



**CENTRO UNIVERSITÁRIO UNA  
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO CONTINUADA, PESQUISA E EXTENSÃO  
MESTRADO EM GESTÃO SOCIAL, EDUCAÇÃO E  
DESENVOLVIMENTO LOCAL**

**NELSON LUIZ DOS SANTOS GARCIA**

**AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O  
MERCADO FORMAL DE TRABALHO:  
uma amostragem da inclusão possível**

**Belo Horizonte  
2010**



**NELSON LUIZ DOS SANTOS GARCIA**

**AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O  
MERCADO FORMAL DE TRABALHO:  
uma amostragem da inclusão possível**

Dissertação apresentada ao Mestrado em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Local do Centro Universitário UNA, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre.

Área de concentração: Inovações Sociais, Educação e Desenvolvimento Local.

Linha de pesquisa: Tecnologias Sociais e desenvolvimento local.

Orientador: Professor Doutor Frederico Luiz Barbosa de Melo.

**Belo Horizonte  
2010**

S586f

Garcia, Nelson Luiz dos Santos

As pessoas com deficiência e o mercado formal de trabalho: uma amostragem da inclusão possível / Nelson Luiz dos Santos Garcia. – 2010.

100.: il.

Orientador: Professor Doutor Frederico Luiz Barbosa de Melo.

Dissertação (Mestrado) - Centro Universitário UNA 2010. Programa de Mestrado em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Local.

Bibliografia f. 74 – 77.

1. Deficiente - emprego – inclusão. 2. Deficiente – emprego – Legislação.  
I. Melo, Frederico Luiz Barbosa de. II. Centro Universitário UNA. III. Título.

CDU: 658.114.8



**CENTRO UNIVERSITÁRIO UNA  
DIRETORIA DE EDUCAÇÃO CONTINUADA, PESQUISA E EXTENSÃO  
MESTRADO EM GESTÃO SOCIAL, EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO LOCAL**

**Dissertação intitulada “AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO FORMAL DE TRABALHO UMA AMOSTRAGEM DA INCLUSÃO POSSÍVEL”, de autoria do mestrando Nelson Luiz dos Santos Garcia, foi aprovada pela banca examinadora, constituída pelos seguintes professores:**

---

**Prof. Dr. Frederico Luiz Barbosa de Melo**

**(Orientador) – UNA**

---

**Prof. Dr. Aluízio Antônio de Barros – UNA**

---

**Prof.<sup>a</sup> Dra. Lútiliana Nacur Lorentz – FUMEC**

---

**Prof.<sup>a</sup> Dra. Lucília Machado  
Coordenadora do Mestrado Profissional em Gestão  
Social, Educação e Desenvolvimento Local**

**Belo Horizonte, 30 de setembro de 2010**

Dedico este trabalho a dois públicos específicos. Primeiramente, às pessoas com deficiência, que precisam, desejam e merecem trabalhar e influenciar positivamente para a melhoria da nossa sociedade. E também aos empregadores, responsáveis por propiciar um dos mais importantes elementos da experiência humana, que é a possibilidade de trabalhar e construir uma vida melhor. Para que ambos, trabalhadores com deficiência e empresários possam sempre lutar de mãos dadas em favor de uma sociedade mais digna, humana, eficiente, sustentável e produtiva.

## AGRADECIMENTOS

À Deus, sempre!

Ao meu pai, meu eterno professor, porto seguro e referência intocável.

À minha mãe, origem de tudo! Sempre perto, mesmo tão longe.

À Cida, pela disponibilidade, ternura e paciência.

Agradeço à Lasthênia, minha musa inspiradora e companheira de todas as horas. Obrigado por você por ter entendido, envidado esforços, respeitado e colaborado, com todas as suas forças, inclusive para que eu pudesse ter a tranquilidade necessária para a concentração e escrita deste texto. Meu amor, muito obrigado!

Aos meus filhotes, Lucas e Luiz. Obrigado por vocês existirem e terem se tornado fontes inesgotáveis de energia e de amor.

À Gláucia, minha querida irmã, pelo seu carinho, que mesmo de longe, fortalece minhas famílias.

Ao querido Professor Fred, obrigado pela sua seriedade, serenidade e confiança, essa última sempre transmitida juntamente com a idéia de que ao final, tudo dará certo. Grande abraço!

Ao Doutor Flávio Oliveira que me iniciou profissionalmente no mundo da inclusão, ensinando-me toda a importância e abrangência desta questão, transformando-a em uma temática desafiante, agradável e, sobretudo, apaixonante.

À colega Luciene Aparecida, que não poupou esforços para me auxiliar, quase diariamente, quando foi preciso. Obrigado por sua preocupação, pelo seu altruísmo, pelos trabalhos efetuados em conjunto e pelo apoio constante.

À colega Adriana Bicalho, por sua ajuda e pela efetiva disposição em colaborar.

Aos demais professores e colegas deste virtuoso curso de mestrado, sem os quais esse processo não teria sido tão rico, esclarecedor e emocionante.

Enfim, a todos que direta ou indiretamente me auxiliaram na execução e conclusão deste estudo,

meu sincero muito obrigado!

## RESUMO

O tema do presente estudo é a inclusão de pessoas com deficiência nas empresas privadas. A legislação determina que empresas com 100 ou mais empregados façam a contratação de 2% a 5% de funcionários com deficiência ou reabilitados. Na prática, o cumprimento desta lei pelos empregadores tem sido a exceção. A fiscalização foi intensificada, mas as empresas ainda apresentam inúmeras dificuldades para a efetivação desta inclusão social. O intuito deste estudo foi de, inicialmente, conhecer e divulgar boas práticas empresariais envolvendo esta temática. Foram selecionadas duas empresas cujas atividades não são, a princípio, favoráveis ao trabalho de pessoas com deficiência, mas que desenvolveram e mantêm ativo programa de inclusão produtiva deste público. A idéia é que is essas experiências sejam inspiradores de processos semelhantes, customizados e aperfeiçoados. Também foi realizada outra pesquisa visando conhecer e retratar o comportamento do mercado em relação à contratação de pessoas com deficiência no município de Belo Horizonte e região metropolitana. Buscou-se, neste caso, retratar o cenário e a atuação das empresas diante desta temática. Por fim, a intenção precípua deste estudo foi a de contribuir para adequação recíproca entre os trabalhadores com deficiência e o mercado de trabalho.

Palavras-Chave: Pessoas com Deficiência; Inclusão produtiva; Boas Práticas empresarias.



## **ABSTRACT**

The theme of this study is the inclusion of disabled people in private companies. The legislation requires companies with 100 or more employees to the hiring of 2% to 5% of employees with disabilities or rehabilitated. In practice, compliance with this law by employers has been the exception. The surveillance has been intensified, but companies still have many difficulties in the realization of social inclusion. The purposes of this study was initially known and disseminate good business practices involving this issue. We selected two companies, whose activities are not, in principle, favorable to the work of people with disabilities, but who developed and maintains an active program of productive inclusion of this audience. The idea is that such experiences are inspiring those of similar processes, customized and upgraded. Was also performed another study aiming at understanding and portraying the behavior of the market regarding the hiring of disabled people in Belo Horizonte metropolitan area. We sought in this case, portraying the scenario and the performance of companies on this subject. Finally, the major duty of this study was intended to contribute to mutual adaptation between disabled workers and the labor market.

**Key Words:** Persons with Disability, Inclusion, Good Practices

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 01. Diversidade x Pessoas com deficiência na empresa “A”	52
Quadro 02. Adaptações da empresa face aos funcionários PCD da empresa “A”.	55
Quadro 03. Dificuldades peculiares enfrentadas pela empresa e as propostas de solução	58
Quadro 04. Metodologia de contratação de PCD desenvolvida pela empresa “A”.	60
Quadro 05. Atuação das empresas em relação às Pessoas com Deficiência – “PCD”	69
Tabela n.6 – Relação entre o tamanho das empresas e o número de trabalhadores “PCD”	70
Tabela n.7 – Relação entre o tamanho da empresa a existência de funcionário designado para cuidar da contratação de Pessoa com Deficiência	70
Tabela n.8 – Relação entre tamanho da empresa e ocorrência de programa para PCD	71

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APAE -	Associação de pais e amigos dos excepcionais
CAADE -	Coordenadoria Especial de Apoio e Assistência à Pessoa Com Deficiência
CAGED -	Cadastro Geral de Empregados e desempregados
CR/88 -	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
INSS -	Instituto Nacional de Seguro Social
LIBRAS-	Língua Brasileira de Sinais
MPT -	Ministério Público do Trabalho
ONG -	Organização Não Governamental
ONU -	Organização das Nações Unidas
PCD -	Pessoa com Deficiência
R S E -	Responsabilidade Social Empresarial
RMBH-	Região Metropolitana de Belo Horizonte
SEDESE -	Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social
SINE -	Sistema Nacional de Emprego
SRTE -	Superintendência Regional do Trabalho e Emprego
TAC -	Termo de Ajustamento de Conduta

## SUMÁRIO

<b>1.</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>14</b>
<b>1.1.</b>	<b>Relevância Social da Investigação</b>	<b>16</b>
<b>1.2.</b>	<b>Adequação do tema aos eixos de formação do curso</b>	<b>17</b>
<b>1.3.</b>	<b>Relevância do tema para a área de conhecimento</b>	<b>18</b>
<b>1.4.</b>	<b>Relevância do tema na trajetória de atuação do mestrando</b>	<b>18</b>
<b>2.</b>	<b>O PROBLEMA</b>	<b>19</b>
<b>3.</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>19</b>
<b>3.1.</b>	<b>Objetivo Geral</b>	<b>19</b>
<b>3.2.</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>19</b>
<b>4.</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA - O CONTEXTO SOCIAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA</b>	<b>20</b>
<b>4.1.</b>	<b>Questões históricas</b>	<b>20</b>
<b>4.2.</b>	<b>Marco Teórico oriundo da Legislação Internacional e Nacional</b>	<b>23</b>
<b>4.3.</b>	<b>A Terminologia: “Pessoa com Deficiência”</b>	<b>26</b>
<b>4.4.</b>	<b>O Conceito de Pessoa com Deficiência</b>	<b>28</b>
<b>4.5.</b>	<b>O Trabalho e a Qualidade de Vida</b>	<b>31</b>
<b>4.6.</b>	<b>O Trabalho Como Espaço de Inclusão e de Exclusão</b>	<b>34</b>
<b>4.7.</b>	<b>O Mercado de Trabalho e o Benefício de Prestação Continuada</b>	<b>37</b>
<b>5.</b>	<b>DA METODOLOGIA APLICADA</b>	<b>41</b>
<b>5.1</b>	<b>Da pesquisa realizada em empresas que efetuam a contratação de pessoas com deficiência e têm obtido resultados positivos.</b>	<b>41</b>
<b>5.1.1</b>	<b>Da entrevista semi-estruturada e seu roteiro</b>	<b>41</b>
<b>5.1.2</b>	<b>A escolha das empresas a serem entrevistadas e os procedimentos da pesquisa</b>	<b>43</b>
<b>5.1.3</b>	<b>Da importância do exemplo empresarial</b>	<b>46</b>
<b>5.2</b>	<b>O retrato do comportamento do mercado em relação à contratação de pessoas com deficiência</b>	<b>46</b>
<b>5.2.1</b>	<b>O Universo Pesquisado</b>	<b>46</b>

<b>5.2.2</b>	<b>O enfoque na prática do mercado</b>	<b>47</b>
<b>5.2.3</b>	<b>Dos procedimentos</b>	<b>48</b>
<b>6.</b>	<b>DA PESQUISA REALIZADA E A ANÁLISE DOS DADOS</b>	<b>49</b>
<b>6.1</b>	<b>O Levantamento de Práticas empresarias inclusivas</b>	<b>49</b>
<b>6.1.1.</b>	<b>A Primeira Empresa – Uma Construtora</b>	<b>49</b>
<b>6.1.1.1.</b>	<b>O Perfil da Empresa “A”</b>	<b>49</b>
<b>6.1.1.2.</b>	<b>O Perfil do entrevistado</b>	<b>50</b>
<b>6.1.1.3.</b>	<b>Dos objetivos específicos distribuídos em eixos da pesquisa</b>	<b>50</b>
<b>6.1.1.3.1.</b>	<b>Eixo 1 – Diversidade x Inclusão de Pessoas com Deficiência</b>	<b>50</b>
<b>6.1.1.3.2.</b>	<b>Eixo 2 - Adaptações da empresa face aos funcionários pessoas com deficiência e adaptações destes em relação à empresa.</b>	<b>52</b>
<b>6.1.1.3.3.</b>	<b>Eixo 3 – Qualificação Profissional, Escolaridade e contratação das pessoas com deficiência</b>	<b>56</b>
<b>6.1.1.3.4.</b>	<b>Eixo 4 – Dificuldades mais freqüentes e as formas de enfrentamento pela empresa</b>	<b>57</b>
<b>6.1.1.3.5.</b>	<b>Eixo 5 – Os Procedimentos Próprios da Empresa</b>	<b>58</b>
<b>6.1.2.</b>	<b>A Segunda Empresa ou empresa “B” – Uma Siderúrgica</b>	<b>61</b>
<b>6.1.2.1.</b>	<b>O Perfil da Segunda Empresa</b>	<b>61</b>
<b>6.1.2.2.</b>	<b>Perfil dos entrevistados</b>	<b>61</b>
<b>6.1.2.3.</b>	<b>Dos objetivos específicos distribuídos em eixos da pesquisa</b>	<b>61</b>
<b>6.1.2.3.1.</b>	<b>Eixo 1 – A Diversidade e a Contratação de Pessoas com Deficiência</b>	<b>61</b>
<b>6.1.2.3.2.</b>	<b>Eixo 2 – Adaptações da empresa face aos funcionários pessoas com deficiência e adaptações destes em relação à empresa</b>	<b>62</b>
<b>6.1.2.3.3.</b>	<b>Eixo 3- Qualificação Profissional, Escolaridade e contratação das Pessoas com Deficiência</b>	<b>63</b>
<b>6.1.2.3.4.</b>	<b>Eixo 4 – Dificuldades mais freqüentes e as formas de enfrentamento pela empresa</b>	<b>64</b>
<b>6.1.2.3.5.</b>	<b>Eixo 5 - Os Procedimentos Próprios da Empresa</b>	<b>65</b>
<b>6.2.</b>	<b>O retrato do envolvimento das empresas no processo de inclusão</b>	<b>68</b>
<b>7.</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>72</b>
<b>8.</b>	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICA</b>	<b>74</b>

<b>9.</b>	<b>APÊNDICES</b>	<b>78</b>
<b>9.1.</b>	<b>Apêndice A – Proposta de Intervenção – Protocolo de Recomendações Técnicas Acerca da Contratação de Pessoas com Deficiência</b>	<b>78</b>
<b>9.2.</b>	<b>Apêndice B – Proposta de cartaz</b>	<b>95</b>
<b>9.3.</b>	<b>Apêndice C – Roteiro de entrevistas</b>	<b>96</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A inclusão social de pessoas com deficiência é a temática do presente estudo. Uma das melhores maneiras de se promover, de forma eficaz e sustentável, a inclusão social de pessoas com deficiência, é por meio da sua inclusão no mercado do trabalho como trabalhadoras ocupadas. Todavia, em que pese a obrigatoriedade legal de que as empresas brasileiras, conforme seu porte, contrataram pessoas com deficiência, ainda é latente o grande descumprimento da norma legal, coexistindo, por sua vez, um enorme contingente de pessoas com deficiência que permanecem desempregadas contra a sua vontade.

A contratação de Pessoas com Deficiência nas empresas com mais de cem funcionários é uma obrigação legal no Brasil desde 24.07.1991, a partir de quando vigora a Lei Federal nº 8.213, que em seu art.93, obriga as empresas com mais de 100 funcionários “a preencherem de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência”<sup>1</sup>. Em igual medida, as empresas brasileiras vêm sendo demandadas pela sociedade para que adotem posturas mais éticas e ações de responsabilidade social que interfiram positivamente dentro e fora do universo de atuação direta do mundo corporativo.

Por sua vez, o poder público tem apresentado diversas formas de atuação face à essa questão, seja através da fiscalização quanto ao efetivo cumprimento da norma positivada, seja oferecendo cursos e programas de capacitação profissional ou, ainda, assumindo um importante papel de divulgador e conscientizador da iniciativa privada acerca da relevância da força produtiva dos trabalhadores com deficiência, que vem sendo, até o momento, subutilizada.

Já as pessoas com deficiência, principais beneficiárias e propulsoras desse processo de emancipação pessoal e social, têm, na medida em que são disponibilizados espaços acessíveis e inclusivos, aumentado sua legítima e necessária participação social, tanto

---

<sup>1</sup> LEI Nº 8.213 - DE 24 DE JULHO DE 1991

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

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

nas escolas e nos centros de qualificação profissional, visando o aprimoramento de sua aptidão técnica, como na participação efetiva do mundo do trabalho.

Não obstante todo esse contexto social favorável ao reconhecimento da importância da diversidade humana no ambiente corporativo, ainda existe um número expressivo de pessoas com deficiência que estão ociosas e inativas, e que apresentam condições de exercer as mais diversas atividades laborais. Segundo estudo realizado pelo Instituto Ethos de Responsabilidade Social (Ethos, 2000), existem no Brasil 9 milhões de pessoas com deficiência em idade de trabalhar, das quais, 1 milhão (11,1%) exercem alguma atividade remunerada e apenas 200 mil (2,2%) são empregados com registro em Carteira de Trabalho.

Essa é uma realidade que implica em um altíssimo custo social, já que cada pessoa com deficiência que se encontra fora do mercado formal de trabalho, apesar da sua idade e condição de trabalho, deixa de participar, ao menos oficialmente, como sujeito produtivo na sociedade. Em consequência, e por força de sua baixa autonomia econômica e financeira, passa ser objeto de auxílio alheio, parcial ou integral, seja de sua própria família ou do sistema assistencial em vigor no país.

Portanto, a perspectiva da pessoa com deficiência exercer um trabalho formal é de vital importância tanto para o indivíduo como para a sociedade. Para a pessoa, é essencial que ela passe a ser vista como geradora de renda (e não mais de despesa), com implicação direta na melhoria de sua auto-estima, passando a ser motivo de orgulho próprio, dos familiares e dos amigos. Além desses importantes ganhos, o empregado incluído no mercado formal de trabalho passa a contribuir, de forma concreta e estável com a comunidade. Essa contribuição se expressa de várias formas, seja através da utilização direta de sua força laboral, seja por meio da elevação do seu status social, passando de inativo a consumidor direto de produtos e serviços, ou ainda, pelo fato de que boa parte de sua renda será destinada, inevitavelmente, ao pagamento dos impostos e da previdência social.

Partindo-se do entendimento de que a inclusão produtiva de pessoas com deficiência é premente e insofismável, o presente estudo indaga, principalmente, como tem sido a atuação das organizações empresariais face a essa temática. Será que as ações empresariais já existentes com esse propósito têm encontrado um resultado satisfatório, pelo menos do ponto de vista do empresário, no que tange à contratação e manutenção das pessoas com deficiência nos quadros funcionais da empresa? Por que será que algumas organizações efetivamente contratam trabalhadores com deficiência, enquanto outras apenas apontam as



inúmeras dificuldades para fazê-lo? Estaríamos lidando com peculiaridades intrínsecas a estas empresas ou suas experiências poderiam ser replicadas em outros contextos empresariais? E ainda, será que os empreendimentos vêm se mobilizando internamente para efetivar esse tipo de contratação de pessoal?

Como método investigativo destas questões utilizou-se a pesquisa por entrevista semi estruturada em empresas selecionadas para entender os mecanismos internos das organizações e também um questionário simples para se fazer uma amostragem inicial do envolvimento das empresas na temática.

Em um cenário em que há vários setores da sociedade interessados na evolução desse processo de inclusão, julgamos importante investigar alguns elementos específicos das empresas que, com experiências isoladas, promovem tal inclusão, e ainda entender se essas atitudes são passíveis de ampliação e replicação.

### **1.1. Relevância Social da Investigação**

A sociedade, assim como o próprio ser humano, sente a necessidade de se conhecer para melhor se entender. O processo de autoconhecimento de uma sociedade deve considerar, entre outros aspectos, quem são os indivíduos que a compõem e qual o possível papel social de cada pessoa. Nesse percurso, é necessário investigar as possibilidades de cada um e não só permitir, mas incentivar que todos, sem exceção, possam contribuir com o máximo de suas potencialidades para a construção e evolução da comunidade. Em consequência, quanto maior o número de pessoas que contribuem para a realização de produtos e serviços, mais indivíduos se credenciam a usufruir dessa dinâmica de produção coletiva, mantendo-a forte e ativa.

Nessa perspectiva de melhor aproveitamento, pela sociedade, do ser humano em toda a sua extensão, podemos abstrair que, contribuir com o coletivo é, antes de tudo, uma forma de auto-preservação social. Conhecer e acreditar nas potencialidades das pessoas com deficiência e utilizá-las como força produtiva é uma excelente maneira de incluir no cotidiano da sociedade, um exército de trabalhadores com seu potencial latente, disposto a contribuir. Essa atitude gera inquestionáveis ganhos sociais, empresariais e individuais, cujos efeitos e projeções são cada vez mais abrangentes e positivos.

Acrescenta-se a tanto, o fato de estarmos tratando de um assunto que envolve um dos preceitos fundamentais da nossa sociedade, esculpido no artigo primeiro da nossa Constituição Federal<sup>2</sup>, que vem a ser: o respeito à dignidade do ser humano. O acesso ao mundo do trabalho é sem dúvida uma das formas de se ressaltar, ou em alguns casos, de resgatar a dignidade humana.

Ademais, essa inclusão produtiva possibilita a diminuição do encargo social para a Seguridade Social, com o aumento de pessoas que passam a consumir e a pagar impostos, à medida que se diminuem o número de pessoas que são sustentadas pela assistência social como única âncora de sobrevivência.

Nesse contexto de grande relevância social, temos com o presente estudo o intuito de buscar respostas iniciais para algumas indagações que comumente se apresentam.

