

O TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA PERCEPÇÃO DE GESTORES DE EMPRESAS

THE WORK OF HANDICAPPED PEOPLE IN THE PERCEPTION OF COMPANY MANAGERS

Mariana Akemi Toyota Garrido¹

Maria Candida Soares Del-Masso²

Nilson Rogério da Silva³

¹ Terapeuta Ocupacional — Instituto de Medicina e Reabilitação Física da Faculdade de Medicina de São Paulo – Lucy Montoro - SP.

² Professora Assistente Doutora, Departamento de Educação Especial, Universidade Estadual Paulista — Unesp, Campus de Marília.

³ Professor Assistente junto ao Curso de Terapia Ocupacional da Universidade Estadual Paulista — Unesp, Campus de Marília.

Resumo: A presente pesquisa teve por objetivo identificar a visão de gestores sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho competitivo e possíveis impactos no processo de contratação desses trabalhadores. Participaram do estudo sete empresas de um município de médio porte no interior de São Paulo e região. Os resultados indicaram dificuldades no processo de contratação em função de uma visão centrada na deficiência, nas marcas da deficiência, em detrimento do olhar para as potencialidades dos sujeitos, sendo a Lei de Cotas o principal motivo para as contratações.

Palavras-chave: Deficiência, Trabalho, Educação Especial.

Abstract: The present research aimed to identify the managers' view on the inclusion of handicapped people in the competitive labor market and possible impacts on the hiring process of these workers. Seven companies from a medium-sized municipality in the interior of São Paulo and the region participated in the study. The results indicated difficulties in the hiring process due to a vision focused on disability, on the marks of disability, to the detriment of

looking at the potentialities of the subjects, being the Quotas' Act the main reason for the employment.

Keywords: Disabilities, Work, Special Education.

Resumen: A presente búsqueda realizada por objetivo identificar una visión de gestores sobre una inclusión de la persona con deficiencia no mercado de trabajo competitivo y posible impacto no proceso de contratación de los trabajadores. Participaram do estudo de las empresas de un municipio de medio porte no interior de São Paulo y la región. Los resultados indicaron dificultades en el proceso de contratación en la función de una visión centrada en la deficiencia, en las marcas de la deficiencia, en el detrimento de mirar para las potencialidades de los sujetos, siendo una ley de Cotas o principal motivo para las contrataciones.

Palabras clave: La Discapacidad, El Trabajo, La Educación especial

1 Introdução

Em diferentes períodos da história da humanidade, os deficientes (atualmente denominado pessoa com deficiência) foram tratados à margem da sociedade, experimentando variadas formas de exclusão, sendo considerados como inválidos e incapazes. Para D'amaral (2003), a própria palavra deficiente traz um significado negativo ao citar o prefixo "de", utilizado sob várias maneiras como em derrota, significando a perda do caminho, deportado, com o sentido de ter sido mandado embora do porto, desestruturado com o sentido de não estruturado, e finalmente deficiente, com o sentido de não eficiente. Entretanto, muito se avançou na conquista de legislações que estabelecem direitos para as pessoas com deficiências, podendo citar como marcos importantes a Declaração de Jontiem (1990), Salamanca (1994), LDB 9.394 (1996), Decreto 3.298 (1999), entre outros.

Na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) — nº. 9394/96 (BRASIL, 1996), a educação especial tem como objetivo a formação do indivíduo para o exercício de sua cidadania de forma inclusiva. Dentre as áreas de atendimento está a profissionalização da pessoa com deficiência, designada a assegurar a inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho.

Avanços também são identificados no sentido de estabelecer direitos ao trabalho para pessoas com deficiência, por exemplo, a Convenção OIT nº 159, de 20/06/1983, que tem como objetivo a garantia e promoção da

reabilitação profissional e de empregos às pessoas com deficiências, ratificada no Brasil por meio do Decreto nº129, de 22 de maio de 1991 (BRASIL, 2007a, p.159), Lei 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, o Manual de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho (2007), entre outros.

O reconhecimento da importância do ingresso da pessoa com deficiência no mundo do trabalho ocorreu lentamente. No século XX, vislumbrou-se possibilidades para o deficiente trabalhar, porém muitas vezes em condições de desrespeito, identificando-os de forma pejorativa, por meio de funções como animadores de parques de diversão e circo, com o questionamento das suas reais potencialidades (AMARAL,1995).

