

**CENTRO PAULA SOUZA
FACULDADE DE TECNOLOGIA DE FRANCA
“Dr. THOMAZ NOVELINO”**

TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

ADRIANA PEREIRA DA SILVA

**A INSERÇÃO E OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
NO MERCADO DE TRABALHO**

Estudo de caso na região de Franca/SP

FRANCA/SP

2022

ADRIANA PEREIRA DA SILVA

**A INSERÇÃO E OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
NO MERCADO DE TRABALHO**

Estudo de caso na região de Franca/SP

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Tecnologia de Franca - “Dr. Thomaz Novelino”, como parte dos requisitos obrigatórios para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Orientadora: Prof.^a Mestre June Tabah

FRANCA/SP

2022

ADRIANA PEREIRA DA SILVA

**A INSERÇÃO E OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
NO MERCADO DE TRABALHO**

Estudo de caso na região de Franca/SP

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”, como parte dos requisitos obrigatórios para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Trabalho avaliado e aprovado pela seguinte Banca Examinadora:

Orientador(a) : _____

Nome..... : Prof.^a Mestre June Tabah

Instituição..... : Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador(a) 1 : _____

Nome..... : Prof. Alexandre Gomes da Silva

Instituição..... : Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador(a) 2 : _____

Nome..... : Prof. Fernando dos Santos Soeira

Instituição..... : Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Franca, 10 de novembro de 2022.

AGRADECIMENTO

Agradeço, primeiramente a Deus, que me deu vida, saúde e disposição para concluir essa etapa.

Agradeço meu filho Rafael que muitas vezes ficou privado do meu tempo para que pudesse chegar até aqui.

Agradeço aos meus pais *in memoriam*, que sempre me incentivaram nos meus estudos. E se estivessem aqui hoje estariam muito felizes.

Agradeço minha irmã Cidinha *in memoriam* que mesmo nos seus últimos dias de vida me incentivou a não desistir.

Agradeço a toda minha família irmãos (Nenê, Silvana, Silvia, Clóvis, Edson e Paulinho), cunhados (as), sobrinhos em especial meu sobrinho Vinicius que me apresentou a Fatec Franca e primos que me incentivaram.

Agradeço a todos os amigos que passaram na minha trajetória na Fatec Franca desde o curso de Análise e Desenvolvimento de Sistema, até aqui os amigos de Gestão de Recursos Humanos. E aos amigos fora faculdade.

Agradeço a todos os professores desde o curso que iniciei de Análise e Desenvolvimento de Sistema e a todos os professores do curso de Gestão de Recursos Humanos que me incentivaram cada um de uma maneira especial, a Professora Mestre June Tabah que aceitou prontamente em ser minha orientadora, pelo suporte e incentivo gratidão.

Enfim, agradeço a todas as pessoas que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

Dedico este trabalho ao meu filho Rafael,
minha razão de viver.

Quem sabe concentrar-se numa coisa e insistir nela como único objetivo, obtém, ao fim e ao cabo, a capacidade de fazer qualquer coisa.

Mahatma Gandhi

RESUMO

Este trabalho abordou a situação do deficiente físico dentro do mercado de trabalho Brasileiro e a conduta das empresas no que tange a gestão de seus Recursos Humanos. Também, se apresenta a definição de pessoas com deficiência, as políticas públicas e as leis que garantem seus direitos. O objetivo deste estudo foi retratar a introdução das Pessoas com Deficiência para se inserir no mercado de trabalho, bem como a conduta das empresas no seu processo de contratação e manutenção desta mão de obra. A metodologia utilizada foi uma pesquisa literária, de caráter exploratória, em livros, nas bases de dados SCIELO e no *google* acadêmico onde se buscou artigos pertinentes ao tema, bem como leis e *websites* oficiais. Para embasar esta proposta foi realizado o estudo de caso, com empresas do comércio e indústria da região de Franca/SP, com a aplicação de questionários semiestruturados, junto aos representantes do Setor de RH, que oferecessem uma análise descritiva a respeito da inclusão desta população. Os resultados alcançados com a pesquisa da literatura e com o estudo de caso, mostram que as empresas abordadas buscam seguir o que determina a lei de cotas, além de se preocuparem com a convivência harmônica entre todos os funcionários, porém nada de excepcional foi relatado pelos envolvidos trazendo a luz de nossa reflexão que muito ainda pode ser feito em relação a valorização desta mão de obra.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho. Pessoas com Deficiência. Políticas Públicas.

ABSTRACT

This work will address the situation of the disabled person within the Brazilian labor market and the conduct of companies regarding the management of their Human Resources. We also present here the definition of people with disabilities, public policies and laws that guarantee their rights. The aim of this study was to portray the difficulties suffered by People with Disabilities to enter the labor market, as well as the conduct of companies in their process of hiring and maintaining this workforce. The methodology used was a literary research in the SCIELO and Google Scholar databases where articles relevant to the theme were searched, as well as official laws and websites. To support our proposal, a multi-case study was conducted with companies from the region's commerce and industry with the application of questionnaires, with representatives of the HR Sector, which offered a descriptive analysis of the inclusion of this population. The results achieved with the bibliographic research and the case study show that the companies addressed seek to follow what determines the quota law in addition to worrying about the harmonious coexistence among all employees, but nothing exceptional was reported by those involved bringing the light of our reflection that much can still be done in relation to the valorization of this labor force.

