

FACULDADES DOCTUM DE SERRA

**JULIANA EVELY VAZ DA SILVA
LEONARA DE SILVA ALVES**

**AS DIFICULDADES DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA (PCD'S)**

**SERRA
2019**

**JULIANA EVELY VAZ DA SILVA
LEONARA DE SILVA ALVES**

**AS DIFICULDADES DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA (PCD'S)**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido à Faculdades Doctum de Serra como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador (a): Professor (a) Esp. Áurea Wanderley Braga.

**SERRA
2019**

**JULIANA EVELY VAZ DA SILVA
LEONARA DE SOUZA ALVES**

**AS DIFICULDADES DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA (PCD'S)**

Artigo Científico apresentado à Faculdades Doctum de Serra como requisito parcial
para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Aprovado em ____ de _____ de 20__.

COMISSÃO EXAMINADORA

Profª: Esp. Áurea Wanderley Braga
Faculdades Doctum de Serra

Profº: NOME DO PARTICIPANTE DA BANCA
Faculdades Doctum de Serra

Profº: NOME DO PARTICIPANTE DA BANCA
Faculdades Doctum de Serra

AS DIFICULDADES DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD'S)¹

SILVA, Juliana Evely Vaz da; ALVES, Leonara de Souza ²

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como foco realizar um estudo dentro do tema de Pessoas com Deficiência (PcD's) no mercado de trabalho, tratando em algumas peculiaridades sobre a contratação dessas pessoas no âmbito de uma empresa do ramo de transporte coletivo da Grande Vitória-ES. A metodologia empregada é um estudo de caso, de natureza descritiva e exploratória, utilizando-se uma abordagem qualitativa para apresentação de resultados. Os resultados evidenciam que são muitas as dificuldades enfrentadas pela empresa investigada para contratar PcD's. Também evidenciam que a empresa tem buscado gerir para o reconhecimento e valorização da diversidade humana e não por mera formalidade legal. Trouxe a oportunidade de refletir sobre a empregabilidade das PcD's, vislumbrando possibilidades de inclusão e desenvolvimento pessoal e profissional de todos dentro do meio empresarial, em particular desta parcela da população: as PcD's, foco deste estudo.

Palavras-chave: Deficiência; Empresa; Lei de Cotas; Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

A questão do acesso ao mercado de trabalho é algo muito importante para que a cidadania de uma pessoa seja plenamente vivenciada, sobretudo, para a dignidade humana e autoestima de qualquer sujeito com algum tipo de deficiência (física, intelectual, visual, auditiva e múltipla) (BAHIA, 2006).

A garantia de ter vagas de trabalho destinadas as Pessoas com Deficiência (PcD's) está prevista pela Lei Federal nº 8213/91 e por meio do Decreto Federal nº 3298/99. A Lei de Cotas é importante no novo cenário de contratação, pois tem como função assegurar a participação das PcD's nas situações de oportunidade de trabalho (VIOLANTE; LEITE, 2011).

Além disso, institui que as PcD's têm os mesmos direitos trabalhistas que os demais

¹O presente texto corresponde ao Trabalho de Conclusão de Curso de Administração e foi produzido como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

²Aluno(a)s do curso de Administração da Faculdade Doctum de Serra turma 2019/1. E-mail dos(as) autores(as): julianaevely@hotmail.com; leonaraalves_1@hotmail.com.

trabalhadores (licença maternidade, seguro desemprego, pagamento de décimo terceiro salário, férias remuneradas, entre outros). O referido decreto faz a regulamentação da Lei de Cotas (Lei 8213/91) no sentido de integrar a pessoa com deficiência, realizando a consolidação das normas de proteção e providências necessárias quando da contratação de PCD (BAHIA, 2006).

Diante deste cenário, em que a legislação brasileira mostra o processo de contratação de PcD's e expondo os subsídios imprescindíveis para que este processo seja realizado em conformidade com as necessidades do contratado, fica o questionamento: Existem dificuldades que as empresas enfrentam para contratarem pessoas com deficiência (PcD's)?

Portanto, esta pesquisa teve como objetivo principal verificar as dificuldades enfrentadas por uma empresa para a contratação das pessoas com deficiência no âmbito de uma empresa. E como objetivos específicos: apresentar um breve resgate histórico das diferentes formas de tratamento das pessoas em condição de deficiência; identificar as normas reguladoras da empregabilidade das PcD's no mercado de trabalho; apontar os motivos da contratação das mesmas pelas empresas e; verificar as principais barreiras que impedem esta contratação.

A temática da contratação para o mercado de trabalho de pessoas deficientes é muito importante e tem relação com o tema do desenvolvimento econômico e social do país, pois incluir as PcD's no mercado de trabalho é um processo desafiador. Contudo, é emergente ainda a necessidade de se garantir o direito ao trabalho desta parcela de cidadãos.

Desta forma, preciso que haja uma reflexão de que contratar as PcD's é muito mais do que colocá-la dentro de um local para trabalhar: é a garantia de gozo de direitos cidadãos, mas que precisa respeitar a peculiaridade destas pessoas (VILLELA, 2018).

A contratação de PcD's é somente o início da inclusão, há que se observar todo um procedimento para que elas também tenham condições de se desenvolverem como profissionais. Por isso, se escolheu o tema, para que se possa verificar que tipos de dificuldades as empresas ainda passam para contratar as PcD's.

Tendo em vista os objetivos deste estudo, foram realizados dois tipos de pesquisas: uma bibliográfica e a outra pesquisa de campo (estudo de caso). Na pesquisa bibliográfica foram utilizados livros, artigos e demais publicações científicas

disponibilizadas na Internet pertinentes à temática elencada, focando na questão da inserção das PcD's no mercado de trabalho, visando assim a construção dos subsídios teóricos do presente estudo.

No estudo de caso aconteceram observações e aplicou-se uma entrevista com uma gestora da área de Recursos Humanos de uma empresa, com a intenção de avaliar como é feito o processo de contratação de PcD's por parte da empresa e quais dificuldades a mesma vem enfrentando para cumprir a Lei de Cotas. O campo de investigação dessa pesquisa foi uma empresa do ramo de transporte público da cidade de Vitória-ES.

2 AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

2.1 A história e o tratamento destinado às pessoas com deficiência

A dificuldade em lidar com o diferente é algo uma problemática contemporânea, mas algo que se nota desde os tempos da antiguidade. Verifica-se que, ao longo da história, a sociedade apresenta perspectivas diferentes quanto à aceitação e ao tratamento dessas pessoas (CAMARGO, 2017).

Na História Antiga a perfeição do corpo era notável em muitos povos como os gregos e os espartanos. Nascer perfeito era uma benção dos deuses, mas se apresentar deficiências ou diferenças físicas (e até mentais) era uma situação encarada como castigo das grandes divindades (SILVA, 2013).

A punição para quem nascia com deficiências variava de povos para povos. Os gregos algumas vezes marcavam os deficientes com um sinal para estigmatizá-los, e assim, ser mais fácil a identificação. Os hebreus, por sua vez, não permitiam os indivíduos deficientes o acesso ao sacerdócio, pois a deficiência era vista como punição de Deus (DONOSO; RICAS, 2009, p. 79).

Na Idade Média, as pessoas portadoras de deficiência eram marginalizadas cruelmente. Não podiam participar de eventos sociais e nem se misturar com pessoas ditas “normais”. Alguns familiares que tinham parentes deficientes deixavam-nas trancafiadas dentro de lugares, nos quais ela não poderia ter contato com ninguém (PHILERENO *et al.*, 2015).

Observa-se então que ser deficiente tempos atrás era como uma espécie de “maldição” divina, proveniente de pecados ou erros cometidos pelos antepassados da

pessoa. “O povo hebreu era monoteísta e por isso via a deficiência como uma forma de punição de Deus aos desobedientes pecadores e impuros; um castigo aos filhos pelos pecados que os pais cometeram” (SANTOS; MOTA, 2009, *apud* BRAGANÇA, 2009, p. 24).

Esse pensamento de exclusão e marginalização era apoiado pela classe dominante e disseminado pela Igreja Católica. “Historicamente, os indivíduos portadores de algum tipo de “deficiência” encontram-se numa situação de marginalização, de sujeição e de exclusão social” (DONOSO; RICAS, 2009, p. 1).

Na Idade Moderna iniciaram-se os primeiros estudos que mostraram a deficiência sob enfoque patológico, tendo suas causas nos fatores orgânicos e não como maldição hereditária. No século XIX, a sociedade passa a assumir maiores responsabilidades para com as pessoas portadoras de deficiência (SILVA, 2013).