A investigação das atitudes das empresas diante dos trabalhadores com deficiência tem o intuito de melhorar as condições de vida dessa importante parcela da população. A inclusão social desse segmento por intermédio da inserção no mercado de trabalho, mesmo que já tenha passado por um inegável avanço, ainda encontra grandes obstáculos que precisam ser apontados para que possam ser enfrentados. Para tanto, o resultado desta pesquisa visa trazer subsídios que possam auxiliar na atuação mais efetiva dos atores empresariais envolvidos nesta relevante questão.

## **1.2. Adequação do tema aos eixos de formação do curso**

A proposta de trabalho encaixa-se perfeitamente nas temáticas estudadas no curso de mestrado profissional em gestão social, educação e desenvolvimento local. O objetivo da pesquisa trabalha a idéia de desenvolvimento inclusivo, respeitando a dignidade humana e sua inerente diversidade. Busca estudar a prática de mudanças de atitude,

---

<sup>2</sup> CF/88 – Art. 1º - Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...) III - a dignidade da pessoa humana

implicando na alteração de paradigmas com fortes interferências sociais que não podem ocorrer dissociadas da educação gradativa e permanente das gerações atuais e futuras. Portanto, os eixos temáticos do curso revelaram-se extremamente importantes para essa pesquisa.

### **1.3. Relevância do tema para a área de conhecimento**

O tema inclusão social de pessoas com deficiência perpassa por diversas áreas do conhecimento, como as Ciências Sociais, a Educação, o Direito, entre muitas outras. Estudar tal temática sob o viés da inserção no mercado de trabalho tem sido um desafio ainda enfrentado por poucos autores, o deixa um enorme caminho a ser trilhado, já que a sociedade vem demandando por um melhor entendimento da diversidade humana e de sua convivência harmônica.

### **1.4 Relevância do tema na trajetória de atuação do mestrando**

A análise técnico-científica da questão proposta para o estudo visa entender melhor o processamento da contratação e manutenção das pessoas com deficiência em postos de trabalho. E como em todo mecanismo de contratação de pessoas, é necessário que seja feita a interação entre o candidato a um emprego e a vaga ofertada. Esse é exatamente o trabalho efetuado pelo Sine – Sistema Nacional de Emprego, que possui uma unidade específica para Pessoas com Deficiência. E esse posto do Sine encontra-se localizado, física e estruturalmente, dentro da Coordenadoria Especial de Apoio e Assistência à Pessoa com Deficiência – CAADE, unidade da Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social SEDESE. Dentro da SEDESE/CAADE, o posto do Sine encontra-se subordinado à Superintendência de Políticas para Pessoas com Deficiência, cujo responsável é o proponente do presente Trabalho e cuja experiência profissional nesta área iniciou-se em 2003, quando ingressou para os quadros da CAADE.

## **2. O PROBLEMA**

A questão problematizada que se busca entender ou contribuir para que seja paulatinamente entendida pode ser resumida da seguinte forma:

Por que algumas empresas apresentam práticas com resultados positivos no processo de inclusão de pessoas com deficiência em seus quadros de funcionários, enquanto se sabe, por estudos de alguns autores, por experiência profissional e por notícias da mídia, que muitas organizações empresariais cingem-se a apontar as inúmeras dificuldades em contratar este público específico? Por outro lado, as empresas que disponibilizam vagas de emprego para pessoas com deficiência efetuam alguma preparação *interna corpus* no intuito de aumentar a eficiência desse recrutamento e seleção?

## **3. OBJETIVOS**

### **3.1. Objetivo Geral**

O objetivo geral deste estudo é conhecer os fatores que interferem positivamente na inclusão produtiva das Pessoas com Deficiência na iniciativa privada, através da compilação de características relevantes de práticas que tenham apresentado bons resultados sob o ponto de vista empresarial e dos agentes públicos que atuam no setor. Visa desenvolver um rol de sugestões que possam auxiliar as instituições empresariais no desenvolvimento dos seus processos internos para a inclusão de trabalhadores com deficiência. Propõe-se, também conhecer e retratar o comportamento do mercado em relação à contratação de pessoas com deficiência. Busca, em última análise, contribuir para adequação recíproca entre este grupo social e o mercado de trabalho.

### **3.2. Objetivos Específicos**

3.2.1. Retratar a atuação de duas empresas do município de Belo Horizonte que tenham tido resultados considerados positivos, sob o ponto de vista dos agentes públicos e do terceiro setor, no que tange à contratação de pessoas com deficiência;

3.2.2. Conhecer como estas empresas lidam com a questão da diversidade e do preconceito em relação à pessoa com deficiência no ambiente organizacional;

- 3.2.3 Entender como foi realizado o processo de adaptações físicas, de comunicação e de atitude efetuadas nestas empresas;
- 3.2.4 Compreender como os empregadores percebem o processo de adaptação, na organização empresarial, de seus funcionários que são pessoas com deficiência;
- 3.2.5 Anotar quais foram os mecanismos utilizados pelas empresas no enfrentamento de eventual baixa qualificação profissional das pessoas com deficiência;
- 3.2.6 Identificar as características relevantes das empresas que efetuam, com resultados positivos, no processo de inclusão produtiva de pessoas com deficiência;
- 3.2.7 Retratar o comportamento do mercado em relação à contratação de pessoas com deficiência
- 3.2.8 Propor melhorias nas ações empresariais que buscam a contratação e manutenção de pessoas com deficiência;

#### **4. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA - O CONTEXTO SOCIAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

##### **4.1. Questões históricas**

Apesar de não ser esse o foco principal deste estudo, não seria de todo salutar analisar o presente ou pensar o futuro sem um mínimo de retroceder histórico. A diversidade humana, com destaque para o segmento de pessoas com deficiência, tem se tornado uma temática em constante evolução no mundo contemporâneo, com inegáveis repercussões positivas no cotidiano dessas pessoas e da sociedade como um todo. Essa realidade um pouco mais favorável do que no passado, não é obra do acaso, nem é algo trivial. É fruto de uma conquista que tem como pano de fundo um histórico de sofrimento e segregação. Não são raros, inclusive, os relatos trágicos acerca do tratamento dispensado aos seres humanos com deficiência ao longo da história, sobre os quais não vamos nos ater.

Gugel (2009) em levantamento feito acerca da pessoa com deficiência ao longo dos tempos, relata essa coexistência nas diversas fases da humanidade. Destaca a provável impossibilidade de sobrevivência na vida primitiva, em razão do ambiente desfavorável, e já no Egito antigo aponta os registros sobre pessoas com nanismo, ali não considerados como

deficiência<sup>3</sup>, ou ainda de um porteiro de Roma com deficiência física nos membros inferiores. O estudo traz ainda algumas pessoas ilustres e com deficiência que se destacaram pela sua contribuição à sociedade, como por exemplo, Luis de Camões (1524 a 1580) que perdeu uma visão e Galileo Galilei que se tornou cego em consequência de reumatismo. O texto perpassa por diversos momentos da história, mas o que se pode observar, sobretudo, é uma lentíssima progressão em relação ao respeito à vida e aos direitos de pessoas que não contemplavam o padrão humano de sua época.

Olney Assis e Lafaiete Pussoli (*apud* Melo 2004, p.28) destaca que “é na democracia grega que encontramos os alicerces para a fundamentação dos direitos das pessoas portadores de deficiência”. Num cenário de contradição filosófica, que por um lado preconizava a igualdade entre os homens e ao mesmo praticava a Eugenia Negativa<sup>4</sup>, aquele Estado Grego, ainda que por medidas de economia, adotava uma legislação de proteção das pessoas com deficiência. Aristóteles é citado como precursor da inclusão produtiva ao declarar que era “mais fácil ensinar um aleijado a desempenhar uma tarefa útil do que sustentá-lo como indigente.” (SILVA *apud* MELO, 2004, p.30).

Nota-se que esse argumento, por sua simplicidade e coerência, transpôs a barreira do tempo e é hoje fundamento lógico para a aplicação de políticas afirmativas de inclusão, agora com duplo objetivo: proporcionar uma vida melhor ao cidadão com deficiência e ao mesmo tempo, desonerar a sociedade (tanto os familiares, como o poder público) da assunção de um encargo assistencial para pessoas que podem ser amplamente produtivas.

Já no Império Romano destaca-se a passagem em que o imperador Sétimo Severo (193 a 211 d. C.) ao se tornar paraplégico depara-se com o preconceito oriundo daqueles que queriam destituí-lo do seu posto em razão de sua condição física. Após prender tais conspiradores, apresentou uma reação que, inclusive, poderia muito bem ser transposta para os dias atuais, como digna de um militante da área de inclusão social, um vez que bradou corretamente o imperador, deixando claro que não se governa um império com as pernas. (SILVA *apud* MELO, 2004, p.32).

---

<sup>3</sup> Tal como no Brasil até o advento do Decreto Federal 5296/2004.

<sup>4</sup> O termo Eugenia foi criado por Francis Galton (1822-1911), que o definiu como: *O estudo dos agentes sob o controle social que podem melhorar ou empobrecer as qualidades raciais das futuras gerações seja física ou mentalmente*. Texto do Prof. José Roberto Goldim, intitulado “Eugenia” disponível em <http://www.ufrgs.br/bioetica/eugenia.htm>, acessado em 23 de março de 2010.

Importa também comentar algumas contradições históricas que ainda hoje persistem como é o caso da própria sociedade que segrega e produz pessoas com deficiência. No código de Hamurabi (1.800 a. C), na Lei das XII Tábuas e na Lei de Talião, são vastas as punições que prevêm a mutilação humana. Entre as penas estipuladas à época, encontravam-se imposições como a de cortar a mão, o seio, a língua, ou arrancar o olho do condenado. Hoje em dia, ainda que em outro contexto, não há como negar que a violência urbana, os meios de transportes, as condições de trabalho, dentre outros fatores, são efetivos geradores de uma sociedade de pessoas com deficiência. E, *mutatis mutandis* ainda persistem a segregação e a discriminação.

Além destes, outros aspectos relacionados à história de pessoa com deficiência, são altamente relevantes. Lorentz (2006), realiza uma profunda análise sobre o tema, caracterizando a inclusão em importantes fases históricas. A autora ensina, com clareza e brilhantismo, que em um primeiro período histórico, a pessoa com deficiência era simplesmente abolida da sociedade ao que foi denominado “fase da eliminação”. Em seguida encontramos a “fase do assistencialismo”, com forte influência do cristianismo, que preconizava a tolerância e o cuidado (assistência), mas ainda com uma grande carga de compaixão, piedade, distanciamento e isolamento. Já na “fase da integração”, quando da criação do Código Braille, por Louis Braille, buscava-se ‘integrar’ o indivíduo à sociedade, ‘normalizando-o’ segundo o modelo médico da deficiência, que buscava a ‘cura’ de tais pessoas. Por fim, encontramos a “fase da inclusão”, com o advento da Declaração Universal dos Direitos do Homem, das Convenções Internacionais da ONU e da OIT sobre os direitos das pessoas com deficiência, das normas constitucionais e ordinárias visando preservar a dignidade humana da pessoa com deficiência, a exemplo da arquitetura universal (para todos) e a educação inclusiva (com a presença de todos os alunos, com ou sem deficiência).

Merece destaque, também, o pensamento de Kant, citado por Lorentz (2006, p.146), que ao tratar da “fase de inclusão” apresenta essas mágicas palavras: “Todo homem é um fim em si mesmo e não é o homem melhor, ou o mais virtuoso que deve orientar a vida política e ética da sociedade.”

Estas são, portanto, algumas linhas gerais de uma história marcada por sofrimentos e avanços, que culminaram na realidade atual, permeada por idéias e diplomas legais que prescrevem a igualdade de oportunidades e que ainda enfrentam uma série de dificuldades para serem efetivamente implementados.

#### **4.2. Marco Teórico oriundo da Legislação Internacional e Nacional**

Um dos importantes referenciais teóricos a ser estudado para subsidiar o estudo nessa área é o conteúdo da legislação voltada para a inclusão social das pessoas com deficiência. Considerando que o contexto jurídico nada mais é do que o reflexo do estágio em que se encontra uma sociedade em relação ao tema regulado, podemos encontrar, na leitura da norma legal vigente, uma excelente fonte de pesquisa.

Ao voltarmos nossa atenção para a história mais recente, observamos que a humanidade teve como legado das grandes guerras, além de vitórias e derrotas, uma expressiva população de combatentes e heróis militares que se tornaram pessoas com deficiência. Naquele contexto, iniciou-se a crescente preocupação social com uma relevante parcela de cidadãos, que, trazia, em grande parte, juntamente com sua deficiência, uma enorme capacidade produtiva. Era necessário, à época, considerar não apenas os heróis mutilados do pós-guerra, mas também os civis pessoas com deficiência que haviam ocupados o mercado de trabalho em razão da escassez de mão de obra nos períodos de guerra, sendo que esta nova parcela da sociedade que já havia mostrado a devida capacidade e competência laboral (MELO, 2004).

Ao mesmo tempo, passou a ter grande relevância o risco de serem sobrecarregados os sistemas previdenciários, caso se rotulasse de incapazes para o trabalho uma enorme gama de pessoas produtivas.

Nesse contexto das grandes guerras, e com a criação da Organização Internacional do Trabalho - OIT, foram por ela editadas inicialmente Recomendações, como a de n. 22 em 1925, e a de n. 99 em 1955, que cuidaram do tema relativo ao trabalho das pessoas com deficiência. Além disso, diversos documentos passaram a ser editados pela Organização das Nações Unidas – ONU, no que diz respeito à inclusão social de pessoas com deficiência. A título de exemplo podemos citar, a Resolução 2856 de 1971, Declaração dos Direitos de Pessoas com Deficiência Mental e a Resolução 3084 de 1975, Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência que foram instrumentos de orientação quanto a equiparação de oportunidades.

Mas, atualmente, o mais relevante e atualizado documento internacional sobre esse tema é a Convenção Internacional da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, cujo conteúdo se destaca pela sua abrangência e aplicabilidade. Essa Convenção foi aprovada pela Assembléia da ONU, no final de 2006, começando a vigorar



internacionalmente em 03 de maio de 2008. A construção do seu texto teve a participação de representantes de Governos e do movimento social das pessoas com deficiência de diversos países do mundo e sua aprovação contou com a assinatura de 192 nações, ou seja, quase todas as pátrias reconhecidas do nosso planeta Terra. Como produto final, a norma internacional contém 50 artigos que abordam os principais temas relacionados à pessoa com deficiência (RESENDE E VITAL, 2008).

No Brasil, o texto da Convenção Internacional foi ratificado pelo Congresso Nacional, em 09 de julho de 2008, através do Decreto Legislativo 186/2008, tendo sido aprovado com *status* de emenda à Constituição e hoje se encontra em vigor como integrante da nossa Carta Magna. Detém, portanto, a força obrigatória e coercitiva das Normas Constitucionais. Destaca-se que a sua importância prática no nosso país advém, sobretudo de sua força coercitiva. Portanto, toda a legislação pátria anterior à Convenção será recepcionada ou invalidada pela nova ordem constitucional, perdendo eficácia qualquer dispositivo legal que não coadune com a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

No que tange à inclusão produtiva da pessoa com deficiência, a Convenção Internacional reforça a importância de ações que demonstrem a vontade de cada país, a ser expressa em atitudes que reforcem a igualdade de oportunidades e busquem resgatar um histórico de exclusão. Nesta seara, destaca-se que o sistema de reserva de cotas para pessoas com deficiência em empresas privadas como uma forma de política afirmativa referenciada na Convenção Internacional e que vem sendo adotada não somente pelo Brasil, mas por diversos países em todo o mundo.

A título ilustrativo podemos citar o posicionamento de alguns países quanto ao percentual de pessoas com deficiência que devem trabalhar nas empresas, por exigência legal: Na França exige-se a contratação de 6% de empregados com deficiência em empresas com mais de 20 funcionários. Na Itália, a lei estipula o montante de 7% em empresas com mais de 50 empregados; na Alemanha a cota é de 6% para as empresas com mais de 16 empregados, na Áustria de 4% das vagas nas empresas que tenham mais de 25 empregados e na Venezuela determina a contratação de uma pessoa com deficiência a cada 50 empregados. Além desses, outros países como Portugal, Espanha, Áustria, Bélgica, Holanda, Irlanda, Reino Unido, Argentina, Colômbia, El Salvador, Honduras, Nicarágua, Panamá, Peru, Uruguai, Venezuela, Estados Unidos Da América, China e Japão já adotam o sistema de reserva de cotas para pessoas com deficiência em empresas privadas. (MTE, SIT, DEFIT, 2007).

No Brasil, comparando com os países supra citados, é até pequeno o valor da cota a serem preenchidas pelas empresas. Como já abordado anteriormente, existe a obrigação legal da contratação de pessoas com deficiência para as empresas com mais de 100 funcionários, conforme disposto na Lei nº 8.213/91 (art.93) e no Decreto nº 3.298/99 (art.36) que definem o número de funcionários com deficiência a serem contratados pelas empresas respeitando-se a seguinte proporção: empresas com mais de cem e até duzentos empregados, dois por cento; de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento; de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou mais de mil empregados, cinco por cento.

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho já é, efetivamente, uma realidade no Brasil e vem, progressivamente, tornando-se mais presente no cotidiano das médias e grandes empresas do nosso país. O arcabouço legal que fundamenta essa prática encontrava na Constituição Federal de 1988 um relevante marco regulatório. Após a promulgação da Constituição Cidadã, foi construída uma legislação infraconstitucional com o intuito de oportunizar o trabalho a todo o cidadão, sem qualquer distinção em razão de características pessoais indissociáveis, como raça, cor, sexo, orientação sexual, condição de pessoa com deficiência, idade, entre outras, reforçando-se, a partir de então a importância da igualdade, da dignidade, e do respeito à diversidade humana.

Expressamente, a atual Constituição da República, em seu art. 7º, inciso XXXI, prevê a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

O Estado, para cumprir seu papel institucional, obedecendo aos ditames de sua principal lei, a Constituição Federal de 1988, tem fundamental importância na construção e acompanhamento do processo de reconhecimento das individualidades, da dignidade humana e do progresso de uma sociedade plural, que possa se beneficiar do que há de mais relevante em cada um de seus integrantes.

É obrigação do governo responder às diversas demandas da população para que seja efetivado o direito de participação plena de todos os integrantes da sociedade, sem exceção, em cada uma das atividades disponíveis ao cidadão. Cabe, então, ao setor governamental a função de fiscalizar, de coordenar ações afirmativas e de mobilizar todos os setores da sociedade, como a educação, a saúde, o transporte, o trabalho, entres outros, buscando garantir que tais serviços públicos possam ser utilizados efetivamente por todos os cidadãos, indistintamente. Vale dizer, a atuação do Estado deve levar em conta o indivíduo como ele é, respeitando-o como pessoa, com ou sem deficiência, sem distinção de raça (não

somos todos da raça humana?), cor, gênero, orientação sexual ou qualquer outra característica individual, que deve ser plenamente respeitada.

Já a participação da empresa nesse contexto preenche hoje um papel que vai muito além do simples cumprimento de seu dever legal. O exercício efetivo de sua função social permite a uma corporação mercantil não apenas demonstrar sua receptividade à diversidade, mas, sobretudo, arejar o ambiente de trabalho, lapidar sua imagem perante a opinião pública, cativar seu cliente, despontar a concorrência, manter uma atuação mais ampla na comunidade e, sobretudo, contribuir para um desenvolvimento sustentável e perene, seu e de seu país.

#### **4.3. A Terminologia: “Pessoa com Deficiência”**

Ainda que possa parecer de somenos importância, o cuidado com a nomeação de uma pessoa ou de um grupo de pessoas demonstra, antes de tudo, a atenção dispensada àquele indivíduo ou ao seu coletivo. Por essa razão, apesar de ser mais relevante o acompanhamento do real desenvolvimento de uma sociedade inclusiva e receptiva à diversidade, é sempre recomendável que se busque também a melhoria da representação simbólica e nominativa desse importante movimento.

A expressão “Pessoa com Deficiência” é hoje adotada internacionalmente e também no país, já que o Brasil é um dos países signatários da Convenção Internacional da ONU pelos Direitos e pela dignidade das Pessoas com Deficiência.

Essa Convenção, ratificada em nosso país em 10 de julho de 2008, pelo Decreto Legislativo n. 186/08, encontra-se vigente no Brasil com força constitucional, conforme dispõe o art. 5º, §§ 1º e 3º da Constituição pátria. Trata-se do primeiro documento de Direitos Humanos do Séclo XXI e optou por utilizar expressamente a denominação “pessoa com deficiência” (“Persons with Disability”), entendendo ser esta a forma mais precisa de se identificar e contemplar o anseio de seus signatários, o que, inclusive, já vinha sendo preconizado fortemente pelo movimento social das pessoas com deficiência no Brasil.

Algumas explicações existem para confirmar esse entendimento, entre elas, o fato de ser a forma mais objetiva de se identificar uma pessoa, sem tentativa de excluir ou esconder a ocorrência de uma condição ou maneira de ser do indivíduo.

Ainda por força de disposição constitucional, temos como válida a terminologia “pessoa portadora de deficiência” também replicada em grande parte da legislação pátria, o que não a isenta de críticas.

É que a expressão “pessoa portadora de deficiência”, apesar de ter representado um avanço ao retirar o foco da deficiência passando-o para a pessoa, teve no uso da palavra “portadora” uma força maior do que se desejava, desvirtuando a intenção primeira, conforme aduz Fávero (2004). Destaca-se que o termo “portador” induz a dois enganos indesejáveis: confunde erroneamente deficiência (condição pessoal) com doença (portador de vírus) e ainda traz uma idéia irreal de portabilidade, como se a deficiência fosse algo portátil, anexado à pessoa e não parte dela. Fávero (2004) ainda ressalta que o fato dessa ter sido a expressão utilizada na Constituição Federal de 1988 não impede que nos próximos textos legais seja feita a opção pela terminologia “Pessoa com Deficiência”, em sintonia com a Convenção Internacional da ONU, atualizando o texto da Carta Magna brasileira.

Portanto, evidencia-se que a denominação “Pessoa com Deficiência” é tida atualmente como a melhor a ser empregada e disseminada para se referir a esse coletivo de pessoas. Reforça-se que, dentro do nosso país, essa expressão veio a atender aos anseios dos movimentos sociais de luta pelos direitos das pessoas com deficiência, que acompanharam de perto e ativamente essa evolução, e hoje buscam a inserção dessa terminologia na legislação infra constitucional.

