



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

ANA CLARA MOURA CARDOSO

**DIFICULDADES ENCONTRADAS PELAS EMPRESAS E PESSOAS
COM DEFICIÊNCIAS NO PROCESSO DE INCLUSÃO**

**Assis/SP
2014**



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

ANA CLARA MOURA CARDOSO

**DIFICULDADES ENCONTRADAS PELAS EMPRESAS E PESSOAS
COM DEFICIÊNCIAS NO PROCESSO DE INCLUSÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis-IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, com requisito para conclusão do Curso de bacharelado em Administração.
Orientador: Prof. Maria Beatriz Alonso do Nascimento

**Assis/SP
2014**

FICHA CATALOGRÁFICA

CARDOSO, Ana Clara Moura

Dificuldades Encontradas pelas Empresas e Pessoas com Deficiência no Processo de Inclusão/ Ana Clara Moura Cardoso. Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA - Assis, 2014.

24 p.

Orientador: Prof^a Maria Beatriz Alonso do Nascimento
Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA/FEMA

1. Dificuldade Empresarial 2. Pessoas com Deficiência

DIFICULDADES ENCONTRADAS PELAS EMPRESAS E PESSOAS COM DEFICIENCIA NO PROCESSO DE INCLUSÃO

ANA CLARA MOURA CARDOSO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação em Administração de Empresas, analisado pela seguinte comissão examinadora.

Orientador: Prof. Ms. Maria Beatriz Alonso do Nascimento.

Analisador: Prof. Ms Tânia Regina de Oliveira Machado.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha família, meu noivo, e aos meus amigos, que são de relevante importância em minha vida e vital para que esse trabalho se fizesse.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por ter me dado forças necessárias para não desistir e continuar em frente.

A minha professora e orientadora Maria Beatriz Alonso do Nascimento, que dedicou parte de seu tempo e compartilhou de seus conhecimentos comigo para que chegasse a excelência em meu trabalho.

Aos demais professores, que ministraram suas aulas, e passaram cada qual sua bagagem e conhecimento, em todos esses anos.

A minha família, mãe Maria Lucia que além de ter me criado e educado no caminho da verdade, me mostrou o valor que o estudo tem na vida de cada pessoa, se fez presente em minha vida a todo momento, me encorajando e apoiando a entrar na faculdade e sair da mesma formada, me ajudou diretamente em minhas pesquisas.

Ao Sergio meu noivo, eterno namorado e futuro marido, que dentro de suas possibilidades me apoiou e incentivou a concluir minha faculdade.

Aos meus amigos de curso Aline Domiciano, Raquel Rodrigues e Luan Fernandes, que ao longo desses quatro anos, assim como eu, enfrentaram as adversidades da vida e sempre encorajando uns aos outros para que juntos conquistássemos mais essa etapa.

O insucesso é apenas uma oportunidade para recomeçar do novo com mais
inteligência.

(Henry Ford)

RESUMO

Este trabalho apresenta a definição e os tipos de deficiência e discute as mudanças e adaptações que devem ser feitas pelas empresas contratantes, assim como as dificuldades encontradas por elas para a contratação de pessoas com deficiência qualificadas. Apresenta também a Lei de Cotas, que impõe a contratação desses trabalhadores por empresas que tenham mais de 100 funcionários, mostrando exemplos de sucessos e insucesso em casos como esses.

Palavras-chave: Dificuldade Empresarial; Pessoas com deficiência.

ABSTRACT

This paper presents the definition and types of disabilities and discusses the changes and adjustments that must be made by the contracting companies as well as the difficulties encountered by them for hiring qualified people with disabilities. It also displays the Quota Law, which requires the employment of such workers by companies that have more than 100 employees, showing examples of success and failure in such cases.

Keywords: Difficulty Company; People with disabilities.

RESUMEN

En este trabajo se presenta la definición y tipos de discapacidad y analiza los cambios y ajustes que se deben hacer por las empresas contratantes, así como las dificultades encontradas por los Estados para la contratación de personas con discapacidad calificadas. También muestra la Ley de Cuotas, que requiere el empleo de estos trabajadores por las empresas que tienen más de 100 empleados, mostrando ejemplos de éxito y fracaso en tales casos.

Palabras clave: Dificultad Company; Las personas con discapacidades.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DEFINIÇÕES DE DEFICIÊNCIA.....	4
2. 1. Quais as deficiências	5
3. TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA.....	8
3. 1. O Preconceito.....	09
3. 2. Falta de Qualificação e Capacitação	10
3. 3. A Participação do Governo na Inclusão	11
3. 4. Depoimentos	11
3. 5. Legislação	13
4. A CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA	14
4. 1 Dificuldades.....	15
4. 2. Acessibilidade	16
4. 3. Integração com Colegas de Trabalho	17
4. 4. Legislação	18
4. 5. Exemplos.....	20
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	21
REFERÊNCIAS	23