Nesse momento, começa-se a pensar nos grupos minoritários e marginalizados de uma forma menos piedoso, todavia ainda não estava longe o pensamento de incluir no meio social, e até mesmo na convivência familiar o homem portador de deficiência divindades (SILVA, 2013).

O século XX foi o período em que se registrou uma mudança concreta no que tange a inclusão de pessoas portadoras de deficiência. Tal mudança aconteceu por causa do surgimento de uma ideologia de cunho filosófico voltada para o homem e sua valorização (CAMARGO, 2017).

Essa transformação não se deu em todos os países logo de início, mas em alguns somente, pois nesses lugares houve o engajamento de muitos setores sociais. Tal engajamento resultou do progresso e desenvolvimento da área das ciências e suas aplicações práticas (CAMARGO, 2017).

Progressos foram observados no que tange à aceitação e cuidado à pessoa deficiente. A questão central não era somente dar assistência médica a pessoas com algum problema físico ou mental, mas dar oportunidades e direitos de inclusão seja na área social, familiar e até educacional (PHILERENO *et al.*, 2015).

Em termos de Brasil, o Decreto nº. 3.298, promulgado em 20 de dezembro de 1999, trouxe disposições relacionadas à Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, garantindo acesso das PcD's aos meios educacionais e trabalhistas (PHILERENO *et al.*, 2015).

Como se pode perceber, a história dos portadores de necessidades especiais mudou e ganhou aspectos diferentes. A história começa a mudar no século XX e a luta pela inclusão continua até os dias atuais. Uma das formas de combate à discriminação e uma maneira de incluir integralmente as PcD's é por meio no mercado de trabalho (PHILERENO *et al.*, 2015).

2.2 Contratação de pessoas com deficiência: principais motivos

Nos anos de 1990, Sólera (2008 *apud* CAMPOS; VASCONCELOS; KRUGLIANSKAS, 2013) defende de maneira efetiva a mobilização em prol da inserção de PcD's no mercado de trabalho. A motivação era principalmente o cumprimento da Lei de Cotas promulgada no ano de 1999.

Porém, Pastore (2000, *apud* CAMPOS; VASCONCELOS; KRUGLIANSKAS, 2013) cria que atividades de maior sucesso para incluir PcD's dentro do mercado trabalhista tinham como base a inibição de práticas discriminatórias, as quais propiciem condições para que a presença de PcD's na empresa, seja vista como apreço e como algo importante em detrimento daquelas ações que somente revelam o posicionamento de se cumprir um dispositivo legal.

Diante de tal contexto, as organizadas tidas como competentes e que possuem uma visão futurista com práticas de valores efetivos sobre as questões de responsabilidade social e corporativa, mostram um entendimento de que a diversidade é algo que agrega valores (DUARTE, 2013).

A empresa que entende e trabalha para o respeito à diversidade é uma organização que demonstra um diferencial competitivo, já que, em mercados globalizados, é essencial que se saiba lidar com as diferenças para que o negócio tenha sucesso (DUARTE, 2013).

A empresa que possui visão da inclusão fortalece a sinergia no que se refere aos objetivos comuns e realça o espírito de equipe, promovendo a valorização da perspectiva do coletivo. Um ambiente físico adequado ajuda a atenuar a questão das deficiências e se torna um local mais agradável a todos que prestam serviço dentro da empresa. Tais fatores ajudam a desenvolver um clima organizacional melhor (FELIZARDO *et al.*, 2016).

É preciso que haja o resgate acerca da gestão para a diversidade, a qual proporciona à organização práticas que ajudem a alcançar resultados sobre as pessoas que

trabalham dentro de uma empresa. Uma gestão para a diversidade contribui para que se crie ambientes favoráveis à produtividade, revelando bem-estar e qualidade. As empresas que possuem uma visão e prática voltada para a gestão para a diversidade são tidas dentro dos parâmetros sociais, como éticas, incitadoras e promotoras de responsabilidade social (SILVA *et al.*, 2017).

Para intermediar o acesso de PCD's ao mercado de trabalho, porque em muitas situações, é difícil encontrar capacitados profissionalmente para tanto, diversas organizações privadas e sem fins lucrativos atuam dentro do processo de recrutar, selecionar e, diversas vezes, inclusive, promovem treinamento de pessoas com deficiência (CAMPOS; VASCONCELOS; KRUGLIANSKAS, 2013).

Tal processo impulsiona e faz um dimensionamento acerca da discussão sobre as ações e dos objetivos reais de as organizações promoverem inclusão de PcD's em seu quadro de funcionários, quais dificuldades enfrentam durante o processo e, além disso, quais vantagens elas têm ao realizar a contratação de PCD. Não é somente inserir um PcD's dentro da empresa. O processo de inclusão no mercado de trabalho vai muito além de somente contratar uma pessoa com deficiência (SILVA *et al.*, 2017).

Ao se contratar uma PcD, o processo vai muito além de recrutar e selecionar. Requer da empresa planejamento para um programa de gestão para a diversidade, um programa que tenha um passo a passo para todas as etapas de contratação de uma PcD, promovendo um alinhamento estratégico horizontal entre os colaboradores e vertical, levando em conta os objetivos macros da empresa, fazendo-se essencial tais procedimentos para que a área de Recursos Humanos (RH) consiga capitanear o processo (FELIZARDO *et al.*, 2016).

As empresas precisam se preparar de maneira adequada, buscando informações qualitativas e abrangentes para que haja um recebimento adequado dos profissionais com deficiência, e assim, obter resultados efetivos (FELIZARDO *et al.*, 2016).

3 O MERCADO DE TRABALHO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PCD)

3.1 Lei de Cotas

A contratação de PcD's dentro do território brasileiro tem fundamentação e amparo por intermédio da Lei 8.213/91, que ficou conhecida como Lei de Cotas. Baseando no Art. 93 da referida lei (BRASIL, 1991), Gimenes *et al.* (s/d, p. 4) esclarece que:

A empresa que conta com 100 ou mais empregados está obrigada a reservar vaga de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos para beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. As proporções variam de acordo com o número de empregados: de 100 a 200, a reserva legal é de 2% de 201 a 500, de 3%, de 501 a 1.000, de 4% e acima de 1.001, de 5%.

A lei está em vigor a mais de 20 anos, todavia, algumas organizações não cumprem a mesma. Uma das justificativas para o não cumprimento é a falta de mão de obra qualificada para preenchimento das vagas ofertadas. Não é uma tarefa fácil avaliar a questão da qualificação de pessoas para o trabalho, até porque a parte de se qualificar para alguns setores acontece durante o exercício da atividade laboral da maneira que a empresa necessita e requer (GIMENES *et al.*, s/d).

As organizações empresariais se revelam com posturas verdadeiramente inclusivas no momento em que se observa as motivações de contratação de PCD não ocorrerem unicamente para cumprimento da Lei de Cotas e, sim, mostra-se como um processo baseado na contratação de pessoas com deficiência como algo que é benéfico a todos, inclusive para a própria empresa e expõem conceitos amplamente valorizados no século XX (PAIVA; BENDASSOLLI; TORRES, 2015).

Durante muitos anos, ao longo da história da humanidade, como visto anteriormente, houve uma visão segregado, excludente e repleta de preconceitos sobre pessoas com deficiência. Conceitos dotados de preconceito com relação à pessoa com necessidade especial foram enraizados ao longo das décadas, em diversas situações que ainda ocorrem na atualidade.

A PcD vivia sempre excluída, à margem da sociedade e com quase ou nenhuns direitos reconhecidos. Já no século XX iniciaram as primeiras buscar por direitos sociais e educacionais, com ações advindas dos governos e que tinha como meta garantir coletivamente, os direitos à saúde, educação, lazer, cultura, trabalho a todos as pessoas com deficiência (SANTOS *et al.*, 2015).

Todavia, somente com o fim da Segunda Guerra Mundial é que apareceram, de fato, as preocupações iniciais para com as pessoas deficientes, tendo em vista que, além de famílias órfãs, voltavam para suas casas um número considerável de pessoas em idade economicamente ativa, mas que estavam mutiladas, ou seja, apresentam alguma deficiência física, intelectual ou sensorial. Com isto, iniciaram os aparecimentos de tecnologias assistidas e técnicas especializadas, que tinham o objetivo de ajudar na reabilitação, adaptação e integração das pessoas com

deficiência em todos os âmbitos da vida (BELCHIOR *et al.*, 2017).