Keywords: Labor Market. People with Disabilities. Public Policies.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 REVISÃO TEÓRICA	12
2.1 GESTÃO DE PESSOAS	12
2.2 PESSOA COM DEFICIÊNCIA, CONCEITUAÇÃO	15
2.2.1 O trabalho e o deficiente físico	17
2.3 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A INSERÇÃO DO DEFICIENTE FÍSICO	18
2.3.1 Legislação de inserção no mercado de trabalho	19
2.3.2 Lei de cotas	20
2.3.3 Dados de inclusão no Brasil	21
3 ESTUDO DE CASO	23
3.1 CAPTAÇÃO DOS DADOS	23
3.2 ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS.....	24
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
REFERÊNCIAS	27
APÊNDICE	30

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho esta cada vez mais exigente, e precisa da gestão de pessoas para orientação dos profissionais em seu desenvolvimento, definindo suas atribuições, estabelecendo desafios e responsabilidades para o atingimento das metas estabelecidas pela empresa.

Neste contexto deve-se lembrar de que o trabalho é para todos que possam executá-lo, até para as pessoas portadoras de deficiência física que possuam habilidades ou podem ser orientadas e treinadas para serem inseridas no mercado de trabalho.

A gestão de Recursos Humanos, para Ivancevich (2011), tem como principal objetivo desenvolver pessoas, oferecendo um ambiente motivador, no qual desejem fazer o seu melhor em prol dos objetivos de uma empresa.

Segundo De Freitas et al. (2020), as pessoas portadoras de deficiência física podem ser enquadradas no mercado de trabalho, existindo uma íntima relação entre as tarefas que serão executadas e a deficiência estabelecida, assim, analisar uma coerência de relação do tempo de execução das atividades.

Como participei de instituições de deficientes físicos, vejo que infelizmente não é bem isso que acontece na prática, nossa pesquisa aponta que essa população ainda sofre descaso e preconceito, mas também, deve-se conhecer o outro lado da questão, as empresas que contratam estes portadores de deficiência e de como são as tratativas na condução deste deficiente na introdução ao trabalho.

Para tanto, este trabalho tem como objetivo retratar a introdução das Pessoas com Deficiência para se inserir no mercado de trabalho, bem como a conduta das empresas no seu processo de contratação e manutenção desta mão de obra.

A metodologia utilizada foi uma pesquisa literária, de caráter exploratório, em livros, artigos acadêmicos, leis e websites oficiais. Este trabalho se caracteriza como exploratório e descritivo, utilizando o método de estudo de caso para conhecimento da realidade empresarial. Para embasar esta proposta foi realizado o estudo de caso, com algumas empresas do comércio e indústria da região de Franca/SP, com a aplicação de questionários semiestruturados, junto aos representantes do Setor de RH, que ofereceram uma análise descritiva a respeito da inclusão desta população. Na região de Franca/SP, foram contatadas 16 empresas, através do setor de RH, de forma aleatória e 4 empresas, aceitaram participar das entrevistas.

Realizar estudo de caso, surge da necessidade de estudar fenômenos sociais complexos, afirma Yin (2015), que é uma investigação empírica com foco nos fenômenos contemporâneos da vida real, para se determinar os limites entre o fenômeno e o contexto exposto, assim, o estudo de caso deve ser utilizado quando se lida com condições contextuais, confiando que essas condições podem ser pertinentes na investigação.

Este trabalho está separado em quatro partes, nesta primeira parte, foram apresentados a introdução do trabalho, com o problema da pesquisa, o objetivo, a metodologia e a justificativa. A segunda parte aborda a revisão da literatura, sobre os conceitos da gestão de pessoas e do deficiente físico e descreve sobre o trabalho as políticas públicas para este público bem como os aspectos legais a que essa população tem direito, com foco no mercado de trabalho e os índices brasileiros. A terceira parte traz o estudo de caso realizado com quatro empresas, em relação a contratação de PCD e a quarta parte com as considerações finais.

Este trabalho é relevante por promover uma associação sistêmica de mercado de trabalho com as pessoas que necessitam da inclusão social na comunidade onde estão inseridas na medida em que coloca em discussão a inclusão das pessoas com deficiência. Para Bahia (2006), a inclusão do PCD faz parte de um segmento social específico, ou seja, por apresentarem diferentes características do padrão "normal" pré-estabelecido e se constituírem como minoria no quadro geral da população brasileira, em um mercado de trabalho que, ainda faz uso de mecanismos que encaminham para a exclusão social.

2 REVISÃO TEÓRICA

Este capítulo aborda a gestão de pessoas, a conceituação e o trabalho para as pessoas com deficiência, as políticas públicas e a legislação para a inserção do deficiente físico no mercado de trabalho.

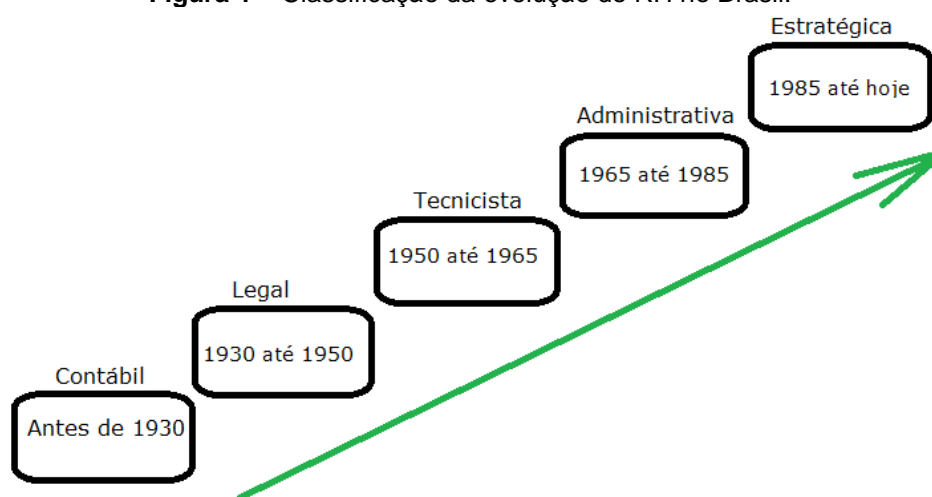
2.1 GESTÃO DE PESSOAS

Este item apresenta a relação entre o departamento de recursos humanos (RH), funcionários e empresa, apresenta a evolução do RH ao passar dos anos e a importância que a gestão de pessoas passou a ter durante esse período.