1. INTRODUÇÃO

Com o advento da inclusão, os trabalhadores com deficiência tomam seu lugar no mercado empresarial. Assim as empresas passaram a contratar esses indivíduos oferecendo condições de trabalho, dando a oportunidade de destaque em suas atividades, podendo trazer resultados positivos para o desenvolvimento da organização. Esse trabalho se propôs a discutir essa nova realidade do mercado de trabalho apresentando no Capítulo 2 a definição de deficiência e seus tipos. No Capítulo 3 mostra qual a realidade vivenciada pelo trabalhador com deficiência, considerando fatores relevantes como a legislação que discute a sua contratação, a sua baixa qualificação profissional e o desamparo no que se refere a atuação governamental. O Capítulo 4 discute a postura das empresas em relação à contratação desses indivíduos e o empenho dessas em se adequar e preparar seus colaboradores para a presença do profissional que teve pouca oportunidade de estar no mercado de trabalho. Finalizando, discute as dificuldades encontradas pelas empresas para contratar essas pessoas vistas como diferentes daqueles que são parte de seu quadro de funcionários, mas que se qualificadas podem se mostrar competentes para realizar suas atividades, sendo necessário entender que podem apresentar limitações em consequência de sua deficiência ou não.

O fato de estarem poucos inseridos no mercado de trabalho não se deve somente ao descumprimento da Lei de Cotas, mas também pelas autoridades não desenvolverem um processo de conscientização sobre a inclusão desses trabalhadores no mercado de trabalho. Ações específicas como a capacitação profissional, ajudam a minimizar as diferenças. A Lei 8213/91 – Artigo 93, conhecida como a Lei de Cotas, busca diminuir a exclusão das pessoas com deficiência, porém os empregadores e as pessoas com deficiência (PCD) deparam com outros problemas, entre eles: a qualificação profissional e infraestrutura voltada para essa fatia do mercado de trabalho, além do preconceito com a diversidade. Esta pesquisa tem por objetivo, conhecer a realidade das dificuldades das empresas para inserirem as PCDs frente ao mercado de trabalho, os entraves que aos olhos do governo são mínimos.

2. DEFINIÇÕES DE DEFICIÊNCIA

O conceito de pessoa com deficiência teve diversos tratamentos ao longo da história da humanidade. Aliás, não se trata a prioridade do conceito, mas de como a pessoa com deficiência é vista e incluída na realidade social. A perspectiva com a qual era entendida a deficiência e as causas de sua existência influenciam diretamente a aceitação e participação destas pessoas na sociedade. Da miscelânea destes conceitos biológicos, físicos, morais entre outros, brotou o conceito jurídico que ora se procura desvelar. O conceito de pessoa com deficiência está estampado no Decreto nº 3.298/99, cuja redação foi atualizada após longas discussões no Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE), pelo Decreto nº 5.926/04:

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

I - deficiência - toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

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

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

A expressão pessoa com deficiência pode ser atribuída a qualquer pessoa portadora de qualquer tipo(s) de deficiência. Porém, em termos legais, esta mesma expressão é aplicada de um modo mais restrito e refere-se a pessoas que se encontram sob o amparo de determinada legislação.

É enquadrado como “deficiente” todo aquele que tem um ou mais problemas de funcionamento ou falta de parte anatômica, embargando com isto dificuldades de vários níveis: de locomoção, percepção, pensamento ou relação social.

2.1 QUAIS AS DEFICIÊNCIAS

A pessoa com deficiência pode ser portadora de deficiência única ou múltipla (associação de uma ou mais deficiências). As várias deficiências podem agrupar-se em três conjuntos distintos, sendo eles:

- Deficiência sensorial (visual ou auditiva)
- Deficiência motora
- Deficiência mental

Deficiência visual - a visão é um dos sentidos que nos ajuda a compreender o mundo à nossa volta, ao mesmo tempo em que nos dá significado para os objetos, conceitos e ideias. A comunicação por meio de imagens e elementos visuais relacionados é denominada "comunicação visual". Os humanos empregam-na desde o amanhecer dos tempos. Na realidade, ela é predadora de todas as linguagens escritas. Sendo assim considerado de acordo com o Decreto nº 3.298/99 e o Decreto nº 5.296/04, conceitua-se como deficiência visual:

- Cegueira - na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica;
- Baixa Visão - significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica;
- Os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°;
- Ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores. Ressaltamos a inclusão das pessoas com baixa visão a partir da edição do Decreto nº 5.296/04. As pessoas com baixa visão são aquelas que, mesmo usando óculos comuns, lentes de contato, ou implantes de lentes intraoculares, não conseguem ter uma visão nítida. As pessoas com baixa visão podem ter sensibilidade ao contraste, percepção das cores e intolerância à luminosidade, dependendo da patologia causadora da perda visual.

Deficiência visual é a falta, perda ou redução da capacidade visual em ambos os olhos, com carácter definitivo, não sendo susceptível de ser melhorada ou corrigida com o uso de lentes e/ou tratamento clínico ou cirúrgico. Entre os deficientes visuais, podemos ainda distinguir os portadores de cegueira e os de visão subnormal.