Segundo Souza *et al.* (2017), no território nacional, com a instituição do governo de Getúlio Vargas (1930-1945), iniciou-se a consideração de maior participação de pessoas com deficiência na sociedade, dentro da área educacional, na questão da profissão e inserção no mercado de trabalho. Neste momento, cria-se a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), quando houve a implementação das primeiras políticas assistenciais voltadas para pessoas com deficiência, que tinham o apoio de um Estado centralizador e intervencionista.

Na década de 1950, com o governo de JK (Juscelino Kubitschek), o Brasil entra num momento de desenvolvimento “pleno”, marcado pelo surto desenvolvimentista, devido o desenvolvimento das indústrias de automóveis, por causa da chegada de multinacionais no, promovendo o aparecimento de diversos empregos, fato que possibilitou a compatibilidade de vagas de emprego com as potencialidades de pessoas com deficiência (SANTOS *et al.*, 2015).

Nos anos de 1960 e 1970, dentro dos territórios do Brasil e Estados Unidos, surgiram muitos movimentos para defender o direito das pessoas com deficiência. Aparece, a partir de então, o conceito de “equiparação de oportunidades”. Tal conceito foi elaborado, difundido e defendido, de maneira contundente, pelos movimentos que deram origem ao conceito (GUIMARÃES; OLIVEIRA; VICENTE, 2017).

Durante os anos de 1990 aparece o modelo da “inclusão”, originando a conscientização da sociedade sobre a essencialidade de uma comunidade que dê acesso em todos os âmbitos, a todas as pessoas, oportunizando, desta forma, que todo cidadão exerça seus direitos e deveres com maior autonomia possível, modificando a vida das pessoas com deficiência, aumentando suas opções e oportunidades (FREITAS; MARQUES, 2010).

Antigamente, as pessoas com deficiência eram vistas como “peso morto” para a sociedade ou como mão de obra barata. Na atualidade, as pessoas com deficiência representam uma fatia considerável da produtividade da economia do país, quando trabalhando formalmente (FREITAS; MARQUES, 2010).

3.2 Dificuldades de inserção de PcD’S no mercado de trabalho

A contratação de pessoas com deficiência por empresas tem conexão com a questão da responsabilidade legal, assim como discorre a Lei de Cotas para pessoas com

deficiência. Tal lei expõe certas recomendações para empresas que possuem mais de 100 funcionários, colocando como obrigação a contratação de pessoas com deficiência para fazer parte do quadro de colaboradores. A Lei de Cotas delimita um percentual de 2% a 5% das vagas dispostas pelas empresas somente para contratação de PCD. O intuito é beneficiar as pessoas segregadas com uma ação eficiente que proporcione um aumento de oportunidades, adotando medidas que ajudem na remoção de questões e barreiras que possam trazer dificuldades para o acesso de deficientes no mercado trabalhista (BELCHIOR *et al.*, 2017).

Mesmo que os esforços por parte das empresas sejam observáveis, para cumprimento da Lei de Cotas, muitas delas passam por dificuldade para adaptar-se à essa mão de obra especial. A questão das dificuldades também gira em torno da situação de que a própria sociedade cria barreiras para PCD', provocando a sensação de incapacidade ou desvantagens para que esta pessoa cumpra seu papel social dentro do âmbito trabalhista. Tais barreiras consistem na disseminação de atitudes preconceituosas, descaso e desconhecimento das necessidades especiais e dos direitos das pessoas com deficiência, entre outras questões (GUIMARÃES; OLIVEIRA; VICENTE, 2017).

No mercado trabalhista as barreiras se evidenciam mais, pois, uma grande parte das empresas somente está apta a receber pessoas com somente um tipo de deficiência, faltando estrutura para receber tal público. Faltam rampas, leitores de telas para deficientes visuais, sinalização em braile, pessoas tenham conhecimento acerca da Língua Brasileira de Sinais (Libras), entre outros aparatos que facilitam a inserção de PCD no quadro de funcionários de uma empresa (FREITAS; MARQUES, 2010).

Questões atitudinais voltadas para o preconceito, ainda, são um dos obstáculos mais difíceis de se transpor para inserção de PCD no mercado de trabalho. Sendo fato indiscutível que uma pessoa com deficiência possa apresentar falta de capacitação para o mercado de trabalho, também é fato que muitas capacidades somente surgirão com a obtenção de uma oportunidade de trabalho (SANTOS *et al.*, 2015).

O conjunto de legislação brasileira que tem o intuito de garantir oportunidades de trabalho para PCD, promovendo equidade de oportunidades a tal parcela da população é bastante avançado com relação a outros países. Contudo, observa-se que, na realidade, tem sido bastante diferente. Torna-se hiperativo a existência de preparo por parte da sociedade para que as pessoas consigam se adaptar diante das

deficiências e as necessidades advindas deste contexto. É indispensável, por vezes, que haja mudanças físicas no local do trabalho, para que haja acessibilidade por parte da pessoa com deficiência a tal local, para que existam condições de trabalho de acordo com a necessidade apresentada (BELCHIOR *et al.*, 2017).

Existe, inclusive, o problema da qualificação profissional. O sistema educativo é inadequado, na maior parte das vezes, para receber, instruir e qualificar pessoas com deficiência. O sistema educacional, nem sempre, consegue preparar este público para atuar profissionalmente e as empresas, por causa disto, acabam optando por deficiências que não requerem tantas mudanças para contratação (PAIVA; BENDASSOLLI; TORRES, 2015).

4 METODOLOGIA

O trabalho teve como pesquisa inicial a bibliográfica para construção do referencial teórico. É importante que haja o entendimento de que a pesquisa é um processo que construirá conhecimentos que auxiliarão na compreensão de um fenômeno, de uma realidade da esfera da vida, conhecimentos que proporcionarão uma leitura da realidade vivenciada (MINAYO, 2002).

O estudo, num segundo momento, tomando como base uma pesquisa qualitativa de dados, que pode ser entendida como um fenômeno que se caracteriza como um processo indutivo teve como objetivo a fidelização do universo de vida dos sujeitos pesquisados, trilhando os mesmos caminhos da pesquisa qualitativa (ALVES; SILVA, 1992, *apud* MINGOTI, 2005).

Os dados catalogados são referentes à pesquisa de campo que foi realizada com uma gestora de uma empresa que atua no ramo de transportes da cidade de Vitória. É uma empresa de grande porte com cerca de 1600 funcionários sendo 95 PCD's distribuídos nas seguintes funções: cobrador, porteiro, motorista, controlador de manutenção, assistente de bilhetagem, auxiliar de serviços gerais, assistente de pessoal, mecânico júnior, assistente administrativo, conferente, lavador de chassis e fiscal.

A pedido da gestora, o nome da empresa não será divulgado, pois a contratação e todo o processo feito com PcD's é sigiloso e não pode ser exposto, mediante possibilidade de penalização legal.

Por fim, a entrevista (Apêndice A) proposta a gestora, sujeito da pesquisa, focalizou

questões referentes à contratação, seleção e treinamento de PcD's, mostrando como a empresa trata essa questão e se existem dificuldades para contratar as mesmas. A seguir, apresentam-se os resultados, com suas respectivas discussões, tendo por base os dados que foram coletados.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Eis aqui encontram-se os resultados coletados, por meio da entrevista feita com a gestora de Recursos Humanos (RH), atuante na empresa investigada, com o objetivo de entender e vislumbra de que forma a empresa entende a questão da deficiência e como é a contratação de PcD's para fazer parte do quadro de funcionários.

A primeira pergunta intencionava saber se a entrevistada tinha conhecimento ou não do que é uma PcD e se ela conhece a legislação vigente sobre a contratação das mesmas. A resposta foi positiva. Em conversa informal, a gestora entrevistada disse que a empresa entende a questão da diversidade e das particularidades que cada pessoa apresenta. Sabe que todas as pessoas possuem competências e habilidades, mesmo as que apresentam algum tipo de deficiência. A questão, segundo a gestora, é saber identificar onde é possível ajustar a pessoa para reconhecer outras habilidades que possam ser úteis à empresa.

A gestora pareceu bem informada sobre a Lei de Cotas e sobre todos os procedimentos de contratação de PcD's. Notou-se que a empresa procura trabalhar a questão do preconceito e dificuldades de contratar PCD's e não se isenta de ter mão-de-obra como esta.

