

A INCLUSÃO E RETENÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES

Marcela Bortotti Favero¹
Elza Aparecida da Mata Silva²

RESUMO: O objetivo desta pesquisa foi a verificação e análise dos procedimentos dos recrutadores das organizações para o cumprimento efetivo da Lei de Cotas, bem como estratégias para anúncio, recrutamento e seleção de profissionais PcD (Pessoa com Deficiência), e as dificuldades encontradas nesse processo. O presente artigo foi realizado na cidade de Maringá-PR e região, com 26 empresas de diversos ramos de atividades e que possuem mais 100 colaboradores. Essa pesquisa se constituiu em um estudo descritivo quantitativo, realizado no período de Outubro à Novembro de 2017. O instrumento utilizado na pesquisa, foi um questionário com 11 itens que abordaram quais as formas de anúncio, recrutamento, seleção e retenção de profissionais PCD, bem como as dificuldades encontradas. Através da análise dos resultados obtidos, a grande maioria das empresas atualmente que necessitam ter profissionais PcD em seu quadro de colaboradores, têm encontrado dificuldades em cumprir a legislação, devido à falta desses profissionais qualificados no mercado de trabalho, bem como a falta de adaptação dos mesmos à cultura da empresa.

Palavras chaves: Cotas. Inclusão Social. Pessoa com deficiência.

THE INCLUSION AND RETENTION OF THE DISABLED PERSON IN ORGANIZATIONS

ABSTRACT: The objective of this research was to verify and analyze the procedures of the recruiters of the organizations for the effective compliance with the Law of Quotas, as well as strategies for advertising, recruiting and selection of professionals with disabilities, and the difficulties found in this process. The present article was carried out in the city of Maringá-PR and region, with 26 companies from several branches of activity and with more than 100 employees. This research consisted of a quantitative descriptive study, carried out from October to November 2017. The instrument used in the research was a questionnaire with 11 items that addressed the forms of advertisement, recruitment, selection and retention of PCD professionals as well as difficulties found. Through the analysis of the results obtained, the vast

¹Doutoranda em Administração. Universidade Estadual de Maringá. Paraná. Brasil. E-mail: favero.alipr@gmail.com

²Graduanda em Administração. Centro Universitário Cidade Verde. Paraná. Brasil. E-mail: eams64@gmail.com

majority of companies that currently need to have P & D professionals in their staff, have encountered difficulties in complying with the legislation due to the lack of these qualified professionals in the labor market, as well as the lack of adaptation of the the company culture.

Key words: Quota. Social Inclusion. Person with Disability.

1 INTRODUÇÃO

O Art. 93 da Lei 8.213/91 estabelece que todo empregador que possui acima de 100 (cem) funcionários deve contratar de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento), de acordo com a tabela estabelecida, de Pessoas com Deficiência para compor seu quadro organizacional.

Ante a esta determinação pela legislação, considerou-se neste artigo verificar a arduidade de cumprir o que o estabelecido elucidando a missão dos recrutadores de atingir o objetivo no cumprimento da Lei.

O departamento de Recursos Humanos se constitui em um dos setores mais importantes de uma organização, prestando um serviço que objetiva selecionar e recrutar, no mercado de trabalho, profissionais que venham suprir o quadro de funcionários tanto a nível operacional, tático e estratégico. Utilizando ferramentas das mais diversas no recrutamento e seleção, os profissionais que compõem esse setor têm uma árdua missão para atingir seus objetivos.

A Constituição Brasileira de 1988 estabelece como Direito Fundamental no artigo 5º a todo Cidadão Brasileiro e aos estrangeiros residentes no Brasil, XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.

Observando o artigo 93 da Lei de Cotas e o artigo 5º da Constituição Brasileira de 1988, os recrutadores precisam se atentar para inclusão de pessoas com deficiência em suas organizações, e, como foi ressaltado anteriormente, o setor de Recursos Humanos se torna responsável por agregar, alinhar e integrar os colaboradores, sendo eles deficientes ou não, nas suas variadas atividades.

A luz do exposto, o artigo trouxe a oportunidade de conhecer como se desenvolve o processo de recrutamento e seleção, bem como as dificuldades das empresas em cumprir a Lei de Cotas nº 8.213/91.

A realização desta pesquisa, teve como objetivo verificar quais as dificuldades encontradas pelos recrutadores das organizações para o efetivo cumprimento da Lei de Cotas. A presente pesquisa foi realizada na cidade de Maringá-PR e região, no período compreendido entre outubro a novembro de 2017, com 26 (vinte e seis) empresas de diversos ramos de atividades.

O artigo se estrutura da seguinte forma: primeiramente apresenta uma revisão teórica sobre as Pessoas com Deficiência, como é feita a inclusão social dessas pessoas nas organizações, como se dá o processo de recrutamento e seleção, como também as ações para a retenção desses profissionais nas empresas, a seguir aponta a metodologia utilizada para a realização da pesquisa, posteriormente apresenta os resultados obtidos com a pesquisa bem como sua análise. A análise dos dados encontra-se subdividida pelos temas dos questionários, quanto à identificação das empresas e se há colaboradores PcD em seu quadro de funcionários, quanto aos níveis de atuação e de escolaridade desses colaboradores contratados, acerca do recrutamento, seleção e adaptações desses colaboradores, e, quanto as dificuldades na contratação e retenção desses profissionais nas organizações. Por fim, as conclusões da pesquisa e as referências dos autores utilizados na revisão de literatura.

