



CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

ANA CLAUDIA VASCONCELOS GOMES
ARIELLY DOS REIS DIAS
VANESSA NASCIMENTO MESSIAS
WELLINGTON HENRIQUE DE ABREU

INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO
DA CIDADE DE ANÁPOLIS

ANÁPOLIS, GO.
DEZEMBRO/2017.

ANA CLAUDIA VASCONCELOS GOMES
ARIELLY DOS REIS DIAS
VANESSA NASCIMENTO MESSIAS
WELLINGTON HENRIQUE DE ABREU

INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO
DA CIDADE DE ANÁPOLIS

Projeto acadêmico apresentado à Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Católica de Anápolis, como requisito parcial para a validação de estudos da disciplina Projeto Integrador IV sob a orientação do Prof. Esp. Rodrigo Messias de Souza.

ANÁPOLIS, GO.
DEZEMBRO/2017.

RESUMO

A gestão de pessoas é uma função da administração de recursos humanos que é utilizada como instrumento de grande relevância para as empresas e para o processo de inclusão de pessoas com deficiência. O presente trabalho tem como objetivo demonstrar se os gestores estão preparados para integrar as pessoas com deficiências nas organizações, para isso foi realizado uma pesquisa para entender qual a conduta dos gestores de 21 empresas da cidade de Anápolis-GO, em relação a inclusão de Pessoas com Deficiência, se as mesmas enquadraram na Lei de cotas e averiguando como as empresas e os gestores de RH estão cumprindo com essas exigências, compreendendo a importância da pessoa com deficiência na empresa e seus impactos sociais. Como resultado fica visível que é fundamental a Lei 8213/91 para que haja a contratação das pessoas com deficiência

Palavras-chaves: Inclusão, Pessoas com Deficiência, Gestão, Mercado de Trabalho.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	5
1.1 Tema.....	5
1.2 Problema.....	6
1.3 Justificativa.....	7
2. REFERENCIAL TEÓRICO	8
2.1 Gestão de Pessoas.....	8
2.2 Pessoas com Deficiência (PcD)	13
2.3 Os desafios da inclusão de pessoa com Deficiência	16
3. METODOLOGIA	18
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS	19
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	24
6. ANEXO	28

1. INTRODUÇÃO

Com a promulgação da Lei nº 8.213/91, conhecida como a Lei de Cotas, que estabelece às empresas com cem ou mais colaboradores preenchem o quadro de funcionários com pessoas deficientes se vendo obrigadas a cumprirem essa lei, mas notou que oferecendo boas condições a esses profissionais poderiam se destacar em seus trabalhos mostrando sua importância dentro da sociedade e das organizações desenvolvendo positivamente. Conforme a declaração universal dos direitos humanos, artigo XXIII §1º todo ser humano tem direito ao trabalho, à escolha de emprego, as condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

Antigamente a pessoa com deficiência no mercado de trabalho era pouco abordada nas organizações, hoje em dia os deficientes vêm buscando cada vez mais os seus direitos, para as organizações ainda pode ser um desafio tanto por falta de qualificação dos gestores ou do ambiente não ser acessível. Conforme MACIEL, 2010

A inclusão de pessoas com deficiência é um desafio, não só, para as organizações, quanto também, para as pessoas com deficiência que desejam um trabalho onde possam ter seus direitos respeitados e resguardados. Nesse processo o profissional de Gestão de Pessoas tem um papel que é o de tornar o ambiente acessível a todos, mapear os cargos e postos de trabalho, sensibilizar as pessoas da empresa, capacitar os gestores para a minimização do impacto da integração ao ambiente de trabalho e domínio das ferramentas de contratação dos profissionais com deficiência, validação do programa de inclusão, e de capacitação de profissionais com deficiência.

1.1 Tema

Analisar o processo de gestão de pessoas quanto as Pessoas com Deficiência (PcD) identificando quais empresas enquadram na lei de cotas e averiguar como os gestores de RH estão cumprindo com essas exigências no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho da cidade de Anápolis-GO.

A Gestão de Pessoas tem o papel de ajudar a organização com ideias, tendo o potencial em alcançar e realizar a missão e de manter as políticas da empresa, proporcionando a qualidade de vida no trabalho. O Gestor tem a importante função de manter as relações entre empresa e colaborador podendo ser

desenvolvido um trabalho agregando positivamente na vida profissional, assim as pessoas não sentirão desconfortáveis e poderá executar um belo trabalho. Conforme a empresa alcança suas metas e obtém sucesso os colaboradores também apreciam esta conquista.

Para aprimorar o conhecimento e em busca de compreensão para os problemas relacionados a inclusão das PcD no mercado de trabalho, o estudo abordará inicialmente as principais funções e processos para gestão de pessoas. Será apresentado, também, as leis que buscam garantir os direitos dos deficientes, mostrando as barreiras enfrentadas para inclusão.

1.2 Problema

Tendo por princípio que o profissional responsável por gestão de pessoas tem uma substancial importância e influencia no processo de inclusão das pessoas com deficiência, procurou analisar qual a conduta dos gestores de 21 empresas em relação à inclusão de PCD's, se as mesmas atendem a lei de cotas e lei de inclusão, compreendendo a importância da pessoa com deficiência na empresa e seus impactos sociais. O questionamento que deu direcionamento a nossa pesquisa foi: Quais são as percepções dos gestores das empresas pesquisadas a respeito das exigências estipuladas pela Lei Cotas?

Objetivo do trabalho é demonstrar se os gestores estão preparados para integrar as pessoas com deficiências, conforme Maciel, 2010 apud Pastore (2000). Explica que são quatro as áreas que compõem este eixo temático: a superação das apreensões, a definição do trabalho certo para a pessoa certa, preparar o ambiente de trabalho e capacitar-se para recrutar e reter as pessoas com deficiências.

Para tanto, os objetivos específicos são: enxergar com maior sensibilidade a inclusão e o tratamento a ser fornecido por um gestor, mostrar aos formandos e futuros gestores a necessidade de se especializar, observar e aperfeiçoar nossa forma de gerir as pessoas.

1.3 Justificativa

É importante demonstrar aos futuros profissionais a significância da preparação e qualificação em relação às políticas de inclusão e a relevância para incluir os PcD's não somente pela obrigatoriedade de cumprimento das leis, mas pelos fatores sociais visando desfrutar das qualidades e potencialidades do ser como participante ativo de uma sociedade. Trazendo assim maior dignidade e direito a expressão dos mesmos sendo eles também gozadores dos direitos e obrigações comuns a todo cidadão.

Trazendo a relevância da lei que após toda a discriminação ainda veem lutando para conquistar seus direitos, nos demonstrando uma visão que a situação pode não envolver somente a Organização ou o Estado em si mas toda a população sendo consciente e condizente fazendo seu papel buscando a integralização pelo direito de todos, compreendo os fatores que ocorrem no dia a dia, no qual a falta de preparo proporciona constrangimento, tanto para o nome da empresa quanto aos profissionais qualificados que não atuam conforme as exigências e necessidades.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Gestão de Pessoas

A administração de recursos humanos tem como principal função a gestão de pessoas, segundo Dessler (2003), compreendendo a área responsável pelas políticas e práticas necessárias à condução das pessoas no trabalho, em especial na contratação, no treinamento, avaliação de desempenho, remuneração, segurança e higiene no trabalho. As principais atividades são: conduzir análise de cargos, prever a necessidade de recrutar candidatos, selecionar candidatos, diagnosticar a necessidade de treinamento e comandá-lo, treinar e desenvolver, administrar planos de recompensas e salários, avaliar desempenho, ter boa comunicação com os demais e motivar os colaboradores.