Isso vem ao encontro da afirmação de Rabelo (2008, *apud* (PAIVA; BENDASSOLLI; TORRES, 2015), sobre a legislação do Brasil ter a característica de ser uma das mais avançadas do mundo acerca da situação de proteção da PcD. Todavia, ainda há grandes lacunas, impedimentos, barreiras e preconceitos que necessitam de superação para que a aplicabilidade das leis realmente seja eficiente, estabelecendo, plenamente, a proteção, integralização e equidade de oportunidades à pessoa com deficiência no mercado de trabalho (RABELO, 2008, *apud* PAIVA; BENDASSOLLI; TORRES, 2015).

Há empresas, segundo a visão da gestora, que revelam medo na contratação de PcD's, devido aspectos culturais da empresa, modelos impostos pelos por

empregadores que interligam a baixa produtividade com a questão da limitação da PcD. Tais pensamentos são retrógrados e não podem servir para justificar que a pessoa com deficiência seja deixada à margem do mercado de trabalho. Ela acrescentou que é preciso investir em tecnologias e ferramentas tecnológicas, mudanças estruturais para que seja possível contratar PcD's.

A segunda trazia o questionamento se no âmbito da empresa existiam PcD's em seu quadro de funcionários. A resposta foi sim. A gestora falou que é indispensável por parte da empresa, no momento em que ela faz a contratação, ter ciência da diferença entre inclusão e inserção dessas pessoas no quadro de funcionários. A inclusão propiciará diversas oportunidades trabalhistas e a oportunidade de crescimento profissional para PcD's. A inserção será somente uma forma de ter quantidade de funcionários com deficiência para cumprir a legislação. Nenhuma igualdade ou equidade há nisso.

Segundo Belchior *et al.* (2017), a inserção somente está voltada para práticas de selecionar, recrutar e contratar, ao passo que incluir requer o planejamento que perpassa todos os níveis do processo de gestão de pessoas. Quando inclui, a empresa pensa em mudanças, estratégias e ações para que a vida de uma pessoa com deficiência seja mais facilitada e para que ela tenha condições de produzir tanto quanto os demais colaboradores.

Quanto a terceira pergunta, a gestora respondeu que, atualmente, 95 PcD's fazem parte do quadro de funcionários. Ela ainda descreveu as funções/cargos que as PcD's contratados atuam. Dentre elas: cobrador, porteiro, motorista, controlador de manutenção, assistente de bilhetagem, auxiliar de serviços gerais, assistente de pessoal, mecânico júnior, assistente administrativo, conferente, lavador de chassis e fiscal.

Ficou claro que a empresa tem a preocupação em escolher vagas nas quais PcD's terão mais facilidade para execução. De um certo modo isso é bom, porém, não estimula as pessoas a buscarem novos desafios e vencerem suas dificuldades, podendo, até mesmo, criarem uma visão equivocada de preconceito.

A gestora relatou que a empresa sempre deixa bem explicado, perceptível e claro aos candidatos as condições para ocupação de uma vaga em aberto dentro da contratação de PCD's. Com isso, os próprios candidatos deficientes têm a

possibilidade de dizer se a vaga vai ao encontro de suas capacidades. Dessa forma, a empresa pode ficar tranquila na hora da contratação, pois existe problema e risco de apresentação de uma ação de preconceito, já que leva em consideração a opinião de capacidade do próprio candidato.

Em seguida, a entrevistada foi indagada sobre a questão de existirem pessoas que fazem o processo de adaptação dos deficientes dentro da empresa, na função que irão ocupar. Em caso positivo, como isto era feito. A resposta da gestora foi sim e ela salientou que o processo é feito da seguinte forma: as PCD's são integradas à empresa da mesma maneira que os demais funcionários, ou seja, participando do treinamento inicial e sendo apresentados aos demais setores. Com relação ao quadro de deficientes auditivos, quando necessário, a empresa utiliza intérprete de Libras para os treinamentos.

Indagou-se ainda à gestora se existia algum tipo de deficiência que a empresa ainda não conseguia fazer a inclusão durante o processo de contratação de uma pessoa com deficiência para o quadro de funcionários. Ela afirmou que a empresa em particular ainda não consegue realização contratos de deficientes visuais e intelectuais.

Na sequência, a gestora deveria explicar o motivo pelo qual a empresa não contrata PcD's com esta (s) deficiência (s) assinalada (s) por ela. A gestora relatou que pessoas com deficiência visual total ainda não são contratadas devido o fato de que a instituição empresaria em questão não dispor de atividades internas ou externas que possam ser realizadas sem uso desse sentido. O único caso em que há possibilidade de contratação é quando a pessoa possui visão monocular. E quando existe a deficiência intelectual por parte de um candidato, não é possível contratá-lo, já que as atividades laborais da empresa demandam capacidade cognitiva, seja para absorção do conteúdo e/ou das regras para execução.

A gestora explicou que existe uma análise de acessibilidade, que foi realizado em conjunto com consultoria externa, para que, em conjunto com as áreas de segurança e medicina, houvesse a implantação de um programa de inclusão para PcD's. O fruto de tal estudo foi a adaptação de postos de trabalhos para que houvesse possibilidade de inserção de funcionários com deficiência.

Nota-se, então, que a empresa segue a rigor as recomendações indicadas pela

Organização Internacional do Trabalho – OIT (BRASIL, 2006) que dá garantia de adaptação e a acessibilidade a locais de trabalho, para que haja desenvolvimento no momento da realização de atividades feitas por PcD's com qualidade, e de acordo com o que a função requer.

Ela explicou, inclusive que, devido ao fato de haver adaptações necessárias voltadas para o acesso e desempenho dos postos de trabalho por parte de PCD, é primordial a adequação do ambiente para a chegada e recebimento de funcionários com deficiência. Por isso, a empresa tem a política de manter o quadro de vagas voltadas as PcD's sempre sem alteração. Assim, quando uma PcD não ocupa mais um certo posto de trabalho em determinada área, outra pessoa com deficiência similar é alocada para a vaga.

Ela salientou que, além de ser portador de deficiência, o profissional que se candidata à vaga de trabalho precisa ter um grau de escolarização básica. Ela disse que isso é importante porque, muitos deles, escrevem relatórios de produtividade, que devem ser bem escritos, com correção.

A gestora comentou que o perfil da deficiência é delineado e, de acordo com a possibilidade de trabalho, leva-se em consideração elementos e questões médicas, bem como a segurança do trabalho a PcD que é contratada. Isto mostra que a empresa busca sempre ir além do cumprimento de uma formalidade legal disposta pela Lei de Cotas. O estudo é sempre feito para que se possa entender qual área será melhor para o desenvolvimento da pessoa, de acordo com a deficiência que apresenta.

A pergunta seguinte foi sobre a motivação de a empresa implementar a contratação de PCD's. A gestora do RH relatou duas motivações para que o programa fosse implementado dentro da empresa. A primeira motivação refere-se à experiência que já se tem visto, vivenciado em termos de responsabilidade social.

Já a segunda motivação centraliza-se no fato de a empresa reconhecer e perceber a relevância e necessidade de se incluir a PcD, não somente contratar para cumprir formalidades legais. O emprego de PcD's no território nacional tem amparo pela Lei 8.213/91, conhecida como a Lei de Cotas, como foi visto anteriormente.

A pergunta seguinte foi sobre a empresa já ter necessitado fazer algum tipo de adaptação em seu ambiente físico devido ao fato de ter contratado uma PcD. A

gestora respondeu que sim. Em seguida, foi solicitado que ela apontasse quais adaptações foram necessárias para a contratação de PcD's. Ela explicou que foram instaladas rampas de acesso a pessoas portadoras de deficiência física, para que fosse acessível e útil e, ainda, foi contratado um intérprete de Libras para tradução de treinamentos, viabilizando a participação dos surdos.

Ficou visível, por meio de observações realizadas dentro do local de estudo de caso que a empresa tem preocupação com o ambiente de atuação profissional em que a pessoa deficiente realizará seu trabalho. O local de trabalho revela um ambiente confortável, seguro e ser de fácil acesso para que a PcD possa executar, com qualidade, suas funções profissionais.

Tais fatos mostram o que Rabelo (2008, *apud* PAIVA; BENDASSOLLI; TORRES, 2015) explica em suas falas que, anteriormente ao parecer médico para confirmação da possibilidade de a pessoa com deficiência poder atuar em função qualquer que seja ela, o profissional da medicina deve visitar o local, juntamente com a equipe de RH e a chefia direta que terá contato direto com a PcD, para que seja feita a verificação das instalações sobre serem adequadas ou, então, direcionar para que haja as devidas adequações para a contratação do candidato deficiente.