Deficiência auditiva - para ser considerado deficiente auditivo é necessário que se enquadre nas características do Decreto nº 5.296/04, art. 5º, §1º, I, "b", c/c Decreto nº 5.298/99, art. 4º, I que afirma "É a perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.

A audição, tal como os restantes dos sentidos, é muito importante para o nosso desenvolvimento como indivíduo, como parte da sociedade. Já antes do nosso nascimento, a audição é o primeiro sentido a ser apurado, através do diálogo da mãe com o seu bebé, dos novos sons, do conhecimento do mundo que os rodeia.

É através desta que comunicamos com o mundo e este se comunica conosco, desenvolvendo assim a nossa identidade, os nossos sentimentos, a compreensão do mundo que está à nossa volta.

Deficiência motora - é uma disfunção física ou motora, que pode ser de carácter congênito ou adquirido. Desta forma, esta disfunção irá afetar o indivíduo, no que diz respeito à mobilidade. À coordenação motora ou à fala. Este tipo de deficiência pode decorrer de lesões neurológicas, neuromusculares, ortopédicas e ainda de mal formação, podemos observar no Decreto nº 5.296/04, art. 5º, §1º, I, "a", c/c Decreto nº 3.298/99, art. 4º, I algumas definições:

É a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

- Amputação - perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro;
- Paraplegia - perda total das funções motoras dos membros inferiores;
- Paraparesia - perda parcial das funções motoras dos membros inferiores;
- Monoplegia - perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou superior);
- Monoparesia - perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou superior);
- Tetraplegia - perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores;
- Tetraparesia - perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores;
- Triplegia - perda total das funções motoras em três membros;

- Triparesia - perda parcial das funções motoras em três membros;
- Hemiplegia - perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);
- Hemiparesia - perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);
- Ostomia - intervenção cirúrgica que cria um ostoma (abertura, ostio) na parede abdominal para adaptação de bolsa de fezes e/ou urina; processo cirúrgico que visa à construção de um caminho alternativo e novo na eliminação de fezes e urina para o exterior do corpo humano (colostomia: ostoma intestinal; urostomia: desvio urinário);
- Paralisia Cerebral - lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental;
- Nanismo - deficiência acentuada no crescimento. É importante ter em mente que o conceito de deficiência inclui a incapacidade relativa, parcial ou total, para o desempenho da atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano. Esclarecemos que a pessoa com deficiência pode desenvolver atividades laborais desde que tenha condições e apoios adequados às suas características.

Deficiência intelectual - pode ser conceituada como deficiência intelectual a designação que caracteriza os problemas que ocorrem no cérebro e levam a um baixo rendimento, mas que não afetam outras regiões ou áreas cerebrais, podendo ser explanada segundo o Decreto nº 3.298/99, alterado pelo Decreto nº 5.296/04 que diz:

Conceitua-se como deficiência mental o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

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

Tais deficiências segundo o Estado não se tornam barreiras para a inclusão da pessoa com deficiência, principalmente no mercado de trabalho é uma forma de garantir o direito de desenvolver-se, de comunicar-se com a sociedade em que se está inserido e com o mundo, é oferecer oportunidade de conhecer o novo, de testar limites e desenvolver potencialidades e habilidades produtivas. Em uma sociedade em que o valor do ser humano está pautado principalmente em sua capacidade produtiva é desumano impedir alguém que desenvolva esta capacidade e se sinta incluído.

3. O TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA

Muitos estudos mostram que promover a diversidade no mercado de trabalho traz benefícios para as empresas. Pessoas com formação diferente, com visões diferentes sobre os mesmos problemas, com origens, idades, orientações políticas e religiosas diferentes, reunidas em um mesmo ambiente, proporcionam uma visão mais holística e promovem a criatividade e a inovação. Em um grupo heterogêneo, a troca de experiência e opiniões enriquece todos os indivíduos. Por este motivo, as empresas devem cultivar a diversidade como uma estratégia para ampliar a sua visão global e integrada da sociedade em que atuam. O trabalhador com deficiência no uso de suas aptidões, que dependem de suas deficiências, é tão produtivo quanto aquele sem deficiência. Esse talvez seja o princípio básico para um empresário avaliar quando se sente inseguro em relação ao assunto. Existem inúmeros exemplos de deficientes que se sobressaem quando colocados em funções adequadas. Deficientes auditivos e visuais, por exemplo, costumam ter um nível de concentração superior ao de pessoas com essas funções sensoriais normais (segundo pesquisa feita pelo CESI de Campinas Outubro de 2013).