2 REVISÃO TEÓRICA

O referencial teórico utilizado, permite entender o que a lei considera como uma pessoa com deficiência e quais os tipos de deficiências. Buscando esclarecer como a pessoa com deficiência pode ser inserida, através do trabalho, na sociedade como um indivíduo produtivo e capaz de manter sua vida sem a necessidade de ser assistido socialmente pelo Governo.

2.1 SOBRE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O Decreto 3.298/89, que regulamenta a Lei 7.853/89 em seu artigo 3º, define a deficiência como “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” (BRASIL, 1989).

Neste mesmo decreto, o artigo 4º especifica os tipos de deficiências, que são: deficiência física, deficiência auditiva, deficiência visual, deficiência mental e deficiência múltipla, sendo:

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

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

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

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho; V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências. (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004). (BRASIL, 2004)

Conforme Omote (2014, p. 5) através da “Concepção interacionista: podemos entender a deficiência como uma condição complexa multideterminada, envolvendo fatores genéticos, fatores ambientais e barreiras atitudinais”.

É relevante destacar que existe ainda uma falta de conhecimento das pessoas acerca da deficiência, sendo que consideram essas pessoas como um peso ou um problema para a sociedade. Esse estigma é preocupante, pois transformam todas as pessoas que possuem alguma deficiência em seres incapazes, sem possibilidades de um desenvolvimento, e de até mesmo entrarem para o mercado de trabalho. É interessante observar que até a década de 80, eram utilizados muitos termos pejorativos para identificar a pessoa com deficiência ou com algum tipo de doença, como defeituoso, inválido, aleijado, paralítico, entre outros termos depreciativos.

De acordo com o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, o termo “pessoas portadoras de deficiência”, foi substituído por “pessoas com

deficiência”, publicado no Diário Oficial da União em 2011, visto que a deficiência é intrínseca ao indivíduo, não podendo ser portada. Este mesmo termo, foi aprovado pela Assembleia Geral da ONU após um debate mundial, em 13 de dezembro de 2006, definindo seu Propósito no artigo 1º:

O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente. Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

De acordo com Maciel, os planos do governo, os projetos, as propostas, as leis e os decretos, na maioria das vezes, não se realizam, e as ações paralelas entre a iniciativa privada e o governo ficam fragmentadas, sem consistência, não proporcionando a mudança no quadro de exclusão social que ainda existe. Para essa mesma autora, a inclusão social,

[...] É uma medida de ordem econômica, uma vez que o portador de deficiência e outras minorias tornam-se cidadãos produtivos, participantes, conscientes de seus direitos e deveres, diminuindo, assim, os custos sociais. Dessa forma, lutar a favor da inclusão social deve ser responsabilidade de cada um e de todos coletivamente (MACIEL, 2000, p. 56).

É importante ressaltar que a nossa sociedade inclusiva tem um compromisso com as pessoas com deficiência, e com as minorias em geral.

2.2 A INCLUSÃO SOCIAL DA PCD NAS ORGANIZAÇÕES ATRAVÉS DO TRABALHO

De acordo com Chiavenato (2010), toda organização só pode existir se nela houver pessoas comprometidas, embora encontrem outros recursos organizacionais como os equipamentos, as máquinas e as instalações, são as pessoas que iniciam, impulsionam, levam ao sucesso ou à derrota as organizações. Considerando isso, é importante que todos os colaboradores sintam-se parte integrante de sua organização.

Segundo Bueno (2016, p. 1), trabalhar é preciso, pois “o trabalho faz parte das necessidades humanas e surge junto com o próprio homem, que precisa trabalhar para sobreviver. E, assim como o ser humano, o trabalho também evoluiu”.

Portanto, a visão sobre o trabalho foi evoluindo de acordo com as transformações sociais e históricas, sendo direito de todos poderem exercê-lo, independentemente de suas condições físicas, psíquicas e mentais.

Buscando atender a essa parcela da população, a Lei nº 8.213/91 de 24 de julho de 1991, inclui a Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho brasileiro, estabelecendo os seguintes percentuais:

Tabela 1 – Lei nº 8.213/91 – Lei de Cotas.

Número de Empregados	% de PcD no Quadro de Colaboradores
Até 200 empregados	2%
De 201 até 500 empregados	3%
De 501 até 1000 empregados	4%
De 1001 em diante	5%

Fonte: Lei nº 8.213/91.

Como também pela Constituição Brasileira de 1988, que assegura total direito de igualdade para com todos, sendo pessoas com deficiência ou não.

Uma empresa que deseja cumprir a Lei e se tornar inclusiva, é aquela que procura acreditar na diversidade humana e nas diferenças individuais, proporcionando, dentro do setor organizacional, mudanças administrativas e físicas, para que se assegure com que os colaboradores com deficiência tenham a oportunidade de exercer suas respectivas funções de forma autônoma e com qualidade.

Para Sasaki (1997) a organização inclusiva deve promover: a adaptação dos locais de trabalho; a adoção de esquemas flexíveis no horário de trabalho; a revisão das políticas de contratação de pessoas; a revisão dos programas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos e palestras que desmistificam a deficiência como incapacitante, dentre outras condições.

De acordo com Chiavenato (2010), um aspecto fundamental nas organizações são os comportamentos individuais dos colaboradores. Esse comportamento individual é tipificado pelas diferenças individuais e pela personalidade de cada indivíduo. Do mesmo modo em que não existem organizações similares, não existem pessoas iguais, por isso é imprescindível que

as empresas que desejam tornarem-se inclusivas levem em consideração tais características e façam as mudanças necessárias no ambiente de trabalho.

Segundo Lacombe (2007), conforme o tipo de deficiência e condições adequadas de trabalho, o colaborador PcD desenvolve uma produtividade maior do que média, pois se esforça mais que os outros colaboradores.