Destaca-se, também, que algumas designações que já foram em outros períodos, tidas como mais indicadas, hoje são consideradas obsoletas, como é o caso dos termos “Pessoas com Necessidades Especiais”, com a sigla PNE, ou ainda “Pessoa portadora de necessidades especiais”.

Vale lembrar, todavia, que denominações que carregam em seu bojo um conteúdo pejorativo, agressivo ou opressor, devem ser prontamente rechaçadas. É o caso, por exemplo, das expressões do tipo “aleijado, débil mental, retardado, pessoas com problemas,” entre outras. Também não se admitem as formas de tratamento que representem uma diminuição do valor individual ou social da pessoa, como nos termos “surdo-mudo, mudinho, ceguinho, aleijadinho, doidinho, *etc.*”. Essas designações devem ser imediatamente combatidas e abolidas.

Apesar desse contexto legal, é de se notar que no mundo corporativo existe uma tendência à utilização da expressão “Pessoas com Necessidades Especiais”, o que pode ser visto como sofisma para que não seja dita a palavra “deficiência”, algo a se negar ou esconder. E segundo Fávaro (2004, p.24), “a deficiência não deve ser ocultada, mas entendida”. Na verdade é feita uma grande confusão com esse termo, tratando a deficiência como se fosse o oposto de eficiência. A explicação de Fávero (2004,p.24) é esclarecedora:

O contrário de eficiência é ineficiência. **Especialmente quando se refere a seres humanos, a deficiência não deve ser traduzida como ‘imperfeição ou defeito’, já que não existe perfeição** ou ausência total de defeitos em qualquer ser humano, ou seja, não se pode dizer que pessoas sem deficiência são pessoas perfeitas.

**A deficiência, nesse caso, indica falta**, limitação. Indica que alguém não tem certos atributos físicos, sensoriais ou mentais comumente encontrados nas demais pessoas o que é absolutamente natural. **Por isso, não é preciso receio no uso da palavra deficiência** e a substituição dela por outros termos (grifos acrescidos).

De todo modo, reforça-se que a forma de tratamento hoje tida como a mais adequada e com o devido respaldo legal é a denominação “pessoa com deficiência”. Eventuais variações devem ter o foco na caracterização da pessoa de quem se fala, admitindo-se, por exemplo, a expressão “trabalhadores com deficiência” ou “alunos com deficiência”. (Fávero, 2004)

Observa-se, apenas para não perder a oportunidade do tema, que as duas empresas pesquisadas nesse estudo, conforme se verá adiante, trazem arraigada em seu discurso a designação de seus funcionários como sendo “*Pessoas com Deficiência*”, referindo-se, as vezes à uma nova sigla, a dos PCDs. Certamente esse alinhamento entre o discurso das empresas e contexto legal e doutrinário demonstra, também por esse fato, um real envolvimento na presente temática.

#### **4.4. O Conceito de Pessoa com Deficiência**

A expressão “pessoa com deficiência” provavelmente induz a uma representação social de um cadeirante, um surdo, um cego ou talvez uma pessoa com deficiência intelectual/mental. Mas de fato, o que é determinante para se afirmar que uma pessoa pode ou não ser considerada com deficiência? E qual a relevância desse enquadramento?

Se partíssemos apenas de um conceito médico, teríamos certamente algumas fronteiras de difícil definição. Qual seria a diferença em centímetros entre uma pessoa a ser considerada com deficiência física por encurtamento de uma das pernas? Esse centímetro a mais ou a menos, seria realmente relevante? A mesma dificuldade seria encontrada na deficiência sensorial (auditiva e visual) e na deficiência intelectual (antes conhecida por deficiência mental). Onde estaria o limiar da deficiência e da não deficiência?

Hipoteticamente, poderíamos pensar em uma cidade povoada exclusivamente por usuários de cadeira de rodas e que fosse completamente adaptada ao estilo e condição de vida de seus habitantes. E digamos que tais munícipes exercessem todas as atividades possíveis, sejam laborais, de convivência, de estudo, de lazer, com plena autonomia e independência dentro daquela comunidade. Ainda assim, poderíamos dizer que aqueles cidadãos seriam considerados pessoas com deficiência? Deficiência de quê? O que lhes estaria faltando? Eles não poderiam usufruir a vida em sua plenitude? Em sua comunidade não estariam convivendo e produzindo para se sustentar? Não seriam plenamente aptos para a vida e trabalho em comunidade? Provavelmente, nessa hipótese, a questão da deficiência seria a tal ponto minimizada que acabaria por não existir.

É com esse raciocínio que surge, portanto, o modelo social de caracterização de deficiência. Vale dizer, a atuação do meio social influi decisivamente no conceito de deficiência, que está diretamente ligado à existência ou não de barreiras físicas, de comunicação e de atitude que impeçam a plena interação social.

Anteriormente citada, a Convenção Internacional da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência trouxe, entre suas inovações, a conceituação de pessoa com deficiência descrita em seu artigo primeiro. A deficiência deixa de ser apenas um conjunto de fatores clínicos do indivíduo, transformando-se na combinação entre diversos elementos médicos e sociais. Na medida em que a sociedade remove as barreiras (físicas, de atitude e de comunicação) que podem obstruir a participação efetiva do cidadão, as pessoas, com ou sem deficiência, ficam mais perto de exercer a cidadania plena em um mundo de diversidades.

Segue, portanto, a definição da mais recente norma constitucional brasileira acerca desse tema:

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” - Convenção Internacional sobre os Direitos das pessoas com Deficiência. (Brasil, 2008) (Grifos acrescidos)

Ademais, estatui a própria convenção em seu artigo segundo que a recusa de se fazer adaptação razoável, assim entendida como os ajustes necessários e adequados a fim de assegurar a igualdade de oportunidades em relação às demais pessoas pode ser considerado como discriminação por motivo de deficiência.

E a legislação pátria é vasta no sentido de combater todos os tipos de discriminação, sendo inclusive tipificado como crime a discriminação contra pessoa com deficiência quando em busca de trabalho, conforme disposto na Lei 7853/89, art. 8º, III.

Feitas essas considerações, que certamente passarão a ter um efeito prático muito em breve, cabe lembrar que existe na legislação brasileira uma conceituação fixa e determinante de quem é considerado pessoa com deficiência para efeito de aplicação das políticas públicas.

No campo do trabalho, a norma que vem sendo utilizada como parâmetro de decisão pelos órgãos de fiscalização quanto ao cumprimento da lei 8213/91 (“Lei de Cotas”), tanto pelo Ministério do Trabalho (Superintendências Regionais do Trabalho) como pelo Ministério Público do Trabalho, é o Decreto Federal nº 3.298/1999 com as alterações acrescentadas pelo Decreto nº 5.296/2004,<sup>5</sup> que define objetivamente quem pode ser considerada pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

---

<sup>5</sup> DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999.

Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

(...) Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I - deficiência – 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;

II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, tri paresia,

#### 4.5. O Trabalho e a Qualidade de Vida

A intuitiva correlação que se pode fazer entre os termos “trabalho” e “qualidade de vida” costuma colocá-los como sendo o primeiro pré-requisito do segundo. Essa abordagem não é apenas atual e intrigante, mas que, sobretudo, encontra-se intrinsecamente arraigada ao cotidiano da população, envolvendo profundamente cada um de seus indivíduos.

Para entender melhor o contexto do trabalho no qual se busca incluir as pessoas com deficiência, é importante analisar sua complexidade e respectivas implicações. Dessa forma, busca-se entender como as questões relacionadas à diversidade social podem fazer parte desse intrincado modelo de relações humanas e sociais.

Pensar o trabalho como um dos elementos fundamentais para proporcionar condições mínimas de acesso a uma vida com qualidade é um desafio que vem permeando pensamentos de vários campos da ciência, e em especial da Ciência Social e do Direito. Destaca-se, por oportuno, o que está disposto no documento intitulado CARTA DA TERRA (CARTA DA TERRA, p. 4, s/d.) que propõe princípios de magnitude inversamente proporcional aos preceitos de uma era global atual, hoje marcada pelo consumismo desenfreado, e pela frenética onda dos descartáveis e estilos de vida que acentuam o ter, o poder e a satisfação própria, não importando a satisfação do outro e do coletivo. Um grande desafio trazido pela CARTA DA TERRA foi abordar sua incidência

---

hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; ([Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004](#))

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; ([Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004](#))

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; ([Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004](#))

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas g) lazer; e h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.” (Brasil, 1999)



sobre a forma das sociedades humanas contemporâneas realizarem o seu trabalho, conforme propõe seu texto:

7. Adotar padrões de produção, consumo e reprodução que protejam as capacidades regenerativas da Terra, os direitos humanos e o bem-estar comunitário.
  - a. Reduzir, reutilizar e reciclar materiais usados nos sistemas de produção e consumo e garantir que os resíduos possam ser assimilados pelos sistemas ecológicos.
  - b. Atuar com restrição e eficiência no uso de energia e recorrer cada vez mais aos recursos energéticos renováveis, como a energia solar e do vento.
  - c. Promover o desenvolvimento, a adoção e a transferência equitativa de tecnologias ambientais saudáveis.
  - d. Incluir totalmente os custos ambientais e sociais de bens e serviços no preço de venda e habilitar os consumidores a identificar produtos que satisfaçam as mais altas normas sociais e ambientais.
  - e. Garantir acesso universal à assistência de saúde que fomente a saúde reprodutiva e a reprodução responsável.
  - f. Adotar estilos de vida que acentuem a qualidade de vida e subsistência material num mundo finito. (CARTA DA TERRA, p. 4, s/d.)

Não se pretende nesta limitada produção tecer discussões em torno da teorização conceitual de trabalho. Contudo, apresentam-se extremamente preciosas e pertinentes a este contexto, as contribuições de Oliveira (1995, p. 5) em torno da definição conceitual e histórica do objeto em debate:

Trabalho é a atividade desenvolvida pelo homem, sob determinadas formas, para produzir a riqueza. São as condições históricas que lhe dão validade e estabelecem o seu limite.

A história do trabalho começa quando o homem buscou os meios de satisfazer as suas necessidades – a produção da vida material. Essa busca se reproduz historicamente em toda a ação humana para que o homem possa continuar sobrevivendo. Na medida em que a satisfação é atingida, ampliam-se as necessidades a outros homens e criam-se as relações sociais que determinam a condição histórica do trabalho. O trabalho fica então subordinado a determinadas formas sociais historicamente limitadas e a correspondentes organizações técnicas, o que caracteriza o chamado *modo de produção*.

Como paradoxo inicial, alguns importantes conflitos têm sido gerados diante desse tema, dentre os quais se destacam o Capital x Trabalho, o Poder Diretivo do empregador x posição subjugada dos empregados (gerando diversos tipos de assédio, como o

moral) e ainda, a plena liberdade de contratação (liberalismo) x garantias mínimas legais (intervencionismo estatal).

Possivelmente, um dos paradoxos mais intrigantes e atuais sobre o tema vem a ser o seguinte: ao mesmo tempo em que uma sociedade é capaz de gerar bens de consumo em larga escala (cujo apelo primordial é o aumento do conforto e bem estar individual), é exatamente a produção desses produtos e serviços uma das maiores responsáveis pela diminuição da qualidade de vida dessa população.

Vale dizer: sob o pretexto de melhoria da qualidade de vida de uma comunidade mundial geram-se condições ruins de trabalho. Através de um discurso ideológico, desencadeia-se uma corrida por metas e desafios que perpassam por todos os níveis de hierarquia funcional das relações de trabalho. Tal estrutura trabalhista é capaz de gerar não apenas produtos e serviços de alta criatividade e questionável utilidade, mas, sobretudo, esconde em seu bojo, formas de disseminar nos trabalhadores de todos os níveis hierárquicos, doses de insalubridade, seja ela física ou psíquica, além de doenças de origem laboral e níveis de estresse e ansiedade incompatíveis com o sugerido “bem estar” oferecidos pelo consumo de massa.

Trata-se de uma realidade incontestável e cujos reflexos interferem diretamente na condição de vida e no desenvolvimento humano de cada habitante desse planeta. Pensar no trabalho e na qualidade de vida traz como imperativo basilar, repensar, ou ao menos, questionar, determinados modelos sócio-culturais que se encontram em vigor e que já estão profundamente arraigados no cotidiano ocidental.

No que tange à realidade brasileira, como pensar em uma sociedade e na qualidade de vida de seus habitantes em um país de desigualdades tão profundas? Sem fugir da realidade, é necessário que sejam estabelecidos parâmetros reais e perspectivas para a melhoria da condição de vida da sociedade, envolvendo políticas públicas e ações integradas com a sociedade civil.

As alternativas a esse modelo de relações de trabalho perpassam, necessariamente, por novos conceitos a embasar atitudes que buscam ser ao mesmo tempo inovadoras e sustentáveis.

O Capital Social, o empreendedorismo e a inclusão social passam, paulatinamente, a fazer parte de algumas iniciativas comunitárias que possuem um nível de

interação e coesão social suficiente para desenvolver mecanismos de produção com viés misto: econômico e social.

Uma importante experiência, citada por Albagli e Maciel (2002, p.22) diz respeito às:

cooperativas auto-gestionárias, pelo papel que podem ter no aumento do emprego e da renda, na redução de desigualdades sociais e regionais, na elevação do nível de qualidade de vida das comunidades e, inclusive, no desenvolvimento do capital social, principalmente através de processos de interação, aprendizado e inovação.

E, segundo as autoras, esta iniciativa visa:

não só contribuir para o desenvolvimento socioeconômico local como também garantir a sustentabilidade de longo prazo da própria empresa cooperativa, pelo fato de estar ela inserida na dinâmica econômica local mais ampla e no impulso coletivo de desenvolvimento, envolvendo a participação dos diversos atores e instituições sociais.

Mas é claro que tais mudanças de paradigmas não ocorrem espontaneamente, sendo necessário um trabalho conjunto entre governo, sociedade civil e a própria iniciativa privada.

Para tanto, é preciso que cada um dos setores da sociedade sinta-se envolvido e enxergue, claramente, os potenciais benefícios dessa mudança. Portanto, não se trata apenas de uma necessária alteração conceitual e de paradigmas, mas de uma modificação imediata das atitudes. Na prática, os mecanismos e arranjos produtivos precisam transformar-se para ser também pensados sob o viés das tecnologias sociais, que podem ser além de inovadoras, altamente eficientes. Somente dessa forma, será possível vislumbrar um desenvolvimento econômico e social efetivamente sustentável e que promova uma real melhoria na condição de vida de todas as pessoas, incluindo, assim e com maior facilidade, as pessoas com deficiência.

#### **4.6. O Trabalho Como Espaço de Inclusão e de Exclusão**

Para Guimarães e Hirata (2006, p.12) falar da questão concernente aos resultados oriundos “da inclusão (ou exclusão) dos benefícios e direitos associados ao exercício do trabalho” é voltar a um dos temas clássicos da sociologia, que, não obstante sua antiguidade, hoje ressurgiu “como um novo terreno de indagações, abrindo questões urgentes de cunho metodológico e teórico”.

Em se tratando de um público minoritário que historicamente suporta a falta de oportunidades e reiterados atos de preconceito, como é o caso das pessoas com deficiência, essa relação entre exclusão social e inclusão no mundo do trabalho torna-se claramente potencializada.

Pastore (2000, p.21) atenta para a supervalorização da sociedade atual no que se refere a alguns símbolos, como o trabalho, a beleza e a forma física, sendo que, “modernamente, tais atributos são usados, por muitos grupos sociais, como indicadores de sucesso”. E acrescenta: “muitos se surpreendem com a beleza que surge quando portadores de deficiência são colocados em condições de criar e expressar suas idéias, habilidades e sentimentos.”

Advirta-se, ainda, para o fato de que não basta apenas assalariar, é necessário propiciar condições dignas de sobrevivência e participação social. CASTEL (1998, p. 415), ressalta que “a condição proletária apresenta uma situação de quase exclusão do corpo social”. Portanto, quando se aborda o tema da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho deve-se pensar também em sua perspectiva de mobilidade social, sob pena de se fazer uma inclusão de um maior número de pessoas nos patamares sociais que já são, de per si, excludentes. Esse mesmo autor, ao refletir sobre a condição do proletário, resgata uma colocação de Auguste Conte, que, ao se manifestar acerca da condição do excluído social, daquele que está fadado a trabalhar apenas para se reproduzir, refere-se a esse trabalhador como uma pessoa que “apenas acampa na sociedade sem se encaixar”. (CASTEL, 1988, p.415). Essa alegoria é bastante rica para demonstrar a percepção das pessoas diante das barreiras que encontram para sua inclusão social por meio do trabalho. E em se tratando de pessoas com deficiência estas se confrontam continuamente não apenas com tais (e já enormes) obstáculos oriundos do modelo socioeconômico vigente, mas, somam-se a eles, outras inúmeras barreiras de natureza arquitetônica, de comunicação e, principalmente, de atitude.

É esse cenário áspero e hostil que é oferecido a indivíduos que durante um longo período de suas vidas foram acumulando vivências de rejeições e opressões, face às suas mais diversas iniciativas de participação social por intermédio do trabalho. Sobre essas mesmas pessoas é que recai a pecha de que “só não trabalham porque não querem”, frase utilizada por alguns empregadores que, ao disponibilizarem alguns poucos postos de trabalhos para pessoas com deficiência, ficam surpresos pelo fato delas não saírem agradecidas aceitando e se digladiando por aquela oportunidade como se fosse a mais perfeita dádiva

divina. Vale lembrar que existe um grande vácuo entre as propostas de emprego e a força de trabalho disponível, sendo que essa característica não é restrita às posições de emprego destinadas às pessoas com deficiência. Na verdade, a conciliação entre a oportunidade de trabalho e o trabalhador certo para assumir tal posição é tarefa árdua, enfrentada diariamente pelos departamentos de recursos humanos das empresas e pelas agências especializadas na intermediação de mão de obra.

A exclusão das pessoas com deficiência dos espaços de trabalho é um fato incontestável, já que, além de historicamente segregados, as tentativas de sua inclusão lançando mão de ações afirmativas e obrigatórias, como é o caso da lei de cotas, não têm tido o êxito esperado. Os motivos atribuídos a essa dificuldade em permear o tecido social são os mais diversos, incluindo alguns diversos discursos pré-concebidos e utilizados por grande parte das organizações empresarias. TANACA (2005, p.24), em sua pesquisa denominada “O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?” apresenta alguns argumentos recorrentes vindo das empresas:

Os entrevistados acreditavam que as pessoas com deficiência tinham condições de exercer um trabalho, mas apontaram algumas dificuldades em função: a) dela própria - **falta de escolaridade, de interesse e de preparação profissional** e social; b) da empresa - **condições inadequadas do ambiente físico e social, falta de conhecimento sobre a deficiência**; c) das instituições especiais - inadequação dos programas de treinamento profissional e social, falta de contato com as empresas para conhecer as suas necessidades; d) do governo - de proporcionar acesso à escola e ao transporte, falta de incentivo para as empresas promoverem adaptações ergonômicas e desenvolverem programas de responsabilidade social. (destaques acrescidos)

Via de regra, as organizações vem, nessas contratações, dificuldades que são supervalorizadas e que chegam quase como um alento para, com aparente propriedade e fundamentos técnicos, esquivar o empregador de sua suposta “árdua” obrigação social. Nota-se, por exemplo, que boa parte das dificuldades apontadas na pesquisa supracitada são impeditivas para todo e qualquer trabalhador e nem por isso as instituições da iniciativa privada fecham suas portas para novas contratações. Baixa escolaridade, falta de interesse por parte do empregado, falta de preparação técnica, ambiente de trabalho inadequado, treinamento incorreto, falta de experiência, falta de apoio do governo, entre outros problemas comumente apontados, não são itens exclusivos de um público específico, que possa ser diferenciado por sua raça, cor, sexo, orientação sexual ou deficiência.

No tocante à pessoa com deficiência o que ocorre comumente é um grande desconhecimento das reais necessidades de adaptação por parte das organizações e dos seus trabalhadores, para que possam receber esses funcionários com deficiência de forma a facilitar que estes se disponham, como qualquer outro trabalhador, a empregar com eficiência sua força de trabalho na empresa.

Mathis (2007, p.217) ao se expressar sobre a exclusão social, apresenta a seguinte abordagem do tema:

No Brasil pode-se observar que no discurso político a exclusão social ganha cada vez mais destaque. A atuação política nesse campo é altamente destinada à criação de legitimidade para o próprio sistema social. (...)

Dentro do processo da geração de legitimidade o sistema político requer cada vez mais responsabilidades para si, não obstante, sem poder lograr sua efetiva implementação.

Pode-se ilustrar esse fato através do confronto entre ampliação semântica do conceito de cidadania e a realidade empírica das violações dos direitos humanos no Estado do Pará com enfoque nas ações direcionadas à cidadania e às pessoas com deficiência.

Fato é que não são poucas as constatações de inadequação do tratamento que vem sendo dispensado às pessoas com deficiência, em especial quando estas se lançam no mercado de trabalho. Nesse contexto, passa a ser importante o levantamento das práticas que vem sendo adotadas com êxito e possibilidade de replicação, trazendo o necessário alento ao grande número de pessoas envolvidas nessa temática específica da inclusão social. Acredita-se, portanto, que uma boa ferramenta para enfrentar e combater a exclusão social seja exatamente o exemplo concreto e bem sucedido de inclusão produtiva de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

#### **4.7. O Mercado de Trabalho e o Benefício de Prestação Continuada**

Uma dificuldade apontada pelos empregadores para conseguir contratar pessoas com deficiência no montante exigido pela lei diz respeito ao benefício de prestação continuada, que garante o pagamento de um salário mínimo às pessoas com deficiência que sejam carentes e impossibilitadas de trabalhar (Mendonça, 2010, p.176)

A crítica ao sistema assistencial refere-se à sua aplicação que, além de beneficiar os que são incapacitados para o trabalho, estaria represando uma mão-de-obra de

pessoas com deficiência ativa e capaz para o trabalho (SANTANA apud MENDONÇA, 2010, p.176).