As experiências de inclusão de pessoas com deficiência em algumas empresas já estão estimulando outras a adotarem a mesma atitude, pois têm gerado resultados bastante positivos. A Lei de Cotas aqueceu o mercado para os profissionais com deficiência. Se antes a oferta de trabalho para esta população era escassa, hoje a situação é completamente inversa. A inédita política de cotas gerou um grande impacto no mundo corporativo e produziu mais de um milhão de vagas destinadas a este público. Essa política foi necessária, justamente para tentar normalizar uma situação secular de desequilíbrio social, e para aumentar a contratação de pessoas com deficiência, o que de fato vem acontecendo progressivamente. No entanto, a garantia de emprego, pura e simples como estipulada na política de cotas, não resolve todo um histórico de exclusão que, entre outros problemas, ocasionou um grande déficit educacional na população com deficiência. Em um mercado de trabalho cada vez mais globalizado, com crescentes níveis de exigência e feroz competição, a falta de qualificação representa enorme obstáculo no processo de

inclusão. Entre a população com deficiência, a quantidade de pessoas minimamente qualificadas para ingressar no mercado de trabalho é extremamente baixa, e isto realmente dificulta não apenas a inclusão, como também a permanência no mundo do trabalho. A dificuldade das empresas em encontrar as pessoas com deficiência (PCD) com o perfil desejado é enorme e, mesmo flexibilizando os pré-requisitos exigidos, o processo de recrutamento e seleção desses candidatos continua complexo, requerendo alto grau de esforço.

3.1 O PRECONCEITO

O preconceito com relação a pessoas com deficiência vem muitas vezes acompanhado de um sentimento de negação, ou seja, a deficiência é vista apenas como limitação ou como incapacidade. A sociedade, embora tenha um discurso que defende a inclusão social de pessoas com deficiência, ainda as vê pelo que não têm, ou pelo que não são. Não nos acostumamos a olhá-las pelo que têm ou pelo que são. Nesta medida, a pessoa com deficiência auditiva é aquela que não ouve, a pessoa com deficiência visual é aquela que não enxerga, ou seja, nos aproximamos da deficiência a partir da negação. A pessoa com deficiência é sempre aquela que não tem ou não apresenta alguma capacidade que a outra tem ou apresenta. Dessa forma, o sentimento de negação pressupõe sempre uma atitude e um comportamento de negação que traz para essas pessoas sérias consequências como exclusão, marginalização, discriminação, entre outras. Esse sentimento de negação, acompanhado de uma atitude e comportamento negativo com relação à pessoa com deficiência acaba por refletir em um sentimento de que é "melhor não viver assim", sentimento esse que ainda é encontrado nos dias atuais e que coloca em questão um tema muito polêmico: a morte. Isso porque ao ver a deficiência apenas pelo lado negativo, não se consegue enxergar um horizonte para aquele que a têm.

RIBAS (2007, p.24) afirma que:

Muitos pais que tiveram filhos com deficiência contam que em algum momento lhes passou pela cabeça que seria melhor, para o próprio filho, não viver. Muitos paraplégicos contam que o desejo de morrer surgiu principalmente logo após o acidente que trouxe a lesão medular. Para os pais que tiveram filhos com deficiência e para as próprias pessoas com deficiência a aceitação passiva da morte resulta da perda de sentido da vida.

Logo que o poder público de fiscalização iniciou a pressão, algumas empresas contrataram advogados pedindo que buscassem argumentos jurídicos que as livrassem da obrigatoriedade de contratar as pessoas com deficiência, porém não tiveram êxito, uma vez que o que o poder público entende que a lei que determina a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas conhecida por Lei de Cotas faz parte de uma política de combate à discriminação que, por meio da obrigatoriedade imposta, vem compensar anos e anos de exclusão do mundo do trabalho. Baseados nesse princípio, todos os processos que queiram justificar a impossibilidade de inclusão profissional têm contado com a intolerância do Ministério do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho.

3.2 FALTA DE QUALIFICAÇÃO E CAPACITAÇÃO

O acesso ao mercado de trabalho representa para a pessoa com deficiência uma forma de incluir-se na sociedade, abrindo-lhe espaço de participação social e de exercício pleno da cidadania. A inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal esbarra em diversas dificuldades, uma delas é o preconceito, um dilema que acompanha a pessoa com deficiência e que dificulta seu acesso aos serviços e sua inclusão social. Outro ponto importante para a não contratação da pessoa com deficiência, alegado pelas empresas é a falta de qualificação profissional e baixa ou nenhuma escolaridade. Este ponto é ainda mais complexo, pois se o preconceito ainda existe por pura falta de informação e interesse, a inexistência de qualificação profissional está diretamente ligada à falta de um conjunto de ações integradas, por parte dos órgãos governamentais, que deveriam iniciar-se ainda na infância. Neste caso, deve-se ressaltar que os órgãos

governamentais, em suas diversas instâncias, devem integrar ações de saúde, educação, transporte, obras urbanas, a fim de garantir o acesso das pessoas com deficiência à formação escolar e profissional. Muitas vezes, o que dificulta a garantia do direito à matrícula no ensino regular é o transporte ou as vias que não são acessíveis, a falta de estímulo precoce e de tratamento médico adequado ou o acesso às tecnologias para essas pessoas.

3.3 A PARTICIPAÇÃO DO GOVERNO NA INCLUSÃO

O Estado é o responsável pela capacitação (ou recapacitação), no entanto, não é o que vem ocorrendo, as empresas é que estão capacitando, através de instituições competentes, seus profissionais com deficiência.