A empresa, segundo ela, oferta diversos treinamento e cursos para PcD's, como para os demais funcionários, pois não existe diferenciação de investimento entre um grupo e outro. Todos dos treinamentos são voltados para que haja exploração de competências e habilidades dos mesmos, como se faz com os demais colaboradores. Ela disse que investir em treinamento adequado, seja para PcD's, seja para outros colaboradores é algo que a empresa vê como essencial. Segundo Pastore (2001, *apud* SANTOS *et al.*, 2015), as organizações empresariais não têm o hábito de contratar pessoas com deficiência.

Por causa disto, as empresas devem desenvolver políticas internas voltadas para que os gestores, pessoas que fazem parte da diretoria da empresa, para aquelas que ocupam cargos de chefia e demais colaboradores entendam a necessidade de tais contratações, encontrando funções e trabalhos que possam ser executados pelas pessoas com deficiência. Estas políticas internas incitam e criam uma consciência de que é fato importante haver preparação do ambiente de trabalho para que as atividades de trabalho sejam desenvolvidas e executadas pelas pessoas com deficiência com todo conforto, segurança e eficiência de que necessitam.

A gestora mostrou que a empresa dá se preocupa grandemente com o quesito de treinamentos. Por isso, todos participam dos eventos, não só os disponibilizando para PcD ou para outros colaboradores. Ser capacitado e ter habilidade para o trabalho é um compromisso de todos, por isso, o investimento acontece para todos. Conforme Rabelo (2008, *apud* PAIVA; BENDASSOLLI; TORRES, 2015), as organizações empresariais devem ser preparar para incluir a força de trabalho de pessoas com deficiência.

Para tanto, é essencial o planejamento interno da empresa, o qual deve envolver profissionais de diversas áreas (profissionais de Recursos Humanos, da área de saúde, gerentes, funcionários) que terão contato com o trabalho realizado pela pessoa com PCD e, até mesmo, que integre aqueles profissionais de áreas onde a PcD terá de circular dentro da empresa. Segundo a gestora, a empresa costuma seguir um passo a passo para analisar a contratação de um PcD:

- Passo 1: É indispensável a existência de um conhecimento detalhado e apurado da função e cargo que será ocupado pela PcD, para que seja possível identificar se a deficiência do candidato está de acordo com a vaga a qual ocupará;
- Passo 2: Faz-se a uma análise para verificar se a empresa tem instalações condizentes com a necessidade de PcD's, sendo seguras e adequadas para elas trabalharem.

Rabelo (2008, *apud* PAIVA; BENDASSOLLI; TORRES, 2015) relata que as organizações precisam ter total atenção ao local em que será realizada a seleção. Esta etapa também precisa considerar a segurança e acessibilidade para todos os candidatos com deficiência, evitando que haja constrangimento, perda de tempo e acidentes. O autor, ainda, descreve que, após a seleção, a área de RH deve ser informada acerca do tipo de deficiência que os candidatos possuem e que haja formulação das exigências para que a vaga seja ocupada. Seria importante e prudente que houvesse um exame médico, com o intuito de que o profissional fizesse a avaliação dos exames necessários para verificação da aptidão dos candidatos à vaga de trabalho (RABELO, 2008, *apud* PAIVA; BENDASSOLLI; TORRES, 2015).

A gestora disse que, muitas vezes, o fator que complica a contratação de PcD's é que, muitos se candidatam às vagas, mas não se qualificam para exercê-la. Não é possível contratar mão-de-obra que não apresenta qualificação adequada. Isto evidencia a

relevância de as PcD's procurarem qualificação para atenderem a todos os requisitos requeridos para que ocupação de um posto de trabalho.

A pergunta seguinte foi sobre quais são as principais dificuldades encontradas pela empresa no momento/processo de contratação de pessoa que apresentam deficiência. A gestora expõe que o processo para selecionar PcD's tem que levar em consideração uma série de peculiaridades, passando pelo tipo de deficiência e chegando até laudos médicos que exponham e comprovem a inclusão do indivíduo na "Lei de Cotas".

Outra coisa fundamental é o quesito do treinamento e a capacitação das pessoas que irão trabalhar com esses colaboradores PcD's. É necessário instigar o surgimento da sensibilidade dos que fazem parte do projeto no sentido de que se tenha um resultado positivo e haja sucesso nesse trabalho de inclusão e contratação de PCD.

Segundo a gestora, a empresa não deve se ater somente nas garantias condições para que a PcD desenvolva sua atividade laboral de maneira eficiente e produtiva; ela deve demonstrar preocupação com integração da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, na função que irá desempenhar dentro da organização.

Assim como os demais funcionários, a PcD tem de criar e desenvolver o sentimento de pertencimento ao quadro de empregados da instituição empresarial, fato que corrobora para a questão da produtividade empresarial. A pessoa com deficiência deve ser reconhecida pela sua chefia e seus colegas de trabalho pelo trabalho que presta à organização.

Ela relatou que por muito tempo, integrar uma PcD foi uma barreira muito grande para a empresa vencer, pois essas pessoas eram vistas com certo preconceito, os demais colaboradores as viam como incapazes. Como a gestora relatou a empresa investiu em informação e treinamento para que algumas barreiras fossem rompidas. O fato das pessoas serem desconhecedoras de um determinado assunto faz com que apareçam pensamentos preconceituosos e, desta forma, haja o entendimento de que a PcD seja incapaz para adentrar ao mercado de trabalho.

Derrubar a barreira do preconceito e da não valorização da mão-de-obra de PCD's é uma das funções do setor de gestão de pessoas (RH). A gestora entrevistada, inclusive, relatou acerca da importância de os gestores terem capacidade, habilidade e competência para realizarem a inserção da PcD de forma correta dentro da

empresa, no cargo preterido, para que a adaptação seja mais eficiente.

A gestora fez colocações sobre a questão de a inclusão ser um processo lento, que necessita de algumas mudanças, adaptações, tomadas de postura diferenciadas, modo de pensar que revelem o entendimento de que este processo é essencial para a empresa. Mas, pensar em reformulações e readaptações são situações que não podem ser esquecidas, elas são fundamentais para que haja o pleno desenvolvimento do profissional deficiente. O importante haja oferta e disposição de formas para criação de situações pelas quais será possível o desenvolvimento de habilidades e dos talentos de PcD's, de maneira que se garanta a permanência dele no âmbito empresarial como força de trabalho produtiva, que agregue valor aos objetivos da empresa.

A empresa em que a entrevistada atua como gestora de RH busca, continuamente, o desenvolvimento de processos em que seja possível o acompanhamento do empregado com deficiência, para que seja possível a integração da pessoa com deficiência com os colegas e com aqueles que estarão sendo seus líderes, reforçando o trabalho em equipe, ajudando o próprio empregado a se adaptar ao seu espaço no trabalho.

A empresa em que a gestora atua possui um programa bem estruturado, atualmente, para seja feito o processo de recrutamento, com uma seleção adequada às vagas disponíveis, contratação e desenvolvimento de PcD. Segundo Violante e Leite (2011), uma pessoa com deficiência, quando é recrutada de maneira ajustada e correta para ocupar uma certa função, têm maiores chances de se adaptar e possibilidade de progredir dentro da empresa, alcançando sucesso profissional.

A questão da escolaridade é um fator que, segundo a gestora, tem se tornado um elemento de dificuldade para contratação de PcD's. O nível baixo de formação educacional, a falta de qualificação e especialização que alguns cargos disponibilizados requerem atrasa a entrada de uma pessoa com deficiência na empresa e atrapalha o desenvolvimento profissional do candidato que possui alguma deficiência.

Sobre a questão da acessibilidade, a gestora reiterou que este item é fundamental e a empresa dá muita importância a este fator, pois ele ajuda na inclusão de PcD's. A empresa possui consciência de que a eliminação de barreiras físicas é um promotor

de inclusão. O acesso a conhecimentos e informações, bem como a adoção de novas tecnologias foi outro passo que a empresa tomou para realizar a inclusão de PcD's no quadro de funcionários. Houve a compra e implantação de um *software* com sintetizadores de voz e adoção de um sistema *intranet* para a comunicação ser melhor e viável.

Quando a empresa tem o valor do respeito arraigado em seu clima e comportamento organizacional, ela respeita os requisitos essenciais para acessibilidade da PcD dentro da empresa, garantindo um ambiente laboral corporativo com característica de inclusão, dando possibilidade de que haja o exercício de autonomia, segurança e conforto para os colaboradores com deficiência. No momento em que se contrata uma pessoa com deficiência com o intuito exclusivo e único de cumprimento de formalidade diante da imposição da Lei de Cotas, sem que haja remoção de barreiras que viabilizem o acesso de PcD's, tal fato somente contribui se aumente o preconceito de que pessoas com deficiência não revelam habilidades e competências necessárias para a atividade laboral (VILLELA, 2018).