O Benefício de Prestação Continuada, o BPC, foi criado pela Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS (Lei 8.742/93, art. 20) e envolve a prestação de assistência social e com repasse financeiro de um salário mínimo para as pessoas com deficiência e idosos, com renda familiar *per capita* inferior a um quarto de salário mínimo. As pessoas com deficiência elegíveis para esse Programa Assistencial da Previdência Social são aquelas consideradas inaptas para o trabalho. No entanto, a baixa qualificação profissional, além dos falhos mecanismos de inclusão produtiva, a insegurança do mercado e a baixa remuneração, tem levado muitas pessoas a se declararem, se sentirem e até mesmo se tornarem inaptas ao trabalho. Essa realidade envolve também a falta de estímulo para aqueles que se sentem disponíveis para o labor, mas se encontram temerosos de solicitarem sua retirada do programa, apesar da vontade e das perspectivas de melhores rendimentos e condições de vida.

O dispêndio financeiro com o BPC atualmente só não supera, em valores, o custo de outro benefício social mais popular, o “bolsa família” (Medeiros, Diniz e Squinca, 2006). Nesses dois programas sociais o maior desafio, a ser enfrentado pelo governo e, em última análise, pela sociedade, é como apresentar alternativas para que seus beneficiários consigam se desvencilhar dessa ajuda financeira.

Busca-se então a “porta de saída” desta política assistencial. A situação de repasse de renda não interessa, em longo prazo, nem à sociedade nem à pessoa beneficiária. É claro que existem casos nos quais a atuação assistencial do Estado é fundamental e indelegável. Mas em muitas situações a perspectiva de trabalho bem remunerado pode ser um fator de estímulo para que a pessoa busque uma alternativa de independência. Vale lembrar que o benefício é algo incerto, que depende de decisão política, não se confunde com aposentadoria, não tem gratificação natalina e não gera direito adquirido, podendo ser extinto a qualquer momento por força de uma opção do governo. Assim, apesar do alívio imediato gerado pelo dinheiro entregue ao beneficiário, o Programa pode se tornar uma armadilha para uma vida marcada pela dependência ao sistema assistencial que apenas evita o perecimento humano e a miséria econômica.

Certamente a resposta para este impasse não será de fácil concepção, já que envolve de um lado, vultosos recursos financeiros, e de outro, interesses de um público fragilizado tanto pela sua condição de deficiência (e, talvez, incapacidade para o trabalho) como pela precariedade da situação sócio-econômica daqueles que recebem o benefício.

Seria, inicialmente, necessário que o mercado de trabalho fosse realmente atraente para que os beneficiários não hesitassem em optar por uma condição mais favorável, envolvendo salários, e principalmente perspectivas melhores e mais complexas, por requerer, de fato, integração real e rotineira a processos sociais. Por outro lado, o sistema de benefício também mereceria alterações. O órgão previdenciário deveria ser o primeiro a buscar alternativas de transição, como por exemplo, a perda gradativa do benefício após a obtenção de um emprego formal. Esse seria um incentivo para o ingresso no mercado de trabalho, o que, aliado a condições favoráveis e estimuladores de trabalho, possibilitariam a migração de um significativo contingente de mão de obra provavelmente represado pelo BPC e absorvido pelo mercado informal.

Essas questões encontram diversos entraves para se concretizar em uma solução, dadas as próprias peculiaridades que envolvem. Portanto, justifica-se prosseguir um pouco mais nesta temática.

Em importante reflexão sobre o tema, Gugel (2006) o aborda sobre um outro aspecto de extrema relevância. A própria sistemática de concessão desse benefício já contribui negativamente para a emancipação de seus beneficiários. Após um longo processo de lutas e árduas conquistas de direitos provando à sociedade que a condição de deficiência não é antagônica à condição de trabalhador produtivo, vem a Lei da Assistência Social, já em 2003, exigir um pré-requisito de pessoa “incapacitada para a vida independente e para o trabalho”. Essa situação faz com que muitas vezes a própria pessoa com deficiência e sua família desejem sua incapacidade laboral. Destaca a autora

Nossa Constituição estabeleceu este benefício para a pessoa com deficiência e não para o incapaz. Essas duas terminologias não são sinônimas e não devem ser associadas, por pena de não estimular a preparação dessas pessoas para a vida independente. (Gugel, 2006, p.39)

Na verdade o que dispõe a Constituição Federal de 1988, em seu art.203, V,<sup>6</sup> é a garantia de um benefício assistencial aos idosos e às pessoas com deficiência que não

---

<sup>6</sup> **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**

Seção IV  
DA ASSISTÊNCIA SOCIAL

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;



possuam meios de prover sua subsistência. Erra, portanto a lei ao instituir novo requisito não suscitado na norma constitucional. Situação idêntica seria exigir, por exemplo, do idoso, a comprovação de não possuir casa própria, como restrição ao acesso ao benefício. Ou seja, a inovação da lei não pode restringir direitos de forma diversa ao que disposto na Carta Política. Para Gugel (2006), o requisito para a concessão do BPC deveria ser exclusivamente, a união das seguintes condições: ser pessoa com deficiência (condição pessoal) e não ter meios de subsistência (condição sócio econômicas). E esta é um bom entendimento, face ao efeito negativo da exigência de incapacidade para o trabalho da pessoa com deficiência como requisito para a concessão do BPC.

Ainda adverte Gugel (2006, p.39)

Na prática, para conseguirem o benefício as pessoas afirmam que não são capazes para qualquer atividade da vida diária, recusam emprego ou não o querem com registro em CTPS pois podem perder o benefício assistencial. Com isso, o INSS deixa de ter um segurado, colabora com a estatística de mais um trabalhador na informalidade, não arrecada os encargos sociais aos órgãos públicos. (Gugel, 2006, p.39)

Ademais, vale lembrar que a pessoa que trabalha formalmente, passa a usufruir de garantias importantes como o FGTS e o Seguro Desemprego. Portanto, é fundamental refletir sobre os impactos, diretos e indiretos, do Benefício de Prestação Continuada à Pessoa com deficiência na sua inclusão no mundo do trabalho.

---

V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

## **5. DA METODOLOGIA APLICADA**

Em se tratando de um estudo que transita por searas ainda pouco conhecidas pela ciência, como ocorre com a temática deste trabalho, temos, segundo Raupp e Beuren (2006, p. 80), como melhor opção, a utilização da modalidade de pesquisa exploratória. Para esses mesmos autores, esta forma de investigação possibilita tornar mais claro determinado assunto ou conhecê-lo em maior profundidade.

A pesquisa qualitativa tem características próprias e bem definidas que se diferenciam em significação e aplicabilidade da pesquisa quantitativa. Sua conceituação vem sendo moldada por diversos autores que em posicionamento uníssono preconizam seu cientificismo e eficiência. Para Martins (2004, p. 289)

a pesquisa qualitativa é definida como aquela que privilegia a análise de microprocessos, através do estudo das ações sociais individuais e grupais, realizando um exame intensivo dos dados, e caracterizada pela heterodoxia no momento da análise (Martins 2004, p. 289).

Há que se considerar que a coleta de dados quantitativos torna-se, em certos casos, e especificamente no presente estudo, insuficiente para se avaliar os fatores que influenciam ou constituem a realidade estudada.

Reconheceu-se, portanto, como sendo o estudo exploratório, de caráter qualitativo, como o mais indicado para a presente pesquisa.

### **5.1. Da pesquisa realizada em empresas que efetuam a contratação de pessoas com deficiência e têm obtido resultados positivos.**

#### **5.1.1 Da entrevista semi-estruturada e seu roteiro**

Para melhor conhecer os procedimentos adotados pelas empresas que efetuam a contratação de pessoas com deficiência com resultados positivos, buscou-se entre as metodologias disponíveis, aquela que melhor se adequasse aos paradigmas da pesquisa.

Optou-se, assim, pela entrevista semi-estruturada por se tratar da forma mais adequada para a coleta das respectivas informações.

O roteiro da entrevista foi elaborado cuidadosamente visando abordar ao máximo os aspectos relacionados ao enfrentamento, pelas empresas, dos possíveis fatores impeditivos para a maior e melhor contratação de pessoas com deficiência.

A entrevista foi endereçada ao responsável pela contratação de pessoas com deficiência na empresa ou a quem conhecesse bem o programa de inclusão de pessoas com deficiência na empresa.

Inicialmente foi feito um breve relato do objeto da pesquisa explicando também objetivo daquela da entrevista.

Os temas que seriam abordados foram divididos em cinco eixos e formuladas sessenta e uma perguntas, sem que houvesse a obrigatoriedade de cumprimento individual de todos os questionamentos, uma vez que uma resposta poderia trazer consigo diversas informações agregadas. Cada eixo de investigação, tinha um objetivo próprio e alguns deles traziam subdivisões, conforme reproduzido abaixo:

#### Eixo 1 – A Diversidade e a Contratação de Pessoas com Deficiência

Objetivo : detectar se na empresa há a valorização da diversidade ou a eventual ocorrência de preconceito contra públicos tradicionalmente excluídos da sociedade. Buscou-se analisar se o ambiente da empresa apresenta facilidades ou dificuldades para a inclusão de pessoas com deficiência.

Eixo 2 – Adaptações : Adaptações da empresa face aos funcionários pessoas com deficiência e adaptações destes em relação à empresa.

Objetivo : analisar como o ambiente externo influencia na contratação de funcionários com Deficiência, e como a adaptação deles é vista pela empresa.

#### Eixo 3 – Qualificação Profissional, Escolaridade e contratação das PCD

Objetivo : Como a qualificação profissional tem influenciado na inclusão produtiva de PCD

Eixo 4 – Dificuldades mais freqüentes e as formas de enfrentamento pela empresa

Objetivo: entender os mecanismos utilizados pela empresa na solução dos problemas relacionados à contratação de PCD.

Eixo 5 – Os Procedimentos Próprios da Empresa

Objetivo: Conhecer o diferencial de contratação de Pessoas com Deficiência pela empresa

- a) A trajetória da empresa
- b) A participação da sociedade civil organizada
- c) A participação do poder público no processo de inclusão da empresa
- d) Recrutamento, seleção e demissão de funcionários Pessoas com Deficiência
- e) O diferencial da empresa
- f) A possibilidade de replicação da experiência

Buscou-se, assim, levantar o máximo de informações disponíveis para se atingirem os objetivos geral e específicos da pesquisa.

### **5.1.2 A escolha das empresas a serem entrevistadas e os procedimentos da pesquisa**

Para a seleção das empresas que seriam pesquisadas, levou-se em consideração, inicialmente, o fato de existir na instituição, algum programa ou ação específica em favor da inclusão produtiva de pessoas com deficiência.

A intenção era levantar nomes de empresas que fossem mencionadas como referência de boas práticas em relação à inclusão de pessoas com deficiência, para a partir desse dado inicial, buscar outras informações que pudessem justificar a seleção de uma ou outra organização.

Fazia parte do critério inicial selecionar organizações que estivessem sediadas e com atuação local em Belo Horizonte, considerando que um dos objetivos do curso de

Mestrado em Gestão Social, Educação e o Desenvolvimento Local, do qual faz parte esta pesquisa, é exatamente a apresentação de uma proposta de intervenção que promova o desenvolvimento local. No caso, como a proposta final deste estudo busca auxiliar as empresas locais na contratação de pessoas com deficiência, através de parâmetros empresarias, entendeu-se ser necessário e coerente elencar como parte do critério de escolha da empresa a ser analisada, o fato de estar sediada na capital.

Outro fator utilizado para a seleção da empresa foi a atividade por ela exercida, considerando mais elegíveis as instituições empresarias cujas atividades apresentassem as maiores dificuldades para se efetuar a inclusão de trabalhadores com deficiência.

Com intuito de se obter a indicação das empresas foi iniciada a coleta de informações junto aos agentes públicos e privados que atuam diretamente na expansão do emprego de pessoas com deficiência em Belo Horizonte. Para tanto, efetuou-se um contato inicial com diversos integrantes da administração pública e do terceiro setor que lidam especificamente com tema da pessoa com deficiência e sua inclusão no mercado de trabalho.

Primeiramente, foi procurada a gerente do único Posto do Sistema Nacional de Emprego – SINE dedicado e especializado na colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Esse posto do SINE encontra-se, inclusive, situado dentro do órgão do Governo do Estado responsável pela coordenação da política de inclusão social desse público específico.

Foi contatada também a gerente regional do INSS, responsável pelo setor que representa o órgão quanto às ações de recolocação profissional de pessoas com deficiência e reabilitados. Deve ser destacado que tal órgão vem efetuando um importante trabalho de convocação e capacitação das empresas, em seminários desenvolvidos para públicos específicos, selecionados por ramo de atuação empresarial, com o objetivo de auxiliar no processo de recebimento e contratação de funcionários que sejam pessoas com deficiência ou reabilitados.

Contatou-se, ainda, um auditor do Ministério do Trabalho que teve um reconhecimento nacional naquela instituição em razão da metodologia por ele utilizada na fiscalização e cobrança do cumprimento das cotas de pessoas com deficiência nas empresas.

Foi solicitada, por fim, a mesma indicação de empresas que fossem referência na inclusão produtiva de pessoas com deficiência, a uma ONG da Região Metropolitana de Belo Horizonte que tem uma destacada atuação nesta área, trabalhando em razão de contrato ou parceria com as grandes empresas do Brasil. Esta ONG, inclusive, produziu e concluiu, há

poucos anos, uma pesquisa censitária em uma grande cidade da RMBH, relativamente a esta temática, com intuito de obter dados para subsidiar os trabalhos de inclusão de pessoas com deficiência.

Além disso, foi efetuada uma busca em sites, revistas e jornais procurando alguma publicidade, artigo ou informação que fizessem referência a algum programa empresarial específico para a inclusão produtiva de pessoas com deficiência.

O contato com os órgãos públicos e com instituição do terceiro setor foi de grande importância para a pesquisa, sendo que cada pessoa contatada justificou as indicações dos nomes das empresas e apresentou um pouco de sua experiência com relação à instituição indicada. Das empresas indicadas foram inicialmente descartadas aquelas com trabalhos muito iniciais ou pontuais.

Ao final desta triagem inicial, apenas 5 indicações foram consideradas válidas. Uma do setor de supermercados, três grandes indústrias, e uma construtora. Levando-se em consideração os critérios já elencados, foram feitas as escolhas. O supermercado foi descartado porque apesar de ter efetuado muitas contratações recentemente não possui um programa ou ação estruturada para a inclusão de trabalhadores com deficiência. Optou-se, portanto, por uma das três grandes indústrias, cuja importância era similar para a pesquisa, sendo escolhida aquela cuja sede está localizada em Belo Horizonte (critério pré-definido), e ainda pela construtora de grande porte, também situada na capital.

Observa-se que apesar do número reduzido de opções, as duas empresas atuam em atividades de difícil colocação de pessoas com deficiência (siderurgia e construção civil), ambas estão sediadas localmente, além do que possuem Programa específico de inclusão de pessoas com deficiência na empresa. Sob tais critérios, pode-se dizer que as escolhas foram adequadas.

No tocante ao programa de inclusão de pessoas com deficiência apresentado pelas empresas, nota-se que as duas organizações foram recomendadas, especialmente por possuírem uma reconhecida e estruturada ação nesse setor. Em uma delas, a Construtora, o Programa de Inclusão foi implantado e gerido por alguns anos, por um funcionário contratado especificamente para esta função, sendo que tal funcionário é uma pessoa com deficiência e cadeirante. Após três anos no RH da construtora esse funcionário foi promovido para outro setor da empresa, em atendimento a uma solicitação sua, enquadrando-o melhor à sua área de formação superior. Mesmo após essa transferência o Programa de contratação de Pessoa com Deficiência permanece ativo dentro dos Recursos Humanos.

A outra empresa destacou-se pela ousadia de iniciar um programa inverso, no qual a empregadora primeiro contratou dezenas de pessoas com deficiência para em seguida efetuar um longo processo de capacitação e treinamento, garantindo, assim, não apenas o cumprimento da legislação vigente, mas sobretudo, uma colocação de funcionários com deficiência que trazem consigo grande aptidão para exercerem seu trabalho na organização.

Ambos programas serão descritos quando da análise das entrevistas realizadas.

### **5.1.3 Da importância do exemplo empresarial**

A escolha da abordagem do tema sob a ótica empresarial teve por objetivo a facilitação da construção uma proposta de intervenção social que deveriam ter como foco seu destinatário, qual seja, o empresariado local.

Portanto, foi considerado que o melhor mecanismo de comunicação com o empresário seria através da utilização da linguagem que provavelmente seria melhor absorvida pelo setor, qual seja, o uso de exemplos advindos de seus próprios pares. Parte-se, portanto da premissa de que o modelo de estudo que aponta a atuação empresarial na prática teria melhor aceitação pelo empresariado que já lida em seus negócios com essa metodologia de trabalho e nela deposita sua confiança.

<b>5.2. O retrato do comportamento do mercado em relação à contratação de pessoas com deficiência</b>
---

Para retratar o comportamento de algumas empresas face ao processo de inclusão de pessoas com deficiência, utilizou-se de um segundo mecanismo, um questionário mais ágil e sucinto.

#### **5.2.1. O Universo Pesquisado**

O público alvo pesquisado foi formado pelas empresas de Belo Horizonte e Região Metropolitana cadastradas em uma agência pública de intermediação de mão de obra dedicada exclusivamente à inclusão produtiva de pessoas com deficiência. Utilizou-se como

banco de dados parte das empresas ali cadastradas que tivessem oferecido pelo menos uma vaga de emprego para pessoas com deficiência no ano de 2010.

O fato de ser de uma agência pública, portanto sem qualquer ônus ou encargo para a empresa ou para o trabalhador, pode ser entendido como um facilitador para a aglutinação de empresas e candidatos a emprego.

Além disso, esta agência pública de emprego está situada dentro de um órgão estadual voltado para o desenvolvimento de políticas de inclusão social de pessoas com deficiência e, no que se refere às políticas de trabalho, são oferecidas palestras de conscientização para empresas visando à abertura do mercado, o que acaba dando também visibilidade à prestação de serviço ali realizado.

Destaca-se, ainda, que o Ministério Público do Trabalho quando da assinatura de Termos de Ajuste de Conduta (TACs) com as empresas em razão do não atendimento da legislação, no tocante aos trabalhadores com deficiência, tem recomendado expressamente que seja procurada a referida agência pública de emprego cujo banco de dados utilizou-se, em parte, nesta pesquisa.

Assim, considerando os aspectos supra referidos, é possível deduzir que as informações utilizadas neste levantamento de campo podem ser consideradas adequadas para retratar o envolvimento de uma parcela dos empresários de Belo Horizonte e da Região Metropolitana em relação à inclusão de pessoas com deficiência em seus quadros de funcionários.

## **5.2.2 O enfoque na prática do mercado**

Os aspectos inquiridos no questionário foram reduzidos ao máximo, considerando que, na dinâmica empresarial, a solicitação inicial de preenchimento voluntário de um formulário exige que este seja conciso e objetivo. Da mesma forma, quando do contato telefônico as indagações foram pequenas sob pena dos dados não serem fornecidos em razão de falta de disponibilidade por parte da empresa para responder à enquete.

Indagou-se, inicialmente quanto à existência e a quantidade de pessoas com deficiência trabalhando na empresa. Em seguida perquiriu-se quanto à existência de programa de inclusão de pessoas com deficiência na empresa, ou mesmo a designação de um funcionário para cuidar desse tema no RH.



Por último, acrescentou-se a pergunta quanto ao porte da empresa. Observa-se, por oportuno, que esta pergunta foi propositalmente deixada para o final do questionário. Tratou-se apenas de uma cautela extra para evitar que o(a) respondente fizesse qualquer correlação entre o porte de sua empresa, o número de pessoas com deficiência e o cumprimento do percentual de cotas imposto pela lei. Ainda que se saiba que a fiscalização utiliza de outro mecanismo para apurar o cumprimento da cota, qual seja, os números lançados no CAGED, buscou-se apenas evitar que os dados fossem relacionados a cumprimento ou descumprimento da cota legal, o que não é o alvo deste estudo.

Portanto, esses foram os instrumentos de coletas de dados visando retratar o envolvimento de uma parte do segmento empresarial no que tange a contratação de pessoas com deficiência.

### **5.2.3 Dos procedimentos**

Para o levantamento dos dados utilizou-se, inicialmente um questionário constituído pelas perguntas acima descritas. O encaminhamento foi realizado, inicialmente via email, precedido de uma explicação do intuito da pesquisa.

O encaminhamento das perguntas para fins acadêmicos foi autorizado pelo gestor público responsável pelo órgão no qual se situa a referida agência de emprego, ficando resguardado o anonimato das empresas, cujos nomes e respostas recebidas ficarão armazenados no banco de dados desta pesquisa para fins checagem metodológica e acadêmica.

Conforme já descrito, em razão da baixíssima resposta aos emails enviados, o que correspondeu a apenas 5% do universo inicial, passou-se a contatar por telefone o departamento de Recursos Humanos das empresas, solicitando os dados referidos na enquete, sempre ressaltando que se tratava de uma pesquisa para fins acadêmicos. Nesse procedimento o resultado foi bem mais satisfatório, como se verá na análise dos dados coletados.

Por fim vale acrescentar que este retrato, exatamente por sua simplicidade e facilidade de aplicação pode auxiliar em uma futura análise da evolução do mercado nessa temática bastando repetir o questionamento ou mesmo acrescentar novas perguntas. Essa poderia também ser uma prática de questionamento padrão a todas as empresas que fossem solicitar o trabalho público de intermediação de mão de obra de pessoas com deficiência, como mais um instrumento de coleta primária de dados.

## **6. DA PESQUISA REALIZADA E A ANÁLISE DOS DADOS**

### **6.1. O Levantamento de Práticas Empresariais Inclusivas**

Com intuito de atingir o objetivo geral e cada um dos objetivos específicos propostos para o presente estudo, foram efetuadas duas entrevistas com os responsáveis pela implementação dos programas de inclusão de pessoas com deficiência em duas empresas. Cada entrevista visou atender às indagações pré-formuladas e divididas em cinco eixos pré-delineados para facilitar que se atingissem os objetivos específicos da pesquisa.