Na visão de Coutinho (2007, p. 34), “a concepção do trabalho como elemento imprescindível para a construção da identidade do sujeito deve ser, portanto, repensada a luz das várias transformações no mundo produtivo”. Portanto, o trabalho torna o homem capaz de ser o sujeito de sua própria história, ativo no seu desenvolvimento, e Sasaki reforça que:

A inclusão social é o processo pelo qual a sociedade e o portador de deficiência procuram adaptar-se mutuamente tendo em vista a equiparação de oportunidades e, conseqüentemente, uma sociedade para todos. (SASSAKI, 1997, p. 167).

Desta forma, o profissional PcD através da sua contratação e do desenvolvimento de sua capacidade laboral torna-se um sujeito produtivo e transformador do ambiente no qual está inserido.

2.3 PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Sobre as organizações, na visão de Chiavenato (2004, p.5) somos pessoas que vivemos em uma sociedade composta por organizações “[...] pois nascemos delas, servimo-nos delas, trabalhamos nelas e passamos a maior parte de nossas vidas dentro delas”. O setor de Recursos Humanos se constitui em um dos setores responsáveis por recrutar e selecionar os colaboradores para ocuparem os cargos dentro das organizações. De acordo com Lacombe (2007, p. 17), “o futuro da empresa depende, portanto do seu processo de seleção”, ou seja, o recrutamento e a seleção de candidatos é o mecanismo fundamental para a inclusão de excelentes colaboradores.

Segundo Baro (2016) o processo de recrutamento e seleção envolve uma grande responsabilidade, visto que agregar pessoas é o principal desafio dos Recursos Humanos. Muitas empresas não consideram esse processo como

imprescindível, encurtando-o e simplificando-o, motivados por uma crença de que esse processo é oneroso e de que há muitas pessoas para o preenchimento de vagas.

O departamento de Recursos Humanos é responsável por recrutar no mercado de trabalho, profissionais para atuarem nos diversos níveis hierárquicos de uma organização, que segundo Grou (2016), o Nível Estratégico é composto por profissionais que decidem o planejamento estratégico da empresa são: diretores, presidentes, gestores. Fazem parte do Nível Tático das organizações, os gestores de departamentos, ainda segundo o autor, o Nível Operacional, encontram-se colaboradores responsáveis pela execução do trabalho produtivo.

Conforme a Cartilha da Lei de Cotas em Perguntas e Respostas de 2004, do Ministério Público do Trabalho, para o processo de recrutar e selecionar candidatos com algum tipo de deficiência, é primordial no anúncio das vagas disponíveis a citação clara e específica do termo PCD (Pessoa com Deficiência). Para a entrevista de recrutamento, sugere-se solicitar o laudo médico devidamente assinado, contendo o CID (Código Internacional de Doenças), em que se possa comprovar a existência da deficiência. Outro critério importante a ser seguido, é que a equipe de recrutadores esteja bem treinada e preparada para a seleção desses candidatos, bem como a empresa esteja disposta a realizar adequações em seu ambiente de trabalho para receber tais colaboradores. Para atrair candidatos, as vagas podem ser anunciadas tanto em sites de empregos, quanto no mural da empresa e também em redes sociais. Os postos do Sistema Nacional de Empregos (SINE) também mantêm cadastro de candidatos com deficiência para inserção no mercado de trabalho.

Ações do Governo ajudam a promover o recrutamento, como o “Dia D” que ocorreu no dia 29 de setembro de 2017, e levou as empresas a divulgarem suas vagas de emprego, a ideia foi promover a inserção dessa parcela da população no mercado de trabalho com ações espalhadas em todo o País.

O artigo 203 da Constituição Federal garante a Assistência Social ao trabalhador que sofre de uma doença ou um acidente que o torna incapaz temporariamente de exercer alguma atividade laborativa no inciso IV: a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária”. Nesse caso o INSS, após a conclusão do processo de

reabilitação profissional emite um certificado indicando a atividade que o trabalhador foi capacitado profissionalmente, possibilitando que este venha a exercer alguma atividade laboral na organização, completando, também, a cota de PcD.

Segundo Leite e Violante (2011), o principal aspecto que acaba por dificultar a contratação e o sequente exercício do trabalho das pessoas com deficiência está relacionado com à estrutura física das empresas, como a falta de adaptação do ambiente para determinados tipos de deficiências.

Carneiro e Ribeiro (2009) alegam que as empresas de setores como: industrial, construção civil e médico-hospitalar, justificam a não contratação de PCD pelo elevado grau de risco e periculosidade, contratando somente para exercerem atividades de natureza administrativa e burocrática.

Para Leite e Violante (2011), a Lei de Cotas apenas cumpre o papel de propiciar a empregabilidade dos PCD, porém, se faz necessário que os problemas enfrentados pelas empresas na contratação desses sejam elucidados, sendo que, para total inclusão, a sociedade e o Governo devem participar ativamente, entendendo que a pessoa com deficiência é um indivíduo capaz de desenvolver-se como ser humano e ocupar uma posição no mercado de trabalho, sendo de mesma importância que os demais colaboradores e líderes das organizações se proponham a uma mudança de mentalidade e aceitação das diferenças e diversidades de cada pessoa.

