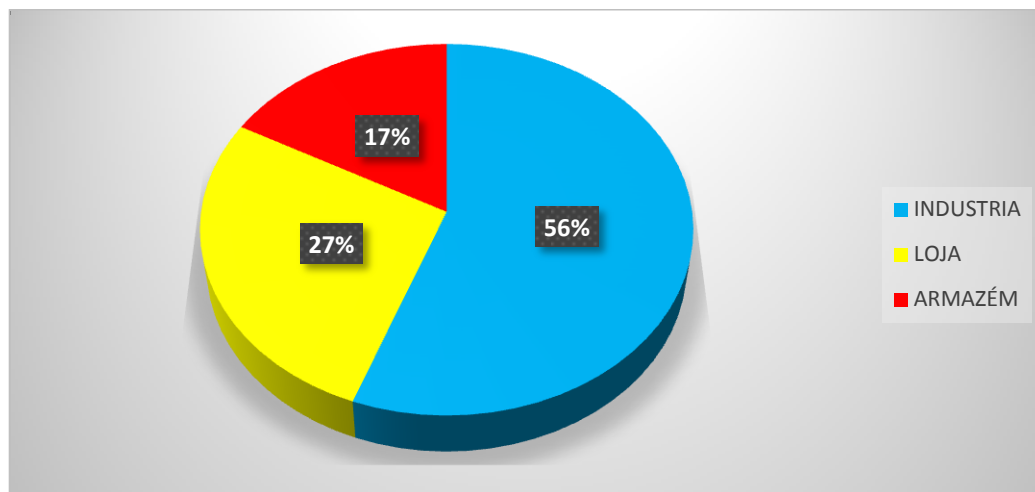
Sobre o nível de escolaridade dos trabalhadores da organização Escolhas, dos 106 PcDs o nível mais citado de escolaridade foi o ensino médio, e aqueles com ensino superior completo ou incompleto correspondem a 18%. Conforme indica a pesquisa de Lorenzo e Silva (2017) a educação é critério considerado pelas empresas no momento de realizar a contratação e verificaram que apesar de a escolaridade ser um fator de impacto, a maioria das empresas expressou abrir exceções para o cumprimento desse critério para não impedir o preenchimento das cotas.

As diversas dificuldades sociais, econômicas e emocionais inerentes a trajetória de vida das PcDs configuram obstáculos importantes para a conclusão de seus estudos, e tais aspectos devem ser alvos de reflexões e debates por parte dos gestores organizacionais. Lorenzo e Silva (2017) chamam a atenção para os critérios de seleção, que podem impulsionar a contratação de cargos mais simples e com baixa remuneração já que priorizam o nível de escolaridade e dentre os procedimentos executados aparece a aplicação de provas e testes de conhecimentos específicos de modo que se não bem elaborados podem restringir o número de candidatos em potencial para ocupar as vagas. Os pesquisadores defendem a necessidade da presença de um profissional habilitado para auxiliar desde a definição das características das

vagas até a adaptação do funcionário no cargo é fundamental para êxito da contratação e manutenção do trabalhador no emprego.

No Gráfico 6 tem-se a classificação dos trabalhadores PcDs por unidade em que trabalham. Nota-se que a maior parte dos PcDs estão lotados na indústria (56%).

Gráfico 6 - Identificação por unidade organizacional



Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa

As funções dos trabalhadores PcDs é mostrada na tabela 2.

Tabela 2 - Identificação das PcDs por cargo

CARGO	QUANTIDADE
ABASTECEDOR DE LINHA DE PRODUÇÃO	1
ADVOGADO TRABALHISTA	1
ANALISTA DE ADMINISTRAÇÃO	1
ANALISTA DE DESENVOLVIMENTO	1
ANALISTA DE SISTEMA	1
ANALISTA FISCAL	1
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	8
ASSISTENTE COMERCIAL	1
ASSISTENTE FINANCEIRO	2
ASSISTENTE FISCAL	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	11