De acordo com o Decreto nº. 3.298/99 art. 15º “Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal, prestarão direta ou indiretamente à pessoa portadora de deficiência formação profissional e qualificação para o trabalho.”

Segundo o Decreto nº 3.298/99, art. 49, os órgãos administrativos federais devem tomar medidas que viabilizem a qualificação de profissionais para a educação especial. As empresas estão sendo obrigadas a fazer a sua parte, preencher as cotas, pois do contrário correm o risco de serem punidas administrativamente pelo não cumprimento da Lei, mas o Estado não tem disponibilizado meios dos para que se capacitem, portanto, a Lei só tem sido aplicada no que tange às obrigações das empresas.

3.4 DEPOIMENTOS

Além da contratação, as organizações inclusivas precisam pensar nas necessidades dos trabalhadores com deficiência. As empresas, em algumas situações, precisam fazer adaptações e acreditar na capacidade dos trabalhadores com deficiência.

Ainda, é importante criar condições para aproveitar o potencial dessas pessoas. Lopes da Silva, que atua na área administrativa afirma em sua entrevista para a Revista Veja (Agosto/2012 p.23):

(...) os usuários de cadeiras de rodas sofrem por que os empregadores não acreditam na independência deles e pensam que necessitam de ajuda para as atividades diárias. Ela conta ainda que, apesar de ter investido num curso de pós-graduação no IEC voltado para área em que atua, não recebeu nenhum tipo de promoção ou reconhecimento. Em geral, o deficiente, por mais que se esforce, não costuma ser promovido.

Margaret Domiciano, funcionária do setor administrativo de uma empresa do ramo da mineração, partilha da mesma opinião. Ela é graduada em Filosofia e pós-graduada em Filosofia Contemporânea pelo PREPES/PUC Minas. Margaret sofreu de Esclerodermia – uma doença autoimune rara, aos seis anos de idade, o que fez com que ficasse com algumas sequelas na parte motora de seu corpo. Ela afirma que na vida profissional, às vezes, a exclusão está muito presente no que diz respeito a oportunidades de promoções. Muitas vezes o profissional com deficiência fica na mesma função a vida toda, dizendo que sempre foi o seu caso. Já Thales Douglas Moreira, que é surdo, atualmente se sente incluído e valorizado no seu trabalho, como auxiliar administrativo, no Núcleo de Apoio à Inclusão do Aluno com Necessidades Educacionais Especiais da PUC Minas (NAI). Ele ressalta como a coordenação e os funcionários ouvintes têm consciência, e o respeitam, confiam, além de reconhecer sua capacidade. Porém, em outros empregos, ele conta que sofreu preconceito, talvez por falta de informação por parte das chefias e dos colegas, explica. Afirma que as empresas têm uma grande capacidade de influir na transformação da sociedade. Mesmo as mudanças de caráter interno repercutem diretamente na vida dos funcionários, suas famílias e na comunidade com a qual a empresa se relaciona. Além da motivação ética e da determinação legal, a empresa tem outro motivo relevante para adotar uma política inclusiva em relação à pessoa com deficiência: ela pode obter benefícios significativos com essa atitude.

3.5. LEGISLAÇÃO

A Lei n. 8.213/91, no art. 93, estabeleceu a obrigatoriedade de as empresas com cem ou mais funcionários preencherem uma parte de seus cargos com pessoas com deficiência, que sejam habilitadas ou beneficiárias reabilitadas, nos seguintes termos:

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

até 200 empregados.....2%

de 201 a 500.....3%

de 501 a 1.000.....4%

de 1.001 em diante.....5%

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

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

Isso fez com que em 2011, 325,3 mil PCD tivessem vínculo empregatício, segundo a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), mas este número não atende as expectativas que seriam de 700 mil, se a lei fosse integralmente cumprida.

4. A CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA

Uma empresa é uma unidade econômica-social formada por elementos humanos, materiais e técnicos, onde o todo busca um único objetivo através de sua participação no mercado de bens e serviço a excelência no ramo em que atua. O que caracteriza uma empresa como tal não é o seu tamanho, nem o que ela produz ou vende, mas o fato de transacionar bens ou serviços entre partes interessadas. Ela trabalha como um transformador e intermediário de recursos (matéria-prima, dinheiro, tecnologia, conhecimentos, produtos entre outros) entre si e os usuários destes recursos. Dividindo uma empresa em três partes, podemos destacar o primeiro sendo o proprietário ou aquele que a dirige que está à frente tomando as decisões, é quem decide o que produzir ou que serviço prestar, em que quantidade, a quem vender e a que preço colocar seu produto no mercado. É este que assume os maiores riscos e espera o maior lucro ou maior retorno do dinheiro aplicado.

A segunda parte é o colaborador, este coloca parte do seu tempo, dedicação, conhecimento para agregar valores à empresa, em troca recebe (remuneração, segurança e, em alguns casos, benefícios) pelo trabalho desenvolvido. O terceiro é o consumidor disposto a tornar-se cliente da empresa contando que seus produtos ou serviços lhe ofereçam a satisfação buscada por ele.