2.4 A RETENÇÃO DOS PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES

A retenção dos profissionais com Deficiência, passa por um treinamento das equipes no sentido de desmistificarem paradigmas culturais, tradicionais de exclusão social da pessoa com deficiência. Visto também que, torna-se necessário uma adaptação do PCD à cultura da empresa, de forma que este sinta-se além de inserido no contexto, parte no processo produtivo da empresa. Para Leite e Violante (2011),

Os empregadores rompam as barreiras dos mitos, e reconheçam as potencialidades das PCD, empregando-as e dando-lhe condições de desenvolvimento profissional e pessoal, ou seja, atuando como propulsores do desenvolvimento humano [...] (LEITE; VIOLANTE, 2011, p. 90).

Para Sasaki (1997), as pessoas com deficiência podem participar de programas variados para se preparem para o mercado de trabalho. Pensando em retenção, Sasaki cita o Programa de Emprego Apoiado em que, dentro da organização, o PcD é treinado para desempenhar uma função através do processo conhecido como “colocar-treinar”, recebendo um apoio individualizado e contínuo pelo tempo que for necessário de acordo com a severidade de sua deficiência para tornar-se apto a desenvolver a atividade laboral. O autor menciona, também, outros apoios como orientação e instrução no treinamento, que podem ser prestados tanto por um treinador de trabalho, quanto líderes e colegas de trabalho. Para Chiavenato (2009),

Treinamento é o processo educacional focado no curto prazo e aplicado de maneira sistemática e organizada através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, habilidades e competências em função de objetivos definidos (CHIVENATO, 2009, p. 387).

Ainda segundo Chiavenato (2009), o autor propõe que os treinamentos contemplem alguns requisitos como a prática de transmitir informações, como também de desenvolver habilidades, e os treinamentos também devem procurar desenvolver, como também modificar atitudes e conceitos.

O processo de retenção desses profissionais é imprescindível para manter o cumprimento da legislação e garantir a inclusão desse indivíduo no mercado de trabalho, proporcionando-lhe condições de um maior desenvolvimento pessoal e profissional e contribuindo para que a visão de incapacidade das pessoas com deficiência seja alterada e para que a sociedade se torne inclusiva.

Segundo Britto (2016), os desligamentos normalmente ocorrem por dois fatores: baixa satisfação com o emprego e qualidade de alternativas existentes no mercado de trabalho. Ainda segundo sua visão, na entrevista de desligamento deve haver a preocupação de entender com clareza os reais motivos para a rescisão de trabalho do colaborador em questão.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Essa seção apresenta a metodologia aplicada na pesquisa, sendo definida com base no problema de pesquisa formulado, evidenciando o tipo de plano elaborado nesse artigo.

Essa pesquisa constituiu-se de caráter descritivo, que segundo Cervo,

Pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fato ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los. Procura descobrir, com a maior precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão com outros, sua natureza e suas características (CERVO, 2007, p. 61).

As informações coletadas através do instrumento de questionário estruturado foram descritas de modo a correlacionar as informações obtidas com a observação do cumprimento da Lei de Cotas. Sendo, portanto, esta correlação sujeita às limitações da pesquisa, descritas abaixo.

No que diz respeito ao método de coleta de dados para a realização deste artigo, foi elaborado um questionário que visa atender os objetivos da pesquisa, visto que, para Cervo (2007, p. 53) “questionário é um meio de obter respostas às questões por uma fórmula que o próprio informante preenche. Ele contém um conjunto de questões, todas logicamente relacionadas com um problema central”, estruturado com perguntas fechadas, que, ainda segundo Cervo (2007), são mais simples de codificar e analisar, de fácil aplicação e padronização. No questionário também haviam perguntas abertas, que, de acordo com o mesmo autor, são possíveis a obtenção de respostas livres, como também ter informações mais ricas e variadas.

Os dados foram analisados de forma quantitativa e os questionários foram tabulados no Excel. O trabalho se define como quantitativo, segundo Beuren *et al.* (2004), esse tipo de abordagem se caracteriza pelo emprego de instrumentos estatísticos, tanto no tratamento quanto, na coleta de dados, o que permite sua análise a partir de técnicas e recursos estatísticos, como gráficos e tabelas.

O presente estudo realizou-se no período compreendido entre Outubro à Novembro de 2017, com empresas dos seguintes ramos de atividades: agronegócio, comércio de veículos e varejista, confecção, contábil, destilaria de álcool, extrusão e

refusão de alumínio, gestão de têxteis, gráfica, indústria alimentícia, logística reversa de óleo lubrificante, consultoria de Recursos Humanos, saúde, sucroenergético, tecnologia da informação e no ramo de transportes, todos da cidade de Maringá-PR e Região. Após a elaboração do questionário no formulário do *Google Forms*, foram enviados por e-mail em torno de 68 questionários, para empresas que possuem mais de 100 colaboradores em seu quadro de funcionários, 26 questionários foram respondidos no total, ou seja, 38% dos questionários enviados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa foi realizada por meio da aplicação de um questionário via *Google Forms* com empresas que possuem mais de 100 colaboradores nos diversos ramos de atividades na cidade de Maringá-PR e região. Foram 26 organizações que responderam ao questionário intitulado de “A Inclusão e a Retenção de Pessoas com Deficiência nas Organizações”. Os dados foram tabulados e analisados através da ferramenta Excel. A Tabela 2 apresenta diversos ramos de atividade das empresas.

Tabela 2 – Ramo de Atividade das Empresas que responderam ao questionário

Ramos de Atividades	Nº de Empresas que responderam ao questionário	%
Agronegócio	1	3,8%
Comércio de Veículos	1	3,8%
Comércio Varejista	1	3,8%
Confecção	2	7,7%
Contábil	1	3,8%
Destilaria de Álcool - etanol	1	3,8%
Extrusão e Refusão de Alumínios	1	3,8%
Gestão de Têxteis	1	3,8%
Gráfica	1	3,8%
Industria Alimentícia	2	7,7%
Logística Reversa de Óleo Lubrificante	1	3,8%
Recursos Humanos	2	7,7%
Saúde	8	30,8%
Sucroenergético	1	3,8%
Tecnologia da Informação	1	3,8%
Transporte	1	3,8%
Total de Empresas	26	100,0%

Fonte: Dados do Questionário.