A Revolução Industrial e as duas grandes guerras mundiais tornaram fundamentais a utilização da mão-de-obra de pessoas com deficiência, não desprezando sua importância como força produtiva. Com a Revolução Industrial, e posteriormente com a introdução do taylorismo/fordismo, ocorreram novas formas de organização do trabalho com a introdução da automação, cujas características depreciaram o conteúdo do trabalho, tornando as atividades mais repetitivas e pouco criativas (KUENZER, 1989).

As guerras mundiais resultaram no aumento de indivíduos fisicamente debilitados/mutilados e, uma lacuna enorme na força de trabalho. “Os soldados feridos na guerra necessitavam de treinamento e assistência para assumir, com sucesso, uma ocupação rentável”, ressalta Aranha (1994, p. 8). Os períodos que se seguiram às guerras foram de conflitos sociais, pois as pessoas com deficiências ainda eram vistas como incapazes de competir por uma vaga no mercado de trabalho, entretanto tinham o direito aos serviços de reabilitação profissional.

Observou-se predomínio do trabalho protegido junto às pessoas com deficiência, o qual é caracterizado por ser um “trabalho repetitivo, centrado nas habilidades manuais de destreza e força” (ROSS, 2006. p. 172).

O advento da Lei de Cotas (1991) surgiu como uma proposta para a ampliação de oferta de vagas de trabalho para as pessoas com deficiência, na medida em que estabelecia reserva obrigatória de vagas em empresas com mais de 100 funcionários, da seguinte forma:

- I — de 100 a 200 empregados 2%;
- II — de 201 a 500 3%;
- III — de 501 a 1000 4% e
- VI — de 1001 em diante 5%.

Embora sua efetivação tenha ocorrido de forma gradual, é a partir do avanço na fiscalização das empresas e aplicação de multas que seu cumprimento mostra sinais mais visíveis de consolidação.

O trabalho constitui agente de transformação social, pois é uma atividade que proporciona ao homem os meios para a sua realização pessoal e para o atendimento de suas necessidades básicas, além da sua integração na sociedade (DEL-MASSO, 2000). Entretanto, dados da RAIS (2013) revelam que no Brasil apenas 0,73% do número de trabalhadores ativos correspondem a postos de trabalho com a presença de pessoas com deficiência.

Esse percentual pode ser considerado baixo, ainda que crescente, visto que de 2012 para 2013 houve um aumento de 8,33% de empregos para pessoas com deficiência, e retrata as dificuldades que os mesmos encontram para ingressar no mercado de trabalho competitivo. Tais dificuldades ocorrem tanto pelas limitações impostas pela deficiência, quanto pela falta de estrutura social que responda satisfatoriamente as suas necessidades de reabilitação, educação e profissionalização (DAKUZAKU, 1998), pela baixa escolarização (ARAUJO e SCHMIDT, 2006), bem como em função de aspectos familiares e da própria pessoa com deficiência.

A visão das empresas sobre a deficiência e capacidades das pessoas com deficiências ocupam papel determinante no ingresso ao trabalho. Quando a visão é marcada nas limitações impostas pela deficiência, existe uma tendência a não acreditar que essas pessoas possam ser inseridas no trabalho; quando a visão é mais positiva, com olhar sobre as potencialidades, vislumbra-se a possibilidade das pessoas com deficiência trabalharem. Alguns estudos apontam para uma visão das empresas marcada na limitação em detrimento das potencialidades (Carvalho-Freitas, 2009; Lorenzo, 2016).

A deficiência deve ser discutida como sendo uma determinante social e não centrada no sujeito, cujo ambiente tem a responsabilidade de oferecer oportunidades de igualdade e equidade de direitos que permitam a inclusão de pessoas com deficiência. Neste sentido, é inegável os avanços na sociedade quanto à visão sobre a deficiência, mas há muito ainda a superar, sobretudo a distância entre discurso e ações práticas. Nas empresas, tais representações são um reflexo dessa ambiguidade na sociedade, podendo facilitar ou dificultar o ingresso de pessoas com deficiência no trabalho, determinar perfis de vagas, de salários e outras formas de reconhecimento.

Assim, a presente pesquisa teve por objetivo identificar a visão de gestores sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de

trabalho competitivo e possíveis impactos no processo de contratação desses trabalhadores.