AUXILIAR DE COZINHA	3
AUXILIAR DE ESTOQUE	2
AUXILIAR DE LIMPEZA	5
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	1
AUXILIAR DE PRODUÇÃO	6
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	9
CLASSIFICADOR	1
COMPRADOR	1
CONFERENTE DE CARGA/DESCARGA	1
COPEIRA	1
ENCARREGADO DE ADMINISTRAÇÃO	1
ENCARREGADO DE PROCESSAMENTO	1
EXPEDIDOR	2
GERENTE DE ARMAZÉM	2
GERENTE DE TRANSPORTES	1
GERENTE GERAL DE ARMAZÉM	1
LIDER DE EXPEDIÇÃO	1
LIDER DE OPERAÇÃO	1
LÍDER DE PRODUÇÃO	1
MECÂNICO DE MAQUINAS	2
MECÂNICO MANUTENÇÃO	1
OPERADOR DE EMPILHADEIRA	2
OPERADOR DE MAQUINA	1
OPERADOR DE PA CARREGAMENTO	2
OPERADOR DE PROCESSAMENTO	1
OPERADOR DE PRODUÇÃO	16
OPERADOR DE SECADOR	1
PEDREIRO	1
PORTEIRO	5
TRATORISTA	3
VIGILANTE	1

Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa

Na tabela 2 é possível verificar que embora haja uma nomenclatura diversificada de cargos para alocar os trabalhadores PcDs, a maioria guarda forte similaridade e sugere atividades semelhantes, como é o caso dos cargos de analista, assistente, auxiliar e encarregado de administração. O maior quantitativo desenvolve funções operacionais em detrimento das funções administrativas. Neves-Silva, Prais e Silveira (2015), em estudo realizado em Belo Horizonte, identificaram que tanto as empresas quanto os indivíduos com deficiência apontam a baixa qualificação como uma dificuldade a ser superada. Veltrone e Almeida (2010) detectaram em seus estudos que metade das empresas informou não ter candidatos com deficiência em condições de exercerem cargos elevados em função da necessidade de maior qualificação profissional e por isso desenvolviam funções mais simples.

Ao estudar sobre adesão das empresas brasileiras a Lei de Cotas, Ribeiro e Carneiro (2009) constataram que uma das justificativas mais utilizadas pelos estabelecimentos para a proteção do cumprimento das cotas é elevar as exigências de qualificação, de maneira a restringir as possibilidades de encontrar potenciais candidatos.

Destaca-se na tabela a presença de três gerentes PcDs, o que sinaliza para progressão funcional dentro da organização.

Tabela 3 - Identificação do Tipo de Deficiência por Cargo

AUDITIVA	FÍSICA	VISUAL	REABILITADO	MENTAL
Advogado Trabalhista	Analista de Desenvolvimento	Abatedor de Linha de Produção	Assistente Administrativo	Auxiliar Administrativo
Analista de Administração	Analista de Sistemas	Assistente Administrativo	Auxiliar de Cozinha	
Analista Fiscal	Assistente Administrativo	Auxiliar de Estoque	Auxiliar de Limpeza	
Assistente Administrativo	Assistente Comercial	Auxiliar de Limpeza	Operador de Pa Carregamento	
Assistente Fiscal	Assistente Financeiro	Encarregado de Administração	Operador de Produção	
Auxiliar Administração	Auxiliar Administrativo	Gerente de Transportes	Operador de Secador	
Auxiliar de Manutenção	Auxiliar de Cozinha	Operador de Produção	Porteiro	
Auxiliar de Produção	Auxiliar de Estoque	Porteiro		
Auxiliar de Serviços Gerais	Auxiliar de Limpeza			
Conferente de carga e	Auxiliar de Produção			

descarga				
Copeira	Auxiliar de Serviços Gerais			
Gerente de Armazém	Classificador			
Líder de Operação	Comprador			
Líder de Produção	Encarregado de Processamento			
Mecânico Manutenção	Expedidor			
Operador de Empilhadeira	Gerente Geral de Armazém			
Operador de Máquina	Líder de frota			
Operador de Produção	Mecânico de Máquina			
Tratorista	Operador de Empilhadeira			
	Operador de Pá Carregamento			
	Operador de Produção			
	Operador Processamento			
	Pedreiro			
	Porteiro			
	Tratorista			
	Vigilante			

Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa

Foram realizadas entrevistas com uma psicóloga da área de recursos humanos da empresa Escolhas e com um uma pessoa com deficiência; foram elaboradas previamente questões que abordassem aspectos sobre os PcDs no mercado de trabalho, as dificuldades e os desafios da seleção de Pessoas com Deficiência, e a efetividade da lei de cotas. A primeira entrevista foi com a psicóloga da empresa, denominada aqui de Maria, que tem superior completo em psicologia, e atua há 17 anos na empresa, tempo que a habilita a responder as perguntas propostas.

Conforme Maria, em relação ao processo de recrutamento de PCDs o meio mais utilizado pela organização é a divulgação pelo site da empresa, nas redes sociais tais como facebook, e também cartazes afixados em escolas e universidades e também anúncio em jornais de grande circulação no estado. Para ela, o aspecto que mais obstaculiza contratação de uma PcD, refere-se a pouca qualificação profissional e a formação não compatível com as

vagas; há também o receio de perder o benefício da aposentadoria que muitas PcDs já detêm. Sobre essa questão algumas pesquisas informam que essa análise que compara a dificuldade de contratar empregados com deficiência em função do Benefício da Prestação Continuada (BPC) é realizada constantemente pelos gestores de recursos humanos da empresa, embora não se possa afirmar que o BPC seja o real motivador da carência de mão de obra.

Maria relatou que a organização não tem convênio com entidades que desenvolvem trabalhos com PcDs, e essa é uma questão importante, visto que a parceria com convênios e empresas especializadas têm como o descumprimento decorreria da inexistência de PcD habilitadas no mercado de trabalho à disposição para serem contratadas. No entanto, tal argumento não pode ser aceito, vez que a empresa, ao se deparar com esse tipo de dificuldade, pode cumprir a legislação de forma alternativa, contratando aprendizes com deficiência para qualificá-los para o exercício profissional, e ao final do curso contratar aqueles que se mostrarem aptos para o exercício da função inabilidade auxiliar o gestor a identificar as dificuldades e as facilidades enfrentadas para inserir uma PcD no setores da organização.

O distanciamento entre empresas e instituições especializadas, também foi observado em pesquisa de Araújo e Schmidt (2006) em que os autores constataram a não procura por apoio especializado no momento de buscar por candidatos, bem como as instituições não forneciam serviços de suporte às contratações que despertassem o interesse das empresas, e, dessa forma, existe uma dificuldade de desenvolver um diálogo produtivo que realmente favoreça aqueles com deficiência. Nascimento e Miranda (2007), ao estudarem como ocorre o serviço de parceria das instituições especializadas públicas e privadas na preparação e inserção de PcD no mercado de trabalho, em Salvador, verificaram que a profissionalização está distante dos interesses tecnológicos e produtivos exigidos atualmente pelos empregadores. Duarte e Freschi (2013) ressaltaram a importância de os serviços de consultorias alinharem-se com as demandas do mercado de trabalho.