As empresas de sucesso começaram a sistematizar e investir nos recursos humanos, por que estes são vistos como peças chaves, as quais são encarregadas pelo bom êxito ou não das atividades desenvolvidas (CHIAVENATO, 2011).

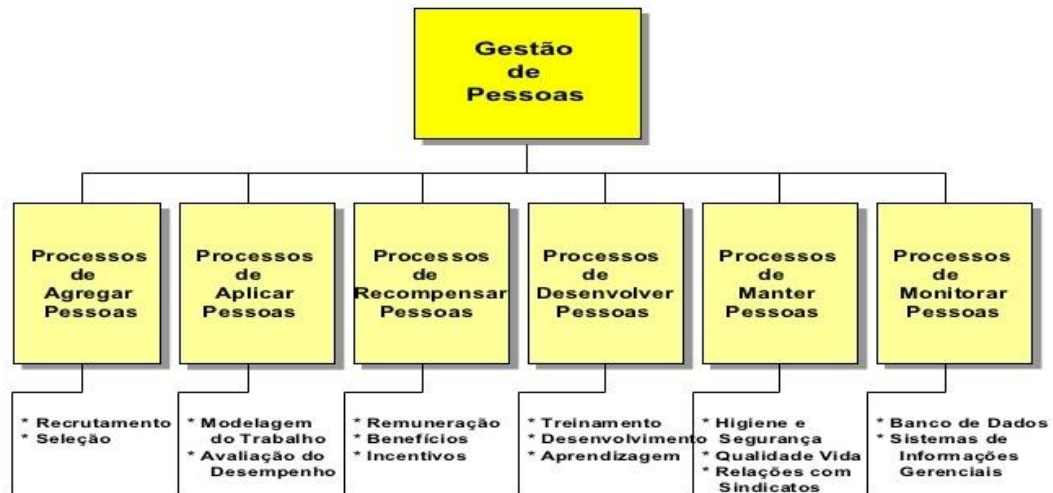
O supervisor deve ter um ótimo modelo de gestão, que esteja preparado para as relações internas e externas, disposto a resolver os conflitos do cotidiano, proporcionando o bem-estar dos funcionários. Perante tais fatos Fischer (2002, apud MACIEL, 2010) declara que:

Tal modelo é determinado por fatores internos e externos à própria organização. Assim, para diferentes contextos históricos ou setoriais são encontrados diferentes modelos de gestão. O que distingue um modelo de outro são as características dos elementos que os compõem e sua capacidade de interferir na vida organizacional dando-lhe identidade própria. O modelo deve assim, por definição, diferenciar a empresa em seu mercado, contribuindo para a fixação de sua imagem e de sua competitividade.

A gestão de pessoas é controlar os processos operacionais. Segundo Chiavenato (2010) existem seis processos básicos da gestão de pessoas. São eles: o processo de agregar (recrutar e selecionar), processo de aplicar pessoas (determinar a distribuição do trabalho a cada colaborador /cargo e aplicação da avaliação de desempenho), processo de recompensar pessoas (planos de remuneração, benefícios e incentivos), processos de desenvolver pessoas (treinamento, desenvolvimento e gestão do conhecimento), processos de manter pessoas (higiene, segurança e qualidade de vida, relação com empregados e

sindicatos), processos de monitorar pessoas (banco de dados e sistemas de informações gerenciais).

Figura 1. Os seis processos de Gestão de Pessoas



Fonte: Chiavenato (2010).

O processo de agregar pessoas, Chiavenato (2010) define este como maneiras utilizadas para incluir pessoas na empresa/cargo, isto é recrutar e selecionar pessoas. Para Banov (2010), O recrutamento é o meio utilizado para a divulgação de vagas tendo como objetivo atrair e reunir pessoas qualificadas e com características necessárias para preencher a vaga disponível, conforme a necessidade da organização.

Este pode ser feito de três maneiras, interno, externo e misto. O interno é realizado com os colaboradores que já estejam trabalhando na organização, sendo o processo de grandes vantagens, como afirma Banov (2010).

O recrutamento interno tem como vantagem ser econômico, pois a divulgação é feita dentro da própria empresa; devido aos candidatos serem da empresa e estar adequado à cultura organizacional, o processo torna-se mais rápido e aponta uma relação positiva entre empregado e empresa, já que esta, ao fazer o recrutamento interno, se mostra dando oportunidades a seu público interno.

O externo é executado com pessoas que estejam fora da organização, tem como vantagem trazer pessoas novas, com ideias e posturas diferentes e a possibilidade de trazer profissionais experientes com conteúdos a acrescentar na empresa.

O misto é a junção do recrutamento interno e externo trazendo um conjunto de vantagens. Fazendo essa junção é sempre necessário analisar qual deles trará melhor resultado e benefícios, Banov, (2010) afirma que.

Uma empresa nunca faz apenas o recrutamento interno ou apenas o recrutamento externo. Um sempre deve complementar o outro, pois, ao fazer o recrutamento interno, o indivíduo deslocado para a posição vaga precisa ser substituído em uma posição atual. Se é substituído por outro empregado, o deslocamento produz uma vaga que precisa ser preenchida.

O recrutamento para ser eficaz deve ser feito uma boa divulgação, detalhando bem as necessidades do perfil da vaga, ele deve atrair um contingente de candidatos suficiente a suprir adequadamente o processo de seleção.

De acordo com a Lei 7.853/89 de 24/10/1989 artigo 1º Fica estabelecido normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências, e sua efetiva integração social, nos termos desta Lei, (PLANALTO).

As empresas com mais de 100 colaboradores precisam adaptar para a inclusão de pessoas deficientes muitas das empresas não estão habituados a contratar deficientes, para isso os gestores têm o papel de mostrar para as pessoas a importância das contratações, além de adotar prática para regras adequadas para o recrutamento e a seleção de PcD. O recrutamento feito com candidato com deficiente o profissional deverá tomar cuidados para que não passe uma impressão de obrigação na contratação só para cumprir a lei de cotas. (LUDWIG, 2016 apud PASTORE, 2001)

No processo de recrutamento, o profissional terá que recorrer às instituições de suporte a pessoas com deficiência quando houver vagas e comunicar que contratará PcD.

A seleção de pessoas são as técnicas utilizadas para definir e escolher o candidato com o melhor perfil, que tenha conhecimentos e habilidades necessárias para desempenhar a função disponível, (CHIAVENATO, 2009).

Para que obtenha um bom êxito na execução deste processo utiliza-se dos seguintes instrumentos, Entrevista de seleção, dinâmica de grupo e Testes psicológicos.

Segundo FRANÇA, (2011) entrevista de seleção é o processo mais utilizado por ter o menor custo, nele o entrevistador coleta informações de conhecimento e esclarecer dados que estejam no currículo. Dinâmicas de grupo é aplicação de técnicas que possibilita ao avaliador ter acesso ao comportamento do

candidato quando inserido em uma atividade em equipe. Testes psicológicos são utilizados para determinar e analisar diferenças individuais em relação à inteligência, aptidões específicas, conhecimentos escolares, adaptabilidade vocacional e dimensões não intelectuais da personalidade, este processo é o de maior complexidade e só deve ser aplicado pelo profissional de psicologia especializado na área. Existe dois passos importante para a seleção, primeiro o candidato com deficiência deverá conhecer o cargo e a função, vê se o candidato adapta ao cargo. O segundo averiguar se o ambiente físico está adaptado para receber a pessoa com deficiência. (LUDWIG, 2016 apud BANOVA 2012)

Para Banov (2010) as provas e a entrevista poderão ser montadas de acordo com o cargo, mantendo as regras de seleção, para que traga efeitos satisfatórios o profissional que fará a seleção de pessoal terá que trabalhar com o treinamento podendo instruir os funcionários para o conhecimento da deficiência do futuro colega e aceitação dele como pessoa.