O questionário utilizado foi dividido em quatro blocos de perguntas principais. O primeiro bloco de perguntas é referentes à identificação das empresas e se há colaboradores PcD em seu quadro de funcionários. O segundo bloco de perguntas é concernente aos níveis de atuação e de escolaridade desses colaboradores contratados. Já no terceiro bloco, são as questões que tratam acerca do recrutamento, seleção e adaptações desses colaboradores, e por fim, o quarto bloco de perguntas está relacionado com quais as dificuldades na contratação e retenção desses profissionais nas organizações.

4.1 QUANTO À IDENTIFICAÇÃO DAS EMPRESAS E O QUADRO DE COLABORADORES PcD

Referente a esse primeiro bloco de perguntas, das 26 empresas que responderam aos questionários, 26,92% (7 empresas) possuem de 100 à 200 colaboradores, 38,46% (10 empresas), possuem um quadro de 201 à 500 colaboradores, 11,53% (3 empresas), possuem de 501 à 1000 colaboradores, e somente 4 empresas, o que representa 15,38% das que responderam ao questionário, possuem mais de 1001 colaboradores em seu quadro de funcionários. Somente 2 empresas possuem menos que 100 colaboradores, que de acordo com a Lei de Cotas, não seria necessário incluir profissionais PcD no quadro de colaboradores.

De acordo com a pesquisa, 22 empresas possuem colaboradores PcD, representando cerca de 84,6% do total, e somente 4 empresas, 15,4% das que responderam ao questionário, não possuem profissionais PcD em seu quadro de colaboradores. Na Tabela 3, encontra-se discriminado a quantidade de colaboradores PcD das empresas que responderam ao questionário.

Tabela 3 – Quantidade de Colaboradores PcD e Atendimento da Lei 8.213/91.

Total de Colaboradores	% de PcD conforme a Lei de Cotas	Nº de Empresas	Nº de Empresas que atendem a Legislação	% das Empresas que atendem a Legislação	Nº de Empresas que não atendem a Legislação	% Das Empresas que não atendem a Legislação
De 100 à 200	2%	7	5	71%	2	29%
De 201 à 500	3%	10	4	40%	6	60%
De 501 à 1000	4%	3	0	0%	3	100%
Acima de 1001	5%	4	0	0%	4	100%
Total		24	9	38%	15	62%

Fonte: Dados do Questionário.

Para empresas que possuem de 100 à 200 colaboradores, a Lei de Cotas exige 2% de pessoas com deficiência do total geral, como pode-se observar, somente 2 empresas (29%), não atendem a legislação, enquanto que 5 empresas (71%) tem o efetivo cumprimento da Lei. Já para as empresas que possuem de 201 à 500 colaboradores, a exigência legal é de 3% de profissionais PcD, conforme a pesquisa, 4 empresas (40%) cumprem a legislação, já 6 empresas, (60%) de até 500 funcionários não atendem a legislação.

Para as empresas com um quadro de 501 à 1000 colaboradores, a Lei de Cotas, exige 4% de profissionais PcD, porém conforme a pesquisa, as 3 empresas dessa faixa não atendem a legislação, como também as empresas com um quadro acima de 1001 colaboradores, onde a exigência é 5% de profissionais PcD, as 4 empresas dessa faixa não tem o efetivo cumprimento da Lei de Cotas.

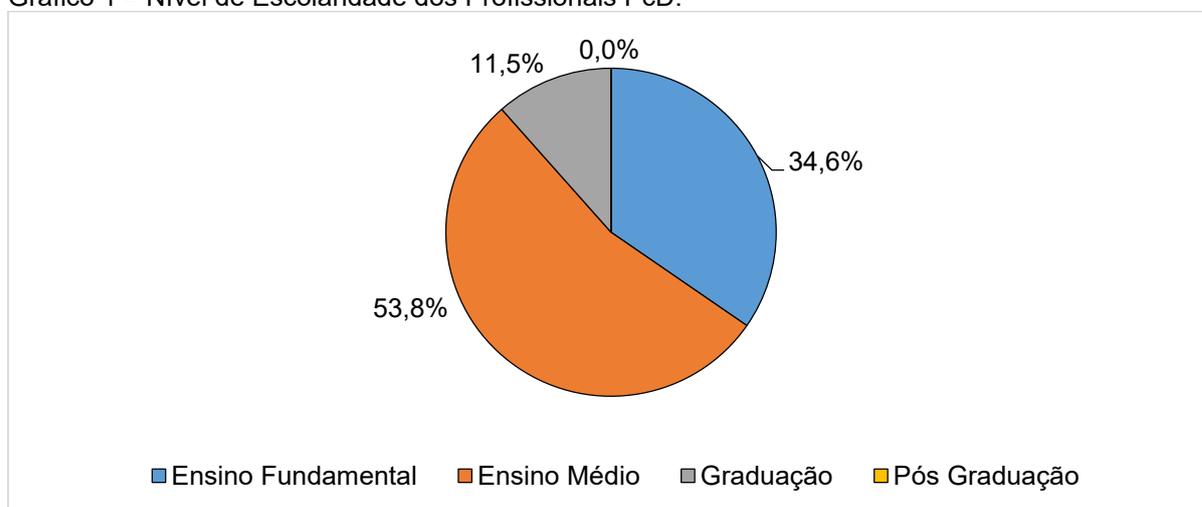
Portanto, das 24 empresas que deveriam cumprir a Lei de Cotas, 9 empresas (38%) efetivamente cumprem a Lei, e 15 empresas, (62%) dos entrevistados não cumprem a legislação de forma efetiva, visto que a Lei de Cotas prevê um percentual de 2% até 5% gradativo de acordo com o número de colaboradores.