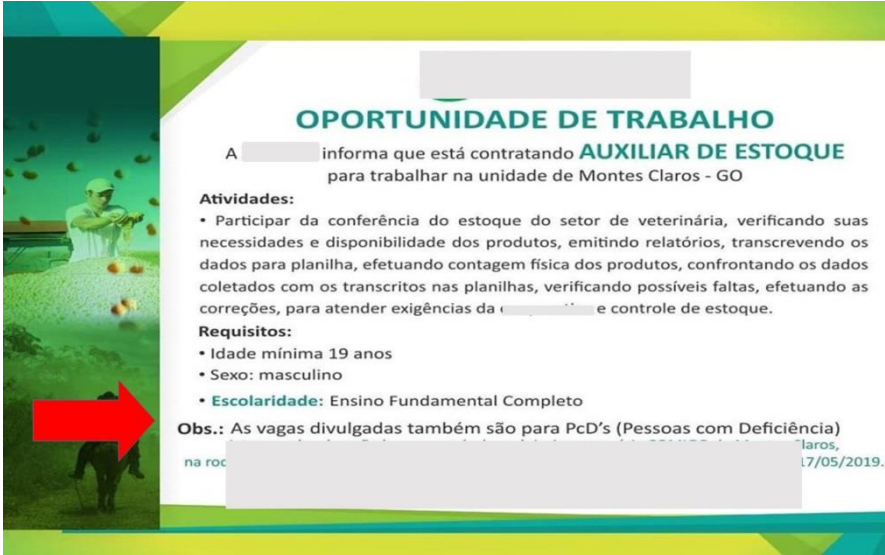
Sobre o diminuto quantitativo de PcDs habilitadas para serem contratadas Almeida e Borges (2016) assinala que tal argumento não pode ser aceito, vez que a empresa, ao se deparar com esse tipo de dificuldade, pode cumprir a legislação de forma alternativa, contratando aprendizes com deficiência para qualificá-los para o exercício profissional, e ao final do curso contratar aqueles que se mostrarem aptos para o exercício da função. O descumprimento decorreria da inexistência de PcD habilitadas no mercado de trabalho à disposição para serem contratadas. No entanto, tal argumento não pode ser aceito, vez que a empresa, ao se deparar com esse tipo de dificuldade, pode cumprir a legislação de forma alternativa, contratando aprendizes com deficiência para qualificá-los para o exercício

profissional, e ao final do curso contratar aqueles que se mostrarem aptos para o exercício da função

A segunda entrevista foi feita com um jovem trabalhador que faz parte do quadro de funcionários da organização Escolhas e que é uma pessoa com deficiência física. Esse trabalhador é do sexo masculino, com 4 anos de empresa, sendo que trabalhou 1 ano como Jovem Aprendiz. Cursa o ensino superior de direito e será denominado Joaquim.

Joaquim relata que ingressou na organização por meio de uma seleção interna divulgada no site da empresa para jovem aprendiz; após um ano foi efetivado na empresa. Inicialmente não entrou na organização para a vaga de PcD mas depois de um tempo de empresa soube da vaga de PcD, procurou o recursos humanos e foi alocado nas cotas. Perguntado sobre o motivo da organização não conseguir preencher a totalidade de cotas, Joaquim atribui a desinformação ou a falta de informação sobre as vagas para PcDs, pois no caso da empresa a divulgação da vaga para PcD é divulgada juntamente para pessoas sem necessidades especiais, o que acaba deixando uma falha na divulgação das vagas exclusivas para PcDs. Esse dado pode ser comprovado ao acessar a página da organização conforme pode ser verificado na figura 1 abaixo:

Figura 1 – Ilustrações da oferta vagas da empresa veiculadas na rede social



OPORTUNIDADE DE TRABALHO

A [redacted] informa que está contratando **AUXILIAR DE ESTOQUE** para trabalhar na unidade de Montes Claros - GO

Atividades:

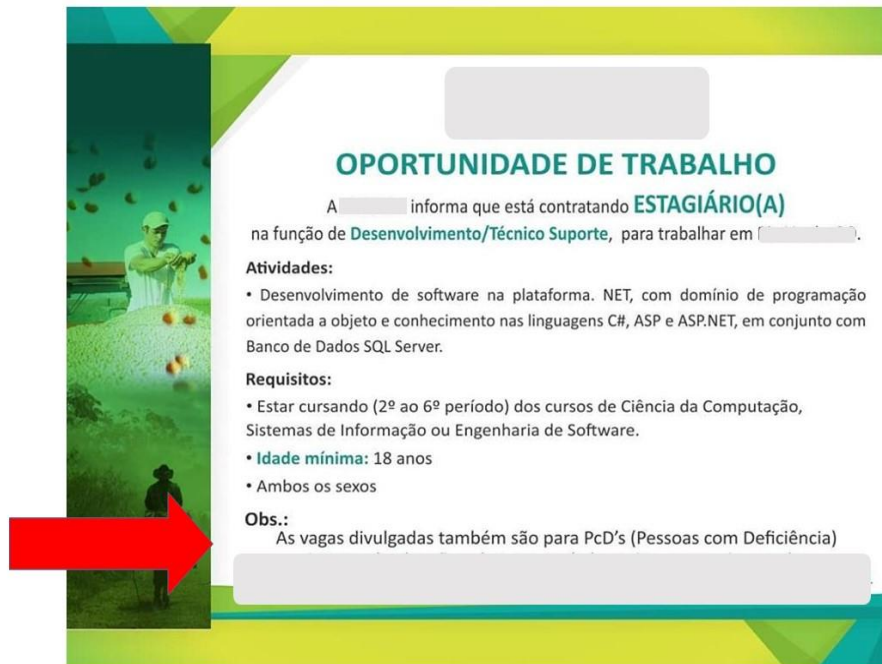
- Participar da conferência do estoque do setor de veterinária, verificando suas necessidades e disponibilidade dos produtos, emitindo relatórios, transcrevendo os dados para planilha, efetuando contagem física dos produtos, confrontando os dados coletados com os transcritos nas planilhas, verificando possíveis faltas, efetuando as correções, para atender exigências da [redacted] e controle de estoque.