Conforme os selecionados os candidatos o profissional da área de saúde deverá ser comunicado sobre o tipo da deficiência, realizando um exame que começa com uma entrevista com o médico podendo verificar as condições para o desempenho da função e aptidão dos candidatos, tendo o parecer final é necessário visitar o local aonde o deficiente executará o serviço para analisar as instalações se são adequadas para o candidato evitando riscos de acidentes. (LUDWIG, 2016 apud RABELO, 2008).

O processo de aplicar pessoas, conforme Chiavenato (2010) são as maneiras que definem as tarefas de cada cargo na empresa, também de direcionar e observar o desempenho exercido. Essas maneiras são definidas por fixar desenho organizacional e de cargos tanto quanto a descrição de cargos, assim fazer a orientação das pessoas e a avaliação de desempenho.

A descrição de cargo se define pela apresentação escrita do cargo tanto quanto as responsabilidades que ele importa (BOHLANDER, SNELL E SHERMAN, 2003).

A avaliação de desempenho tem por objetivo identificar e examinar o desempenho individual ou em grupo dos colaboradores, proporcionando o crescimento profissional e até pessoal do mesmo (FRANÇA, 2007).

O processo de recompensar pessoas. Para Chiavenato (2010), esse processo é utilizado como meio de recompensar o colaborador pelo trabalho

exercido, esses meios são a remuneração, gratificações, benefícios e serviços sociais capazes de motivar e trazer incentivo satisfazendo as necessidades individuais de cada pessoa.

A remuneração pode ser caracterizada pela compensação financeira que o empregador concede ao empregado em troca da prestação de serviços (GRIFFIN, 2007).

Os benefícios são programas e plano oferecidos ao empregado como complemento do salário, e podem ser compulsórios ou espontâneos. Os compulsórios são aqueles exigidos por lei, já os espontâneos são aqueles concedidos pela empresa sem a obrigatoriedade da lei e em busca de tornar a remuneração de tal cargo mais atraente (MARRAS, 2000).

O processo de desenvolver pessoas. Conforme Chiavenato (2010) é utilizado para instruir e promover o desenvolvimento profissional e pessoal dos colaboradores. Podem ser realizadas através de Capacitações, Treinamentos e desenvolvimento.

O treinamento é o método de curto prazo organizado para proporcionar aprendizagem de regras, conceitos, habilidades e atitudes dos empregados em relação ao seu papel na organização. Diferente do desenvolvimento que é um método de longo prazo que busca requintar as capacidades e motivações dos colaboradores proporcionando o aprendizado não só pelo treinamento, mas também pela carreira e experiências profissionais (FRANÇA, 2011).

O processo de manter pessoas, segundo Chiavenato (2010), refere-se ao clima organizacional, a estrutura e condição do ambiente de trabalho. Estão incluídos nesse processo a boa conduta e relação com os sindicatos, a cobrança da disciplina, segurança, higiene e qualidade de vida.

Em que se trata de higiene e segurança no trabalho é de extrema importância atender as determinações das Normas Regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho e Emprego, que visam zelar pela segurança trazendo normas em prevenção de acidentes, obrigatoriedade de equipamentos de segurança e proteção, assim como o programa de controle da saúde do trabalhador e de prevenção aos riscos ambientais que o mesmo possa sofrer na empresa.

O último processo é o de monitorar pessoas este é definido por Chiavenato (2010) como a maneira de observar e administrar as tarefas assim

monitorar os resultados. Podendo ser feito por dispositivos como banco de dados e sistemas.

2.2 Pessoas com Deficiência (PcD)

São diversos os estudos que procuram elucidar e definir deficiente tendo em vista o fundamento científico e profissional.

Historicamente as pessoas com deficiência receberam tratamentos inferiores aos demais indivíduos, sendo marcadas por discriminações e batalhas para conquista de seus direitos dentro da sociedade. Nos diferentes âmbitos da cultura essas pessoas tratadas de maneira diferente, como na Grécia onde os deficientes eram sacrificados ou escondidos; em Esparta as crianças que nasciam deficientes eram lançadas em precipícios ou abandonadas, pois as consideravam subumanas, as quais mereciam castigo divino, para sua purificação, sendo comparados com bruxos, feiticeiros ou obras do demônio. Em algumas partes do mundo abandonavam essas crianças ao relento até a morte, outras utilizadas para tarefas humilhantes ou mesmo para a diversão, como “bobos da corte” e palhaços (ALMEIDA; COSTA, 2013).

Com o surgimento da era cristã no Império Romano, a qual tem suas doutrinas baseadas no amor e na caridade para com o próximo, as crianças não podiam mais ser executadas (GUGEL, 2007). Este ocasionou o surgimento dos primeiros hospitais que acolhiam os indigentes e os PcD's que teve seu surgimento no século IV, os quais tinham o propósito de proteger, abrigar e educar o que culminava na exclusão do âmbito social, conforme afirmado por Carvalho (2009, apud Maciel, 2010).

Tem como marco inicial o momento em que o infanticídio deixa de ser permitido. No entanto, ainda não eram reconhecidos quaisquer direitos aos deficientes. Com o desenvolvimento das religiões monoteístas começam a aparecer asilos e hospitais para cegos. Através das ordens religiosas como os Irmãos de S. Vicente de Paula surgem também instituições para dar apoio aos deficientes, nas quais se cuidava da sua alimentação e vestuário. Nesta altura, os deficientes eram considerados advogados (mediadores) poderosos junto do céu. Ainda nesta fase surgem as primeiras tentativas de educação por parte da Igreja, fato que abria já o caminho em direção à emancipação.

Com a vinda da ciência e seus respectivos avanços a partir do século XVIII, lançou-se a tese de que a deficiência era proveniente da natureza e não

causados por razões espirituais; deste modo começou-se a enxergar a deficiência como “impasse” medico e não como problema ético ou religioso (ARANHA, 2001).

Nos primeiros conceitos a respeito dos deficientes, os mesmos eram enquadrados categoricamente como portadores, mas, devido estudos, pesquisas e evolução entende-se que uma pessoa não pode ser portadora de algo que lhe falta, pois, portar significa: carregar, trazer. Tendo em vista tal conceito e conforme o Decreto nº 3.298/99, art. 3º, aprovado pelo CONADE (Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência), define-se Pessoas com Deficiência (PcD) aquelas que possuem limitações mentais, intelectuais, físicas ou sensoriais, as quais impedem a participação na sociedade em condições iguais às demais pessoas.

Segundo a Organização Mundial da Saúde, a insuficiência mental pode ser conceituada como uma capacidade intelectual reduzida em relação à média, a qual é expressa no decorrer do desenvolvimento e está interligado a modificação dos comportamentos adaptativos (BATISTA & FRANÇA, 2007). A deficiência intelectual pode ser caracterizada por limitações que possam afetar alguns funcionamentos tais como comportamento adaptativo e habilidades intelectuais (LUCKASSON et al, 2002). A deficiência física pode ser definida como uma modificação seja ela completa ou parcial que compromete o aparelho locomotor (formado pelo sistema osteoarticular, muscular e nervoso), conforme o Decreto Nº 5296 de 02 de dezembro de 2004. A deficiência sensorial é descrita como o não funcionamento dos cinco sentidos (audição, visão, olfato, paladar e tato) tendo maior enfoque a deficiência auditiva caracterizada por perda (total ou parcial) da audição, e a visual que abrange tanto a cegueira quanto à visão limitada.