4.2 QUANTO AOS NÍVEIS DE ATUAÇÃO E ESCOLARIDADE DOS PROFISSIONAIS PcD

Pertinente à esse segundo bloco de perguntas, quanto aos níveis que os profissionais PcD ocupam nas empresas, houveram 36 respostas, pois era possível assinalar mais de uma opção. Profissionais PcD que ocupam os Níveis de Liderança, houveram 3 respostas, representando cerca de 8,33% do total geral de respostas, para o Nível Estratégico, foi verificado o mesmo percentual de 8,33% do

total geral de respostas, já para o Nível Tático, obteve-se 6 respostas, 16,67% do total geral e para os Níveis Operacionais, pode-se constatar que 66,67% das respostas, 24 respostas, são os níveis que mais agregam profissionais PcD. O Gráfico 1, expõe o nível de escolaridade dos profissionais PcD nas empresas.

Gráfico 1 – Nível de Escolaridade dos Profissionais PcD.



Fonte: Dados do Questionário.

É importante destacar que, o baixo nível de escolaridade dos profissionais PcD, está ligado ao nível hierárquico que ocupam dentro das organizações, pois, conforme Grou (2016), o Nível Estratégico é o mais elevado dentro da hierarquia da organização, representado por diretores, gestores, bem como o Nível Tático representado pelos gestores de departamentos, que implementam novas decisões estratégicas. Observa-se conforme a pesquisa, que os colaboradores PcD ocupam basicamente o Nível Operacional, sendo que este, demanda a operacionalização do trabalho, não necessitando de conhecimentos específicos de formação superior.

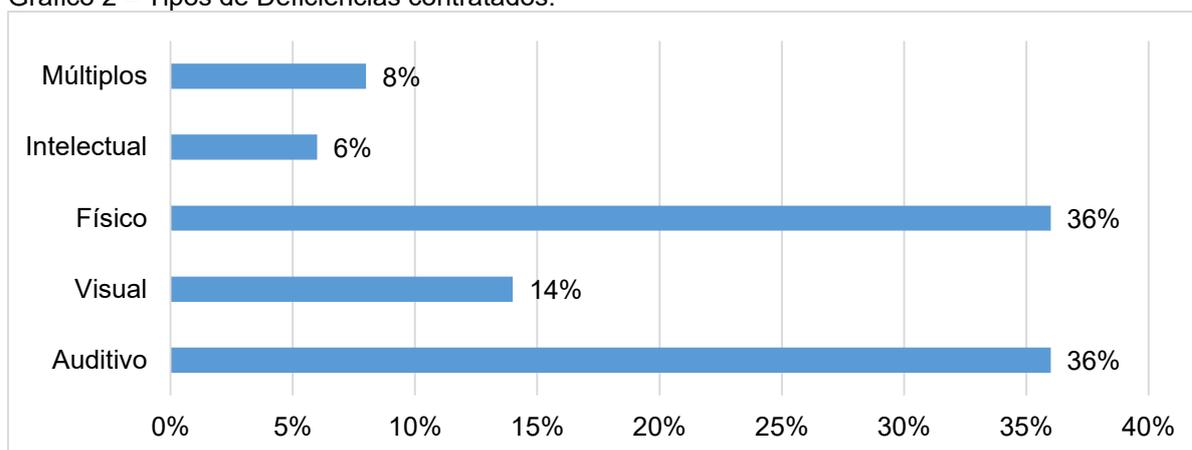
4.3 QUANTO AO RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E ADAPTAÇÕES AO LOCAL DE TRABALHO PARA PROFISSIONAIS PcD

Esse bloco diz respeito ao recrutamento, seleção e adaptações ao local de trabalho. Quanto aos recursos que são utilizados para anunciar as vagas de PcD, em uma escala do recurso mais utilizado para o menos utilizado, em primeiro lugar está o SINE, 26,47% das respostas, em segundo lugar, os sites que anunciam vagas de empregos, com 25% das respostas, em terceiro, o próprio mural das empresas

consiste em um recurso muito utilizado, sendo 13,24% das respostas, assim como outros recursos não especificados com 13,24% das respostas, já as redes sociais como LinkedIn, 7,35% das respostas e Facebook, 10,30% das respostas, não são muito utilizadas, assim como os jornais impressos com 4,41% das respostas.

O Gráfico 2 evidencia quais os tipos de deficiência que geralmente as empresas optam por contratar.

Gráfico 2 – Tipos de Deficiências contratados.



Fonte: Dados do Questionário.

De acordo com o Gráfico 2, é contratado, o profissional que possui deficiência física, com 36% das respostas, assim como o profissional com deficiência auditiva com o mesmo percentual de respostas. O profissional com deficiência visual, teve 14% das respostas, os que possuem múltiplas deficiências 8%, e o profissional PcD que é menos contratado, é o deficiente intelectual, com 6% das respostas.