2 Método

A presente pesquisa é de abordagem qualitativa, apresenta caráter descritivo e delineamento técnico de levantamento. Os estudos descritivos têm por finalidade descrever as características de populações, identificar variáveis e possíveis relações. Já o delineamento técnico de levantamento busca interrogar de forma direta os participantes e conhecer opiniões e atitudes. Para sua realização, foi solicitado à Prefeitura Municipal uma listagem das empresas contendo a razão social, endereço, ramo de atividade profissional e número de funcionários contratados, mas a mesma não os forneceu. Desta forma, buscou-se contato com a Associação Comercial e Industrial, o Centro das Indústrias do Estado de São Paulo (CIESP), o IBGE e 28 sindicatos de categorias; contudo, alegaram que as informações eram sigilosas e que não poderiam fornecer. Diante desse quadro, optou-se por busca ativa e contato com as empresas. Foram contatadas 25 empresas, por meio de contato telefônico, carta e e-mail, e apenas sete concordaram em participar. A coleta de dados ocorreu no primeiro semestre de 2013.

As entrevistas foram realizadas no próprio local de trabalho, os participantes assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, a pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa.

Para a coleta de dados foi utilizado um roteiro de entrevista semiestruturado, sendo as entrevistas gravadas e transcritas na integralidade. Após essa etapa foram analisadas e organizadas em categorias temáticas, realizada análise dos conteúdos conforme Bardin (2000) e seleção de falas com informações pertinentes a pesquisa serão apresentadas em tabelas.

3 Resultados e Discussão

Nesta seção serão apresentados os resultados referentes ao perfil dos participantes das empresas, bem como a organização por meio de categorias temáticas, compreendendo:

- a concepção de deficiência;
- opinião sobre a inserção de pessoas com deficiência no trabalho e implicações no contratação;
- aspectos positivos para a contratação e
- critérios de seleção e definição de locais para inserção no trabalho e acessibilidade.

3.1 Caracterização dos participantes

Na Tabela 1 é apresentado o perfil dos representantes das empresas.

Tabela 1. Caracterização dos representantes das empresas

Empresa	Gênero	Cargo	Escolaridade	Tempo na empresa
P1	M	Diretor	Pós-graduação	7 anos
P2	M	Assist. Admin.	Superior	10 meses
P3	M	Engenheiro	Superior	6 anos
P4	F	Diretora	Pós-graduação	14 anos
P5	M	Gerente	Pós-graduação	1 ano e 2 meses
P6	M	Diretor	Superior	24 anos
P7	M	Gerente	Superior	13 anos

Fonte: Elaborado pelos autores.

Em relação às características das sete empresas participantes, quatro possuem menos de 100 funcionários e três entre 200 a 300 funcionários. As empresas P5, P6 e P7 possuem funcionários com deficiência em seu quadro funcional e de acordo com o artigo nº 93 da lei 8.213/91 (BRASIL, 2007b); apenas uma das empresas atende o percentual de funcionários previstos em lei.

As empresas são pertencentes ao ramo alimentício ou eletrônico, e o tempo de existência dessas empresas variou entre 2 a 53 anos. Das empresas que não possuem funcionários com deficiência, apenas P4 referiu já ter empregado um funcionário com deficiência auditiva, o qual permaneceu no quadro funcional da empresa por 10 anos e se aposentou por invalidez.

Dos sete participantes das empresas, seis são do gênero masculino e apenas uma do feminino. Seis respondentes ocupam cargos de chefia na empresa, como diretor, gerente ou engenheiro de produção e apenas um é assistente administrativo. Seis possuem formação superior, sendo que desses, três tem curso em nível de pós-graduação. Apenas um respondente está na fase de conclusão de curso superior. O tempo de ocupação no cargo variou de 10 meses a 24 anos.

3.2 Concepção de deficiência

Em relação à concepção de deficiência abordada pelos participantes do estudo, foi possível observar que as respostas apontaram para uma visão negativa e de descrédito em relação a deficiência, conforme apresentado na Tabela 2 abaixo.