Segundo Gil (2001) a administração de recursos humanos tem como principal objetivo promover a interação dos funcionários com o contexto organizacional, sem perder de vista o aumento da produtividade, também, ressalta sua atuação com a área que trata de recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, manutenção, controle e a avaliação de pessoal e, pode ser entendida como um conjunto de decisões que estabelece as relações de trabalho. Os processos da gestão da empresa, querem alcançar aquilo que foi definido no planejamento, para cumprimento das metas, e, além de influenciar diretamente na forma como a organização e os funcionários buscam alcançar aquilo que fora definido com eficiência e eficácia.

A Figura 1 apresenta a classificação da evolução do setor de recursos humanos, frente ao contexto brasileiro:

Figura 1 – Classificação da evolução do RH no Brasil.



Fonte: Adaptado de Marras, 2016.

De acordo com Marras (2016), o setor de RH, assim como a atuação de seus profissionais, foi evoluindo e atravessando diversas fases no contexto histórico brasileiro sendo assim classificadas em: antes de 1930 de fase contábil, com a preocupação com os custos da organização, pois o trabalhador era um mero número contábil; de 1930 até 1950, foi a fase legal, onde surge a função de chefe de pessoal, que era aquele profissional que operava as tratativas do acompanhamento e da manutenção das leis trabalhistas; de 1950 até 1965, foi a fase tecnicista, copiado do modelo americano de gestão de pessoas, com serviços de treinamento, seleção, segurança do trabalho e outros; de 1965 até 1985, foi a fase administrativa ou sindicalista, com a denominação de gerente de RH; e a partir de 1985 foi a fase estratégica, com a introdução dos primeiros programas de planejamento estratégico atrelados ao planejamento central das organizações.

Segundo Gil (2001), percebe-se que a partir da década de 1980, as empresas passaram a enfrentar desafios relacionados à globalização da economia sendo obrigadas a vivenciar novas experiências como a reengenharia, a terceirização e a redução de pessoal, trazendo consequências dramáticas para os funcionários, representavam a única forma de manter as empresas ativas no mercado. Tal conduta ao mesmo tempo em que desencadeou críticas, promoveu um novo olhar sobre a importância das pessoas nas organizações sendo estas as principais responsáveis pelo planejamento e produção dos serviços e produtos, pelo controle de qualidade, pela venda do que é produzido, pela alocação dos recursos financeiros e pela elaboração de estratégias e objetivos que levem a organização ao sucesso.

Chiavenato (2020), destaca que as organizações necessitam das pessoas para suas atividades e operações da mesma forma que necessitam de recursos financeiros, materiais e tecnológicos, assim, a expressão recursos humanos refere-se às pessoas que trabalham nas organizações tomando decisões, liderando, motivando e dirigindo os negócios das empresas.

Para Gil (2001) a gestão de pessoas foi uma das áreas que mais passou por transformações e mudanças, sendo extremamente significativa para o departamento de RH estabelecendo uma nova concepção sobre a forma como as pessoas deveriam ser tratadas nas organizações, sendo mais valorizadas e tratadas como parceiras da organização, ou seja, passaram a serem reconhecidas como fornecedoras de conhecimento, habilidades, capacidades e, principalmente detentoras de uma

qualidade fundamental para qualquer empresa, que é a inteligência racional e emocional.

De acordo com Chiavenato (2020), foi a partir deste período que o ser humano passou a ser o maior e o mais valorizado recurso organizacional do mundo competitivo dos negócios. No entanto, administrar todo seu talento requer uma série de processos que devem ser observados e gerenciados com atenção uma vez que pessoas são dotadas de características próprias de personalidade, motivações, valores pessoais, habilidades, capacidades e conhecimentos dentre outros. Para tanto, a área de RH integra seis processos organizacionais que envolvem pessoas, sendo que cada um desses processos possui um papel fundamental para que o setor de RH tenha um funcionamento adequado às expectativas de seus gestores:

- Agregar pessoas: recrutamento e seleção;
- Aplicar pessoas: desenho de cargos, avaliação de desempenho;
- Recompensar pessoas: renumeração, benefícios;
- Desenvolver pessoas: treinamento, mudanças, comunicações;
- Manter pessoas: disciplina, higiene, saúde, qualidade de vida, relações com sindicatos.
- Monitorar pessoas: banco de dados, sistema de informações gerenciais.

A forma como esses processos são vinculados entre si e utilizados de maneira sistêmica e abrangente é fundamental para agregar valor para a empresa, segundo Chiavenato (2020), é nesta perspectiva, o modo como cada pessoa irá desempenhar sua função é que determinará o futuro dessa área na organização, seja para incentivar a parceria empreendedora das pessoas com a organização, para contribuir ativa e estrategicamente para a realização da missão e alcance dos objetivos organizacionais ou, ainda para atuar como provedora de serviços e de assessoria para os clientes da organização.

Em síntese, para Gil (2001), o reconhecimento do potencial humano do qual as empresas dispõem, os novos tempos trouxeram também novas denominações para acompanhar a evolução da administração dos recursos humanos.

2.2 PESSOA COM DEFICIÊNCIA, CONCEITUAÇÃO.

Neste item são abordados alguns conceitos referentes à situação das pessoas com deficiências (PCD) dentro da nossa sociedade, com dados nacionais referentes a essa camada da população e o que vem sendo feito no intuito de favorecer sua inclusão social.

A deficiência, segundo Ribas (2003), pode ser aclamada como um estado físico ou mental eventualmente limitador, que deve ser entendido a partir do ambiente sociocultural e físico em que o indivíduo está inserido e, também, de como a própria pessoa se vê.