É necessário que se organize as tarefas mais complexas, dividindo-as e atribuindo as funções a uma pessoa ou a um grupo de pessoas responsáveis para sua execução dentro do objetivo da empresa. Diante do apresentado consideramos a contratação dos trabalhadores com deficiência como parte da atual realidade social e organizacional. A contratação da pessoa com deficiência deve ser diferenciada, exigindo que as empresas tenham uma equipe de seleção, preparada para essa contratação, outro fator necessário, é deixar explícitas as exigências da vaga destinada a esses indivíduos, evitando que façam uso da má fé contratando trabalhadores que não sejam portadores de deficiência que os limitem, pelo simples fato da empresa ser obrigada a seguir as normas impostas pela Lei de Cotas. A contratação de PCD requer que a empresa quando realizar o processo de seleção, conheça antecipadamente o tipo e grau dessa deficiência, pois o candidato pode ter

necessidade de acompanhamento específico, caso seja contratado como, por exemplo, a presença de um intérprete para um indivíduo deficiente auditivo que faça uso da LIBRAS. A contratação de um profissional com deficiência exige que as normas trabalhistas sejam seguidas também para esse.

Em relação à carga horária, deve ser adaptada conforme seu grau de deficiência ou necessidades específicas, como por exemplo, em casos de acompanhamento médico etc. Quanto ao salário da PCD deve ser igual aos demais que exercem a mesma função, em casos de demissão desse trabalhador, é importante ressaltar que segundo o art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91:

A demissão de uma pessoa com deficiência ensejará a contratação de outra pessoa com deficiência. Esta regra deve ser observada enquanto a empresa não tenha atingido o percentual mínimo legal. Fora desse requisito, valem as regras gerais que disciplinam a rescisão do contrato de trabalho.

Sendo assim para garantir a reserva de cargos para a pessoa com deficiência, a dispensa quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias ou a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

4.1. DIFICULDADES

Ocorre que os empregadores deparam-se com dificuldades de encontrar mão de obra qualificada, ou mesmo, pessoas aptas a atuarem em seus ambientes de trabalho de maneira digna, visto que, na maioria das vezes as empresas não dispõem de espaços físicos adequados para receber esse tipo de funcionário. Entretanto o mundo corporativo necessita de uma estruturação feita por especialistas, que vão nortear os padrões necessários para a inclusão no ambiente de trabalho. Mais do que superar barreiras, como as impostas pela arquitetura, por exemplo, essas precisam de capacitação e treinamento. Outro fator importante a ser observado é a relação e aceitação dos colegas de trabalho. Hoje, há empresas de consultorias que trabalham para afastar esses obstáculos, organizando projetos conforme a necessidade de uma empresa, que podem apresentar dificuldades

relacionadas ao espaço físico, à integração entre os colaboradores, contratação de indivíduos capacitados etc..

4.2. ACESSIBILIDADE

As empresas devem estar adequadas às pessoas com deficiência, fazendo ajustes necessários nos equipamentos, postos e organizações do trabalho com a finalidade de minimizar ou excluir os possíveis riscos. Muitas empresas preferem arcar com o pagamento das multas por descumprimento da Lei, quando apoiadas por algum órgão tanto na contratação de profissionais capacitados ou de maneira a serem ajudadas na modificação para a acessibilidade para esses novos profissionais. Segundo a Lei de Adequação das Empresas à Acessibilidade, as empresas devem estar adequadas às pessoas com deficiência, fazendo os ajustes necessários nos equipamentos, postos e organização do trabalho com a finalidade de minimizar ou excluir os possíveis riscos ocupacionais; essas medidas devem ser especiais promovendo a acessibilidade e ajustes na organização do trabalho atendendo as necessidades especificadas, para não expor o deficiente a discriminação.

Acessibilidade pode ser descrita conforme a Lei nº 10.098/00:

Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Tem-se um custo para a empresa gerar a adaptação de equipamentos e espaço físico para o trabalhador com deficiência desempenhar suas atividades de forma produtiva, é necessário também, por parte do governo, que as empresas tenham incentivo e promovam ações para a inclusão.

4.3. INTEGRAÇÃO COM COLEGAS

As maiores adaptações no âmbito empresarial para que se faça cumprir a Lei de Cotas estão relacionadas a questões comportamentais, pois a integração dos colegas de trabalho com a pessoa com deficiência deve ser trabalhada de forma constante na empresa, pois pode existir resistência em relação a essas pessoas.

A implementação de uma política de integração diz respeito às ações que deveriam permitir a inclusão de uma pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, e contemplam as ações voltadas para:

- Promoção do bom relacionamento das pessoas com deficiência com colegas e superiores;
- Ações inclusivas que envolvam a participação da pessoa com deficiência em atividades de integração no ambiente de trabalho.