A gestora também detalhou que dentro do processo de seleção de PcD que tem deficiência visual, o critério/procedimento padrão é a avaliação médica. Atualmente, devido às funções e cargos que a empresa oferece, o funcionário deve possuir boa capacidade visual. É aqui que entra a necessidade e relevância da avaliação médica de PcD's que apresentam a chamada visão monocular (cegueira de um dos olhos), para identificar se o candidato possui ou não aptidão e condições para executar funções operacionais e administrativas.

Uma das funções de gestores que atuam dentro da Gestão de Pessoas é fazer uma descrição minuciosa sobre o perfil do candidato, conhecendo as potencialidades e limitações de acordo com a demanda de funções e cargos que serão ocupados por PcD's. Isto assegura que não haja exclusões, desigualdades na distribuição dos cargos. A pressuposição é de que, conhecendo a respeito de cada tipo de deficiência, habilidades e competências relacionadas a cada uma delas será mais fácil encaixar este público nas vagas ofertadas. Com isto, haveria a formação de um conjunto de fatores internos e externos, os quais propiciaram maior equidade ao processo de seleção e recrutamento (SILVA, 2013).

O conhecimento sobre questões ligadas à deficiência é uma das principais ferramentas para que se possa agir de forma adequada na seleção de candidatos que

são PcD's, pois isto colabora para o enfrentamento das dificuldades que envolvem a inclusão dentro do cenário empresarial. A deficiência precisa ser algo tratado com naturalidade. O selecionador pode ter a liberdade de perguntar sobre a deficiência, quando houver dúvidas sobre a mesma, quando isto pode ser um fator que afetará o constrangimento do candidato não conseguir, posteriormente, executar a função com a devida eficiência. Depois da etapa de seleção, o candidato que se enquadra nas competências delineadas pela empresa para preencher a vaga é contratado (VILLELA, 2018).

Os candidatos que chegam à fase da contratação têm seus direitos legais como trabalhador respeitados. Os direitos trabalhistas de PcD's são iguais aos dos demais funcionários. As PcD's não passam por um processo seletivo de contratação diferente dos demais candidatos a outras vagas. A diferenciação concentra-se somente no quesito da limitação que a deficiência apresenta no sentido de a pessoa exercer um cargo ou função que requer outras habilidades que ele não possui condições de executar.

Durante a entrevista foi perguntando à gestora sobre a quantidade de horas que a PcD precisa cumprir dentro da empresa. Ela disse que a jornada de trabalho de PcD não difere dos demais funcionários. A decisão da empresa está alinhada com a CLT, sobre a disposição do preceito do que é empregado, no caput do Artigo 3º: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943, p. 1).

Finalmente, no caput do Artigo 2º da CLT, faz-se a conceituação do que seja o empregador: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços” (BRASIL, 1943, p. 1).

Logo, tomando as representações legais sobre empregador e empregado, não existe na lei nenhuma diferenciação entre PcD's ou não que são contratadas. Assim, fica vedada a discriminação, já que se faz avaliar trabalho por pessoa física, não onerosidade ou eventualidade e, por conseguinte, subordinação. É preciso, então, se abster da ocorrência de diferenças para com pessoas com deficiência.

Acerca do salário, a gestora disse que também não existe exceções ou discriminações, pois todos os contratados ganham segundo o cargo que ocupam o

que é estabelecido por lei, sem discriminação.

A Constituição Brasileira (CF) de 1988, no artigo 7º, expõe a questão da garantia no que tange a igualdade de direitos do trabalho, não sendo aceitável e tido como ato ilegal qualquer forma de apresentação de discriminação ou de exclusão sobre a admitir trabalhadores que tenham alguma deficiência:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
[...]. XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (BRASIL, 1988, p. 4)

O cumprimento das exigências legais inculcadas no art. 93 da LC, sobre as quais os contratantes precisam valer dentro das relações contratuais com todas as pessoas, sejam elas deficientes ou não, também uma de consolidação dos direitos do trabalhador promulgados e alicerçados por meio da CF/88, dentro das leis trabalhistas e, inclusive, pela própria Lei de Cotas. As possibilidades de existirem peculiaridades no contrato trabalhista são advindas de situações inerentes à própria necessidade da pessoa com deficiência, sendo possível a ocorrência de mudanças estruturais, como local de trabalho, horários flexíveis ou alternativos ou, inclusive, variações no salário (NUNES-VILLELA, 2018).

Nota-se, então, que alguns fatores são variáveis de acordo com as exigências das organizações empresariais, que estejam em consonância com as limitações da pessoa com deficiência. Um ponto de equilíbrio que precisa ser estabelecido de forma jurídica entre quem contrata e aquele que é contratado, em que ambas precisam cumprir seus deveres e executar as tarefas e a outra parte de pagar por tais tarefas executadas, contudo, o foco precisa ser a melhor qualidade da jornada de trabalho de uma pessoa que, diante variações contratuais pequenas, tenha a capacidade de se enquadrar no papel de trabalhador requerido pela empresa. Desta maneira, cria-se o vínculo empregatício entre contratado (PcD) e contratante (empresa) (SILVA, 2013).

A gestora foi convidada a enumerar alguns ganhos que a empresa teve com a contratação das PcD's. Segundo ela:

- A empresa superou dificuldades e barreiras e, até então, pareciam difíceis de transpor, tais como: a geração de oportunidade para pessoas que deficiências, viabilizando alternativas para cumprir a questão das costas, ajustando o ambiente de

trabalho para que a pessoa com deficiência não corra nenhum risco para ser contratada;

- A comunidade local e outras empresas notaram e entenderam que dar emprego a pessoas com necessidade é uma realidade que funciona e dá certo;
- Os desafios, barreiras e certos limites que foram rompidos ajudaram a superar dificuldades naturais dentro da experiência de selecionar, recrutar e contratar PcD's, fator que trouxe grande contribuição para aumentar o número de contratos em se tratando de pessoas com deficiência, contratações que vão além das vagas estabelecidas e requeridas por meio da Lei de Cotas.

Sobre a questão de se notar preconceito por parte dos demais colaboradores sobre contratar portadores de necessidades especiais, a gestora disse que não. Ela disse que, inicialmente, havia um pouco de preconceito, mas, depois de treinamentos, cursos, debates promovidos pela empresa, as barreiras do preconceito foram diminuindo e, hoje, trabalhar com uma PcD, na empresa é algo perfeitamente corriqueiro e normal.

Sobre a avaliação dos colaboradores que possuem algum tipo de deficiência é feita, segundo a gestora, da seguinte forma: inicialmente, é feita a descrição das ações que a pessoa com deficiência terá de executar. Depois, as expressões dos trabalhadores são gravadas e é realizada uma comparação dos trechos gravados, fazendo-se uma comparação do que se viu com os movimentos, ações e biomecânica das posturas que são necessários à realização das atividades que a pessoa com deficiência está realizando. Assim, consegue-se notar se eles estão realizando a atividade laboral como é esperado. Quando existe algum problema, o funcionário é chamado e as adaptações necessárias são feitas para que ele consiga realizar a atividade de maneira correta.

As filmagens, como constatadas durante observação na empresa, são feitas durante a atividade laboral, filmando-se os planos posterior, lateral e superior dos trabalhadores. Assim, a atividade é filmada de diversos ângulos possíveis de serem mensurados e assim pode se quantificar as amplitudes articulares de movimentos que são feitos ao longo do trabalho.

As informações são registradas em fichas de registro que servem para entender a atividade de trabalho realizada e, assim, há como notar como está o desempenho do

colaborador. A avaliação de desempenho ocorre com todos os funcionários, com o objetivo de fornecer gratificações e bonificações pelos serviços prestados com excelência.

A ferramenta da avaliação do desempenho é cada vez mais valorizada e utilizada no cenário das organizações porque ficou evidente há muito tempo que a ausência de avaliação adequada faz com que inexista um sistema integrado e eficaz de gestão empresarial. Todavia, deve ser usada e aplicada corretamente, para que produza os resultados esperados.

Uma avaliação cuidada e assertiva tende a ajudar na coleta de dados sobre o desempenho das pessoas que prestam serviço à empresa e direcionar suas ações e políticas no sentido de melhorar a organização, implementando alguns programas voltados para o melhoramento do desempenho dos funcionários. É determinante neste processo que haja sempre reavaliação dos procedimentos dentro do ato de avaliar o desempenho de colaboradores. Com isto, haverá benefícios para empregados e empregadores, pois a mão de obra humana será valorizada.