É considerado PCD, de acordo com BRASIL (2015), na Lei nº 13.146/2015, qualquer pessoa que possua um impedimento de longo prazo seja de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas¹.

Com base no comparativo com os dados do Censo (2010), o último concluído, por conta da pandemia de COVID 19, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que até então apresentava que 24% da população brasileira possuía algum tipo de deficiência, informou que atualmente a porcentagem de pessoas com algum tipo de deficiência no Brasil passa a ser de 6,7%.

Considerando somente os que possuem grande ou total dificuldade o Censo alterou a forma de interpretar tais dados ao criar um novo indicador passando a considerar o grau de dificuldade enfrentado por essas pessoas para que consigam (ou não) participar da vida em sociedade².

Em comparação com os dados coletados em 2010, o Instituto passou a contar apenas às pessoas que assinalaram quesitos específicos relacionados às dificuldades pesquisadas ao serem questionados sobre ouvir, caminhar, enxergar ou subir escadas. A atual proposta leva em consideração os entrevistados que possuem "muita dificuldade" ou que "não conseguem de modo algum", excluindo-se aquela fatia de pessoas que declaravam ter "alguma dificuldade".

¹ Planalto.gov.br – subchefia para assuntos jurídicos

² <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>

Quando pensamos em “inclusão” precisamos expandir nossa ideia de apenas dar acesso aos mesmos espaços, mas sim às possibilidades de aprendizagem e atuações que os espaços oferecem. Inclusão é um conceito que tem a ver com a sensação de pertencimento. E para ser incluída a pessoa precisa fazer parte e ter voz dentro dos grupos nos quais convive, sejam eles familiares, sociais, profissionais e acadêmicos.

Para Micas et al. (2018, s/p.) no panorama nacional e internacional de indicadores existem pontuações a serem apresentadas:

O lançamento do Panorama nacional e internacional da produção de indicadores sociais com as características apresentadas tem como seu principal ponto positivo mostrar a busca por aprimoramento de indicadores sociais no Brasil e a preocupação em mensurar a significativa parte da população que possui deficiência. Sua importância, considerando sua riqueza de contextos históricos, internacionais e metodológicos, está justamente na oportunidade de visibilizar dados e possibilitar debate social qualificado, configurando-se como ferramenta de pressão dos órgãos oficiais do governo na geração de políticas públicas. E, nesse sentido, o documento remete à necessidade de alinhamento com o que está posto na Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência onde a Organização das Nações Unidas (ONU) estabelece em documento assinado por 160 países, incluindo o Brasil, a urgência em realizar “consulta a organizações de pessoas com deficiência para a definição das prioridades a respeito da necessidade de dados.”³

A ONU, Organização das Nações Unidas, também aborda na referida convenção aspectos relacionados a inclusão da PCD, conforme Micas et al. (2018) baseados nos dados estatístico do IBGE, que quando em sua carta estabelece que não é o limite individual que determina a deficiência, mas sim as barreiras existentes nos espaços, no meio físico, no transporte, na informação, na comunicação e nos serviços. Desse modo, o respeito à dignidade da pessoa humana é essencial para que a sociedade seja mais igualitária e possibilite melhorias na qualidade de vida das pessoas que são desprivilegiadas em decorrência dos reflexos da discriminação social.³

Outro aspecto a ser abordado são as barreiras cotidianas ligadas a essa população, PCD, e como isso impacta nas relações sociais em termos de relacionamento e convivência dentro da adversidade que se apresenta, visto que o ser humano, por natureza, estabelece preconceitos para tudo que lhe é diferente. Há uma percepção que a inclusão social deve ser problematizada no Brasil.

³<https://diversa.org.br/artigos/ibge>

Temos como exemplo o Conselho Federal de Serviço Social (CFESS) que estabelece onze princípios, que fundamentam a concepção da direção social estratégica, que assume compromissos com os interesses da classe trabalhadora e se considera anticapitalista, são eles apresentados no CFESS (2012, p. 23):

- I –Reconhecimento da liberdade como valor ético central e das demandas políticas a ela inerentes – autonomia, emancipação e plena expansão dos indivíduos sociais
- II –Defesa intransigente dos direitos humanos e recusa do arbítrio e do autoritarismo;
- III –Ampliação e consolidação da cidadania, considerada tarefa primordial de toda a sociedade, com vistas à garantia dos direitos civis sociais e políticos das classes trabalhadoras;
- IV –Defesa do aprofundamento da democracia, enquanto socialização da participação política e da riqueza socialmente produzida;
- V –Posicionamento em favor da equidade e justiça social, que assegure universalidade de acesso aos bens e serviços relativos aos programas e políticas sociais, bem como sua gestão democrática;
- VI – Empenho em todas as formas de preconceito, incentivando o respeito à diversidade, à participação de grupos socialmente discriminados e à discussão das diferenças;
- VII – Garantia do pluralismo, através do respeito às correntes profissionais democráticas existentes e suas expressões teóricas, e compromisso com o constante aprimoramento intelectual;
- VIII – Opção por um projeto profissional vinculado ao processo de construção de uma nova ordem societária, sem dominação-exploração de classe, etnia e gênero
- IX – Articulação com os movimentos de outras categorias profissionais que partilhem dos princípios deste Código e com a luta geral dos trabalhadores;
- X – Compromisso com a qualidade dos serviços prestados à população e com o aprimoramento intelectual, na perspectiva da competência profissional;
- XI – Exercício do Serviço Social sem ser discriminado, nem discriminar por questões de inserção de classe social, gênero, etnia, religião, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, idade e condição física.

2.2.1 O trabalho e o deficiente físico

Esta cessão apresenta a condição dos deficientes físicos no mercado de trabalho retratando dificuldades e posturas empresariais.