Requisitos:

- Idade mínima 19 anos
- Sexo: masculino
- **Escolaridade:** Ensino Fundamental Completo

Obs.: As vagas divulgadas também são para PcD's (Pessoas com Deficiência)

na roc [redacted] Montes Claros, 17/05/2019.



OPORTUNIDADE DE TRABALHO

A [redacted] informa que está contratando **ESTAGIÁRIO(A)** na função de **Desenvolvimento/Técnico Suporte**, para trabalhar em [redacted].

Atividades:

- Desenvolvimento de software na plataforma .NET, com domínio de programação orientada a objeto e conhecimento nas linguagens C#, ASP e ASP.NET, em conjunto com Banco de Dados SQL Server.

Requisitos:

- Estar cursando (2º ao 6º período) dos cursos de Ciência da Computação, Sistemas de Informação ou Engenharia de Software.
- **Idade mínima:** 18 anos
- Ambos os sexos

Obs.:
As vagas divulgadas também são para PcD's (Pessoas com Deficiência)

[redacted]

Conforme Joaquim, a empresa procura desenvolver a acessibilidade para facilitar aqueles funcionários que tem alguma limitação em relação as outros funcionários; fornecem cadeiras especiais, bebedouros menores, rampas de fácil acesso, elevador, carros para pessoa com deficiência física que tem dificuldades em percorrer uma certa distância a mais andando.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente investigação contou com o apoio da empresa investigada, que além de reconhecer suas fragilidades, teve interesse em conhecê-las de forma aprofundada, permitindo assim a realização desse trabalho.

Investigara relação das pessoas com deficiências e o trabalho, especificamente em função da aplicação da Lei nº 8213, popularmente chamada Lei de Cotas, é uma possibilidade de compreender o fenômeno da inclusão e de contribuir para a integração efetiva dessas pessoas nos espaços laborais. Desde a regulamentação da Lei de Cotas, em 1999, para empresas privadas (Decreto nº 3298, de 20/12/1999) e da Lei nº 8.112, de 11/12/1990 (Art. 5º, Parágrafo 2º) para instituições públicas (Brasil, 1990, 1999), as organizações têm um novo desafio, que é contratar e gerir o trabalho de pessoas com deficiência - PcDs. A atitude de incluir PcDs nas empresas, e não apenas inseri-las, deve ser encarada para além do cumprimento da legislação, perfazendo uma responsabilidade social e afirmada nas políticas e diretrizes da organização.

E esse é um importante desafio que demanda muitas ações por parte da organização, tais como a formação dos profissionais de recursos humanos, a aproximação com entidades e escolas especializadas a fim de superar suas dificuldades por desconhecimento acerca de deficiência e para saber reconhecer as potencialidades e limitações desse grupo, a diversificação na contratação de PcDs para além das deficiências físicas, o treinamento dos funcionários para convivência produtiva e voltada para o crescimento profissional dos PcDs, e a adaptação dos locais de trabalho com postos que atendam as diversas demandas dos trabalhadores.