Referente às adaptações que foram feitas nas empresas, para garantir a retenção desses profissionais e acesso ao trabalho, foi constatado pelo maior número de respostas, com 25,93%, que o treinamento para todos os colaboradores da empresa é fundamental. A revisão na política de contratação de PcD, teve 22,22% das respostas. Quanto à adaptação ao local de trabalho, 20,37% das respostas, já o treinamento e desenvolvimento do setor de Recursos Humanos, para atender essa demanda de profissionais PcD, obteve 16,67% das respostas, sobre a alternativa que diz acerca de palestras que desmistificam a deficiência como incapacitante 9,26% das respostas, sobre a mudança de equipamentos (maquinário) 3,70% das respostas, e por fim, a opção que incluía a adoção de esquema flexível de horário de trabalho, alcançou somente 1,85% das respostas.

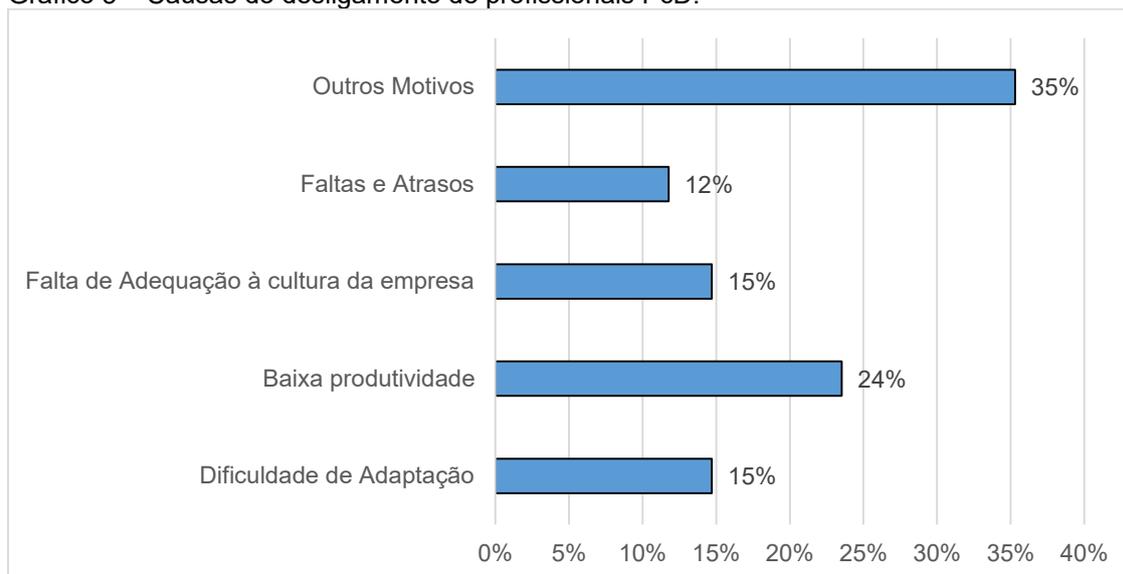
Segundo Sasaki (1997), a inclusão social é um processo onde a sociedade e o PcD devem adaptar-se mutuamente para que se tenha uma equiparação de oportunidades. As mudanças são necessárias para que ocorra a retenção desses profissionais PcD nas organizações.

4.4 QUANTO ÀS DIFICULDADES NA CONTRATAÇÃO E RETENÇÃO DOS PROFISSIONAIS PcD NAS ORGANIZAÇÕES

Para esse último bloco de perguntas, no qual foram questões abertas, sobre quais as maiores dificuldades encontradas pelas empresas na contratação e retenção das pessoas com deficiência, de acordo com as respostas a falta de mão-de-obra de profissionais PcD no mercado se constitui a maior dificuldade, assim como o percentual da exigência legal do quadro de profissionais PcD ser muito elevado e falta de qualificação desses profissionais para o preencherem as vagas de que as empresas tanto necessitam. Foi apontado também como dificuldade, a falta de adaptação do PcD nos locais de trabalho, com relação à sua conduta, assim com a falta de interesse por parte desses profissionais em permanecer na empresa. Ter que adaptar a infraestrutura da empresa, se constitui uma das dificuldades para duas das empresas que responderam ao questionário. Apenas 2 empresas que responderam ao questionário, não encontram dificuldades em preencher o seu quadro de colaboradores com profissionais PcD.

Acerca do tempo médio de permanência de PcD nas empresas: 53,8% das empresas (14 empresas), os seus profissionais têm um tempo de permanência acima de 18 meses. Quanto à permanência de 04 à 12 meses, 19,2% das empresas (5 empresas), assim como de 13 à 18 meses, também 19,2% (5 empresas), e 7,7% (2 empresas) seus colaboradores PcD permanecem somente no período da experiência. O Gráfico 3 aborda quais são as causas dos desligamentos de PcD.

Gráfico 3 – Causas do desligamento de profissionais PcD.



Fonte: Dados do Questionário.

Como observado no Gráfico 3, as causas dos desligamentos são: as faltas e os atrasos, 12% das respostas, a dificuldade de adaptação e falta de adequação à cultura da empresa, ambas com 15% das respostas, a baixa produtividade apresentada por esses profissionais se constitui em 24% das respostas, 35% das respostas, alegaram outros motivos. Quanto aos outros motivos (12 respostas) apontados, 3 empresas nunca desligaram seus profissionais PcD, 1 empresa, apresentou o motivo de falta de interesse em permanecer na organização, outras 3 empresas, respectivamente apresentaram os interesses particulares, a falta de adaptação do próprio PcD ao local de trabalho, como também o pedido de demissão do PcD, 2 empresas apresentaram que o outro motivo do desligamento seriam os problemas comportamentais apresentados, e 3 empresas apontaram que se desligam porque surge uma outra vaga melhor remunerada.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo verificar o cumprimento da Lei de Cotas instituída pelo Artigo 93 da Lei 8.213/91 pelas organizações. Conclui-se que as empresas apresentam dificuldades em contratar e reter colaboradores PcD, e que para a efetividade da lei. Neste sentido, o trabalho avança teoricamente apontando a baixa eficiência de políticas públicas voltadas para a inclusão de PcD.