Segundo Fonseca (2005), o preconceito e a visão distorcida na contratação de PCD acontecem não apenas por parte dos empregadores, mas também dos funcionários que fazem parte do quadro funcional das empresas.

De acordo com Sasaki (2010), ao processo de inclusão da PCD pressupõe que seu acesso se de em diversos níveis: arquitetônico (eliminação de barreiras físicas), comunicacional (eliminação de barreiras de comunicação interpessoal), metodológica (eliminação de barreiras nos métodos de estudo, trabalho, etc.), instrumental (eliminação de barreiras nos instrumentos e ferramentas de trabalho),

programática (referente a políticas públicas, normas e regulamentos) e atitudinal (preconceitos, estigmas, discriminação).

De acordo com a matéria publicada no Jornal da USP (2020), pela Universidade de São Paulo em Outubro de 2020 o relatório da Organização Mundial da Saúde (OMS) comprovou que pessoas com deficiência recebem, em média, menores salários, “e as taxas de emprego para essas pessoas são menores em 53% para homens e em 20% mulheres, em comparação às pessoas sem deficiência“. As limitações causadas pela deficiência e a saúde precária já são suficientes para o empregador discriminar o funcionário, oferecendo um salário abaixo da média. É importante ressaltar que a produtividade das pessoas com deficiência sem limitações não é afetada. Já as pessoas com deficiência e limitações são aquelas cuja condição de saúde afeta o tipo e a quantidade de trabalho que o indivíduo pode executar.

Porém essa realidade no Brasil, segundo o Jornal Cruzeiro (2018), está começando a mudar, mesmo que de forma lenta, pois diversas empresas estão investindo na contratação de deficientes físicos como exemplo podemos citar: Natura, Drogasil, Magazine Luiza, Serasa, Grupo Pão de Açúcar, Citi e a Padaria Real, situada no interior de São Paulo e ganhadora do Prêmio Melhores Empresas para Trabalhadores com Deficiência, reconhecimento este dado pela Organização das Nações Unidas (ONU).

2.3 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A INSERÇÃO DO DEFICIENTE FÍSICO

Este item apresenta o que vem sendo realizado na esfera pública em prol da PCD abordando as questões sociais inerentes a elas.

É válido considerar que o direito da PCD é um instrumento na busca pela garantia de igualdade e conscientização visando à redução de discriminações sociais e preconceitos, para o CFESS (2019, p. 14,15), eles deparam com várias barreiras a seguir:

Nos dias atuais, as pessoas com deficiência ainda se deparam com diversas barreiras sociais, atitudinais, físicas, econômicas, políticas, que anulam sua condição de sujeito nas relações sociais e lhes privam, principalmente da autonomia de escolha e na participação e no acesso a bens e serviços elementares à vida humana. Mas não se pode negar que o Estado Brasileiro, em parte, avançou na defesa das lutas e dos direitos das pessoas com deficiência. Um exemplo são os esforços para adequar algumas normativas legais e políticas sociais aos preceitos da Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006), que, em 2008, ganhou *status* de

emenda constitucional, por meio do Decreto Legislativo nº186/2008 e Decreto nº 6.949/2009⁴

2.3.1 Legislação de inserção no mercado de trabalho

Como todas as pessoas, as PCD têm direito ao acesso a educação, mercado de trabalho, entretenimento, lazer e convívio social. De acordo com a Comissão Especial de Acessibilidade do Senado Federal esses direitos estão garantidos pelo seu Art. 2º da lei 13.146, em Brasil (2015), já mencionada anteriormente, e visam garantir os direitos para PCD que apresentam: a deficiência física, considera-se a alteração total ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano e que acarreta comprometimento da função física; a paralisia cerebral, que é definida como um conjunto de distúrbios e/ou desordens motoras decorrentes de lesão ou má-formação do cérebro; a deficiência auditiva, que trata-se da perda bilateral, parcial ou total, na percepção normal dos sons; a deficiência visual, pode ser cegueira ou parcial; a deficiência mental, o funcionamento intelectual significativamente inferior à média comum, e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas; e a deficiência múltipla, com uma associação de duas ou mais deficiências.⁵

Apresenta-se as leis referentes aos benefícios destinados a PCD conquistados ao longo dos últimos 50 anos sendo nítida a evolução na abrangência destes direitos em busca da inclusão social. Dentre as leis referentes aos benefícios destinados a PCD, no caderno do Governo estadual do Paraná, segundo Mari (2013), em conformidade com as leis brasileiras, a constituição e os decretos, encontram-se:

- 1966, o Decreto 57.654: isenção do serviço militar.
- 1988, a Constituição Federal art. 205: acesso à educação pública e gratuita.
- 1989, o Decreto Nº 3.298 de 1999 regulamenta a Lei nº 7.853/89, dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência e consolida as normas de proteção. O objetivo principal é assegurar a plena integração da pessoa com deficiência no “contexto socioeconômico e cultural” do país.
- 1991, a Lei nº 8.213: Institui a obrigatoriedade na contratação de deficientes

⁴ CFESS-Caderno07- Pessoa com Deficiência

⁵ <https://www12.senado.leg.br/institucional/responsabilidade-social/acessibilidade/pages/pdfs/politica-de-acessibilidade>.

no mercado de trabalho.

- 1991, a Lei 8.383: Isenção no pagamento do imposto sobre operações financeiras (IOF),
- 1993, a Lei 8.742: Estabelece o recebimento do benefício de prestação continuada (BPC) / Lei orgânica da assistência social (LOAS);
- 1994, a Lei 8.899: estabelece a gratuidade no transporte coletivo municipal, intermunicipal e estadual.
- 1995, a Lei 8.989: estabelece a isenção de imposto sobre produtos industrializados (IPI), na aquisição de veículos.

Em continuidade com os benefícios para o PCD, segundo convênio do Brasil (2012):

- 2013, o Convênio ICMS 38/2012: estabelece a isenção de Imposto Sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS), na aquisição de veículos para PCD.