Dados levantados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) afirmam que aproximadamente 45 milhões de brasileiros contém algum tipo de deficiência. Observando a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2014, apenas 382 mil destas estão inseridas no mercado de trabalho, correspondendo a uma porcentagem de 0,77% da totalidade do vínculo de empregos, não dependendo das particularidades das organizações, isto se deve ao fato de que, 78,7% da população deficiente possuem escolaridade inferior a sete anos letivos. A baixa formação escolar impede que os PcD's adentrem as instituições mesmo em vagas a nível operacional.

Tabela 1: Total de empregos em 31/12 e participação por tipo de deficiência e gênero

Tipo de Deficiência	RAIS/2013				RAIS/2014			
	Masculino	Feminino	Total	Participação Masc./Total	Masculino	Feminino	Total	Participação Masc./Total
Física	117.535,00	63.929,00	181.464,00	64,77	124.195,00	68.237,00	192.432,00	64,54
Auditiva	49.510,00	28.568,00	78.078,00	63,41	48.822,00	29.548,00	78.370,00	62,30
Visual	21.438,00	12.067,00	33.505,00	63,98	25.224,00	14.356,00	39.580,00	63,73
Intelectual (Mental)	17.874,00	7.458,00	25.332,00	70,56	20.440,00	8.692,00	29.132,00	70,16
Múltipla	3.429,00	2.061,00	5.490,00	62,46	4.084,00	2.624,00	6.708,00	60,88
Reabilitado	22.215,00	11.713,00	33.928,00	65,48	22.983,00	12.117,00	35.100,00	65,48
Total de Deficientes	232.001,00	125.796,00	357.797,00	64,84	245.748,00	135.574,00	381.322,00	64,45
Não Deficientes	27.771.630,00	20.819.006,00	48.590.636,00	57,15	27.887.902,00	21.302.286,00	49.190.188,00	56,69
Total	28.003.631,00	20.944.802,00	48.948.433,00	57,21	28.133.650,00	21.437.860,00	49.571.510,00	56,75

Fonte: CGET/DES/SPPE/TEM (2015)

No ano de 2014, nota-se que houve uma taxa de crescimento de 6,57% na quantidade de PcD's, o que revela um aumento de 23,5 mil empregos. Deste modo, percebe-se a expansão da participação de acordo com o ocorrido nos últimos anos, sendo em 2013 de 0,73% e 0,70% no ano anterior.

No ano de 2014 houve uma queda na participação de indivíduos do sexo masculino no mercado de trabalho, sendo esta de (64,45%), quando comparada aos anos de 2013 e 2012 que obtiveram respectivamente (64,84%) e (65,00%).

Dentre todas as leis que resguardam os direitos dos deficientes a que tem maior relevância é a Lei Federal Nº 8213 de 24 de julho de 1991. A tabela abaixo demonstra a proporção utilizada nas organizações que possuem 100 ou mais empregados deve garantir aos PcD's, conforme o seu art. 93 (tabela 3).

Tabela 2: Porcentagem de vagas destinadas PcD's

Empregados	Porcentagem (%)
100 a 200	2
201 a 500	3
501 a 1000	4
1001 em diante	5

Fonte: Adaptado da Constituição Federal, lei nº 8213.

Apesar da grande dificuldade e aceitação no mercado de trabalho, os PcD's vêm conquistando cada vez mais espaço na sociedade, assim como no âmbito profissional, vista que tais limitações não impedem que o indivíduo seja capaz de desenvolver dentro de uma organização.

2.3 Os desafios da inclusão de pessoa com Deficiência.

A deficiência acarreta a retenção de algumas habilidades, o que pode no mercado de trabalho gerar desvantagens, pois o mesmo é extremamente competitivo exigindo cada vez mais qualificação educacional e profissional, para a geração de produtividade. Neste contexto, nota-se que o mercado está mal adaptado para atender as necessidades dos deficientes sendo assim estas pessoas são impossibilitadas de exercer sua autonomia impedindo que elas trabalhem de maneira produtiva e tenham igualmente oportunidades.

Existem inúmeros fatores que impendem a inserção de um PcD no ambiente de trabalho, muitas vezes a falta de incentivo e abertura de portas pode gerar um preconceito e uma baixa estima por parte da própria pessoa. Porém na maior parte dos casos de rejeição deriva da sociedade e da empresa em questão, as quais criam barreiras tanto em relação à política trabalhista como no âmbito social (SASSAKI, 1997). Grande parte das organizações abrem oportunidades às vezes restritas para apenas um tipo de deficiência, impedindo assim que haja maior inclusão. Isto ocorre porque as empresas não querem treinar e/ou capacitar os gestores e demais colaboradores envolvidos no nível estratégico como também podem não possuir acessibilidade física e tecnológica e às vezes não possuem capital suficiente para fazer investimentos que englobem todos os tipos de deficiência (BAHIA, 2006).

As pessoas que possuem algum tipo de deficiência, geralmente amparadas pela BPC (Benefícios da Prestação Continuada) o que pode ser um desestímulo para adentrarem no mercado de trabalho, pois a maioria dos cargos o salário oferecido pelas organizações é inferior ou igual ao valor de benefício, O fato é que a partir do momento que a pessoa ingressa para as atividades laborativas, este benefício é abolido. Deste modo o deficiente muitas vezes prefere ficar em casa recebendo o benefício do que sair para o mercado de trabalho o qual pode ser desfavorável e duvidoso, considerando as discriminações e os obstáculos que os mesmos enfrentam.

Deve-se ressaltar que a sociedade, gestores públicos e organizações não tenham de notar o BPC como algo negativo, pois o mesmo possui peso importante para tirar estes indivíduos da marginalidade e da fragilidade social. O governo

federal divulgou uma alteração na legislação que admitiu a recuperação do BPC caso a pessoa venha ficar desempregada, mas ainda assim estes indivíduos tem o receio de trocarem um benefício pela instabilidade de um trabalho, devido ao fato de que esta renda é a única “forma de sobrevivência” que eles possuem (NEVES-SILVA et al, 2015).

A falta de acessibilidade não está apenas nas empresas. É importante colocar em destaque há necessidade de proporcionar mobilidade urbana para estas pessoas, pois as mesmas precisam de acesso ao transporte público, ruas e calçadas adequadas para sua locomoção para chegarem até o local de trabalho. Além disso o governo tem o papel de gerar informações sobre a potencialidade dos deficientes no âmbito organizacional. Para que haja conscientização por parte da sociedade, órgãos públicos e empresas. A mídia também tem um papel importante neste quesito, uma vez que a mesma pode ajudar a combater o preconceito existente e fazer campanhas incentivando a inclusão de PcD's no mercado de trabalho e no âmbito social (NEVES-SILVA et al, 2015).