Tabela 2. Concepção dos gestores sobre a deficiência

Participantes	Trechos extraídos das entrevistas
P1	"...é uma inabilidade..., uma limitação física ou mental... comparado aos padrões normais das pessoas".
P2	"Toda a pessoa que tem deficiência precisa de uma terceira pessoa para realizar qualquer tipo de tarefa".
P3	"...pessoa que precisa de algum cuidado em especial".
P4	"Alguma disfunção no ser humano de ordem físico, psíquico ou anatômico".
P5	"...é aquele que está bem abaixo do padrão da maioria".
P6	"...pessoa com alguma debilidade... que precisa de uma maneira ou outra ser enquadrada na sociedade"
P7	"...tudo que é anormal dentro do conceito da sociedade... é uma limitação dentro de um padrão da sociedade".

Fonte: Elaborado pelos autores.

Na análise das respostas, foi possível identificar que para P1 e P4 a deficiência se refere principalmente às limitações de ordem física e/ou mental (atualmente denominado intelectual), e para P1, P5 e P7, possui certas diferenças comparando-os a um padrão considerado por eles como normal. O participante P2 citou que as pessoas com deficiência são aquelas que necessitam de auxílio de terceiros, P3 acrescentou a necessidade de cuidados especiais. Os participantes P6 e P7 ressaltaram que as pessoas com deficiência utilizam a própria deficiência para justificar possíveis falhas.

"... ele (a pessoa com deficiência) queria aproveitar dessa limitação dele e generalizou, tudo ele não podia, era do jeito dele, no ritmo dele, e a gente sabia que não era isso, foi que a gente acabou dispensando".
(P7)

Como é possível observar nos discursos apresentados, a visão acaba sendo centrada na deficiência, nas suas marcas, sobretudo quando estas

são mais visíveis, o que justifica a menção aos problemas físicos. Outro aspecto que merece destaque refere-se à imagem associada à dependência, à necessidade de ajuda de terceiro, de cuidado especial. Goffman (1988) afirma que a pessoa com deficiência carrega o estigma do desacreditado, pairando sempre sobre ela a dúvida em relação às suas capacidades.

A não oferta de oportunidades dificulta ainda mais para que o deficiente tenha condições de demonstrar suas potencialidades. A fala do participante P7, sobre usar a deficiência em benefício ou para justificar insucesso, embora seja uma situação que ocorra, não pode ser generalizada. Na obra de Goffman (1988) o autor refere que muitas vezes as pessoas com deficiência negam sua condição, utilizam de estratégias para ocultar e mascarar a deficiência, não medindo esforços para passar despercebida a sua desvantagem.

3.3 Opiniões sobre a inserção das pessoas com deficiências no trabalho e implicações para a contratação

Na Tabela 3 é apresentada a síntese das respostas.

Tabela 3. Opinião dos gestores sobre a inserção de pessoas com deficiências no trabalho.

Participantes	Trechos extraídos das entrevistas
P1	<i>"...sou favorável porque para a sociedade e para o próprio deficiente sentir que ele também é importante e que pode contribuir de alguma forma... tem que encontrar no deficiente o que você pode aproveitar nele de bom".</i>
P2	<i>"É muito importante porque o deficiente é igual a todas as pessoas, mesmo tendo suas limitações".</i>
P3	<i>"...acredito que é uma coisa correta... com regras seria mais fácil para a empresa se adequar".</i>
P4	<i>"A pessoa com deficiência precisa, de um treinamento diferenciado, acompanhamento direto, e local de trabalho que não tenha risco de acidente".</i>
P5	<i>"...acho que faz parte... é necessário inclusive".</i>
P6	<i>"Muito importante. Essa lei eu acho que foi um acerto".</i>
P7	<i>"...com uma forma cultural de conscientização poderia ter sido feito uma inclusão social melhor que essa imposta da lei que veio sem te dar uma condição. A empresa não está preparada para isso, as pessoas que trabalham não estão preparadas para isso... e o que a gente chama de deficientes, muitas vezes também não estão preparados para entrar no mercado".</i>

Fonte: Elaborado pelos autores.

Cinco entrevistados (P1, P2, P3, P5 e P6) têm a concepção de que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é algo aceitável. O participante P3 ressaltou a importância de regras para que a inclusão ocorra, o que pode ser observado também na resposta de P7. A Lei de Cotas exige que pessoas com deficiência sejam incluídas, porém não oferece subsídios necessários tanto ao empregador quanto aos deficientes, o que justifica a importância de um melhor planejamento e organização em nível governamental para que a pessoa com deficiência seja preparada para o trabalho e as empresas tenham as condições necessárias para recebê-las.