Segundo Chiavenato (1997, p. 337):

A avaliação ou administração de desempenho é um método que, visa, continuamente, estabelecer um contrato com os funcionários referente aos resultados desejados pela organização, acompanhar os desafios propostos, corrigindo-os.

Em se tratando dos instrumentos e processos que a empresa usa para não deixar que a discriminação sobre PcD se espalhe dentro do âmbito do trabalho, a gestora expôs que há direcionamentos e orientações por meio de cursos, como simulações de transporte correto ou não, treinamento para que haja acessibilidade, por exemplo. Com isto, se desperta a empatia.

A inclusão de uma pessoa com deficiência dentro do mercado de trabalho formalizado encontra, nos dias de hoje, com uma gama de dificuldades. Um dos problemas centrais é o preconceito, um dilema que acompanha pessoas com deficiência, dificultando o acesso a serviços e a instauração da inclusão social. O preconceito existe porque inexistem um agrupamento de ações integradas governamentais, que deveria iniciar com programas de conscientização e aceitação da diversidade desde a infância. É dever do Estado, então, adotar posicionamentos e políticas para proteger a pessoa com deficiência dentro do âmbito trabalhista (CAMARGO, 2017).

Sobre haver um planejamento para elaboração e implementação de ações que contemplem a diversidade, a gestora mencionou que a empresa possui tal documento, mas, como não foi dada permissão para mencionar o nome da empresa, nenhum documento pode ser fotografado, somente comentado pela gestora.

As empresas estão vivenciando um momento de mudanças em suas práticas de gestão. Desenvolver e implementar programas voltados para o tratamento da diversidade nos mais diversos aspectos em que ela se apresenta, entre demais avanços, uma reflexão sobre a forma de tratar os colaboradores que possuem alguma deficiência é algo que repercute em transformação de atitudes das pessoas que fazem parte de uma organização empresarial.

Camargo (2017) descreve sobre a essencialidade do entendimento acerca da relevância da gestão voltada para a diversidade e que é preciso entender que esta gestão não traz consigo um pacote ou um grupo de soluções prontas para que o preconceito e discriminação acabem dentro do setor empresarial. O processo é lento e requer posturas e a necessidade de as pessoas aprenderem a interagir, respeitando as diferenças. A gestão sobre a diversidade pode buscar parcerias dentro da comunidade, entidades do governo para que uma mudança comportamental aconteça nos mais diversos âmbitos da sociedade. (CAMARGO, 2017).

De acordo com a gestão, a Lei de Cotas ajuda a imprimir responsabilidades na contratação de PcDs. Ela mencionou que o tema precisa ser sempre revisto e estudado, para que as empresas se engajem nesta luta por direitos civis iguais a todos e que o governo precisa sim delinear marcos que regulamentem modos e sistemas de incentivar, controlar e, se preciso for punir organizações para que cumpram os dispositivos da lei.

A sociedade brasileira tem buscado formas para que haja construção de um contexto em que o reconhecimento do outro diante de suas limitações, respeito e dignidade sejam premissas na convivência com pessoas com deficiência. O processo exige paciência, pois requer modificação de pensamento social, de ações e posturas sociais e inserção de adaptações que venham ao encontro das necessidades e peculiaridades de todos.

Sobre situações que impedem a contratação de uma PcD, a gestora mencionou algumas, tais como:

1 – O nível aquém de qualificação profissional e acadêmica de PcD não ajuda na inserção dos mesmos dentro do mercado de trabalho;

2 - A carência de transportes, de locais, construções e edificações que atendam aos quesitos de acessibilidade universal, pois, sem acesso, os locais de contratação viram obstáculos para a PcD trabalhar;

O processo inclusivo de PcD's dentro do mercado forma de trabalho deve apresentar condições de interação e equidade entre este público e os outros contratados. A questão não é só contratar uma pessoa com deficiência, é melhorar as condições para que haja acesso e igualdade de oportunidades dentro da empresa.

Camargo (2017) ressalva que a contratação de PcD envolver uma disposição que a empresa necessita ter em se comprometer com a equidade de todas as formas possíveis em que ela se apresenta dentro do cenário empresarial: salário, acessibilidade, avaliação de desempenho, entre outros itens.

Perguntou-se à gestora se existe algum programa para medir a eficiência do processo de seleção, contratação e treinamentos de PcD's. Ela disse que a empresa ainda não adota nenhum dispositivo para tal finalidade.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos dias de hoje, nota-se a grande competição entre as empresas e ter uma visão apurada sobre a inclusão de PcD dentro das atividades laborais é uma forma de diferencial que as organizações devem apresentar. É preciso que as empresas reconheçam o potencial de cada pessoa, que cada um tem a competência de aprender algo e de ensinar algo. Tal crença precisa ser estimulada e vivida nos locais de trabalho que contratam PcD. É indispensável que se tenha em mente que potencial de alguém não está numa deficiência ou ausência dela, mas na sua realização psicossocial de cada pessoa.

Um local que favoreça o processo de inclusão nem sempre excluir de maneira total as dificuldades, mas, aos poucos, ações para superação da deficiência são criadas. Ante os resultados conseguidos pela pesquisa de campo se notou que a empresa em estudo trabalha a inclusão e esta premissa vem sendo desenvolvida a cada dia mais.

A pesquisa de campo mostrou que existem algumas dificuldades na contratação de PcD's. São poucas empresas que conseguem inserir no quadro de colaboradores

certos tipos de deficientes, como no caso da empresa investigada. Não existe uma estrutura para contratação de deficientes intelectuais ou visuais, por exemplo, já que a maior parte dos cargos e vagas colocadas à disposição precisam de que o candidato a vaga tenha plena capacidade cognitiva e visual para realização das tarefas.

Além disso, mostrou que os problemas de acessibilidade podem impedir a contratação de uma pessoa com deficiência, já que chegar até o local de trabalho não é uma tarefa fácil, pois existem problemas para mobilidade. A questão da falta de qualificação é outra dificuldade apresentada pela pesquisa em questão. Muitas PcD's deixam de conseguir uma vaga de trabalho porque lhes falta capacitação profissional para tanto.

Observando o contexto em que aconteceu a pesquisa de campo, ficou claro que existem possibilidades inúmeros de romper com o preconceito e com as barreiras que impedem a inserção de PcD no mercado de trabalho formal. A sugestão para trabalhos futuros é que haja abordagens mais teóricas e metodológicas voltadas para o relacionamento de PcD com a equipe de trabalho, sobre a função do gestor no processo de inclusão de PcD, como realizar uma avaliação de desempenho envolvendo o colaborador com deficiência e quais ações podem se desenvolver para que o PcD participe, cada dia mais, da realidade social e econômica do país.

REFERÊNCIAS

BAHIA, Melissa S. **Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com Deficiência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BELCHIOR, Carolyne et al. Inclusão de deficientes físicos nos escritórios de contabilidade. **Rev. Científica Eletrônica Estácio**, v. 9, n. 9, p. 118-126, 2017. Disponível em: <stacioribeirao.com.br/revistacientifica/arquivos/revista9/9.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2019.

BRAGANÇA, Soraya. (Org.). **Igualdade nas diferenças: Os significados do “ser diferente” e suas repercussões na sociedade**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2009.

_____. **Constituição Federal Brasileira de 1988**. Brasília, Senado Federal. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf>. Acesso em 11 jun. 2019.

_____. Decreto n. 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. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 21 dez. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 05 jun. 2019.

_____. Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas

portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 25 out. 1989. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1991/lei-8213-24-julho-1991-363650-normaatualizada-pl.pdf>>. Acesso em: 04 jun. 2019.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. “Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências”. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em 10 abr. 2019.

_____. Lei 5.452 de 01 de maio de 1943. Dispõe sobre consolidação da Lei do Trabalho (CLT). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 02 maio 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.html> Acesso em 11 abr. 2019.

BRASIL. **Organização Internacional do Trabalho no Brasil**. Brasília: OIT, 2006. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/oit-no-brasil/lang-pt/index.htm>> Acesso em 11 mai. 2019.

CAMARGO, Eder Pires de. Inclusão social, educação inclusiva e educação especial: enlances e desenlaces. **Ciênc. educ. de Bauru**, v. 23, n. 1, p. 1-6, 2017. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ciedu/v23n1/1516-7313-ciedu-23-01-0001.pdf>>. Acesso em: 04 mai. 2019.