#### **6.1.1. A Primeira Empresa – Uma Construtora**

##### **6.1.1.1. Perfil da Empresa “A”**

Trata-se de uma empresa de grande porte, tradicional em seu ramo de atuação, com obras de engenharia civil e pesada em todo o Brasil. A sede da empresa encontra-se em Belo Horizonte, cujo escritório central congrega suas principais diretorias.

A empresa tem tradição em apoiar projetos sociais, e iniciou o processo de contratação de pessoas com deficiência em razão da legislação que obriga tal procedimento. Todavia, o programa de inclusão passou a ser implantado na empresa não em razão de cobrança ou fiscalização, mas pela consciência empresarial de que a organização deve cumprir todas as leis que regulam o seu negócio. Ainda não foi feita uma contratação em massa de pessoas com deficiência, e esse processo vem sendo realizado paulatinamente, de forma permanente e com metodologia própria, dispensando uma atenção específica a esse público quando das novas contratações.

Destaca-se que houve pronta disponibilidade por parte do representante da empresa para se manifestar dando seu depoimento pessoal sobre o processo de inclusão de pessoas com deficiência na organização. A entrevista foi realizada na sede de empresa em Belo Horizonte, teve aproximadamente uma hora de duração e utilizou um roteiro pré formulado, que se encontra no “Apêndice C”, deste estudo.

### **6.1.1.2. Perfil do entrevistado**

O entrevistado teve o primeiro contato com a empresa em razão desta haver patrocinado um projeto de responsabilidade social de um ONG, cujo objeto era exatamente a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, programa este denominado “Rede Inclusiva”. Após algum tempo de trabalho nesta ONG, a empresa o convidou para implantar o mesmo programa de inclusão na organização.

Foi contratado em 2007, inicialmente para trabalhar no setor RH, com a função de implantar o programa tanto no escritório central como nas obras de engenharia. Foi um dos responsáveis pelo desenvolvimento e implementação em todo o sistema de contratação de pessoal da empresa, de uma metodologia, que hoje se mantém em vigor para a contratação de pessoas com deficiência.

Após dois anos no RH, foi transferido, a seu pedido, para o setor de comunicação da empresa, área diretamente ligada à sua formação profissional. É graduado em Comunicação Social, é usuário de cadeira de rodas motorizada e atribui grande parte de seu mérito e sucesso pessoal e profissional ao apoio recebido desde pequeno por sua família.

### **6.1.1.3. Dos objetivos específicos distribuídos em eixos da pesquisa**

#### **6.1.1.3.1. Eixo 1 – Diversidade x Inclusão de Pessoas com Deficiência**

Objetivo : conhecer se há a valorização da diversidade ou a ocorrência de discriminação contra pessoas com deficiência.

A empresa tem como tradição atuar em Responsabilidade Social Empresarial, tendo sido citado, apenas como exemplo, o Programa Educação Básica, que está em vigor há 13 anos na empresa e que tem por foco a alfabetização dos funcionários de produção nos canteiros de obras.

Foi atribuído ao fato da empresa possuir uma crença na responsabilidade social, como um grande facilitador para a abertura dos pensamentos e atitudes em favor da inclusão de pessoas com deficiência. “A forma da inclusão se efetivar e sempre ou pela responsabilidade social ou pela cobrança legal, sendo esta última a mais comum” declarou o entrevistado. A Responsabilidade Social está ligada à uma diretoria que oferece apoio aos processos nesse setor.

Em relação à pessoa com deficiência, a primeira iniciativa da empresa foi através do patrocínio de um programa de uma Organização Não Governamental para a criação do já citado programa denominado “Rede Inclusiva”, para contratação de pessoas com deficiência, quando passou a entender melhor sobre a questão. Conforme declarou o Funcionário da empresa entrevistado, em função do programa implantado na empresa, o setor de RH já possui plena capacidade para lidar com o processo de contratação e manutenção Pessoas com Deficiência.

O entrevistado declarou que pela sua experiência como pessoa com deficiência não sente nenhuma diferenciação de tratamento em relação aos demais funcionários. Acrescentou que naquele setor da empresa, onde se encontram as diretorias e a presidência, encontra-se além dele que é cadeirante, um funcionário com deficiência intelectual. Quanto a este último acrescentou que no início foi feito um acompanhamento direto por uma funcionária de uma ONG parceira, visando sua melhor adaptação na empresa. Hoje, alguns anos se passaram e esse rapaz trabalha com eficiência e autonomia, além do que, pelas palavras do entrevistado “acabou por se tornar um embaixador da causa da inclusão de pessoas com deficiência na empresa”. Ou seja, com a presença e atuação daquele trabalhador os demais funcionários percebem o quanto é possível fazer tal inclusão.

Quadro 01. Diversidade x Pessoas com deficiência na empresa “A”

QUESTÃO PESQUISADA	ATUAÇÃO DA EMPRESA	INFLUÊNCIA NA CONTATAÇÃO DE PCD
R S E - Responsabilidade Social Empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faz parte da tradição da empresa</li> <li>• Existem programas permanentes de R S E</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Maior abertura para a inclusão de PCD</li> <li>➤ RH capacitado para o tema da inclusão de PCD</li> </ul>
Existência de Programa ou Profissional designado e capacitado para inclusão de PCD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa implantado</li> <li>• Profissionais do RH capacitados para cuidar do tema</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Demonstra a importância da questão para a empresa</li> </ul>
Envolvimento da alta gestão	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O programa de inclusão de PCD recebe o suporte de uma diretoria da empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Demonstra a real preocupação da empresa com a questão e as consequências pelo não cumprimento das orientações.</li> </ul>

**6.1.1.3.2. Eixo 2 - Adaptações da empresa face aos funcionários pessoas com deficiência e adaptações destes em relação à empresa.**

Objetivo : analisar como o ambiente influencia na contratação de funcionários PCD e como a adaptação é procedida pela empresa.

Em se tratando de uma empresa do ramo de construções, foi relatado que a quebra de barreiras arquitetônicas para viabilizar a permanência de pessoas com deficiência física na empresa, inclusive cadeirantes, não é um grande problema. O entrevistado lembrou que quando foi contratado para implantar o programa de inclusão na empresa, foi salientada a necessidade de banheiro adaptado o que foi prontamente atendido. Foi também relatado, que existem obras que o entrevistado teve oportunidade de visitar sem grandes barreiras ou dificuldades de movimentação.

No tocante às barreiras de comunicação, para a inclusão de pessoas com deficiência auditiva ou visual, foi informado que existe um funcionário com baixa visão trabalhando na produção e não existem pessoas com deficiência auditiva. O trabalhador com baixa visão trabalha nas obras e para o seu ofício específico não havia nenhuma necessidade de adaptação.

Para o entrevistado, a maior dificuldade de adaptação ocorre no tocante a quebra das barreiras de atitude, já que, por exemplo, mesmo antes dele ser contratado havia possibilidade de contratação de pessoas com deficiência na empresa mas havia um certo medo desta em relação ao que deveria ser feito, e somente a partir do início do seu trabalho é que a empresa começou a se abrir para a inclusão. Destaca-se em sua fala uma importante observação:

existem imagens na cabeça das pessoas sobre o que são e como devem ser tratadas as pessoas com deficiência e há uma distinção entre essas imagens e a realidade. Esse medo do diferente é a primeira barreira a ser enfrentada. Depois, dentro da empresa, é preciso saber negociar essas contratações junto às lideranças de cada área. Portanto, é preciso saber vender bem essa idéia e esse projeto de inclusão. (Entrevistado da Empresa "a")

A quebra dessas barreiras de atitude é feita através de um trabalho pontual nas áreas, quando há uma oportunidade de contratação de pessoas com deficiência e antes da efetivação da admissão. No início do Programa foi feita uma capacitação inicial com palestras e material de informação para exibição em reuniões (slides) e uma cartilha específica para o tema.

Afirmou o entrevistado que uma das demonstrações de que existia a possibilidade de contratar pessoas com deficiência foi o levantamento inicial na empresa para se apurar se havia funcionários já enquadrados com tal e sem que a empresa tivesse

conhecimento. Nesse levantamento foram encontrados trabalhadores com deficiência que, talvez se fossem ser contratados poderiam enfrentar resistências pelos responsáveis do setor, que nunca se preocuparam com tais deficiências, já que o funcionário exercia a função como os demais. E afirmou:

Há um certo receio de saber o que precisa ser feito de verdade.

(...)

A empresa precisa ter uma abertura e uma coragem de assumir um certo risco, no sentido de trazer as pessoas, de olhar o que precisa ser feito. Falta, às vezes, a disposição de avaliar.

(...)

Muitas vezes o empregador não contrata um cadeirante por imaginar que será impossível a sua locomoção na empresa ou por achar que as adaptações serão muito grandes, o que pode não ser verdade. (ENTREVISTADO DA EMPRESA “A”)

Quanto aos funcionários com deficiência contratados, esses têm as mesmas oportunidades de cursos e capacitação na empresa. São profissionais já integrados, a exemplo do caso concreto do entrevistado e seu colega de trabalho no mesmo prédio que é pessoa com deficiência intelectual, ambos a mais de três anos na empresa e muito satisfeitos. Ressalta que o funcionário pessoa com deficiência também deve ser um agente que irá auxiliar a empresa a realizar as mudanças necessárias para melhorar esse processo de inclusão.

É importante também capacitar a pessoa com deficiência para que ela tenha uma atitude no sentido de não apenas receber ajuda, mas de ser também um agente facilitador dessa inclusão, tanto para ela como para os próximos funcionários que serão contratados. (ENTREVISTADO DA EMPRESA “A”)

Quadro 02. Adaptações da empresa face aos funcionários PCD da empresa “A”.

QUESTÃO PESQUISADA	ATUAÇÃO DA EMPRESA	INFLUÊNCIA NA CONTRATAÇÃO DE PCD
Barreiras arquitetônicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mapeamento das instalações da empresa</li> <li>• Entendimento das reais necessidades de adaptações</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Possibilita a contratação de novos públicos de pessoas com deficiência</li> </ul>
Barreiras de Atitude	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mapeamento dos empregados já contratados para localizar eventuais PCDs</li> <li>• Conscientização e capacitação de lideranças para contratarem PCD</li> <li>• Estipulação de meta de contratação para as lideranças</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Quebra do discurso de que não é possível a pessoa trabalhar em alguns setores, que podem já ter esses funcionários</li> <li>➤ Conhecimento da importância e da possibilidade de contratação de PCD</li> <li>➤ Compromisso das lideranças para a inclusão</li> </ul>
Adaptação dos funcionários	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convivem e participam como os demais funcionários</li> <li>• Também devem auxiliar a empresa no processo de inclusão</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Demonstram suas habilidades e necessidades</li> <li>➤ Tornam-se agentes do processo de inclusão</li> </ul>



### 6.1.1.3.3. Eixo 3 – Qualificação Profissional, Escolaridade e contratação das PCD

Objetivo: identificar como a qualificação profissional tem influenciado na inclusão produtiva de PCD.

Grande parte da mão-de-obra contratada pela empresa é de pessoas com baixa escolaridade, sendo que esse não é um requisito relevante para a escolha dos candidatos que irão trabalhar na produção, ou seja, nas obras. Ainda assim, os funcionários não alfabetizados são convidados a participar do Programa Educação Básica realizado dentro da empresa e aberto a todos os funcionários, incluindo os que são pessoas com deficiência. Da mesma forma, após a contratação, as pessoas com ou sem deficiência são encaminhadas para as capacitações internas obrigatórias a todos.

E alerta para um fato importante:

Tem alguns casos em que a pessoa não tinha conhecimento suficiente para executar o trabalho e as pessoas atribuíam esse fato à deficiência dela. Essa idéia precisa ser desconstruída, já que como qualquer outro funcionário, não existe garantia de que a contratação vai sempre dar certo (ENTREVISTADO DA EMPRESA “A”).

O entrevistado, apesar de concordar que existe uma necessidade de capacitação e de aumento de escolaridade das pessoas com deficiência, aduziu que esta questão não chega a ser um empecilho para contratação de funcionários com ou sem deficiência.

Salientou ainda, que as oportunidades para pessoas com deficiência são em grande parte para cargos que exigem escolaridade do primeiro e segundo graus, não havendo no mercado, muita oportunidade para pessoas com deficiência naqueles cargos que exigem terceiro grau.

Nos quadros da empresa, o funcionário com deficiência com maior escolaridade é o próprio entrevistado, que tem graduação e pós-graduação em Comunicação.

Nota-se, portanto, que a escolaridade ainda é um bom pilar de diferenciação do funcionário em relação ao mercado e à empresa, mas, em alguns setores, como o da construção civil, não é necessariamente um fator impeditivo de alcançar o emprego. Além disso, na própria empresa são feitas capacitações, que vão da alfabetização a cursos de qualificação profissional, abertos ao público interno, com ou sem deficiência.

#### **6.1.1.3.4. Eixo 4 – Dificuldades mais freqüentes e as formas de enfrentamento pela empresa**

Objetivo: entender os mecanismos utilizados pela empresa na solução dos problemas relacionados à contratação de PCD.

Uma dificuldade peculiar da empresa diz respeito à sazonalidade das obras que são espalhadas por todo o país, sendo que quando esta termina, e não havendo nova demanda no local, os funcionários, com ou sem deficiência, acabam sendo demitidos. Com relação a essa questão é necessário manter as lideranças sempre atentas para que ao contratar novos funcionários, seja buscada a mão de obra de pessoas com deficiência. O modelo de inclusão deve fazer parte da preocupação do RH e dos gerentes.

Acrescenta ainda, que ao ser feito o mapeamento do cargos, é necessário ter uma maior consciência da realidade e da possibilidade da atividade ser exercida por uma pessoa com deficiência, não podendo negar as funções sem ter real entendimento do aproveitamento desta mão de obra.

Para o entrevistado a maior dificuldade enfrentada pela empresa é a dificuldade de alguns setores internos em experimentar o trabalho com essa nova mão de obra, entendendo também que, muitas vezes é necessário forçar um pouco contratação e a conseqüente convivência para que as arestas e as dificuldades sejam enfrentadas em conjunto com os funcionários. *“Preparo demais também não adianta. A conversa com a liderança e as palestras precisam ser vivenciadas, aprendidas no dia a dia”*

Informou que alguns líderes da empresa cumprem os direcionamentos sobre a inclusão, outros questionam, e há ainda os que acabam não cumprindo. Para tanto entende que não basta apenas capacitar os gestores, sendo necessário criar uma meta com a respectiva responsabilização pelo seu não cumprimento. *“Ainda que seja uma meta inicial do tipo uma nova contratação em cada nova obra, por exemplo”,* afirma.

Lembra também que o RH tem a função de buscar novas oportunidades para a contratação de pessoas com deficiência, mas é o gestor local quem irá trabalhar com o novo funcionário, e por isso, deve estar disposto a contratar novos trabalhadores com deficiência.

**Quadro 03 – Dificuldades peculiares enfrentada pela empresa e as propostas de solução**

Dificuldades enfrentadas pela empresa	Propostas de solução
Sazonalidade das obras	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Manter as lideranças sempre atentas para a contratação de novos funcionários PCD nas novas obras</li></ul>
Medo de conviver, de falar e de se relacionar com as pessoas com deficiência	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Abrir espaços para a convivência</li><li>➤ Dar oportunidades de trabalho para PCD</li><li>➤ Preparação a equipe de trabalho, e principalmente :</li><li>➤ CONTRATAR PCD</li></ul>
Resistência das lideranças	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Oferecer mecanismos de apoio para a contratação de PCD</li><li>➤ Impor responsabilidades pela contratação de PCD com metas e eventuais punições</li></ul>

**6.1.1.3.5. Eixo 5 – Os Procedimentos Próprios da Empresa**

Objetivo: Conhecer o diferencial de contratação de PCD pela empresa

**a) A trajetória da empresa**

Conforme já relatado, a empresa após parceria com um ONG, contratou um funcionário para implantar um programa de inclusão produtiva de PCD. A iniciativa não foi

gerada em razão da fiscalização, mas teve por mote o cumprimento de uma lei em vigor. Como afirmou o entrevistado “a primeira porta para a inclusão é sempre ou a responsabilidade social ou o cumprimento da legislação”. No caso da empresa foi também um pouco dos dois. A primeira iniciativa era contratar PCD, sem necessariamente cumprir de imediato uma meta rígida ou a disposição legal. Para o início do projeto foi desenvolvido um método próprio que hoje se encontra em vigor. Os principais desafios ainda estão ligados às barreiras de atitude.

### **b) A participação da sociedade civil organizada**

Esse trabalho na empresa teve origem pela parceria com uma ONG que cuidava da inclusão de públicos com dificuldade de inclusão, como os jovens de baixa renda ou pessoas com deficiência. Nas contratações locais, também são procuradas as ONGs para auxiliar na localização de profissionais PCD.

### **c) A participação do poder público no processo de inclusão da empresa**

O governo participou do processo através da intermediação de mão de obra, por meio das agências do SINE nos locais onde são realizadas as obras.

#### **c.1) A lei de cotas e o posicionamento da empresa**

Com relação à lei de cotas, assim se manifestou o entrevistado:

A lei foi a coisa mais importante que aconteceu para promover a contratação de pessoas com deficiência. Realmente foi uma medida muito eficaz. **E o mais importante é o movimento que ela gerou. Antes as pessoas com deficiência não estavam na agenda das empresas, não entravam no radar da empresa. Agora essas pessoas estão na zona de consciência, na linha de frente das empresas** (ENTREVISTADO DA EMPRESA “A”) (Grifos acrescidos).

**d) Recrutamento, seleção e demissão de funcionários Pessoas com Deficiência**

A empresa desenvolveu um mecanismo próprio visando a contratação em manutenção de PCD nos quadros da empresa. Existe a política geral de Recursos Humanos na empresa e dentro desta, a política de contratação de pessoas com deficiência.

**e) O diferencial da empresa**

O fato de existir um processo específico para contratar PCD demonstra uma abertura, e um caminho a ser seguido dentro da empresa e com possibilidade de replicação.

A metodologia de contratação de PCD desenvolvida e aplicada dentro da empresa tem uma estrutura pensada como instrumento para os gestores, para as lideranças e para o RH. Esse método pode ser resumido nos seguintes itens no quadro n. 04, a seguir.

Quadro 4 - Metodologia de contratação de PCD desenvolvida pela empresa “A”.

PASSO A PASSO PARA CONTRATAÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA	
1.	Levantamento interno na empresa para localizar se existem PCD trabalhando e quais locais seriam mais indicados para absorver esse público
2.	Capacitar o RH para esse trabalho de inclusão
3.	Capacitação dos gestores das áreas fim da empresa
3.1.	Como combater a resistência inicial para a contratação de PCD
3.2.	Dicas de boa convivência (Quais ajudas as PCD precisam? Pergunte você tb! )
4.	Criação e utilização de material de referência (cartilha e slides para apresentação)
5.	Canal de retorno tanto para os gestores como para os novos contratados se manifestarem
5.1.	Plataforma de intranet com garantia de sigilo do usuário que quiser efetuar sua reclamação
5.2.	Entrega de envelope lacrado sem rasuras em urna para reclamações
6.	Contratar sempre e mais Pessoas Com Deficiência

#### **f) A possibilidade de replicação da experiência**

Conforme declarado pelo entrevistado, a experiência e seu método podem ser, em linhas gerais replicados, ressaltando que sempre haverá a necessidade de adequação às peculiaridades de cada organização.

<b>6.1.2. A Segunda Empresa ou empresa “B” – Uma Siderúrgica</b>
--

##### **6.1.2.1. Perfil da Segunda Empresa**

Trata-se de uma siderúrgica de porte internacional com atuação em dezenas de países e com uma forte tradição em responsabilidade social empresarial. Possui em seus quadros cerca de 180 funcionários com deficiência no Brasil, sendo a maior parte em Minas Gerais.

##### **6.1.2.2. Perfil dos entrevistados**

Foram entrevistados dois funcionários da empresa diretamente envolvidos no programa corporativo de inclusão de pessoas com deficiência. Ambos são do setor de relações trabalhistas, que engloba o departamento de Recursos Humanos, o planejamento das questões relativas ao direito coletivo, bem como o acompanhamento do cumprimento da legislação em vigor. O “funcionário 1” acompanhou o programa de inclusão de pessoas com deficiência desde seu planejamento e implantação e a “funcionária 2” tem atuação direta e constante neste programa.

##### **6.1.2.3. Dos objetivos específicos distribuídos em eixos da pesquisa**

###### **6.1.2.3.1. Eixo 1 – A Diversidade e a Contratação de Pessoas com Deficiência**

A empresa possui um grande e complexo trabalho na área da diversidade, possuindo uma fundação privada que foi criada em 1988 com o objetivo de patrocinar eventos culturais, passando a incorporar também programas nas áreas de educação, saúde, meio ambiente e promoção social.

A inclusão produtiva de pessoas com deficiência faz parte das atuações empresariais ligadas à área de diversidade. Conforme declarou o funcionário n.1

já é uma diretriz da empresa, em linhas gerais, que esta seja uma organização inclusiva, já que trabalha em dezenas de países e esta presente em diversas culturas. Então, a própria diversidade é um valor para a empresa. A política de inclusão de pessoas com deficiência esta incluída no tema da diversidade. (Funcionário n.1 da empresa “B”)

Trata-se de uma política chancelada pelo dirigente máximo da companhia, existindo uma resolução interna da diretoria que estipula a prioridade para contratação de pessoas com deficiência na empresa. Isso implica também no patrocínio de ações voltadas para essa inclusão.

A participação da alta gestão da Companhia na política de inclusão foi um processo ocorrido após a apresentação da necessidade de aumento do número de contratações de pessoas com deficiência em virtude da legislação em vigor. Verificou-se uma preocupação crescente nesse sentido por parte das unidades (ou usinas), que são a ponta da empresa, e que recebem a pressão da fiscalização. A diretoria da organização empresarial compreendeu a necessidade de aprovar, conforme declarou o funcionário n.1, “a espinha dorsal de um programa piloto de inclusão”, como forma de apoiar os projetos a serem desenvolvidos pelos setores próprios, visando a contratação deste público específico de trabalhadores. Destacou-se ainda, a importância da sensibilização das lideranças e dos funcionários e dos próprios trabalhadores com deficiência para o bom desenvolvimento da inclusão pretendida.