Fica um questionamento para trabalhos futuros quais seriam as razões de um quantitativo tão baixo de mulheres PcDs empregadas em organizações.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, J.L.; BORGES, E. “Eu quero um deficiente normal!” **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: um estudo realizado com associados da Associação de Deficientes do Oeste de Minas (ADEFOM)**, em Divinópolis-MG, in Saúde do trabalhador: saberes e fazeres possíveis da psicologia do trabalho e das organizações / Conselho Regional de Psicologia - Minas Gerais (CRP-MG), Comissão de Psicologia Organizacional e do Trabalho -- Belo Horizonte : Conselho Regional de Psicologia Minas Gerais, 2016.

ARAÚJO, J. P. E SCHMIDT, A. **A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba**. Revista Brasileira de Educação Especial, 12 (2), 241-254, 2006.

BRASIL. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. Ed. Brasília, DF: MTE, SIT, 2007.

CAMARGO. M. L.; LEITE. L. P.; JÚNIOR. E. G., **O Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho**. Psicologia: Ciência e Profissão Jul/Set. 2017 v.37 n° 3,799-814. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-3703003232016>> Acesso em 06 jun. 2019.

CAMPOS, J. G. F.; Vasconcellos, E. P. G.; Kruglianskas, G. R. **Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira**. Adm., São Paulo, v.48, n.3, p.560-573, jul./ago./set. 2013.

CARVALHO FREITAS, M. N. **Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso**. RAC, Curitiba, v.13, p.121-138, 2009. Edição especial.

DUARTE, I.M.; FRESCHI, J.C. **O Papel dos recursos humanos na contratação de Pessoas com Deficiência – PCD**, Revista Terceiro Setor, v.7, n.1, 2013

FERNANDES, A. L.; MOURA, A. S. D.; RIBEIRO, L. P. **O processo de recrutamento e seleção do profissional portador de deficiência nas organizações: Inclusão ou**

integração? III Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, João Pessoa, 20 a 22 de novembro de 2011.

FERREIRA, F. S.; VARGAS, E. C. **A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas no contexto empresarial**. Macapá, v. 4, n. 2, p. 21-39, jul. Dez. 2014.

FIALHO, C. B.; MELO, A. N.D; GAI, M. J. P **Inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional: responsabilidade social ou obrigação legal?**. ReCaPe. Vol. 7 | Nº. 3 Páginas 43-63. Ano 2017.

GARCIA, V. G. **Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil**. Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 12 n. 1, p. 165-187, jan./abr. 2014.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LORENZO, S. M.; SILVA, N. R. Contratação de Pessoas com Deficiência nas Empresas na Perspectiva dos Profissionais de Recursos Humanos. **Rev. bras. educ. espec.** vol.23 no. 3 Marília July/Sept. 2017

MARCONI, M. A.; LAKATOS, M. **Técnicas de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996. 231p.

NACOES UNIDAS. **A ONU e as Pessoas com Deficiência**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em 10 jun. 2019.

NASCIMENTO, E. S., E MIRANDA, T. G. **O trabalho e a profissionalização das pessoas com deficiência**. *Revista Faced*, 12, 169-184, 2007.

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva**. *Ciências & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v.20, n.8, p.2549-2558, 2015.

Relatório mundial sobre a deficiência / World Health Organization, The World Bank; tradução Lexicus Serviços Lingüísticos. - São Paulo : SEDPcD, 2012. 334 p.

RIBEIRO, A. L. **Gestão de Pessoas**. 1ª Edição. São Paulo: Saraiva. (2005)

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. **A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. *Organ. Soc.* [online]. 2009, vol.16, n.50, pp.545-564. ISSN 1984-9230.

SIMONELLI, A. P.; JACKSON- FILHO, J. M. **Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura**. ISSN 2526-8910 *Cod. Bras. Ter. Ocup.*, São Carlos, v. 25, n. 4, p. 855-867, 2017. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAR1078>> Acesso em 11 jun. 2019.

ZANATTA, A. L. **Análise do processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência em consultorias especializadas neste público alvo na cidade de Porto Alegre**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. (2016)