A constituição prevê que não podem ocorrer diferenças de salários quando as pessoas exercem a mesma função independentemente de sexo, etnia, idade estado civil e não permite a distinção salarial e diferenças admissionais do trabalho do PcD. O que tem de acontecer é uma adaptação do trabalho e do salário devendo ser este igual aos demais funcionários da empresa. Porém, muitas organizações relatam que existe uma rotatividade alta de deficientes por questões salariais e alegam a falta de comprometimento com as regras, normas e procedimentos de trabalhos da empresa, assim como por parte destes indivíduos a exigência de carga horaria reduzida obtendo um tratamento privilegiado e diferenciado aos demais. Porém faz-se necessário destacar que em alguns casos terá que ser compreendido a flexibilidade em seus horários como, por exemplo, no que se diz respeito a motivos de condições físico/médica e reabilitações (FILHO et al, 2012).

3. METODOLOGIA

A estrutura do projeto apresentado foi elaborado através de uma revisão bibliográfica, desenvolvida com a leitura de livros e artigos científicos e fundamentado por meio de pesquisa descritiva, de acordo com Gil (2008), as pesquisas descritivas possuem como objetivo a descrição das características de uma população, fenômeno ou de uma experiência, está proporciona novas visões sobre uma realidade já conhecida e geralmente assumem a forma de levantamentos, com utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e observação sistemática.

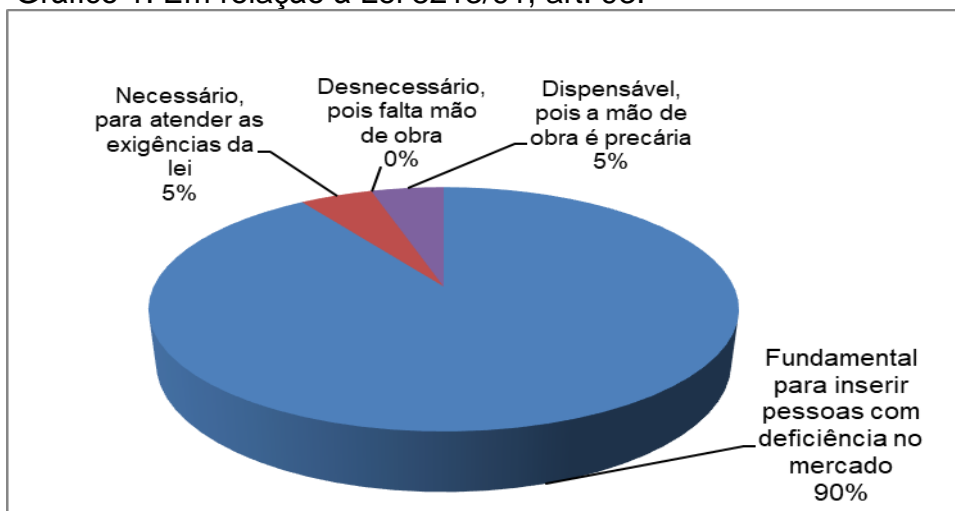
Para a execução deste projeto realizaram uma pesquisa em busca de dados quantitativos coletados por questionários com 15 perguntas abertas e fechadas, aplicados com gestores de empresas a partir de 100 colaboradores na cidade de Anápolis-GO.

O questionário apresentado foi respondido por 21 gestores sendo 15 do sexo feminino e 6 do sexo masculino, com idade predominante entre 35 a 44 anos representados por 48% dos entrevistados, tendo 81% formação superior concluída exercendo com predominância dos cargos de Gestor, Coordenador e Analista de RH, quanto ao tempo de exercício de função a maioria é 2 (dois) a 5 (cinco) anos representados por 43% dos questionados.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Quanto ao número de colaboradores por empresa 43% contêm de 100 a 200, com representação de 19% por igual as que contêm 201 a 500, de 501 a 1000 e de 1000 em diante.

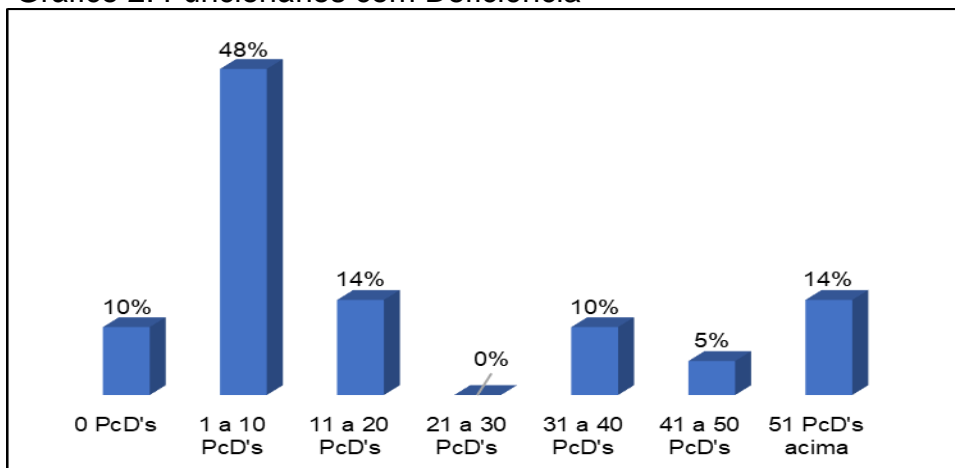
Gráfico 1: Em relação à Lei 8213/91, art. 93.



Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Ao perguntar sobre a Lei 8213.1991, em especial referente art. 93 que acarreta a obrigatoriedade à contratação do PcD. 90% responderam que é fundamental para inserir pessoas com deficiência no mercado, 5% acha necessário atender as exigências da Lei e, as outras 5% disse que é dispensável, pois a mão de obra é precária e nenhum entrevistado considerou desnecessário por falta de mão de obra.

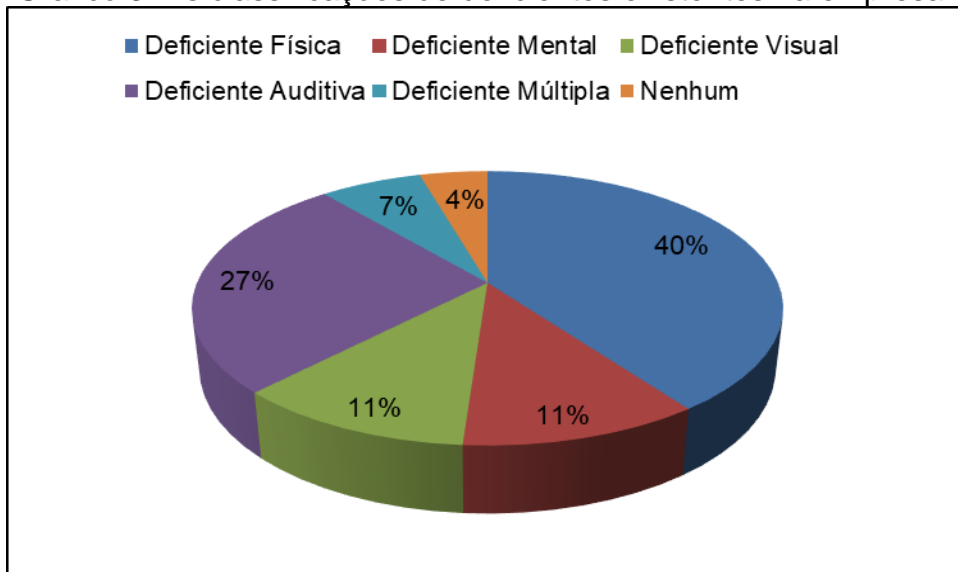
Gráfico 2: Funcionários com Deficiência



Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Observando que as organizações onde se aplicaram questionários tinham de 100 colaboradores acima notamos que 10% não atendem a exigência mínima de contratações, e atentando a porcentagem exigida para cada nível de quantidade de colaboradores por número total do quadro da empresa, notou-se que apenas 48% cumprem a exigência, 38% tem deficientes, mas não atingem o mínimo estabelecido e 14% contém além do exigido pela lei de cotas.