Para isso a sensibilização de superiores e colegas e a orientação de superiores e colegas com relação às demandas especiais da pessoa com deficiência em relação à comunicação e atividades no trabalho são imprescindíveis. As empresas poderiam elaborar cartilhas internas que buscassem responder as questões mais recorrentes sobre o trato com deficientes. De tal forma que cada empresa criasse sua própria política de integração. Há empresas em que as pessoas não sabem nem como apresentar um colega que seja deficiente.

O bom relacionamento dos funcionários de uma empresa é um fator importante para melhoria da produtividade e ajuda a diminuir a rotatividade de funcionários.

Simplesmente apresentar as pessoas às suas tarefas e responsabilidades não garante que as interações necessárias para a realização do trabalho com colegas de equipe e de outros setores da empresa aconteçam, e menos ainda que elas aconteçam com qualidade e eficiência. Um trabalho anterior de sensibilização dos colegas é muito importante para uma real integração.

No caso das pessoas com deficiência, isto pode ser ainda mais crítico, se a deficiência apresentada demandar habilidades ou cuidados específicos por parte de quem se relaciona com elas.

Por exemplo, para uma pessoa com deficiência auditiva que capta o que lhe for dito através da leitura labial é importante que a pessoa com quem ele esteja falando articule bem as palavras e esteja em seu campo visual, preferencialmente de frente para ele. Se isso não for feito, provavelmente o funcionário com deficiência auditiva poderá ser tachado de distraído.

Numa empresa em que são contratados muitos deficientes auditivos é comum que eles formem grupos para conversarem entre si.

É por isso que as pessoas que se relacionarão com profissionais com deficiência no ambiente de trabalho devem ser preparadas para esta relação, facilitando o entendimento, a comunicação e a boa convivência entre os funcionários.

Em muitas empresas a integração ou não da pessoa parece estar mais ligada à boa vontade individual de um superior ou colega do que à uma efetiva política de integração por parte da empresa. O que é um problema, pois funcionários são admitidos e saem das empresas sistematicamente.

4.4. LEGISLAÇÃO

A Lei de contratação de Deficientes nas Empresas. Lei 8213/91, Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências a contratação desses trabalhadores conforme encontrado no site Presidência da República a seguinte Lei:

A Lei de Cotas destina de 2% a 5% das vagas aos deficientes nas empresas com mais de 100 funcionários. No Artigo 93º, da Lei 8.213/91, são determinadas as cotas mínimas das cotas, podendo a empresa contratar um numero maior de deficientes. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas na seguinte proporção (Lei 8.213, Art. 93):

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

Sendo assim, a responsabilidade da fiscalização do cumprimento da mesma cabe aos auditores fiscais do Trabalho que verificam se a mesma se faz cumprir nas empresas, quando não cumprida a Lei, é lavrado auto de infração com a consequente imposição de multa administrativa. Igualmente é possível o encaminhamento de relatório ao Ministério Público do Trabalho para as medidas legais cabíveis (art. 10, § 5º, c/c art. 15 da Instrução Normativa nº 20/01).

A penalidade da multa se dá a partir do seguinte cálculo segundo o site do Ministério Público do Trabalho:

Supondo-se uma empresa com 1.010 empregados, que deveria ter 51 empregados com deficiência e tem apenas oito nessa condição. Nesse caso, multiplicam-se 43 (o número de empregados com deficiência que deixou de ser contratado) pelo valor previsto para as empresas com mais de 1.000 empregados. Na vigência da Portaria MPS nº 142, de 11 de abril de 2007, multiplicar-se-iam 43 por de 1.812,87, até o limite de R\$ 181.284,63.

Devido a esta penalidade, as empresas que não estão dispostas a arcarem com o valor da penalidade, estão procurando a justiça para recorrerem da multa, já que mais uma vez não encontram o profissional, qualificado ou não, sendo assim a mesma não pode arcar com um fator que não é der responsabilidade das empresas.

Segundo o Portal do Senado, a Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH) do Senado Federal do dia 21 (vinte e um) de Fevereiro de 2013, que seria votado naquele ano, o substitutivo ao Projeto de Lei do Senado 391/12 do Senador Mário Couto (PSDB-PA), que reduz a alíquota do Imposto de Renda (IR) em 2% para empresas que destinarem 10% das vagas para o atendimento de pessoas com deficiências, o relator do projeto, o senador Paulo Paim, ainda afirma para o site Portal do Senado que:

(...) o projeto facilitaria o cumprimento da reserva de cargos estabelecida pela Lei 8.213/91, que obriga empresas com mais de cem empregados a

preencherem de 2% a 5% das vagas com profissionais reabilitados ou com deficiência. Caso a exigência legal fosse transformada em incentivos fiscais, o efeito de integração social seria obtido sem dar lugar aos diversos problemas que as empresas têm de enfrentar para cumprir as exigências da Lei de Cotas a intenção é fazer o empresário ver a contratação desses profissionais como algo lucrativo.

Com mais incentivos como esse as empresa não precisaram recorrer à Justiça para o cumprimento da Lei, mas infelizmente o substitutivo ainda não foi votado.