E abrindo a expansão dos benefícios na lei 13.146, em Brasil (2015):

- 2015, a Lei nº 13.146: Consolidação do Estatuto da Pessoa com Deficiência.

A Lei abrange e aborda todos os pontos da vida cotidiana da pessoa com deficiência, o que dá significativo avanço ao processo de inclusão em todos os espaços, os direitos humanos desse segmento populacional ganharam maior visibilidade. A saber em Brasil (2015, Art. 1º):

É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania⁶.

2.3.2 Lei de cotas

Com a aprovação da Lei nº 8.213/1991, em Brasil (2015), institui a obrigatoriedade na contratação de Deficientes nas Empresas estabelecendo cotas para PCD, a referida lei dispõe em seu artigo 93 o percentual de cotas conforme discriminado a seguir ⁶:

- até 200 funcionários..... 2%
- de 201 a 500 funcionários..... 3%
- de 501 a 1000 funcionários..... 4%
- de 1001 em diante funcionários... 5%

⁶ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm

Mas a situação do mercado de trabalho para as PCDs, parece ainda estar longe do ideal, há poucas pessoas com deficiência trabalhando e menos ainda com emprego formal.

Na contramão, segundo Guedes (2019), do que se espera encontra-se em tramitação, desde 2019, o Projeto de Lei 6159, submetido pelo Governo Federal ao Congresso Nacional que visa mudanças na Lei de Cotas e no Estatuto da Pessoa com Deficiência. Entre outras medidas, o projeto autoriza que as empresas substituam a contratação de PCDs pelo recolhimento mensal de dois salários-mínimos por cargo não preenchido, o que tem gerado críticas por parte de representantes e organizações dos movimentos pelos direitos das pessoas com deficiência uma vez que tal projeto pode retirar direitos e diminuir as chances de contratação de PCDs no mercado formal⁷.

2.3.3 Dados de inclusão no Brasil

De acordo com Santos Neto (2020), no jornal da Unicamp, os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2018 apontam que havia cerca de 486 mil pessoas com deficiência com empregos formais naquele ano, correspondendo a cerca de 1% das ocupações no mercado formal. Apesar de ainda ser pouco, o número tem crescido nos últimos anos: eram cerca de 418 mil PCDs formalmente empregadas em 2016 e 441 mil em 2017.

Ainda, no Jornal da Unicamp, Santos Neto (2020) apresenta que o crescimento está relacionado com o aumento da fiscalização dos órgãos públicos sobre as empresas, mas também com uma melhor definição das regras da Lei de Cotas a partir de 2015, com a promulgação do Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Apesar da criação da Lei nº 8.213, é perceptível que ainda existe um descaso por parte dos empregadores em se fazer garantir os direitos de PCD em relação a inclusão no mercado de trabalho, desde a promulgação da referida lei muitas

empresas justificam a resistência em cumpri-la devido a falta de mão de obra qualificada. Certamente, avaliar a qualificação das pessoas para o exercício de determinado trabalho não é tarefa fácil, até mesmo porque a qualificação

⁷ <https://www.camarainclusao.com.br/sem-categoria/pessoas-com-deficiencia-se-mobilizam-contr-pl-que-destroi-conquistas-da-lei-de-cotas/>

profissional só acontece no decorrer do exercício das atividades específicas dentro da empresa.

Dados da Associação Social Para Igualdade Das Diferenças, ASID (*online*), apontam que apesar de apresentar crescimento constante nos últimos anos apenas 1% do total de empregos formais do Brasil são ocupados por PCD⁸.

Segundo o Jornal O Estado de São Paulo (2018), *apud* ABRH (2019), e a própria Associação Brasileira de Recursos Humanos aponta que ainda existe um preconceito por parte dos gestores em contratar PCDs e que falta um programa de treinamento destinado a tais gestores para que se possa quebrar essa barreira, ocorrendo contratações apenas para se evitar o recebimento de sanções.

⁸ <https://asidbrasil.org.br/>

3 ESTUDO DE CASO

Este capítulo ressalta os motivos pelos quais a utilização da pesquisa neste estudo de caso são válidos e se justificam.

De acordo com Gil (2001), o estudo de caso se refere a um conjunto de dados descritivos podendo ser aplicado em uma amostra única ou coletiva possuindo vantagens como o estímulo a novas descobertas pelo seu destaque no todo atrelado a utilização de procedimentos simples.

Desta forma considera-se como publico alvo para este estudo, o universo de 04 empresas, sendo 02 do segmento varejo, 01 do setor industrial e 01 multinacional de TI. A pesquisa foi desenvolvida pela autora e respondida por profissionais da área de RH responsáveis pela gestão de recursos humanos na unidade em que atuam.

A seguir, apresenta-se um breve histórico de cada uma delas, cabendo ressaltar que não foi autorizado o aprofundamento de detalhes das empresas, uma vez que todas as empresas envolvidas solicitaram sigilo.

- Empresa A: Multinacional no setor de TI estabelecida em diversos países desde 1985 e atuando nas regiões sudeste e nordeste do Brasil;
- Empresa B: Empresa nacional do varejo, fundada há 45 anos atualmente com 50 lojas e presente nas principais cidades do interior paulista;
- Empresa C: Indústria de origem nacional tendo sua fundação ocorrida em 2004, estabelecida no interior de São Paulo;
- Empresa D: Empresa nacional do varejo, com mais de 60 anos de existência e atualmente com mais de 1400 lojas em todo o Brasil, distribuídas em 21 estados.

3.1 CAPTAÇÃO DE DADOS

Com o intuito de validar o exposto neste trabalho foram coletados dados, junto às empresas participantes, que sustentassem a teoria.