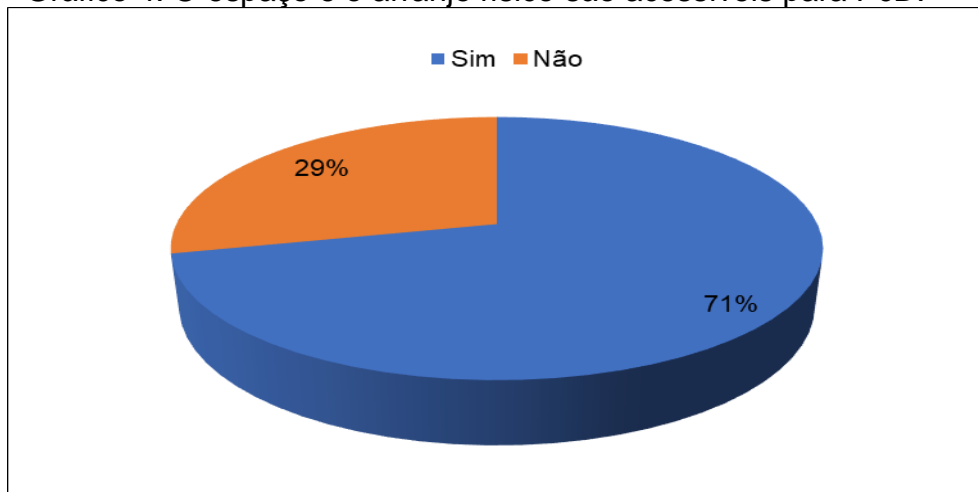
Gráfico 3: As classificações de deficientes existentes na empresa.



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Em relação aos tipos de deficiências existentes na empresa, 40% tem deficiência física, 27% deficiência auditiva, 11% em igualdade para deficiência mental e visual, 7% deficiência múltipla e 4% não tem deficientes na empresa.

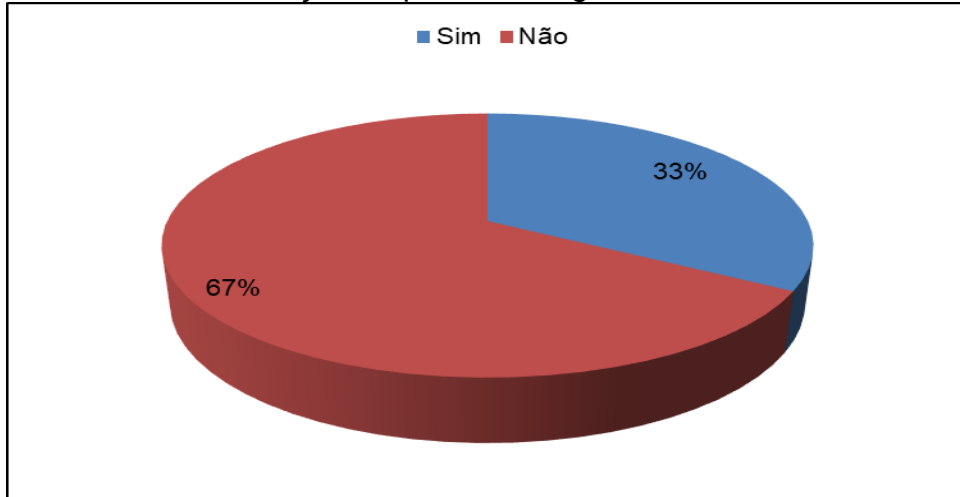
Gráfico 4: O espaço e o arranjo físico são acessíveis para PcD.



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Sobre o espaço físico da empresa 71% dizem que são acessíveis para os PcD's, apontando ter arranjo físico com rampas, elevadores, estacionamento, placas e equipamentos, os outros 29% não tem o espaço acessível.

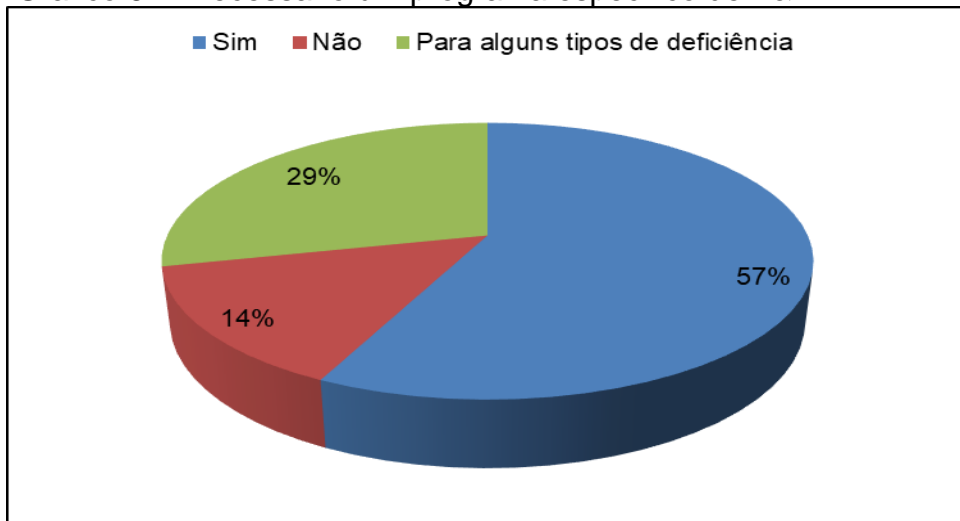
Gráfico 5: Na descrição do perfil de cargos.



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Questionados se a descrição do perfil de cargos da empresa indica quais podem ser ocupados por PcD, 67% dizem que sim, mas em maior parte são para o administrativo, e 33% não fazem a descrição do perfil de cargos.

Gráfico 6: É necessário um programa específico de T&D.

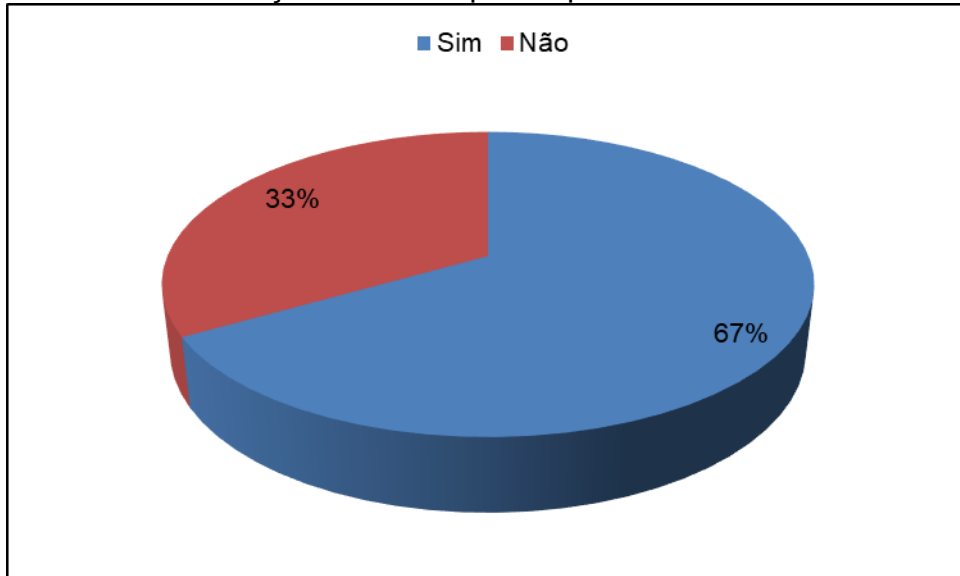


Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Ao serem indagados sobre a necessidade de um programa de treinamento específico e acompanhamento em caso de contratação das pessoas com deficiência 57% afirmam que é necessário, 29% acreditam ser preciso para

alguns tipos de deficiência como visual e mental, 14% responderam que não é necessário.