4.5. EXEMPLOS

Em cumprimento à Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência, que estabelece que entre 2% e 5% dos cargos de uma empresa deve ser preenchido por essas pessoas, diversas empresas, de todo o País, estão contratando profissionais, com ou sem experiência, para vários cargos e com as mais diversas deficiências. Por isso, só o Grupo Pão de Açúcar, por exemplo, abriu mil vagas para pessoas com deficiência física, intelectual ou sensorial, segundo informado em 2011 no site da própria empresa. Uma das empresas pioneiras no País a oferecer oportunidade de trabalho a deficientes, o Grupo desenvolve, desde 1999, um programa específico para contratação destes profissionais. Os cargos oferecidos são, em sua maioria, para operadores de supermercado e separadores de mercadoria, disponíveis em todas as bandeiras do Grupo (Extra, CompreBem, Pão de Açúcar, Sendas e ABC Barateiro) e também nos centros de distribuição de todo o Brasil. A rede de loja de departamentos Riachuelo abriu cerca de 450 pessoas portadoras de deficiência, para trabalharem em umas das 213 lojas espalhadas em todo o País, atuando nos mais diversos setores. No momento, a empresa ainda está implementando as condições necessárias na infraestrutura de seu ambiente que se fazem necessárias, para receber os novos profissionais. Além disso, outras importantes empresas de recrutamento, seleção e colocação ou recolocação profissional ajudam as empresas na captação destas pessoas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi possível analisar que o trabalho é de fundamental importância para o homem, e é através dele que se torna um ser social, contribuindo para suas relações sociais e também como forma de seu próprio sustento. Isto se encaixa também à pessoa com deficiência. Todavia de acordo com os estudos realizados para o presente trabalho, foi possível compreender as dificuldades encontradas pelas empresas para fazer cumprir a lei de forma efetiva.

Mesmo que deparamos com empresas que empregam pessoas com deficiência, é possível perceber que a mesma apenas cumpre a lei. As dificuldades por parte dos empresários são muitas, pois ainda há a falta de informação, ausência de pessoas qualificadas, preconceito, comodismo por parte dos profissionais com deficiência, que muitas vezes optam por receber o benefício da Previdência Social, se mantendo fora do mercado de trabalho, a adaptação que o ambiente de trabalho tem que sofrer para receber esse novo colaborador. Esses são alguns entraves encontrados pelos empresários para que insiram essa parcela da sociedade no quadro de trabalhadores de suas empresas. Entretanto percebemos que a barreira maior é a irresponsabilidade do Estado em não preparar esse indivíduo para o mercado de trabalho, e se vendo responsável pela não inclusão desta parte da sociedade e Estado cria a chamada Lei de Cotas que tem como objetivo da Lei 8213/91 promover a oportunidade de trabalho para os deficientes físicos e reabilitados, ela trata de forma simples e superficial um problema bastante complexo, qual seja a falta de qualificação dos trabalhadores no mercado e, conseqüentemente, a impossibilidade de cumprir as cotas pelas empresas. Além da já comentada falta de qualificação dos deficientes, as empresas encontram vários obstáculos para fazerem cumprir a referida lei. Cita-se, por exemplo, a adequação do candidato ao perfil da empresa, pois, dependendo de sua área de atuação, seja ela indústria, comércio ou prestação de serviços, os candidatos não podem ser aproveitados em todos os tipos de tarefa.

É imprescindível adotar medidas para transformar a Lei 8.213/91 em uma via de mão dupla, a partir da criação de benefícios para as pessoas com necessidades especiais, mas, ao mesmo tempo, não penalizando financeiramente as empresas.

A imposição de multas não soluciona o problema de fato, qual seja, a integração da pessoa com necessidades especiais e dos reabilitados ao mercado de trabalho. Torna-se importante a necessidade de promover um debate em nível nacional entre todas as partes envolvidas, para que a lei seja flexibilizada, buscando a solução do problema de forma ampla.

REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 1988.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. Decreto nº 3298/99 (Regulamenta a Lei 7853/89 e dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência consolidando as normas de proteção).

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. Lei nº 10098/00 (Estabelece normas gerais e critérios básicos para promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida e dá outras providências).

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. Parecer CNB/CEB nº 17/2001 (Das Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica).

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Lei nº 8.213/91 (Regulamenta as cotas para contratação de Pessoas com Deficiência por empresas privadas).

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Artigo nº 429 da CLT (Viabiliza a cota para contratação de aprendizes).

BRASIL. Ministério Público. Lei nº 7.853/89 (Dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiências e dá outras providências).

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração de Direitos das Pessoas Deficientes. Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas. 09 dez 1975..

SILVA, Eduardo J. da. Investimento na Educação das pessoas portadoras de deficiência como responsabilidade social das empresas. São Paulo, SP, 2007.

http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_2.asp
Acessado em 29/01/2014

<http://www.deficienteonline.com.br/>
Acessado em 02/02/2014

<http://www.institutoparadigma.org.br/>
Acessado em 02/02/2014