Embora na teoria observa-se um discurso favorável à inserção da pessoa com deficiência no trabalho, a operacionalização prática dessa ação ainda é distante da realidade, visto que menos de 1% desses sujeitos estão ocupando postos de trabalho nas empresas. Melo (2004) afirma que o acesso ao trabalho é dificultado para os deficientes em função das restrições e imposições da classe dominante, sendo mais evidente o processo de discriminação. A negativa de seu acesso ao trabalho aumenta a segregação, uma vez que o trabalho na vida adulta é tão fundamental quanto a educação o é na infância e na adolescência.

Ribeiro e Carneiro (2009) afirmam que as empresas atuadas, em geral, buscam justificar porque não cumpriram a lei e utilizam como argumentos a necessidade de capacidades técnicas específicas que não encontram nas pessoas com deficiências e preocupações com a segurança. Também usam como estratégias a ampliação de critérios, exigência de experiências, as quais têm por objetivo dificultar o preenchimento da vaga. Além disso, tentam enquadrar na lei de cotas funcionários que já pertencem ao seu quadro (funcionários readaptados), bem como alteram o número de colaboradores na empresa por meio de demissão e mesmo de terceirização de atividades, ou seja, para menos de 100 funcionários ou para não mudar de alíquota. Dessa forma, a contratação ocorre apenas após esgotarem as possibilidades protelatórias.

Lorenzo (2016), ao estudar as percepções de profissionais de recursos humanos de empresas sobre o processo de contratação de pessoas com deficiência, destaca a dificuldade que esses profissionais apresentam para definição das vagas destinadas ao cumprimento das cotas, bem como da seleção e avaliação dos candidatos. A autora sugere além da necessidade de capacitação dos mesmos, também a importância de serviços e profissionais especializados frente a essa demanda.

Ressalta-se que mesmo diante das suas limitações, a Lei de Cotas representa uma possibilidade para a inserção de pessoas com deficiência no trabalho, auxilia na amenização de preconceitos e oferece oportunidade para revelar suas potencialidades (TOLDRÁ, 2009). Clemente (2008) considera que a inserção de pessoas com deficiência no trabalho é um processo contínuo e crescente, em função da ampliação do entendimento de que estas pessoas têm possibilidades de ingressar no trabalho, bem como do avanço das tecnologias assistivas.

Nesse sentido, um conjunto de aspectos apontados pelos participantes revelam dificuldades no processo de inserção profissional de pessoas com deficiência, como apresentado na Tabela 5.

Tabela 4. Dificuldades na inserção da pessoa com deficiência no trabalho

Participantes	Trechos extraídos das entrevistas como respondido
P1	"...negativo não tem"
P2	"Sim... mudança de estrutura do prédio, e como o prédio é alugado, seria inviável fazer essas mudanças".
P3	"Acho que existem empresas que talvez não consigam se adequar ao deficiente... mas no geral acho que não há problema nenhum".
P4	"Treinamento especializado, falta de qualificação profissional, condições diferenciadas no setor de trabalho dependendo da deficiência".
P5	"Não há aspectos negativos".
P6	"...o deficiente pode não render no mesmo grau que uma pessoa considerada normal... pode atrapalhar uma linha de produção e outros funcionários podem não ter a mesma compreensão, achar que está trabalhando pelos outros".
P7	"...existe a barreira com relação a outras pessoas que não estão preparadas quando você tem uma determinada deficiência você tem que suprir ela de outra forma".

Fonte: Elaborado pelos autores.

Observou-se que três participantes (P2, P3 e P4) citaram as possíveis dificuldades para as adequações que poderiam acontecer, como por exemplo, a reestruturação arquitetônica do prédio. Dois participantes (P6 e P7) relataram a possível resistência de colegas de trabalho perante a limitação da pessoa com deficiência, como exemplo, o menor rendimento de serviços, ou as dificuldades inerentes da deficiência como a comunicação de um deficiente auditivo, e dois participantes (P1 e P5) referiram não existir aspectos negativos.

É interessante ressaltar em relação aos participantes P1 e P5, que mesmo não entendendo que há aspectos negativos, apenas na empresa

de P5 tem deficientes contratados em seu quadro funcional. Outro aspecto importante a destacar é o papel da capacitação profissional, uma vez que o participante P4 relatou que a falta de treinamento e qualificação profissional para pessoas com deficiência é um aspecto negativo para a concretização das ações de inserção na empresa.