#### **6.1.2.3.2. Eixo 2 – Adaptações da empresa face aos funcionários pessoas com deficiência e adaptações destes em relação à empresa.**

Existem funcionários com todos os tipos de deficiência trabalhando na empresa e a adaptação física, arquitetônica do ambiente de trabalho foi declarada como não sendo um problema para a organização. Existem profissionais cadeirantes até nas usinas, trabalhadores com deficiência visual no setor de enfermagem e na portaria de uma usina, bem como funcionários com deficiência intelectual/mental e com deficiência auditiva. Estes últimos são todos oralizados, o que significa que não utilizam a linguagem brasileira de sinais – Libras, como única forma de comunicação. Questionados sobre a possibilidade de capacitar os funcionários em Libras foi respondido que, na prática, os funcionários apresentam uma

dificuldade de tempo para fazerem a capacitação em outra língua. O funcionário 1, citou seu exemplo pessoal, já que há algum tempo usa parte de seu intervalo de almoço para fazer um curso de inglês, e que apesar de trabalhar com uma pessoa com deficiência auditiva, ainda não conseguiu tempo para aprender Libras.

Quanto à adaptação dos funcionários à empresa a funcionária n. 2 aduz que

O nível de adaptação dos profissionais com deficiência nas usinas, que ficam em cidades pequenas, é muito grande, e as pessoas da comunidade se envolvem mais, comentam e até divulgam que será feita essa contratação. (Funcionário n. 2)

Na capital, no centro corporativo da empresa, havia certa apreensão em relação à adaptação dos novos profissionais ao ambiente da empresa, o que acabou ocorrendo gradativamente, sem grandes problemas.

#### **6.1.2.3.3. Eixo 3- Qualificação Profissional, Escolaridade e contratação das PCD**

Seguramente esse é o maior diferencial da empresa. Diante da dificuldade de encontrar mão de obra qualificada para exercer o trabalho necessário, foi desenhado, em conjunto com o Ministério de Trabalho, com a participação direta das auditoras fiscais responsáveis pela temática da inclusão, e com a ajuda técnica do SENAI, um Programa de Capacitação de longo prazo para os funcionários com deficiência.

O Programa consiste, primeiramente, no recrutamento e seleção de candidatos a trabalhar na empresa e que sejam pessoas com deficiência. Após uma triagem inicial do RH, que verifica o enquadramento da condição de deficiência na exigência legal, bem como a potencialidade do futuro empregado, é feita a contratação desses novos funcionários na condição de aprendizes, nos moldes da legislação própria. Vale lembrar que há permissão expressa na lei, permitindo tal modalidade de contratação sem o limite de idade. Feita a contratação, a empresa passa a ter em seus quadros um novo contingente de profissionais com deficiência, sendo que o projeto piloto contratou de uma única vez, 40 novos funcionários.

Considerando o tempo reservado para a efetiva qualificação, que varia entre 9 e 16 meses, bem como a expertise dos órgãos envolvidos no Programa, Superintendência Regional do Trabalho e SENAI, os novos funcionários contratados ao serem incluídos na empresa, já trazem consigo uma efetiva capacitação, o que favorece o processo de inclusão e fixação na empresa.



O Programa piloto foi muito bem avaliado tanto internamente, gerências e setores que trabalham com os novos funcionários, como pelo agente público fiscalizador, Ministério do Trabalho e pelo agente capacitador, o SENAI.

Foi destacado o importante papel do SENAI que efetuou junto com a empresa desde o planejamento curricular dos cursos a serem ministrados, até o acompanhamento final, dentro da empresa, para a definição dos postos de trabalho a serem assumidos, buscando a melhor adequação do profissional qualificado à atividade exercida.

Diante do resultado positivo da primeira experiência, o Programa será mantido para a contratação de novas turmas.

Observa-se que em razão da modalidade de contratação como aprendiz, dentro dos limites da lei, o custo destas contratações teve uma significativa redução, sendo que os funcionários, após o período como aprendizes, mantêm-se na empresa como profissionais efetivamente qualificados.

Quanto ao futuro ou à continuação desse trabalho de inclusão e permanência de pessoas com deficiência na empresa, o funcionário 2, salientou que

o próximo passo, após ter as cotas preenchidas, será fazer o mapeamento das posições ocupadas por esses funcionários para ter uma projeção de onde eles devem chegar com o tempo. **Vão ser criadas metas para que tantos funcionários com deficiência cheguem à gerência e outro tanto à gerência geral**, e vamos trabalhar nisso. (Funcionário n.2) (Destaque acrescido)

#### **6.1.2.3.4. Eixo 4 – Dificuldades mais freqüentes e as formas de enfrentamento pela empresa**

O maior empecilho relatado pela empresa em seu processo de inclusão está diretamente relacionado ao escasso contingente de mão de obra de pessoas com deficiência, em especial nas cidades do interior de Minas Gerais. Atribui-se a essa dificuldade o fato de boa parte da população de pessoas com deficiência residente em municípios menores ser beneficiada pelo Benefício da Prestação Continuada – BPC, oriundo da Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS.

A empresa relata que por diversas vezes tem sido surpreendida, ao longo do processo de seleção de pessoas, com a informação de que determinado candidato trabalha há muito tempo em serviços informais, e que não pode ter sua carteira de trabalho anotada. E

grande parte desses candidatos procura a empresa para, ingenuamente, tentar convencê-la em contratá-lo informalmente, visando perpetuar uma irregularidade já inerente à própria história profissional daquela pessoa.

Entende, assim, a organização empresarial, ser necessário um mecanismo de proteção do trabalhador com deficiência que receba o BPC de forma a garantir seu retorno ao benefício, caso não obtenha sucesso no trabalho formal. Foi aventada também a idéia de se pensar em um mecanismo de diminuição progressiva do Benefício de acordo com tempo de adaptação ao mundo do trabalho, tema inclusive, abordado neste estudo, na fundamentação teórica.

#### **6.1.2.3.5. Eixo 5 - Os Procedimentos Próprios da Empresa**

Além da capacitação profissional já relatada acima, outra iniciativa da empresa diz respeito à contratação de pessoas com deficiência em cidades muito pequenas que se encontram na região de suas atividades de produção.

Para o recrutamento de pessoas com deficiência para trabalhar nessas cidades, é feito um contato com as associações de defesa das pessoas com deficiência existentes na região, para que, em uma ação conjunta, encaminhem aqueles trabalhadores que, por diversas razões, não se encontram trabalhando, apesar de possuir vontade e potencial para tanto.

Como parceiro da sociedade civil nesta atividade foi destacada a Federação das APAES, com sede em Belo Horizonte e capilaridade em quase todos os municípios mineiros. A Federação das APAES possui um setor específico para a capacitação profissional de pessoas com deficiência sendo responsável pelo processo de transição entre as escolas da APAE e mundo do trabalho.

Com esse procedimento a empresa tem conseguido contratar pessoas com deficiência em cidades com menos de dez mil habitantes e com pouquíssima estrutura de intermediação de mão de obra. Esses locais não possuem agência pública de emprego, como as agências do SINE, e as pessoas com deficiência tem grande dificuldade em aceitação social enquanto trabalhadores e indivíduos produtivos.

Ademais, merece destaque o fato de que

“as próprias gerencias regionais já estão fazendo esse processo de inclusão, sozinhas. A gente foi, orientou, ajudou e como toda região tem uma psicóloga, agora que ela já tomou pé do projeto, ele já anda sozinho”  
(Funcionária n.2)

### **a) A trajetória da empresa**

A empresa começou o processo de inclusão de pessoas com deficiência absorvendo, inicialmente, os acidentados e reabilitados. Isso porque já fazia parte de sua cultura assumir a responsabilidade que lhe cabia em razão de eventos que tais, realocando os funcionários vítimas de acidente, reforçando sempre seu intuito de não demiti-los.

Com a vigência da lei de cotas a empresa passou a buscar um recrutamento e seleção mais efetivo visando uma aceleração desse processo no sentido do cumprimento desta lei, com os programas acima relatados.

### **b) A participação da sociedade civil**

Reitera-se a grande importância que tais instituições tiveram nos processos de inclusão executados pela empresa, com destaque para o SENAI, para a Federação das Apaes, e demais associações de defesa de direitos das pessoas com deficiência que participam dos procedimentos realizados pela empresa.

### **c) A participação do poder público no processo de inclusão da empresa**

Conforme relatado anteriormente, houve uma atuação conjunta com o Ministério do Trabalho, e especificamente com as auditoras fiscais do trabalho, responsáveis pela fiscalização acerca da contratação de pessoas com deficiência, havendo sido construído com a participação de tais órgão, após negociações e orientações, os programas de inclusão realizados pela empresa.

Também são utilizados os auxílios locais, como as agências do SINE para o recrutamento e seleção de trabalhadores pessoas com deficiência.

#### **c.1) A visão da empresa sobre a lei de cotas**

A questão da imposição legal de cota de contratação de pessoas com deficiência é compreendida pela empresa como parte de uma legítima ação afirmativa.

Entretanto, o funcionário n. 1 deixou claro seu posicionamento (ou indignação) no sentido de que o poder público poderia ter um papel mais atuante para incentivar a

contratação de pessoas com deficiência, seja através de isenção de impostos ou outros mecanismos para que as empresas não ficassem com todo o ônus desta contratação. E declarou

Não existe uma coerência lógica do próprio governo, que não incentiva essa contratação que é meramente impositiva. Deveria ter alguma isenção de imposto de renda, por exemplo, para quem cumpre x, o governo isenta y, como forma apoiar e incentivar essa ação. (Funcionário n.1)

Em seguida, a funcionária n. 2, apresentou seu depoimento sobre o assunto, ressaltando sua vivência prática no tema, afirmando que

as cotas ajudaram para que as pessoas com deficiência realmente tivessem acesso ao emprego. Você pensa se aqui, há 10, 15 anos atrás alguém ia admitir uma pessoa com deficiência? Não ia. Então, (a lei de cotas) mudou o olhar, o olhar das pessoas, o olhar do mundo sobre isso. Hoje é uma coisa natural, tem surdos trabalhando nos supermercados, em todo lugar (Funcionária n.2).

#### **d) O diferencial da empresa**

Além das ações e programas já descritos, vale acrescentar a importância dada ao processo de sensibilização interna efetuado pela empresa. Essa ação é realizada através de uma consultoria externa, que através de um momento de capacitação e reciclagem, reúne-se com as lideranças, com as gerências e as equipes, trabalhando com cada um deles as questões relativas à inclusão social e produtiva das pessoas com deficiência.

Vale ressaltar ainda a afirmação da funcionária n.1, no sentido de que o direcionamento para contratar pessoas com deficiência é repassado e exigido dos colaboradores internos e externos

hoje as empresas que fazem o recrutamento para a nossa organização sabe que a contratação de pessoa com deficiência é prioritário. Eles já sabem dessa exigência e que precisam trabalhar nesse sentido (FUNCIONÁRIA n.1).

### **e) A possibilidade de replicação da experiência**

A experiência da empresa já vem sendo oficialmente apresentada e replicada, por recomendação do próprio setor de fiscalização do Ministério do Trabalho. Os representantes da empresa concordam que também outros setores podem utilizar essa mesma sistemática empresarial desenvolvida para a inclusão produtiva de pessoas com deficiência.

## **6.2. O retrato do envolvimento das empresas no processo de inclusão**

A pesquisa de campo realizada com as empresas que disponibilizam vagas para pessoas com deficiência em um banco público de empregos, teve como primeira tentativa o envio de um breve questionário para as referidas organizações. Diante do pequeno retorno dos emails encaminhados, em um universo de mais de 200 empresas apenas 14 responderam com as informações solicitadas, buscou-se uma nova tentativa de se obter os dados pretendidos.

Para tanto, foi necessário o contato telefônico com as empresas a fim de se obter os dados, atingindo-se o número de 100 empresas que se manifestaram apresentando as informações solicitadas ou que, deliberadamente, afirmaram que não iriam responder tais questionamentos por orientação do RH. De todo modo, os contatos efetuados geraram uma amostra satisfatória para o objetivo proposto, que era conhecer um pouco o comportamento das empresas face à contratação de pessoas com deficiência.

Visando caracterizar melhor a amostragem utilizada, foram colhidos alguns dados relevantes acerca da atuação do Posto do Sine no qual foram disponibilizados os nomes das empresas as serem pesquisadas. O referido Posto é dedicado ao público de pessoas com deficiência e conta com três guichês de atendimento a esse segmento da população. A oferta de vagas das empresas é realizada por meio de cadastramento eletrônico encaminhado via email ou através de contato telefônico.

Em relação ao desempenho do Posto, no período de janeiro a agosto de 2010, foram cadastradas 261 empresas, que ofertaram 923 vagas, tendo sido colocadas no mercado de trabalho 389 pessoas com deficiência.

O objetivo da pesquisa era retratar o comportamento do mercado em relação à contratação de pessoas com deficiência, e para tanto, investigou-se o número de pessoas com deficiência contratadas nas empresas, a existência de uma pessoa responsável pela contratação de pessoas com deficiência, a ocorrência de programa para inclusão produtiva deste público e

por fim o porte das empresas que ofertam vagas no mercado. O resultado da coleta dos dados pode ser resumido no quadro n. 5, a seguir:

Quadro n. 5 – Atuação das empresas em relação às Pessoas com Deficiência – “PCD”

Empresas pesquisadas	Negaram-se a responder a pesquis.	PCD Nenhuma contratação	PCD menos de 5 contratat	PCD mais de 5 contrat.	PCD mais de 10 contrat.	PCD mais de 20 contrat.	Possui um responsável por contratar PCD	Possui Programa de inclusão de PCD	Empresas c. mais de 500 funcion	Empresas c. menos de 500 funci
100	9	22	32	23	17	14	74	12	34	46

Com os dados apresentados é possível se fazer algumas considerações. Primeiramente, o fato de algumas empresas, deliberadamente não quererem se manifestar sobre o tema pode ter um significado próprio, mas de difícil interpretação. Pode-se supor, mas não afirmar, que tal resistência pode ter como pano de fundo um eventual temor em apresentar dados que, supostamente, pudessem servir para fins de fiscalização. Reitera-se que todos os contatos foram precedidos da devida explicação dos objetivos da pesquisa com finalidade acadêmica. Desta forma, há que se destacar que a não manifestação das empresas não deveria ser interpretada como um dado irrelevante, seja pela sua ocorrência, em 9% das empresas indagadas, ou ainda porque, neste contexto social e histórico, é possível se considerar o silêncio uma forma manifestação de comportamento, o que faz parte deste objetivo da pesquisa. Além disso é de se observar que em algumas respostas

Observa-se que grande parte das empresas que oferecem vagas para as pessoas com deficiência já efetuou essa contratação anteriormente, sendo que apenas 22 das 91 empresas que responderam ao questionário não possuem mão de obra com tal característica.

Nota-se que a maior parte das empresas 74 de 91 declaram ter uma pessoa responsável pela contratação de pessoas com deficiência, porém, apenas 12 organizações possuem programas de inclusão produtiva, número ainda consideravelmente baixo.

Outras análises também podem ser feitas mediante o cruzamento de alguns dados, como se pode observar nas tabelas abaixo:

Tabela n.6 – Relação entre o tamanho das empresas e o número de trabalhadores PCD

		TAMANHO			Total
		mais de 500	menos de 500	não resp	
NumPCD	Nenhum	2	0	7	9
	menos de 5	5	25	1	31
	de 5 a 9	8	12	2	22
	de 10 a 19	6	9	1	16
	mais de 20	14	0	0	14
	sem decl	0	1	7	8
Total		35	46	19	100
2 empresas têm mais de 500 funcionários e nenhum deles PCD					
25 empresas têm menos de 500 e menos de 5 funcionários PCD					
14 empresas têm mais de 500 funcionários sendo 14 mais de 20 PCD					

Conforme destacado nesta tabela, 2 empresas com mais de 500 funcionários não tem trabalhadores Pessoas com Deficiência e 25 empresas de menor porte (sob o parâmetro da pesquisa) tem menos de 5 funcionários com deficiência. E 14 empresas de maior porte (mais de 500 funcionários) tem mais de 20 trabalhadores com deficiência contratados.

Observa-se, assim, que as empresas maiores tem contratado mais, talvez pelo fato de terem uma cota maior a cumprir ou ainda, como um possível reflexo do rigor da fiscalização, que, via de regra, concentra-se nas maiores inadimplências.

Tabela n.7 – Relação entre o tamanho da empresa a existência de funcionário designado para cuidar da contratação de Pessoa com Deficiência

		TAMANHO		Total
		mais de 500	menos de 500	
FUNCPARAPCD	tem func	29	43	74
	não tem	4	3	11
	não resp	2	1	16
Total		35	46	100

Nota-se nesse quadro que 73 empresas declararam possuir um funcionário para a função de contratar pessoas com deficiência, o que é um índice alto, tanto nas empresas maiores como nas menores. O que se pode imaginar e em outra pesquisa, eventualmente seria

possível levantar é se o funcionário designado para a tarefa está sendo devidamente capacitado para a função, de forma a potencializar essa atividade de contratação de PCD na empresa. Nota-se, portanto, que o fato de haver uma pessoa designada para a função, apesar de ser uma medida recomendável, e inclusive apontada pela primeira empresa pesquisada, não pode ser tido como uma atitude isolada, sob pena de não atingir seu objetivo.

Tabela n.8 – Relação entre tamanho da empresa e ocorrência de programa para PCD

		TAMANHO			Total
		mais de 500	menos de 500	Não Resp O Tamanho Da Empresa	
PROGPARAPCD	tem programa	4	5	3	12
	não tem programa	31	41	13	85
	não resp	0	0	3	3
Total		35	46	19	100

Nesta comparação, tem-se que do universo de 100 organizações, somente 12 possuem programas desenvolvidos e atuantes para a inclusão de pessoas com deficiência em seus quadros. Ao que se observou na tabela n.6, a designação de um funcionário específico para essa contratação já é algo disseminado, sem que haja a garantia da ocorrência da inclusão.

Por sua vez, desenvolver um trabalho, mais elaborado, como um programa de preparação, acompanhamento e inclusão é algo ainda raro nas empresas, talvez pelo fato das organizações imaginarem que esse procedimento possa gerar custo, ser muito complexo, ou trabalhosos. Ou ainda, pode ocorrer mesmo uma descuido do mercado em relação ao tema, as vezes, nem mesmo imaginando a necessidade de ser efetuar um trabalho mais intenso em relação a esse público de funcionários.

Temos, aqui, algo que talvez possa sinalizar para um possível foco de atuação das empresas e até mesmo das políticas de fomento à contratação de pessoas com deficiência.

Sendo o objetivo desta parte da pesquisa, obter-se um retrato do comportamento das empresas, observa-se que o mesmo foi atingido, podendo se ter uma boa noção do universo de instituições que hoje ofertam vagas para o público de pessoas com deficiência. Essas empresas são, inclusive, o público alvo da nossa proposta de intervenção com sugestões de atuação para o aumento da eficiência destas contratações.



## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tratar de um assunto pouco corriqueiro, como é o caso da inclusão na nossa sociedade de pessoas consideradas com deficiência, pode parecer ao mais desavisado, que se trata de um campo inóspito, pouco explorado e sobre o qual não se vislumbram grandes elucubrações. Ledo engano! Cuidar das questões relacionadas ao ser humano, confrontando-as com as tênues sutilezas do “ser” é, antes de tudo, uma oportunidade para observar o outro na busca do autoconhecimento. Reconhecer as diferenças é conhecer a si próprio.

Se a raça humana é uma só, como já comprova a ciência, se nossas principais características como “seres humanos” estão ligadas ao fato de pensarmos e termos sentimentos, porque será que aspectos de somenos importância, por vezes, tomam dimensões tão grandes?

Respeitar o ser humano é o respeitar a si próprio. A ofensa ao ser humano desconsiderando-o em sua essência, é uma autoflagelação. No estágio civilizatório que estamos não merecíamos mais? Incluir pessoas e suas características intrínsecas é mais do que um dever, é um ato de autoconhecimento e auto preservação.

Nesta perspectiva de inclusão, o presente estudo buscou conhecer o *modus operandi* de duas empresas que já embutiram em sua cultura organizacional a importância desta temática.

Para tratar do tema, foram, inicialmente, trazidas as preocupações de alguns autores acerca do mercado de trabalho, da qualidade de vida, do frenesi produtivo, e da inclusão de um público ainda em desvantagem, ao menos em relação à defesa de seus direitos.

Foi abordada também a temática do trabalho enquanto local de inclusão ou de exclusão em uma perigosa perpetuação da desigualdade, e as maiores dificuldades apresentadas para de inclusão de pessoas com deficiência no ambiente empresarial, segundo relato das próprias organizações.

Acrescentou-se ao estudo um breve histórico sobre a pessoa com deficiência, e alguns apontamentos sobre a legislação pertinente ao tema. Lembrou-se também do Benefício

de Prestação Continuada, como forma de assistência social e possível represamento de mão de obra que não se lança ao trabalho por medo de perder o auxílio já auferido.

Na pesquisa de campo foi observado que alguns fatores tem mais relevância no processo interno de inclusão, entre as quais dois se destacaram: a atuação prévia da empresa em ações de responsabilidade social e a participação da alta gestão corporativa, avaliando os procedimentos que visam facilitar a inclusão produtiva de pessoas com deficiência. Constatou-se também que as peculiaridades de cada empresa não impedem que os avanços nesta área sejam partilhados e replicados em outras organizações.

Analisaram-se, assim, os fatores que interferem positivamente na inclusão produtiva das Pessoas com Deficiência na iniciativa privada, anotando-se os aspectos mais relevantes de práticas cujos resultados são efetivamente positivos. Ao final da pesquisa foi elaborado um documento denominado “Protocolo de Recomendações para a Contratação de Pessoas com deficiência”, apresentando alguns mecanismos que podem auxiliar nas atuações empresarias pela inclusão.

Foi observado ainda o comportamento do mercado circunscrito na Capital mineira e imediações em relação às pessoas com deficiência, através do levantamento do número de contratações e da existência de programas de inclusão como forma de efetivar ações direcionadas para este público, programas estes, ainda escassos pelas empresas.