Segundo dados do IBGE de 2015, 6,2% da população brasileira, possui algum tipo de deficiência, torna-se preocupante que a aplicação da lei se torne uma realidade, e que as instituições de ensino através de uma formação diferenciada, permitam que o indivíduo que possui deficiências, consigam concluir não apenas o ensino médio, como também concluir uma graduação, sendo que através desta formação, possa conseguir uma atividade laboral que promova sua ascensão profissional, como também sua manutenção financeira. Levantou-se que as empresas empregam PcD, mas os níveis hierárquicos que estes ocupam são em sua grande maioria os Níveis Operacionais, sendo que a falta de escolaridade dos PcD, bem como a sua falta de qualificação impedem que alcancem níveis hierárquicos mais elevados nas organizações.

Identificou-se que a lei não é aplicada na grande maioria das organizações com mais de 500 colaboradores. Isso ocorre porque o percentual de profissionais PcD, de acordo com a Lei da Cotas, aumenta na medida que aumentam o quadro geral de funcionários das empresas. É interessante uma revisão legal do percentual imposto pela lei, pois, os motivos apresentados pela pesquisa, como a falta mão de obra qualificada e disponível no mercado de trabalho, como também a dificuldade de retenção dos profissionais PcD pelo fato de não se adequarem à cultura organizacional, e a própria falta de interesse desses em permanecer nas organizações, são questões que precisam ser analisados mais profundamente para que se possa sanar as dificuldades das organizações em ter seus profissionais PcD. É necessário que as organizações que atendem pessoas com deficiências como APAE, ANPR, AMPASIM, AMA, entre outras, sejam fontes de consulta dos recrutadores, para um aumento do leque de opções na hora do anúncio das vagas e recrutamento desses candidatos.

Outra questão fundamental para que as empresas consigam reter seus colaboradores PcD, bem como ter o cumprimento efetivo da lei, o treinamento dos colaboradores que já estão e não são PcD, para que haja uma aceitação e maior compreensão das dificuldades encontradas do PcD ao realizar seu trabalho.

A Lei de Cotas estabelecida, é um avanço para nossa sociedade, pois permite o acesso de profissionais PcD nas organizações, o seu cumprimento é legítimo, e deve ser respeitado pelas instituições, em contrapartida além da fiscalização executada pelos órgãos responsáveis, o alto percentual estabelecido tem dificultado

o cumprimento efetivo, bem como a falta de incentivos fiscais. Como um fenômeno atual, a inclusão social se constitui em um tema que ainda podem ser desenvolvidos muitos estudos na área acadêmica, voltados para esse tema relacionando com as organizações.

REFERÊNCIAS

BALEOTTI, Luciana Ramos; OMOTE, Sadao. A concepção de deficiência em discussão: ponto de vista de docentes de terapia ocupacional. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, São Carlos, v. 22, n. 1, p. 71-78, 2014.

BEUREN, Ilse Maria *et al.* **Como elaborar trabalho monográfico em contabilidade: teoria e prática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1998.

BRASIL. **Decreto 3.298 de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a integração Pessoa portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências.

BRASIL. **Decreto 5.296 de 2 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

BRASIL. **Dia D da pessoa com deficiência promove inclusão no mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/09/dia-d-da-pessoa-com-deficiencia-promove-inclusao-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

BRASIL. **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. Brasília: TEM; SIT, 2007. Disponível em: <http://prattein.com.br/home/images/stories/Trabalho_e_Empreendedorismo/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2017.

BUENO, Chris. O trabalho e o homem. **Revista Pré-Univesp**. São Paulo, n. 61, 2017.

CERVO, Amado L. **Metodologia científica**. São Paulo: Person Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. 2.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**: o capital humano das organizações. 8.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

EBC IBGE. Disponível em: <<http://www.ebc.com.br/noticias/2015/08/ibge-62-da-populacao-tem-algum-tipo-de-deficiencia>> Acesso em: 17 dez. 2017.

GROU, José Rodolfo (Org.). **Melhores práticas em gestão de recursos humanos (Coletânea de Artigos)**. Paraná, 2016. v. 1

LACOMBE, Francisco. **Recursos humanos**: princípios e tendências. 1.ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

LEITE, L.P.; VIOLANTE, R.R. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. **Caderno de Psicologia Social do Trabalho**. São Paulo: v. 14, n. 1, p. 73-91, 2011.

MACIEL, Maria R. C. Portadores de deficiência: a questão da inclusão social. **Revista São Paulo em Perspectiva**. São Paulo: v. 14, n. 2, p. 51-56, 2000.

PCD LEGAL. Disponível em:<http://www.pcdlegal.com.br/leidecotas/wp-content/themes/leidecotas/downloads/Leidecotas_Cartilha.pdf> Acesso em: 04 dez. 2017.

PORTAL BRASIL. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2011/02/governo-muda-termos-para-se-referir-a-pessoas-com-deficiencia>> Acesso em: 04 dez. 2017, 20:00.

RIBEIRO, Marco Antônio; CARNEIRO, Ricardo. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à Lei de Cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista O&S**. Bahia: v. 16, n. 50, p. 545 – 564 jul./set., 2009.

SASSAKI, R.K. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 22. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

Artigo recebido em: 14/07/2018

Artigo aprovado em: 01/11/2018

Artigo publicado em: 28/02/2019