CAMPOS, José Guilherme Ferraz de; VASCONCELLOS, Eduardo Pinheiro Gondim de; KRUGLIANSKAS, Gil. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: Estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 48, n. 3, p.560-573, jul./ago./set. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rausp/v48n3/13.pdf>>. Acesso em: 04 jun. 2019.

CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho humano nas empresas: Como desenhar cargo e avaliar desempenhos**. São Paulo: Atlas, 1997.

DONOSO, Miguir Terezinha Vieccelli; RICAS, Janete. Perspectiva dos pais sobre educação e castigo físico. **Rev. Saúde Pública**, v. 43, n. 1, p. 78-84, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsp/v43n1/211.pdf>>. Acesso em: 04 mar. 2019.

DUARTE, Yara Maria. O papel dos recursos humanos na contratação de pessoas com deficiência – PCD. **Revista Terceiro Setor**, v. 7, n. 1, p. 21-30, 2013. Disponível em: <<http://revistas.ung.br/index.php/3setor/article/view/1912/1508>>. Acesso em: 04 mar. 2019.

FELIZARDO, Pâmela Stafin Dambrosi et al. Inclusão de pessoas com deficiência nas organizações e impacto no clima organizacional (CO). **Revista FAE**, Curitiba, v. 1, ed. esp. p. 159-176, 2016. Disponível em: <<https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/412>>. Acesso em: 04 jun. 2019.

FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho; MARQUES, Antônio Luiz. Inserção de pessoas com deficiência em organizações brasileiras: Um estudo com empresas socialmente responsáveis. **Gestão.Org. Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 8, n. 3, p.483-502, set./dez. 2010. Disponível em: <<https://periodicos.ufpe.br/revistas/gestaoorg/article/view/21664/0>>. Acesso em: 15

jun. 2019.

GUIMARÃES, Daniel Silva; OLIVEIRA, Fabio Viana de; VICENTE, Leonardo Rodrigues. Inclusão de pessoas com deficiência na empresa como fator responsabilidade social. **Revista Científica**, v. 1, n. 5, p. 19-31, 2017. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/321813015_Inclusao_de_pessoas_com_deficiencia_na_empresa_como_fator_responsabilidade_social_-_Inclusion_of_people_with_disabilities_in_the_company_as_a_factor_social_responsibility/link/5a3334afa6fdcc9b2d7773b1/download>. Acesso em 5 jun. 2019.

GIMENES, Antonia Maria et al. **A dificuldade da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. [s/d]. Disponível em:

<https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_33_1426199840.pdf>. Acesso em 10 jun. 2019.

MINAYO, M. C. **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2002.

MINGOTI, S. A. **Análise de dados através de métodos de estatística multivariada: Uma abordagem aplicada**. Belo Horizonte: UFMG, 2005.

PAIVA, Juliana Cavalcante Marinho; BENDASSOLLI, Pedro Fernando; TORRES, Camila Costa. Sentidos e significados do trabalho: Dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiências. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 218-239, 2015. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/epp/v15n1/v15n1a13.pdf>>. Acesso em 10 jun. 2019.

PHILERENO, Deivis Cassiano et al. Qualificação das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho: Um estudo de caso em Caxias do Sul – RS. **Estudo & Debate**, Lajeado, v. 22, n. 1, p. 160-179, 2015. Disponível em: <http://univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/article/view/637>>. Acesso em: 05 abr. 2019.

SANTOS, José Vitor Palhares dos et al. Políticas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Uma análise sobre o caso de Lavras (MG). **Revista Foco**, v. 8, n. 2, p. 4-15, 2015. Disponível em: <<http://revistafocoadm.org/index.php/foco/article/view/173>>. Acesso em: 20 abr. 2019.

SILVA, Denise Barreto da. **A gênese do conceito de inclusão na Educação Especial**. 2013. 103 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: <<https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/22167/22167.PDF>>. Acesso em: 05 jun. 2019.

SOUZA, Jandara de Moura et al. Inclusão de pessoas com deficiência: Das políticas públicas ao preconceito. **Revista Alcance**, v. 24, n. 1, p.22-35, jan./mar. 2017. Disponível em: <<https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/ra/article/view/9913>>. Acesso em: 20 maio. 2019.

VIOLANTE, Rômulo Rodrigues; LEITE, Lúcia Pereira. A empregabilidade das pessoas com deficiência: Uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. **Caderno de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n.1, p. 73-91, 2011. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v14n1/v14n1a07.pdf>>. Acesso em: 05 maio. 2019.

VILLELA, Josely Nunes et al. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de

trabalho: Avanços e desafios observados no município de Teresópolis, Rio de Janeiro, Brasil. **Revista Educação Especial**, v. 31, n. 62, p. 741-758, jul./set. 2018. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/28530>>. Acesso em 10 jun. 2019.

DIFFICULTIES OF CONTRACTING OF PERSONS WITH DISABILITIES (PCD'S)

ABSTRACT

This study focuses on the problem of hiring People with Disabilities (PCD's) in the labor market, dealing in particular with the hardships imposed on the hiring of these people within a collective transportation company in Greater Vitória-ES. The methodology used is a case study, with a descriptive and exploratory character, using the qualitative approach. The results show that there are many difficulties faced by the company investigated to contract Pcd's. They also show that the company has sought to manage for the recognition and appreciation of human diversity and not for mere legal formality. The realization of this study allows a greater understanding on the subject by the look of the Human Resources manager of the company studied, as well as moments of reflection on the employability of the DCs, looking for possibilities of inclusion and personal and professional development of all within the business environment, in particular of this part of the population: the DPCs, the focus of this study.

Keyword: Deficiency; Company; Quotas Law; Job.

APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA PARA A GESTORA DE RECURSOS HUMANOS

Estamos realizando uma pesquisa com o tema “As dificuldades de contratação de Pessoas com Deficiência (PcD’s) e este questionário tem como objetivo auxiliar-nos na coleta e produção de dados.

Desde já agradecemos pela colaboração.

PERGUNTAS

1. Você sabe o que é PcD e conhece a legislação vigente sobre a contratação de pessoas com deficiência?
2. Existem PcD’s trabalhando na empresa?
3. Quantas pessoas hoje com deficiência fazem do quadro de funcionários?
 - 3.1 Descreva as funções/cargos que as PcD’ atuam dentro da empresa.
4. Existem pessoas que fazem o processo de adaptação dos deficientes dentro da empresa, na função que irão ocupar?
 - 4.1 Em caso positivo, como isto é feito?
5. Que tipo de deficiência, atualmente, a empresa não consegue fazer a inclusão e contratação para fazer parte do quadro de funcionários?
 - 5.1 Por qual(is) motivo(s) a empresa não consegue incluir as pessoas que apresenta(m) a(s) tal(is) deficiência(s)?
6. A empresa já necessitou fazer algum tipo de adaptação em seu ambiente físico devido ao fato de ter contratado um portador de necessidade especial?
 - 6.1 No caso de resposta afirmativa à pergunta anterior, qual(is) adaptação(ões) foram necessária(s)?

6.2 Indique a(s) adaptação(ões) realizada(s) efetivamente?

7. No momento da contratação de uma PcD's, quais são as principais dificuldades encontradas?

7.1 Na seleção de pessoas com deficiência visual quais critérios são usados para tal procedimento?

8. A pessoa com deficiência possui direito à jornada especial de trabalho quando contratada pela empresa?

9. Nota-se preconceito por parte dos outros funcionários quanto à contratação de pessoas com necessidades especiais?

10. O salário pago ao portador de deficiência é o mesmo, de acordo com a função que executa, em comparação aos outros funcionários?

11. Quais instrumentos e procedimentos a empresa usa para coibir a discriminação de deficientes contratados pela empresa?

12. Existe dificuldades(s) de encontrar(em) pessoa(s) com deficiência para preencher as vagas destinadas à contratação desse tipo de funcionário?

13. A(s) pessoa(s) com deficiência são impulsionadas pela empresa a realizarem tarefas criativas, inovadoras e que impulsionem o uso de capacidades diferentes das quais ele conhece?

14. Existe possibilidade(s) de crescimento profissional para as pessoas com deficiência?

15. A empresa considera o trabalho realizado pelas PcD's necessário e relevante para o crescimento delas?

16. A empresa possui algum tipo de treinamento para que os demais funcionários saibam ter receptividade e trabalhar com pessoas portadoras de deficiência?

17. A contratação de PcD's alterou o clima organizacional?

17.1 Se sim na resposta anterior, comente se alterou de forma positiva ou negativa.