Buscou-se, em síntese, contribuir para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

## 8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBAGLI, S. e MACIEL, M. L. **Capital social e empreendedorismo local**. Rede de Pesquisa em Sistemas Produtivos e Inovativos Locais – [www.ie.ufrj.br/redesist](http://www.ie.ufrj.br/redesist). Setembro, 2002. Acesso em 20 de maio de 2009.

BEVERVANÇO, Rosana Beraldi. **Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência: da Exclusão à Igualdade** - Curitiba: CAOPDI, 2001.

BOGDAN, Robert C. e Biklen, Sari Knopp, **Investigação Qualitativa em Educação – Uma Introdução à Teoria e aos Métodos** – Porto – Portugal – 1994, Editora Porto.

BRANDÃO, z. **Entre Questionários e Entrevistas**. in: Nogueira, M. A.; Romanelli, G.; Zago, N. (orgs.). *Família & Escola*. Rio de Janeiro: Vozes, 2000. p. 171-83.

**BRASIL - Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 05 de outubro de 1988/ obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antônio Luiz de Toledo, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Luiz Eduardo Alves de Siqueira. – 27. ed. – São Paulo: Saraiva, 2001. – (Coleção Saraiva de Legislação).

BRASIL. **Lei n. 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991.

BRASIL. **Ministério do Trabalho**, A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho – 2. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007.

CARTA DA TERRA. Disponível em [http://www.mma.gov.br/estruturas/agenda21/\\_arquivos/carta\\_terra.doc](http://www.mma.gov.br/estruturas/agenda21/_arquivos/carta_terra.doc). Acesso em: 28/11/2008

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Tradução Iraci Poleti. Petrópolis: Vozes, 1998.

DUARTE, Rosália - **Pesquisa Qualitativa: Reflexões Sobre o Trabalho de Campo** **Cadernos de Pesquisa**, n. 115, p139-154, março/ 2002 Departamento de Educação da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro

FAVERO, Eugenia Augusta Gonzaga. **Direitos das Pessoas com Deficiência: Garantia de Igualdade na Diversidade** – Rio de Janeiro: WVA Ed., 2004

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa** – São Paulo: LTR, 2006.

GIL, Marta (coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GOLDIM, José Roberto, e colaboradores. **Bioética e Espiritualidade**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2007

GOLDIM, José Roberto. **“Eugenia”** disponível em <http://www.ufrgs.br/bioetica/eugenia.htm> , acessado em 23 de março de 2010.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoa com Deficiência e o Direito ao Trabalho : Reserva de Cargos em Empresas, Emprego Apoiado** - Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

GUGEL, Maria Aparecida. **Trabalho para Pessoas Portadoras de Deficiência, Instrumento de Pleno Exercício da Cidadania, in Trabalho e Deficiência Mental: Perspectivas Atuais – Brasília: Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE – 204 p. - Dupligráfica Editora, 2003.**

GUIMARÃES, N. A., HIRATA, H. (eds.) **Desemprego: trajetórias, identidades, mobilizações** . São Paulo : Editora Senac, 2006.

INSTITUTO ETHOS. **Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade**. São Paulo: Instituto Ethos, 2000.

LORENTZ, Lutiana Nacur. **A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas Portadoras de Deficiência** - São Paulo: LTr, 2006.

MARANHÃO, Rosanne de Oliveira. **O Portador de Deficiência e o Direito do Trabalho** - São Paulo : LTr, 2005.

MARTINS, Heloisa Helena T. de Souza, **Metodologia qualitativa de pesquisa**, Universidade de São Paulo - USP, Educação e Pesquisa, São Paulo, v.30, n.2, p. 289-300, maio/ago. 2004

MATARAZZO, Cláudia. **Vai encarar? A noção quase invisível de pessoas com deficiência**. São Paulo: Editora Melhoramentos, 2009.

MATHIS, A. **Inclusão, exclusão e cidadania como desafio para a política em regiões de modernidade periférica**. *Novos Cadernos do Núcleo de Altos Estudos Amazônicos da Universidade Federal do Pará - NAEA/UFPA*, v. 10, n. 1, p. 217-240, jun. 2007,

MEDEIROS, DINIZ, SQUINCA, Marcelo, Debora e Flávia. **Transferências de Renda para a População com Deficiência no Brasil**. Acessível em : [http://www.ipea.gov.br/Destaques/BPC\\_Relatorio\\_TDIpea\\_Medeiros\\_Diniz\\_Squinca.pdf](http://www.ipea.gov.br/Destaques/BPC_Relatorio_TDIpea_Medeiros_Diniz_Squinca.pdf) acesso realizado em 12 março 2010.

MELO, Sandro Nahmias. **O direito do trabalho da pessoa portadora de deficiência: o princípio constitucional da igualdade: ação afirmativa**. São Paulo, LTr, 2004.

MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de Cotas. Pessoas com Deficiência. A visão empresarial**. São Paulo, LTr, 2010.

NERI, Marcelo Cortes. **Retratos da Deficiência no Brasil** - Fundação Getúlio Vargas. Instituto Brasileiro de Economia Centro de Políticas Sociais, Rio de Janeiro, FGV-IBRE, CPS, 2003, 250

OLIVEIRA, Carlos Roberto de. **História do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Ática, 1995.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.

RAUPP Fabiano Maury. Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade - Teoria e Prática. In: F. M. André Andrade Longaray, **Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade - Teoria e Prática** . Atlas. 2006, 200p.

RAUPP, Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: Teoria e Prática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

RESENDE E VITAL, Ana Paula Crosara de Resende e Flavia Maria de Paiva Vital **Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência comentada** / Coordenação \_ Brasília : Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2008.

TANAKA, E.D.O., MANZINI, E.J. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** *Rev. Bras. Ed. Esp.*, Marília, mai-ago 2005, v.11, n.2, p.273-294

**9. APÊNDICES**

**9.1. Apêndice A – Proposta de Intervenção – Protocolo de  
Recomendações Técnicas Acerca da Contratação de Pessoas com  
Deficiência**

## PROTOCOLO DE RECOMENDAÇÕES TÉCNICAS ACERCA DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS

### 1. INTRODUÇÃO

O presente protocolo é oriundo de um trabalho de pesquisa intitulado “*Pessoas com Deficiência e o mercado formal de trabalho - Uma amostragem da inclusão possível*” tendo sido realizado como fruto do curso de mestrado em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento local, do Centro Universitário UNA.

Na pesquisa efetuada, buscou-se apurar, inicialmente, “*boas práticas*” para a inclusão de pessoas com deficiência através da experiência de duas grandes empresas localizadas no município de Belo Horizonte. Além disso, buscou-se retratar a postura interna ou “preocupação empresarial”, no que tange à inclusão produtiva de pessoas com deficiência, através do questionamento direto a 100 empresas da capital mineira que oferecem vagas de trabalho a esse público específico.

Quanto à organização deste Protocolo, apresentam-se, de início, duas questões básicas relacionadas ao tema da inclusão produtiva de pessoas com deficiência, quais sejam, a nomenclatura a ser utilizada e a identificação das pessoas com deficiência para fins trabalhistas.

Em seguida foram trazidas algumas recomendações que visam o processamento desta inclusão, bem como algumas técnicas já utilizadas e testadas pelas empresas investigadas na pesquisa de campo realizada.

Por fim, apresentam-se algumas informações sobre a legislação em vigor cujo conteúdo é favorável ao empresariado, que poderia se mobilizar para cobrar a regulamentação e aplicação de tais benefícios. É o caso da previsão na Constituição Mineira de incentivos fiscais para implementação da inclusão de pessoas com deficiência na empresas, e ainda o disposto na lei federal de previdência social acerca de estímulos aos empregadores para realizarem o processo de inclusão.

O estudo é apenas uma sugestão inicial para se trabalhar uma temática de extrema importância para a vida de um relevante universo de pessoas e de empresas que, cada vez mais se habilitam a participar do processo de inclusão, que paulatinamente, vem fazendo parte da vida de cada um de nós.

**Que seja feito um bom uso deste material!**



A expressão “Pessoa com Deficiência” é hoje adotada internacionalmente e também nacionalmente, já que o Brasil é um dos países signatários da Convenção Internacional da ONU pelos Direitos e pela dignidade das Pessoas com Deficiência.

Essa Convenção, ratificada em nosso país em 10 de julho de 2008, pelo Decreto Legislativo n. 186/08, encontra-se vigente no Brasil com força constitucional, conforme dispõe o art. 5º, §§ 1º e 3º da Constituição pátria.

Algumas explicações existem para confirmar esse entendimento, entre elas, o fato de ser a forma mais objetiva de se identificar uma pessoa, sem tentativa de excluir ou esconder a ocorrência de uma condição ou maneira de ser do indivíduo.

Destaca-se também, que algumas designações que já foram em outros períodos, tidas como mais indicadas, mas hoje são consideradas obsoletas, como é o caso dos termos “Pessoas com Necessidades Especiais”, com a sigla PNE, ou ainda “Pessoa portadora de necessidades especiais”.

Vale lembrar, todavia, que denominações que trazem em seu bojo um conteúdo pejorativo, agressivo ou opressor, devem ser prontamente rechaçadas. É o caso, por exemplo, das expressões do tipo “aleijado, débio mental, retardado, pessoas com problemas,” entre outras. Também não se admitem as formas de tratamento que representem uma diminuição do valor individual ou social da pessoa, como nos termos “surdo-mudo, mudinho, ceguinho, aleijadinho, doidinho, *etc.*”. Essas designações devem ser imediatamente combatidas e abolidas.

3. A “PESSOA COM DEFICIÊNCIA” -  
QUEM É PESSOA COM DEFICIÊNCIA?

No campo do trabalho, a norma que vem sendo utilizada como parâmetro de decisão pelos órgãos de fiscalização quanto ao cumprimento da lei 8213/91 (“Lei de Cotas”), tanto pelo Ministério do Trabalho (Superintendências Regionais do Trabalho) como pelo Ministério Público do Trabalho, é o Decreto Federal nº 3.298/1999 com as alterações acrescentadas pelo Decreto nº 5.296/2004,<sup>7</sup> que define objetivamente quem pode ser considerada pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

---

<sup>7</sup> DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999.

Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

(...) Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I - deficiência – 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;

II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; ([Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004](#))

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; ([Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004](#))

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; ([Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004](#))

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

a) comunicação;      b) cuidado pessoal;      c) habilidades sociais;      d) utilização dos recursos da comunidade;      e) saúde e segurança;      f) habilidades acadêmicas      g) lazer; e h) trabalho;

Em se tratando de uma definição taxativa, passa a ser obrigatório sua caracterização através de laudo médico, que deverá apontar a condição do paciente relacionando-a às conceituações específicas da lei.

Observa-se que o Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho estão aptos a avaliar, por meio de seus peritos da área médica, se os funcionários da empresa efetivamente enquadram-se no conceito médico e legal de pessoas com deficiência.

A se tentar resumir o processo empresarial de inclusão de funcionários que são pessoas com deficiência, provavelmente algumas poucas palavras seriam fundamentais: Envolver pessoas, remover barreiras e promover ações.

**ENVOLVER:** o assunto diz respeito a **pessoas**. Sejam as que serão incluídas na empresa - como novos funcionários – ou aquelas que as recepcionarão - participando direta ou indiretamente deste processo de inclusão - é de fundamental importância zelar para que todas essas pessoas estejam realmente envolvidas no assunto. Desta forma, é muito importante garantir uma participação efetiva de todos (não apenas burocrática) e um envolvimento tal que a questão deixe de ser apenas uma imposição legal, tornando-se parte de cada comportamento individual.

**REMOVER:** aqui estamos falando de **barreiras**. Estas são capazes de impedir ou dificultar o trânsito e a permanência de uma pessoa com deficiência em um determinado ambiente. Podem ser divididas em algumas categorias, como as barreiras físicas ou arquitetônicas, as barreiras de comunicação e aquelas denominadas barreiras de atitudes. Todas, efetivamente todas essas barreiras devem ser combatidas e removidas. Mas observe: a barreira mais difícil de ser trabalhada é exatamente a barreira de atitudes. Ela envolve os pensamentos preconcebidos sobre o tema, o desconhecimento das verdadeiras dificuldades e

---

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.” (Brasil, 1999)

potencialidades de cada pessoa com deficiência, e sobretudo, a quebra da barreira de atitude, diz respeito uma reforma interna do pensamento e das ações do indivíduo, como passo fundamental para que se consiga efetivar essa inclusão.

**PROMOVER** : entramos aqui no campo das **ações**. O foco da inclusão deve permear os planos e projetos já existentes na empresa. E novas atitudes, especificamente voltadas para esse fim, também devem ser promovidas. Pode-se criar, por exemplo, o dia da inclusão, a semana da diversidade, um projeto do tipo “*traga sua contribuição na inclusão*”, desenvolver materiais impressos para facilitar a comunicação de idéias em favor desse processo de inclusão, enfim, agir no sentido de promover, efetivamente, ações que tragam esse assunto para a agenda da empresa.

5.1.	ENVOLVER TODA A EMPRESA
------	-------------------------

5.1.1	ENVOLVER A ALTA GESTÃO
-------	------------------------

Conforme foi apurado nas duas experiências pesquisadas, para que o processo de inclusão de pessoas com deficiência na empresa seja bem sucedido é fundamental o envolvimento da diretoria da organização, seja demandando ações voltadas para a inclusão, ou ainda, avalizando as iniciativas propostas.

O envolvimento da alta gestão neste tema demonstra, sobretudo, o intuito da instituição em realizar o processo de inclusão de maneira efetiva e perene.

A título de exemplo, pode-se citar uma empresa multinacional com sede em Belo Horizonte, que possui uma resolução interna, oriunda de sua presidência no Brasil, na qual se determina que seja dada prioridade à contratação de pessoas com deficiência. Sem dúvida esse é um diferencial que além de motivar todos os funcionários em favor da inclusão, desenvolve a cultura inclusiva da organização.

Um outro fator que influi positivamente no envolvimento da alta gestão no tema da inclusão produtiva da pessoa com deficiência é a existência na empresa, de algum setor ou projeto relacionado à Responsabilidade Social Empresarial – R S E. Nesse caso, acrescentar a temática da inclusão ao programa, solicitando o devido apoio institucional, é uma excelente opção.

Em todas as situações vale lembrar que a abordagem da temática deve levar em consideração, além da importância da diversidade para o amadurecimento da organização, a premência de se buscar o cumprimento da legislação em vigor, antecipando-se à fiscalização ou mesmo respondendo a esta com objetividade e com ações concretas.

Observa-se que a questão legal não deve ser o único mote para que se decida a favor da inclusão, sob pena de se desvirtuar o intuito da lei, aumentando a resistência interna. Entretanto, a menção à existência de uma cobrança social e legal, é necessária para que seja feita uma abordagem franca e realista a respeito do tema.

5.1.2	ENVOLVER O DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
-------	---

5.1.2.1	DESIGNAR UM FUNCIONÁRIO PARA CUIDAR DO TEMA INCLUSÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA EMPRESA
---------	---

A expertise já acumulada pelo departamento de recursos humanos da empresa deve ser utilizada para que se viabilize a contratação e manutenção em seus quadros, do público de funcionários com deficiência.

Um bom começo para que o RH desenvolva mecanismos próprios para efetuar essa inclusão é designar um funcionário do setor para que seja a pessoa responsável por tais procedimentos.

A vantagem dessa iniciativa é possibilitar que o funcionário designado para a tarefa se torne uma referência na questão, devendo, para tanto, capacitar-se permanentemente e adotar uma postura de multiplicador da cultura organizacional inclusiva.

Outra característica importante é manter um canal ativo de comunicação entre o RH da empresa e os demais setores, de forma a acompanhar de perto as facilidades e dificuldades enfrentadas pelos gestores. Ao mesmo tempo, essa mesma pessoa deve ser um ponto de apoio para os novos funcionários que são pessoas com deficiência. O acompanhamento da adaptação desse novo contratado é crucial para que o programa possa ser constantemente ajustado no intuito de se criar um ambiente favorável para uma inclusão bem sucedida.

**Vale lembrar que a credibilidade em um programa de inclusão dependerá diretamente de seus resultados, principalmente aqueles iniciais que poderão dar fôlego para a manutenção e incremento das ações.**

Observa-se que o trabalho deve ser cauteloso, lembrando que se trata de um público historicamente fragilizado mas que se encontra disposto a contribuir para a empresa e para a sociedade. Certamente é necessária que se tenha consciência desse cenário, mas a pessoa do RH responsável pela temática, precisa ficar atenta para os chefes imediatos e os colegas das pessoas com deficiência não confundam as dificuldades eventualmente oriundas do profissional, com o fato de se tratar de uma pessoa com deficiência.

Ou seja, o fato de um funcionário não desempenhar bem uma determinada tarefa, pode estar relacionado a diversos motivos, tais como, a inadequação da pessoa à função, falta de capacitação profissional, ou mesmo dificuldades relacionadas à personalidade do trabalhador. Mas que fiquem bem definidas quais são as dificuldades pessoais e as peculiaridades ou necessidades de adaptação relativas à deficiência em si.

Vale dizer, é muito perigoso deixar que seja feito qualquer espécie de generalização, do tipo, *“não tive muito sucesso em trabalhar com os ‘deficientes’, o que trabalhava comigo era muito mal humorado.”* Ora, é necessário desconstruir essa imagem, já que pessoas irritadas, mal humoradas ou preguiçosas existem em todos os setores das empresas, e essas não podem ser características relacionadas ao fato de se tratar de uma pessoa com deficiência.

5.1.2.2	CRIAR UM PROGRAMA DE INCLUSÃO
---------	-------------------------------

Via de regra, dentro do Departamento de Recursos Humanos das empresas já existem procedimentos estabelecidos acerca de diversos assuntos. A inclusão de pessoas com deficiência também deve ser estruturada de forma a atender com eficiência a essa demanda da organização.

Além dessa sistematização é recomendável que seja criado um programa próprio da empresa, direcionado ao sucesso nos procedimentos de inclusão de pessoas com deficiência em seu no quadro de funcionários.

O Programa deve pensar nas peculiaridades da empresa e envolver os setores de produção que devem contribuir com idéias e sugestões de encaminhamento a serem

utilizadas no Programa. Esse envolvimento inicial é fundamental para que as equipes e seus líderes possam efetivamente contribuir para o sucesso do Programa.

**Pode ser montado um banco de dados via internet (ou intranet) ou uma caixa física permanente de sugestões para que as novas idéias possam ser sempre recebidas e avaliadas.**

Esse Programa deve ter um canal de acompanhamento e avaliação por parte dos funcionários da empresa, que devem ser estimulados a dar sua opinião.

### 5.1.3

### ENVOLVER AS LIDERANÇAS INTERNAS

A participação das lideranças internas no Programa de Inclusão deve ser feito desde a sua gestação do Programa de inclusão e mantido permanentemente.

As lideranças setoriais, supervisores, coordenadores, gerentes devem atuar com um objetivo único e pré-definido. Se houver a estipulação de metas para contratação de pessoas com deficiência, uma sistemática possível é o repasse ou subdivisão dessas metas aos diversos setores.

Uma das empresas pesquisadas, cuja atividade é a construção civil e construção pesada, destacou a importância de serem estabelecidas metas iniciais, como por exemplo, a contratação de um trabalhador com deficiência em cada obra.

Os líderes devem ser envolvidos, premiados ou não, dependendo de suas atuações. É interessante inserir essa questão dentro da própria sistemática de recompensas por produtividade já existentes na empresa.

Os papéis de cada um devem ser previamente determinados bem como as condições para a efetivação da contratação de profissionais com deficiência precisa ser provida pela empresa, da mesma forma como já faz com as demais atividades e metas pré-estabelecidas

As lideranças, por sua vez, devem demandar por condições próprias para o cumprimento das metas, bem como pelas capacitações, comunicações, treinamentos e demais instrumentos necessários para o bom e eficiente cumprimento da tarefa.

#### 5.1.4

#### ENVOLVER OS DEMAIS FUNCIONÁRIOS

Por certo o RH e as lideranças terão grandes dificuldades em efetuar sua tarefa de incluir profissionais pessoas com deficiência se não puderem contar com o apoio direto de todos os funcionários da empresa.

Portanto, é fundamental que todos os funcionários sejam informados e capacitados para que entendam a importância que as ações voltadas para a inclusão têm para o seu setor de trabalho, para o negócio da empresa e para a comunidade em geral.

#### 5.2

#### REMOVER BARREIRAS – CRIAR ACESSIBILIDADE

É fundamental que o ambiente de trabalho tenha as condições necessárias para que todos os funcionários possam transitar na empresa com autonomia e segurança. À essa quebra das barreiras para o acesso e permanência nos ambientes, pelas pessoas com deficiência, fazendo-o com autonomia, liberdade e independência, tem sido atribuída a palavra “Acessibilidade”.

#### 5.2.1

#### BARREIRAS FÍSICAS / ARQUITETÔNICAS

A remoção das barreiras arquitetônicas é o primeiro passo para possibilitar que as pessoas com deficiência tenham acesso e permaneçam no ambiente de trabalho. As reformas ou novas construções devem seguir as Normas Técnicas da ABNT, com destaque para a norma NBR 9050, que apresenta os detalhes necessários para as devidas modificações.

Destaca-se que vêm sendo cada vez mais utilizado o conceito de arquitetura inclusiva e do desenho universal com o objetivo de possibilitar o melhor uso do espaço físico por todos os indivíduos, incluindo, além das pessoas com deficiência, as mulheres grávidas, os obesos, os idosos, e ainda, pessoas em situações específicas quando do uso, por exemplo, de carrinho de bebê e malas com rodinhas.



## 5.2.2

## BARREIRAS DE COMUNICAÇÃO

As pessoas com deficiência sensorial (auditiva e visual) não necessitam de ajustes arquitetônicos, mas terão grande dificuldade de acesso às informações, caso não haja na empresa as adequações necessárias para a quebra das barreiras de comunicação.

Para se comunicarem as pessoas com deficiência auditiva utilizam da Língua Brasileira de Sinais – Libras ou, em certos casos, da leitura labial. Uma boa opção é a empresa promover a capacitação de alguns funcionários em Libras, possibilitando, a comunicação com os funcionários surdos.