Para atingir o objetivo proposto foi então desenvolvido um questionário contendo 12 perguntas abertas envolvendo fatores relevantes de como as empresas em questão conduzem o processo de inclusão de pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários. Duas empresas permitiram a entrevista *in loco*, mas duas solicitaram que fosse enviado por *e-mail*.

3.2 ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

Os resultados, obtidos através das entrevistas junto às empresas participantes, foram divididos em dois tipos de análises: quantitativa e qualitativa.

O Quadro 1 apresenta um comparativo dos principais pontos abordados no questionário.

Quadro 1 - Apresentação quantitativa dos principais pontos abordados.

Dados coletados	Quantidade de Funcionários.	Quantidade de Funcionários PCD prevista na lei de cotas.	Quantidade atual de Funcionários.	Tipos de PCD	Oferece treinamento
Empresa A	602	25 (4%)	14	Físicos e Visuais	Sim
Empresa B	192	04 (2%)	N/D (buscando atingir 5%)	Diversos	Sim
Empresa C	120	03 (2%)	02	Auditiva e Física (amputados)	No momento não
Empresa D	290	09 (3%)	09	Auditivo, Físico inferior, cognitivo e Mobilidade reduzida	No momento não

Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

No Quadro 1 a sigla N/D, corresponde a quantidade atual de funcionários com tipo de mobilidade, foi não determinado.

Ao analisar o Quadro 1, percebe-se que apesar das empresas entrevistadas contratarem PCD com diversos tipos de deficiência 3 / 4 da amostra encontra-se com alguma irregularidade na quantidade de contratações de acordo com o que determina a lei 8.213/91, conforme item 2.3.2 deste trabalho.

Percebe-se também que 50% delas aplicam treinamento próprio para essa população, sendo que a outra metade ainda está se adequando.

Em relação aos aspectos qualitativos contidos na entrevista, pode-se destacar que todas as empresas abordadas, apesar de possuírem uma media de tempo

contratação de PCD estabelecida em 6 (seis) anos, ou seja muito posterior ao ano de implantação da referida lei, consideram extremamente válida a aplicação desta, uma vez que trata-se de gerar oportunidades, e que a empresa sai ganhando com esse tipo de contratação ao considerar aspectos sociais e porque não dizer reforçar uma imagem positiva de marketing junto a seus clientes.

Apesar de todas oferecerem um ambiente de trabalho positivo, oferecendo um convívio harmônico e adequando a experiência anterior à vaga a ser preenchida, a dificuldade de contratação de PCD é grande, todas relatam a realização de divulgação maciça das vagas em aberto através de cartazes, *banners* e mídias sociais além de contarem com o apoio de ONGs para encaminhamento de candidatos.

Cabe aqui destacar a observação da “Empresa A” que enfatiza que apesar de todo esse empenho ainda existe um desinteresse grande por parte de alguns PCD em se recolocar no mercado de trabalho por não quererem abrir mão das políticas sociais a que tem direito, ou seja, ao arrumar um emprego o PCD perde o subsídio oferecido pelo governo que hoje é de meio salário mínimo.

Outro ponto em comum que chamou a atenção nas respostas obtidas, refere-se a aspectos trabalhistas, onde, quando questionados sobre a fiscalização exercida pelo Ministério do trabalho, os gestores entrevistados não sabiam dizer ao certo como e quando era realizada.

Por último e extremamente importante todas as empresas questionadas admitem que ainda há muito a se fazer em relação a contratação de PCD, não só em relação a facilitar seu acesso e convívio dentro das organizações mas também a necessidade de uma revisão nas políticas públicas de nosso país.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que este estudo atingiu o objetivo proposto, onde foi possível identificar na literatura pesquisada os pontos mais importantes referentes à condição dos PCD em nosso País, ainda, retratar quatro casos de empresas na introdução das Pessoas com Deficiência para se inserirem no mercado de trabalho, bem como a conduta e alguns processos de contratação, como o treinamento para a manutenção desta mão de obra

Também ficou nítido que a tratativa por parte da população, bem como, por parte dos órgãos governamentais, em relação aos PCD, vem ganhando força nos últimos anos, apesar de ainda serem insuficientes.

Cabe mencionar que esta visão também é compartilhada pelos gestores de RH que participaram deste estudo onde em determinado momento apontam que a lei favorece a inclusão, mas muito ainda precisa ser feito e que este assunto depende de uma mudança de cultura nacional e política, onde a criança com necessidades especiais deveria ter um acompanhamento desde o seu nascimento sendo assim preparada no decorrer de sua formação escolar e acadêmica para lidar com suas dificuldades assim como as crianças não PCD deveriam ser preparadas para um convívio harmônico e já passasse a enxergar a diversidade como algo natural dentro do processo de inclusão social, mostrando a competência deste público e não os diferenciando e produzindo desta forma adultos que consigam se manter de maneira independente sem depender de leis e planos de governo.

Em relação ao estudo de caso apresentado, às respostas obtidas, apesar da dificuldade de se localizar empresas que se dispusessem a responder o questionário/entrevista aqui desenvolvido, foram extremamente válidas uma vez que foi possível retratar a situação dentro do mercado de trabalho vivida por essa camada social, como era o objetivo desta pesquisa.

Além do proposto, algumas sugestões para trabalhos futuros, podem ser realizados, como uma previsão de retratar assertivamente os treinamentos para diversas classes de Portadores de Deficiências Físicas, conhecer melhor as associações que empenham nesta causa, entre outros.

REFERÊNCIAS

ASID. **Ação social para igualdade das diferenças.** Disponível em: <<https://asidbrasil.org.br/>>. Acesso em 10.set.2022.

BAHIA, Melissa Santos. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BRASIL. **Convênio ICMS Confaz Nº 38, de 30 de março de 2012.** D.O.U.: 09.04.2012. Disponível em: < <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/convenios-icms-38-2012.htm>>. Acesso em 25.set.2022.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (Estatuto da pessoa com deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em 22. ago. 2022.