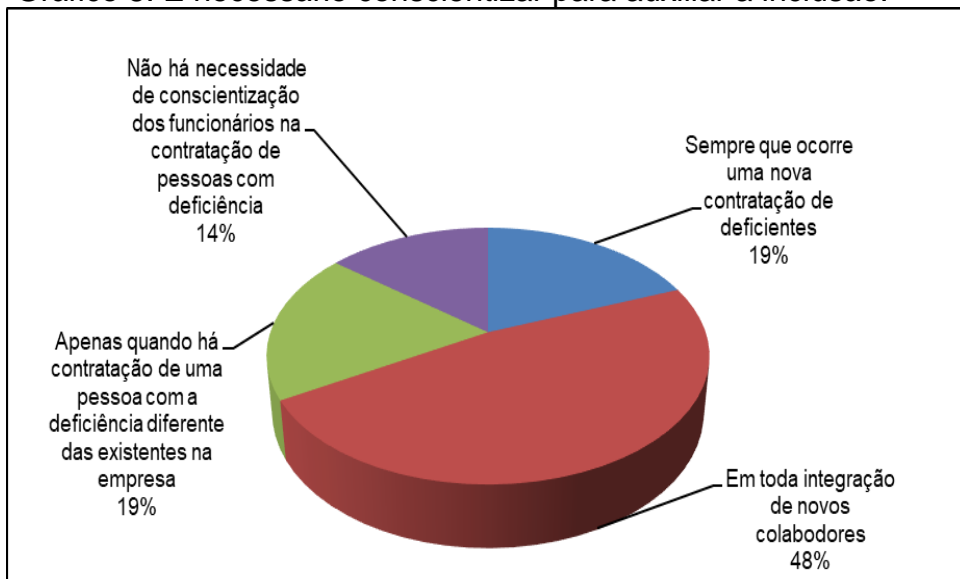
Gráfico 7: Avaliação de desempenho pra PcD deve ser diferente



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Em relação se a avaliação de desempenho deve ser diferenciada 67% responderam que sim justificando que depende da deficiência e de suas limitações e 33% responderam que não deve ser diferenciada.

Gráfico 8: É necessário conscientizar para auxiliar a inclusão.

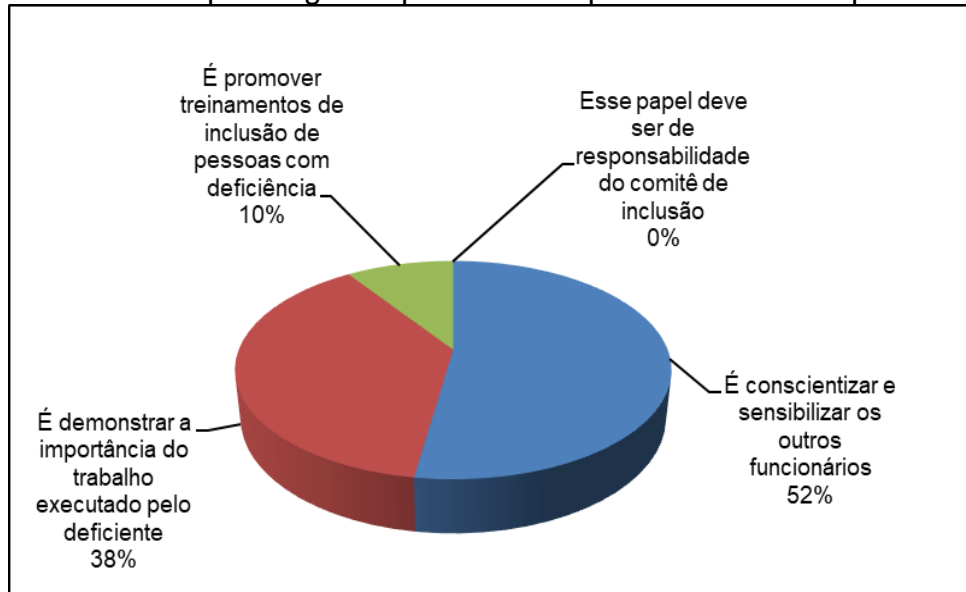


Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Ao perguntar quando a conscientização dos funcionários para facilitar a inclusão e a integração na contratação da pessoa com deficiência se torna

necessário, 48% disseram que é em toda integração de novos colaboradores, 19% disseram que é apenas quando há uma contratação PcD com deficiência diferente das existentes na empresa, 19% responderam que sempre que ocorre uma nova contratação de deficiente e 14% diz que não há necessidade de conscientização dos funcionários na contratação de PcD.

Gráfico 9: Papel do gestor para evitar o preconceito na empresa.



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Ao questionar sobre o que o gestor deve fazer para que o colaborador com deficiência não seja tratado de forma preconceituosa, 52% responderam que é conscientizar e sensibilizar os outros funcionários, 38% disseram que é demonstrar a importância do trabalho executado pelo deficiente, 10% respondeu que é promover treinamentos de inclusão de PcD, e nenhum acredita que esse papel é de responsabilidade de outros departamentos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entende-se que a inclusão de PcD é um desafio, tanto para as organizações como para os próprios deficientes que estão em busca de trabalho almejando ter seus direitos respeitados. Assim, compreende-se que as atividades da Gestão de Pessoas podem ser utilizadas como recursos para efetivar esses direitos. É importante para a inclusão deixar de lado o preconceito e notar que a pessoa com deficiência consegue exercer muitas funções e bem desenvolve-las. Uma vez que para a inclusão seja efetiva deve haver união entre a PcD se preparando e se qualificando, da sociedade/empresa com compreensão e principalmente com a gestão, do governo disponibilizando acessibilidade urbana de qualidade e da mídia fazendo a conscientização da população.

Apesar da obrigatoriedade que a Lei 8.213/91 impõe, ainda existe empresas que não fazem a contratação de PcD e uma minoria considera que os deficientes não têm qualificação suficiente para atuar no mercado de trabalho. Muitas empresas que mesmo obedecendo a contratação não oferece a acessibilidade mínima para os tipos de deficiência existentes na organização.