Já as pessoas com deficiência visual irão necessitar do acesso a informações que venham em formato visual. A leitura de documentos pode ser feita diretamente por outro funcionário. Há a possibilidade de se utilizar um gravador digital para facilitar o treinamento do empregado com deficiência visual. Quanto ao uso do computador, existem no mercado, bons programas que realizam a leitura da tela que poderá ser ouvida individualmente pelo funcionário através de fone de ouvido.

## 5.2.3

## BARREIRAS DE ATITUDES

Estas certamente são as barreiras mais importantes a serem vencidas. Uma vez implementadas na cultura da empresa as idéias e ações votadas para o entendimento da diversidade humana, ficam criadas as condições para que todos trabalhem em favor da inclusão. A quebra de paradigmas, a informação clara e objetiva sobre as dificuldades e potencialidades das pessoas com deficiência são fundamentais para que seja garantida o ingresso e permanência dos funcionários com deficiência na empresa.

## 5.3

## PROMOVER SENSIBILIZAÇÃO

### 5.3.1

### REALIZAR PALESTRAS

As palestras são ótimas oportunidades para as pessoas terem contato com idéias, conceitos e experiências bem sucedidas acerca do tema da inclusão. Uma boa opção é convidar as empresas que já tem uma vivência na área para demonstrar como ocorreu seu processo de inclusão. Reitera-se a possibilidade de serem contatados os órgãos estaduais e

municipais que cuidam da temática da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho bem como as Organizações Não Governamentais que atuam na área e que certamente terão muito à contribuir.

### 5.3.2 EFETUAR CAPACITAÇÕES

As capacitações podem ser realizadas com reuniões rotineiras de trabalho, nas quais são apresentadas as idéias, as dificuldades, as ações e atitudes a serem adotadas pela empresa em um determinado período de tempo, dividindo tarefas e estabelecendo metas. Eventualmente podem ser convidados agentes externos à empresa para auxiliar na condução dos trabalhos.

### 5.3.3 CRIAR MATERIAL DE REFÊNCIA

A informação e sua comunicação são fundamentais para se promover o processo de sensibilização nas empresas. O RH, o setor de marketing e o de comunicação podem elaborar conjuntamente materiais de referência sobre a temática da inclusão. A idéia de fazer uma cartilha é ótima e poderá servir de apoio permanente sobre o tema. É possível que se faça uma cartilha eletrônica, possibilitando o acesso virtual, bem como a impressão quando necessária.

Além da cartilha, folhetos e cartazes são excelentes formas de comunicação sobre o tema da inclusão. Um outra opção é o lançamento de mensagens positivas em vários veículos de comunicação da empresa, como o contra-cheque, os boletins informativos, e outras comunicações internas.

Vale ter sempre em mente que a informação é a melhor arma contra o preconceito.

#### 5.3.4 CONVIVER & APRENDER

Como bem disse um dos entrevistados na pesquisa, funcionário responsável pela implantação do processo de inclusão em uma grande Construtora e com a experiência de ser um usuário de cadeira de rodas,

*ninguém ao entrar em uma empresa recebe dicas para conviver com outras pessoas. A melhor dica para conviver com uma pessoa com deficiência é começar a conviver com ela. (ENTREVISTADO DA EMPRESA 1, 2010)*

É claro que alguns procedimentos para fomentar essa convivência podem e devem ser adotados. Valorizar a importância da singularidade individual, mostrar a relevância da “*diversidade*” para o ambiente de trabalho, e ainda, possibilitar momentos de convivência, como eventos sociais, festas comemorativas, passeios, podem fazer parte do rol de ações que promovam uma convivência constante e saudável entre os funcionários, sejam eles considerados pessoas com ou sem deficiência.

Mas como bem disse o entrevistado citado acima, nada melhor do que conviver para aprender a viver com o outro.

#### 5.4 PROMOVER O TEMA DA INCLUSÃO NA EMPRESA

O tema da inclusão produtiva de pessoas com deficiência tem sido cada vez mais veiculado na mídia impressa, no rádio, na televisão e na internet. No processo civilizatório atual, a questão da diversidade vem sendo trabalhada com suas inúmeras implicações e o trabalho inclusivo faz parte desta diversidade humana.

Dentro de cada empresa a questão também deve ser fomentada, discutida e divulgada. O papel da promoção da diversidade, quando bem assumido pela instituição, pode lhe gerar frutos relacionados à sua imagem corporativa, e associada à marca de seus produtos, pode trazer impactos positivos ao negócio.

A promoção do tema da inclusão produtiva deve ser assumida pela empresa como parte do seu negócio. O sucesso de suas atuações, depende efetivamente do seu grau de envolvimento na questão, e este encontra-se diretamente ligado à forma com a mesma é abordada, processada e divulgada dentro da empresa. A importância dada ao tema pode ser também avaliada pelo tamanho e pela qualidade com que este é tratado pelos gestores.

5.4.1	DIFUNDIR A QUESTÃO EM EVENTOS INSTITUCIONAIS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL - RSE
-------	---

Quando a empresa possui um setor de Responsabilidade Social Empresarial, e este divulga a importância de se ter ações responsáveis e sustentáveis, tem-se provavelmente um excelente veículo institucional para que sejam apresentadas as questões que envolvem a inclusão produtiva de pessoas com deficiência.

Via de consequência, os eventos institucionais promovidos pelo setor de R S E, podem tratar de diversos temas ligados à inclusão. E há várias formas disto ser feito. É possível, por exemplo, dar preferência à contratação de conjuntos de música cujos componentes sejam pessoas com deficiência. É possível colar exposições de artistas oriundos de associações que trabalham com a inclusão, como é o caso das APAEs, entre tantas outras.

A idéia principal é fazer com que o tema seja sempre lembrado quando das realizações de eventos institucionais que promovam a responsabilidade social empresarial.

5.4.1.1 CRIAR EVENTOS ESPECÍFICOS PARA A PROMOÇÃO DO TEMA
---

Além de fazer parte dos eventos de R S E, quando estes existem, o tema da inclusão pode ser proposto como assunto a ser tratado em evento próprio que busque debater e angariar adeptos e sugestões para a implantação, implementação ou melhoria das ações ou programas neste sentido.

Os custos do evento podem ser substancialmente minimizados se se tratar esse momento como uma atividade de trabalho, utilizando, por exemplo, apenas um turno. O local do evento pode ser uma sala ou auditório da própria empresa e os debates conduzidos pelos próprios gestores do RH. Existe também a opção de se convidar gestores públicos que lidam com a temática, em âmbito estadual e municipal, que também não geram custos para a empresa. Há ainda a opção de chamar alguma ONGs local que atue diretamente com essa temática.

É claro que se houver disponibilidade financeira, o evento pode ser maior, com intervalos, lanche e almoço, contribuindo para a confraternização e discussão do tema.

**De todo modo destaca-se que a idéia principal é não onerar a empresa e trazer o assunto ao debate, com criatividade e participação de todos.**

#### 5.4.1.2 DIA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO

Uma sugestão é criar uma data comemorativa na empresa, destacando por exemplo, o dia da primeira contratação de pessoa com deficiência, dedicando esse dia do ano à questão. Outra opção é busca por um data nacional, ou local de comemoração pela luta dos direitos das pessoas com deficiência.

Neste dia podem se feitas palestras, encontros, ações no intervalo de almoço, exposições, concursos, homenagem aos trabalhadores com deficiência que mais se destacaram ou outras idéias que podem surgir.

A intenção é sempre ter bons motivos para conversar sobre esta questão que deve fazer parte da agenda e do dia a dia da empresa.

#### 5.4.1.3 INCENTIVAR A INDICAÇÃO DE PCD PELOS DEMAIS FUNCIONÁRIOS

Visando o aumento de trabalhadores com deficiência que trabalham na empresa, pode-se lançar mão de diversos mecanismos, como por exemplo, uma campanha ou ação permanente que incentive a indicação de tais trabalhadores pelos demais funcionários da empresa.

É possível, por exemplo, estipular um prêmio para os funcionários da empresa que indicarem pessoas que forem efetivamente contratadas.

Reitera-se que o maior mérito desta proposta não é aumento da possibilidade de contratação de funcionários com deficiência, mas sobretudo, o estímulo gerado para que as pessoas participem e se envolvam nesta questão.

#### 5.4.1.4 SELO SETOR INCLUSIVO

Outra idéia a se considerar é uma espécie de competição corporativa entre os setores da empresa, estipulando uma meta no tocante ao número de funcionários com deficiência trabalhando que devem fazer parte daquela área da empresa. Uma vez atingida a meta o setor recebe um selo, por um prazo específico ou até a análise da próxima meta.

## 6 INCENTIVOS FISCAIS

### 6.1 NA CONSTITUIÇÃO MINEIRA

Importa lembrar que a legislação brasileira já possui mecanismos iniciados que possibilitam a adoção de incentivos fiscais.

A Constituição Mineira, em seu art. 224, parágrafo primeiro e inciso III, dispõe:

O Estado assegurará condições de prevenção das deficiências física, sensorial e mental, (...) com eliminação de preconceitos e remoção de obstáculos arquitetônicos.

§ 1º Para assegurar a implementação das medidas indicadas neste artigo, incumbe ao Poder Público:

(...)

III – estimular a empresa, mediante adoção de mecanismos, inclusive incentivos fiscais, absorver a mão-de-obra de portador de deficiência.

Trata-se de uma norma constitucional que carece da devida regulamentação e para tanto passa a ser necessária a respectiva cobrança social.

### 6.2 NA LEI PROVIDENCIÁRIA NACIONAL

Também merece destaque a Lei 8212/91, que institui o Plano de Custeio da Previdência Social, e que no seu art. 22, § 4º, determina:

O Poder Executivo estabelecerá, na forma da lei, ouvido o Conselho de Seguridade Social, mecanismos de estímulo às empresas que se utilizem de empregados portadores de deficiência física, sensorial ou mental, com o desvio do padrão médio.

Trata-se, pois, de mais um mecanismo legal, de apoio ao empresário no processo de inclusão de pessoas com deficiência e que poderia ser melhor pleiteado pelo setor produtivo do país.

O presente documento teve como objetivo levar um pouco mais de informação ao setor empresarial no que diz respeito à inclusão no trabalho do cidadão considerado pela lei como pessoa com deficiência.

As empresas e demais setores da sociedade já evoluíram muito no que se refere à inclusão produtiva deste público específico.

Diversas ações positivas tem sido realizadas e precisam ser divulgadas e compartilhadas.

As sugestões trazidas neste documento são apenas iniciais e espera-se que cada leitor possa adequar as idéias lançadas ao seu dia a dia empresarial, criando e acrescentando sugestões de forma a se fortalecer o conhecimento já consolidado à respeito desta temática.

**Envolver pessoas, remover barreias e promover ações!**

**Esta é a essência deste protocolo.**

**Que todos se sintam conclamados ao trabalho conjunto, inclusivo e competente!**

## 9.2. Apêndice B – Proposta de cartaz

### QUADRO DE REFERÊNCIA PARA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

“PESSOA COM DEFICIÊNCIA” – A NOMENCLATURA CORRETA  
QUEM É “PESSOA COM DEFICIÊNCIA” - SE NECESSÁRIO, SOLICITE O LAUDO MÉDICO

RECOMENDAÇÕES : **ENVOLVER, REMOVER E PROMOVER**

#### ENVOLVER TODA A EMPRESA

- ✓ ENVOLVER A ALTA GESTÃO
- ✓ ENVOLVER O DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
- ✓ DESIGNAR UM FUNCIONÁRIO PARA CUIDAR DO TEMA
- ✓ CRIAR UM PROGRAMA DE INCLUSÃO
- ✓ ENVOLVER AS LIDERANÇAS INTERNAS
- ✓ ENVOLVER OS DEMAIS FUNCIONÁRIOS

#### REMOVER BARREIRAS

- ✓ BARREIRAS FÍSICAS / ARQUITETÔNICAS
- ✓ BARREIRAS DE COMUNICAÇÃO
- ✓ BARREIRAS DE ATITUDES

#### PROMOVER A SENSIBILIZAÇÃO

- ✓ REALIZAR PALESTRAS
- ✓ PROVER CAPACITAÇÕES
- ✓ REALIZAR REUNIÕES DE TRABALHO
- ✓ CRIAR MATERIAL DE REFÊNCIA
- ✓ CARTILHA, APRESENTAÇÕES, FOLHETOS, CARTAZES
- ✓ UTILIZAR TÉCNICAS DE SENSIBILIZAÇÃO
- ✓ CONVIVER & APRENDER
- ✓ PROMOVER O TEMA DA INCLUSÃO NA EMPRESA
- ✓ DIFUNDIR A QUESTÃO EM EVENTOS INSTITUCIONAIS
- ✓ CRIAR EVENTOS ESPECÍFICOS PARA A PROMOÇÃO DO TEMA
- ✓ CRIAR O DIA OU A SEMANA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO
- ✓ INCENTIVAR A INDICAÇÃO DE PCD PELOS DEMAIS FUNCIONÁRIOS
- ✓ SELO SETOR INCLUSIVO
- ✓ CONTRATAR PRIMEIRO E CAPACITAR DEPOIS
- ✓ REVER E DESENVOLVER TALENTOS



PESQUISA DE CAMPO  
A INCLUSÃO PRODUTIVA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA  
ROTEIRO DA ENTREVISTA

Estudante : Nelson Garcia

Orientador : Doutor Frederico Melo

Entrevista com responsável pela contratação de pessoas com deficiência na empresa. Pode ser um funcionário do setor de Recursos Humanos ou de algum programa de inclusão de pessoas com deficiência (PCD) na empresa.

Eixo I – Diversidade x Preconceito

Objetivo : detectar se na empresa há a valorização da diversidade ou a ocorrência de preconceito contra públicos tradicionalmente excluídos da sociedade. Busca-se analisar se o ambiente da empresa apresenta facilidades ou dificuldades para a inclusão de pessoas com deficiência.

a) Diversidade e preconceito em geral

1. Como a responsabilidade social empresarial tem sido abordada e desenvolvida na empresa?
2. A questão da diversidade humana é trabalhada na empresa ? Como? Quando iniciou?
3. A missão institucional da empresa faz alguma referência à responsabilidade social ou à diversidade humana?
4. Os funcionários dos “Recursos Humanos” são capacitados para lidar com a diversidade no momento da contratação e no decorrer do contrato de trabalho dos novos funcionários? Como o tema é abordado e desenvolvido pelos profissionais do RH?
5. Existe alguma orientação no sentido de contratar ou não contratar públicos diversificados para trabalhar na empresa?
6. Existem na empresa funcionários dos segmentos sociais que são vítimas de preconceito na sociedade, como por exemplo, gays, travestis, estrangeiros, ou outros?
7. Existem pessoas desses seguimentos de funcionários trabalhando nos níveis superiores de hierarquia da empresa, ainda que ocupando, por exemplo, cargos operacionais, como o de auxiliar de escritório, secretariado, recepção, Office Boy ou limpeza?
8. A empresa possui alguma política de apoio ou acompanhamento funcional de grupos de funcionários mais fragilizados, como por exemplo, as mulheres grávidas, as mães em fase de amamentação, os reabilitados, ou outros?

b) O preconceito face à contratação de Pessoas com Deficiência (PCD)

9. Existe algum setor, programa, funcionário da empresa especialmente designado para desenvolver o trabalho de contratação e inclusão de PCD?
10. O RH da empresa recebe alguma capacitação específica relativa à contratação de PCD?
11. É feita alguma capacitação com os funcionários que irão receber os novos colegas de trabalho que sejam pessoas com deficiência? Em caso afirmativo, como é feita essa preparação? Por meio de treinamento, reunião, conversa individual, ou outras formas?
12. O novo funcionário com deficiência tem algum acompanhamento diferenciado na empresa no período de experiência?
13. O fato do trabalhador com deficiência ter sido admitido pela necessidade de se cumprir a lei cotas pode gerar alguma discriminação ou a forma de ingresso na empresa não interfere no relacionamento dele com os demais funcionários?
14. O regulamento interno da empresa faz alguma referência ao trabalhador PCD?
15. Existe algum funcionário PCD que seja parente de alguém da alta gestão da empresa ?

Eixo 2 – Adaptações : Adaptações da empresa face aos funcionários pessoas com deficiência e adaptações destes em relação à empresa.

Objetivo : analisar como o ambiente externo influencia na contratação de funcionários PCD, e como a adaptação deles é vista pela empresa.

16. A empresa já realizou alguma adaptação para permitir a contratação de PCD? Em caso afirmativo, quais?
17. A empresa em seus planejamentos de expansão ou reforma leva em consideração a necessidade de adaptação física dos seus espaços, visando a melhor locomoção de PCD física?
18. Existe previsão orçamentária para adaptações físicas para pessoas com deficiência?
19. A empresa já realizou adaptações de equipamentos para a recepção de funcionários com deficiência visual?
20. A empresa já promoveu curso de Língua Brasileira de Sinais – Libras, para seus funcionários? Já contratou intérprete de Libras para alguma cerimônia ou evento que envolvesse os funcionários?
21. Como é percebida a adaptação dos funcionários PCD às normas, regulamentos e exigências da empresa?

22. Considerando os itens: Remuneração, Condições de trabalho, Desenvolvimento de capacidades, Oportunidades de crescimento profissional, qual seria a ordem de importância para seus funcionários que são PCD?
23. Como tem sido percebida as relações interpessoais dos funcionários PCD em relação aos superiores hierárquicos, aos colegas de trabalho e aos subordinados?

### Eixo 3 – Qualificação Profissional, Escolaridade e contratação das PCD

Objetivo : Como a qualificação profissional tem influenciado na inclusão produtiva de PCD

24. A empresa emprega pessoas com todos os graus de escolaridade?
25. Qual é o grau de escolaridade predominante dos funcionários da empresa? E dos candidatos a emprego, em geral?
26. Qual é o grau de escolaridade predominante dos funcionários PCD na empresa? E dos candidatos a emprego que são PCD?
27. As PCD com terceiro grau de escolaridade já se candidataram a emprego na empresa?
28. Existe algum funcionário contratado que seja PCD que tenha terceiro grau de escolaridade?
29. A empresa tem algum programa de qualificação para seus funcionários?
30. Existem, na empresa, programas de incentivo para a adesão dos funcionários aos programas de qualificação profissional?
31. As PCD são convidadas e estimuladas a participar de programas de qualificação profissional? Como?
32. Existe relato de resistência das PCD para participar de cursos ou programas de qualificação profissional? Caso afirmativo, qual a atitude da empresa?

### Eixo 4 – Dificuldades mais freqüentes e as formas de enfrentamento pela empresa

33. A ausência da mão-de-obra disponível na quantidade e qualidade pretendidas pela empresa foi um dificultador para a contratação? Como essa questão foi administrada?
34. Os trabalhadores PCD apresentaram ou apresentam dificuldades de relacionamento? Se afirmativo, o que tem sido feito para minimizar esse problema?
35. Quais foram as principais dificuldades encontradas nesse processo de inclusão de PCD e quais as soluções encontradas?

### Eixo 5 – O CASO DE SUCESSO

Objetivo: Conhecer o diferencial de contratação da empresa

- g) A trajetória da empresa

36. Como surgiu na empresa a idéia de se criar um programa para inclusão de PCD nos quadros da empresa?
37. O que gerou essa iniciativa dentro da empresa? Foi oriunda da RH, do Dep. Jurídico, da Diretoria? Foi resultado de uma ação de fiscalização do Ministério do Trabalho?
38. A alta gestão da empresa (presidência e diretoria) participou, em algum momento, da formulação desse programa de inclusão? Qual e como foi seu real envolvimento nessa temática de inclusão?
39. O processo de diversidade e o de inclusão envolveu outros setores da empresa, além do RH? Quais?
40. Quais foram as expectativas iniciais? A meta era cumprir a cota legal?
41. Quais foram os principais desafios? E as maiores recompensas?
42. Houve ações que foram planejadas e não puderam ser executadas?
- h) A participação da sociedade civil organizada
43. A empresa recorreu a alguma entidade civil (ONGs) para auxiliar nesse processo de inclusão?
44. Foi utilizado algum material impresso ou pesquisa a sites de ONGs que cuidam da inclusão social de pessoas com deficiência?
45. Qual a importância desta participação para a inclusão produtiva de PCD na empresa?
- i) A participação do governo no processo de inclusão da empresa
46. Houve alguma participação do poder público nesse processo de inclusão?
47. As agências do governo de recrutamento de pessoal, como o SINE, Balcão de empregos (MT e), prefeitura, por exemplo, foram procuradas?
48. Qual foi a importância desta participação dos órgãos de governo no processo de inclusão da empresa?
49. A empresa é a favor da lei de cotas ?
- j) Recrutamento, seleção e demissão de funcionários Pessoas com Deficiência
50. Quais mecanismos a empresa já utilizou para contratar PCD? Houve terceirização desta função?
51. Existe algum setor específico ou pessoa designada para realizar o processo de admissão, acompanhamento e demissão de funcionários PCD?

52. Existe alguma PCD no setor de RH da empresa?
53. A empresa tem algum histórico ou preferência pela contratação de algum tipo de deficiência? Caso positivo, por que motivo?
54. Quando uma nova vaga de emprego surge na empresa, ela é disponibilizada também para o público de pessoas com deficiência? Em caso negativo, por que não?
55. A quem cabe a decisão acerca da admissão e demissão de um funcionário na empresa?
56. Em se tratando de funcionário que seja PCD existe alguma diferença no processo de demissão. Existe uma maior tolerância ao público de pessoas com deficiência ?
57. Existe algum trabalho de retenção de funcionário PCD na empresa.
- k) O diferencial da empresa:
58. O que faz dessa empresa um caso de sucesso na contratação de PCD?
59. Qual o principal aprendizado que essa experiência trouxe para um(a) profissional como você, ora entrevistado?
- l) A possibilidade de replicação da experiência
60. A experiência da empresa na contratação de PCD pode ser aplicada às demais empresas, mesmo aquelas de ramos de atividade diferente?
61. Existe alguma característica no Programa de Inclusão realizado para empresa que não parece ser aplicável a outros ramos de atividade?