CENSO 2010. **IBGE Censo 2010.** Disponível em: < <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>>. Acesso em 22.ago.2022.

CFESS. **Assistente social no combate ao preconceito:** discriminação contra a pessoa com deficiência. Caderno 7. Brasília: Conselho Federal de Serviço Social CFESS, 2019. Disponível em: <<http://www.cfess.org.br/arquivos/CFESS-Caderno07-PCD-Site.pdf>>. Acesso em 21.ago. 2022.

CFESS. **Código de ética do/a assistente social:** Lei 8.662/93 de regulamentação da profissão. 10 ed atualizada. Brasília: Conselho Federal de Serviço Social CFESS, 2012. Disponível em <https://www.cfess.org.br/arquivos/CEP_CFESS-SITE.pdf>. Acesso em 25.ago.2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos:** o capital humano das organizações. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2020.

DE FREITAS, Maria Ester; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho.** São Paulo: Cengage Learning, 2020.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos:** o direito do trabalho, uma ação afirmativa. 2005. Disponível em: <http://dspace.c3sl.ufpr.br:8080/dspace/bitstream/handle/1884/2423/TESE_PRONTA_E_REVISADA.PDF?sequence=2>. Acesso em: 28.ago. 2022.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas:** enfoque nos papéis profissionais. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

GUEDES, Paulo Roberto. **Projeto de Lei 6159-2019.** Pessoas com deficiência e instituições se mobilizam contra PL que destrói conquistas da Lei de cotas. 2019. Disponível em: <<https://www.camarainclusao.com.br/sem-categoria/pessoas-com->

deficiencia-se-mobilizam-contra-pl-que-destroi-conquistas-da-lei-de-cotas/>. Acesso em 22.set.2022.

IVANCEVICH, John M. **Gestão de recursos humanos**. Tradução de Suely Cuccio; revisão técnica de Ana Maria Valentini Roux; revisão jurídica de Helane Cabral. 10 ed. Porto Alegre: AMGH Editora, 2011.

JORNAL CRUZEIRO. **ONU premia por gestão da inclusão**. 2018. Disponível em: <<https://www.jornalcruzeiro.com.br/economia/onu-premia-a-padaria-real-por-gestao-da-inclusao/>>. Acesso em 27.ago.2022

JORNAL DA USP. **Pessoas com diferentes tipos de deficiência têm menor remuneração e oportunidades no mercado de trabalho**. 2020. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/ciencias/deficiente-tem-menor-remuneracao-e-oportunidades-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em 27.ago.2022.

MARI, Márcia Elena Lourenço. **Trajatória histórica dos direitos da pessoa com deficiência**. Secretaria de Estado da educação superintendência da educação diretoria de políticas e programas educacionais ficha para identificação da produção didático SEED. Caderno PDE, versão online. Governo do Estado do Paraná, 2013. Disponível em: <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernos/pde/pdebusca/producoes_pde/2013/2013_uem_edespecial_pdp_marcia_elena_lourenco_mari.pdf>. Acesso em 20.set.2022.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 15 ed. São Paulo: Saraiva Uni Editora, 2016.

MICAS, Lailla; GARCEZ, Liliane; CONCEIÇÃO, Luiz Henrique de Paula. **IBGE constata 6,7% de pessoas com deficiência no Brasil com nova margem de corte**. 2018. Disponível em: <<https://diversa.org.br/artigos/ibge>> e <<https://diversa.org.br/artigos/ibge-constata-67-de-pessoas-com-deficiencia-no-brasil/>>. Acesso em 22.ago.2022.

O ESTADO DE SÃO PAULO (2018), *apud* ABRH (2019). **Expectativas e percepções sobre a inclusão de PCDs**. Associação brasileira de recursos humanos. Disponível em: <<https://abrhsp.org.br>>. Acesso em 22.set.2022.

RIBAS, João Baptista Cintra. **O que são pessoas deficientes**. Coleção primeiro passos. São Paulo: Brasiliense, 2003.

SANTOS NETO, Samuel Ribeiro dos. **A difícil inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Jornal da Unicamp, 2020. Disponível em: <<https://www.unicamp.br/unicamp/index.php/ju/noticias/2020/09/23/dificil-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em 23.ago, 2022

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 7 ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

Yin, Robert K. **Estudo de Caso**: planejamento e métodos. 5 ed. Tradução: Cristhian Matheus Herrera (2014), impresso no Brasil em 2015. Porto Alegre: Bookman, 2015.

ANEXO A

Questionário aplicado aos gestores de RH das empresas.

- 1- Há quanto tempo a Empresa contrata PCD?
- 2- Qual a quantidade de funcionários existentes hoje na Empresa e destes quantos são PCD?
- 3- A Lei nº 8.213/91 surgiu para favorecer a inclusão de PCD no mercado de trabalho. Qual sua opinião a respeito?
- 4- Qual é a isenção de impostos para o recebimento dos PCDs?
- 5- Você considera que a Empresa sai perdendo, de alguma forma, quando contrata PCD?
- 6- Que tipo de ações de Recrutamento são realizadas para atrair esse público?
- 7- Quais os tipos de PCDs são recebidos para o trabalho, que tipo de deficiências apresentam?
- 8- A Empresa proporciona algum programa de treinamento específico para facilitar a integração de PCD junto à política da Empresa e as funções que estes irão exercer?
- 9- Você considera viável adequar à função a ser exercida com a experiência profissional anterior, caso o PCD já possua alguma?
- 10- Como você atribui a aceitação por parte de chefia e colegas de trabalho junto a esse público?
- 11- O Ministério do Trabalho exerce algum tipo de fiscalização?
- 12- Em sua opinião o que ainda pode ser feito para que essa parte da população seja mais valorizada no ambiente de trabalho?