A maioria dos gestores ainda não estão preparados para realizar a integração das pessoas com deficiência, não compreendem a importância desta inclusão e a diferenciação das normas internas para os mesmos. Isto demonstra que as empresas precisam investir na qualificação e conscientização dos profissionais para que entendam as políticas de inclusão de pessoas com deficiência. Por outro lado, comprova-se uma falta de rigor por parte da Delegacia Regional do Trabalho e Ministério Público do Trabalho na fiscalização do cumprimento da lei de cotas e da inclusão envolvendo a acessibilidade e a integração da pessoa com deficiência na organização.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Ezelaide Viegas da Costa; COSTA, Sabrina Lima da. **A lei de cotas e o direito ao trabalho da pessoa com deficiência**. Revista Hiléia. Manaus, n. 19, jul./dez 2012. Manaus: Universidade do Estado do Amazonas, 2013.
- ARANHA, Maria Salete. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. Artigo publicado na Revista do Ministério Público do Trabalho, Ano XI, n. 21 março, 2001. pp.160-173. Disponível em: <<http://www.adion.com.br/mznews/data/paradigmas.pdf>.> Acesso em: 01/05/2017.
- BAHIA, Melissa S. Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com Deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.
- BANOV, Márcia Regina. Recrutamento, seleção e competências. São Paulo: Atlas, 2010.
- BATISTA, Sérgio Murilo; FRANÇA, Rodrigo Marcellino. (2007). Família de Pessoas com Deficiência: Desafios e Superação. Revista de Divulgação: Vol. 3. N.º 10. Jan.-Junho. Disponível em: http://eduardobarbosa.com/sitedata/filesdt/textos_tecnicos/11/artigosobrefamilia.pdf Acesso em: 21/04/2017.
- BAUTISTA, R. e outros. (1997). Necessidades Educativas Especiais. Dinalivro. Lisboa.
- BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. **Administração de Recursos humanos**. São Paulo: Pioneira Thomsom Learning, 2003.
- CARVALHO, Karina M. de. **Os desafios da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho**. In: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de e MARQUES, Antônio Luiz. Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico. Curitiba: Juruá, 2009
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Os Novos desafios da Gestão de Pessoas**. 2011,
- Declaração geral dos direitos humanos. Disponível em: <http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf> Acesso em: 07/12/2017
- DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. p 2. 2 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003. Disponível em: https://www.si.ips.pt/esce_si/web_gessi_docs.download_file?p_name=F1809216102/Administra%E7%E3o%20de%20recursos%20humanos%20hoje.pdf Acesso em: 05/05/2017.

FEBRA, Mónica Clara dos Santos. **Impactos da deficiência mental na família.** Dissertação (Mestrado em Saúde Pública). Universidade de Coimbra; Coimbra, 2009.

FILHO, Valdir Antonio Vitorino et al. A inclusão do deficiente no mercado de trabalho. 2012. Disponível em: http://www.transformare.adm.br/wp-content/uploads/2012/07/04_VALDIR-ANTONIO-VITORINO-FILHO.pdf
Acesso em: 21/05/2017.

FISCHER, André Luiz. Administração: as pessoas na organização. 6. ed. São Paulo: Editora Gente, 2002.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de recursos humanos.** São Paulo: Atlas, 2007.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi, **Práticas de Recursos Humanos-PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos.** 1. ed. 5. reimpr. São Paulo: Atlas, 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GUGEL, Maria Aparecida. A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade. Disponível em: http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php
Acesso em: 01/05/2017.

GRIFFIN, Ricky W. **Introdução à administração.** São Paulo: Ática, 2007.

LEI Nº 7.853, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm. Acesso em: 06/11/2017

Luckasson R, Borthwick-Duffy S, Buntinx WHH, Coulter DL, Craig EM, Reeve A, et al. Mental retardation: definition, classification, and systems of support. Washington: AAMR; 2002.

MACIEL, Júlio César Pinheiro. **O papel dos profissionais de gestão de pessoas no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Luís – MA.** Dissertação (Mestrado Executivo em Gestão Empresarial). FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS. Escola Brasileira de Administração Pública de Empresas; Rio de Janeiro, 2010.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico.** 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.

NEVES-SILVA, Priscila. et al. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: Cenário e perspectiva.** 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v20n8/1413-8123-csc-20-08-2549.pdf> Acesso em: 21/05/2017.

RAIS, Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. **Características do Emprego Formal**. Disponível em: <http://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/03/Caracter%C3%ADsticas-do-Emprego-Formal-segundo-a-Rela%C3%A7%C3%A3o-Anual-de-Infoma%C3%A7%C3%B5es-Sociais-2014-31082014.pdf>. Acessado em: 21/04/2017.

SASSAKI, Romeu Kazumi. *Inclusão: Construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro: WVA, 1997

SCHWARZ, Andrea; HABER, Jaques. **Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência**. 1ª Edição. I.Social, Pag: 34-60, 2009.

ANEXO

ANEXO A - Modelo do questionário aplicado:



Este questionário faz parte de uma pesquisa desenvolvida pelos alunos Ana Claudia Vasconcelos Gomes, Arielly dos Reis Dias, Vanessa Nascimento Messias e Wellington Henrique de Abreu, sob a orientação do Professor Rodrigo Messias de Souza, que tem por objetivo coletar dados para identificar e compreender a percepção dos gestores sobre a inclusão da pessoa com deficiência em empresas sediadas na cidade de Anápolis/GO. **Não é necessário identificar-se, assim como a adesão à pesquisa é voluntário.** As respostas serão tratadas confidencialmente, mantendo o sigilo e a privacidade dos participantes.

A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO DA CIDADE DE ANÁPOLIS

Caracterização do pesquisado

1. Sexo

Masculino Feminino

2. Faixa etária

de 18 a 24 anos de 25 a 34 anos de 35 a 44 anos de 45 a 54 anos
 de 55 a 64 anos de 65 a 69 anos Acima de 70 anos

3. Escolaridade

Ensino médio incompleto Ensino médio completo
 Ensino superior incompleto Ensino superior completo

4. Função

Sócio proprietário Gerente
 Diretor Outros _____

5. Há quanto tempo exerce a função de gestor?

Até 1 ano de 2 a 5 anos de 6 a 10 anos
 de 11 a 15 anos de 16 a 20 anos Acima de 20 anos

Questões

6. Qual número de colaboradores na empresa?

100 a 200 201 a 500 501 a 1000 1001 em diante

7. O seu ponto de vista em relação à Lei 8213/1991, em especial referente ao art. 93 que acarreta a obrigatoriedade à contratação da pessoa com deficiência, melhor se expressa na frase:

Fundamental para inserir pessoas com deficiência no mercado

- () Necessário, para atender as exigências da lei
- () Desnecessário, pois falta mão de obra.
- () Dispensável, pois a mão de obra é precária

8. Na empresa existem quantos funcionários com deficiência?

_____.

9. Quais as classificações de deficientes existentes na empresa?

- () Deficiência Física
- () Deficiência Mental
- () Deficiência Visual
- () Deficiência Auditiva
- () Deficiência Múltipla
- () Nenhum

10. O espaço e o arranjo físico da empresa são acessíveis para pessoas com algum tipo de deficiência?

- () Sim Quais

- () Não

11. A descrição do perfil de cargos da empresa indica quais podem ser ocupados por pessoas com deficiência?

- () Sim Quais?

- () Não

12. Você considera necessário um programa específico de treinamento e acompanhamento nos casos de contratação de pessoas com deficiência?

- () Sim () Não

() Para alguns tipos de deficiência. Quais?

13. A avaliação de desempenho da pessoa com deficiência deve ser diferenciada?

- () Sim Porque?

- () Não Porque?

14. A contratação da pessoa com deficiência torna necessária a conscientização dos funcionários para facilitar sua inclusão e integração:

- () Sempre que ocorre uma nova contratação de deficientes.
- () Em toda integração de novos colaboradores.

() Apenas quando há contratação de uma pessoa com a deficiência diferente das existentes na empresa.

() Não há necessidade de conscientização dos funcionários na contratação de pessoas com deficiência.

15. Qual o papel do gestor para que o colaborador com deficiência não seja tratado de forma preconceituosa?

() É conscientizar e sensibilizar os outros funcionários.

() É demonstrar a importância do trabalho executado pelo deficiente.

() É promover treinamentos de inclusão de pessoas com deficiência.

() Esse papel deve ser de responsabilidade do comitê de inclusão.