Tanaka e Manzini (2005) e Clemente (2008) referem que, em função da baixa qualificação profissional das pessoas com deficiência, os mesmos acabam ocupando trabalhos considerados mais simples. Araujo e Shmidt (2006) ao discorrerem sobre a baixa escolarização e qualificação profissional das pessoas com deficiência (PcD) referem em seu estudo que embora seja a queixa predominante das empresas não é a ênfase maior das instituições de capacitação, sendo as ações concentradas para desenvolver habilidades necessárias para o trabalho.

Os participantes P5 e P7 afirmaram que as pessoas com deficiência têm uma qualificação profissional insatisfatória e referiram que ao contratar oferecem treinamento a todos os seus funcionários. Apenas o participante P6 informou que a qualificação profissional de seus funcionários com deficiência é satisfatória.

A necessidade de um treinamento específico em locais qualificados para que a pessoa com deficiência possa desenvolver com competência uma atividade profissional, foi apontado pelos participantes P1, P2, P4, P5, P6 e P7. O participante P7 citou a necessidade de profissionais adequados que identifiquem as habilidades e competências das pessoas com deficiências para o desempenho de uma função. Somente um participante (P3) não soube responder.

Quanto ao oferecimento de treinamento profissional na empresa, P4, P5, P6 e P7 informaram que, em geral, oferecem de maneira igual aos demais funcionários, e somente (P7) informou que em sua empresa, no caso em particular de pessoas com deficiência auditiva, existe a necessidade de contratar um interprete em Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) para o desenvolvimento de fases específicas da capacitação em serviço.

A questão da produtividade no trabalho também foi mencionada, sendo que os participantes P4, P6 e P7 relataram que o desempenho profissional das pessoas com deficiência, em geral, é satisfatório. Entretanto, o Participante P5 sugeriu que a deficiência poderia afetar diretamente na produção final.

“Eu acho que o deficiente em si deveria se empenhar mais” (P5).

A falta de concentração foi mencionada pelos participantes, bem como a indisciplina (P5), as habilidades manuais e o foco nas atividades (P6) e a motivação e participação (P7). Os participantes citaram aspectos relacionados a própria condição de deficiência, como a movimentação, a locomoção, a força e a comunicação.

Entre as razões para a não contratação de pessoas com deficiência, as empresas alegaram que a contratação dessa mão-de-obra representaria elevado custo em função da necessidade de investimento para adequação do local de trabalho, conforme citaram os participantes P2 e P4. O participante P4 relatou a preocupação com riscos de acidentes, e P2 e P3 relataram que a demanda é quase nula na procura de vagas de emprego pelas pessoas com deficiência.

Nesse movimento de olhar a deficiência por meio das limitações e conseqüentemente considerando que quanto mais presentes estas representam maior custo (acessibilidade, adaptações), o mercado tem buscado deficientes considerados mais leves, conforme relatam Ribeiro e Carneiro (2009), Albuquerque (2011) e Garcia (2014).

Outro aspecto mencionado refere-se aos relacionamentos interpessoais, ou seja, a resistência dos colegas e da chefia da empresa quanto ao convívio com o colega com deficiência em situação cotidiana de trabalho. Embora os participantes tenham negado a existência de tal fator, os participantes P5 e P7 mencionaram que as diferenças existem; o participante P7 referiu que há necessidades de se realizar redirecionamentos para evitar possíveis conflitos.

“... acho que a maior dificuldade está nos responsáveis pelo setor que vêm as vezes que a pessoa não corresponde” (P6).

Também foram mencionados nas entrevistas com os gestores que o principal motivo para contratação foi a obrigatoriedade da Lei de Cotas.

Assim, foi possível observar que os participantes da pesquisa apresentaram um conjunto significativo de aspectos para a não contratação. França et al.(2008) destacam a presença de resistência das empresas para contratação de pessoas com deficiência, e Ribeiro e Carneiro (2009) em estudo que abrangeu 69 empresas, identificaram que apenas seis cumpriram a cota de forma integral, 39 parcial e 24 não cumpriram, utilizando de medidas jurídicas protelatórias para o não cumprimento da Lei. Os autores descrevem que o cumprimento parcial ou descumprimento é crescente nas empresas com maior alíquota (5%).

Nota-se, portanto, que a inserção profissional de pessoas com deficiência no trabalho abriga um conjunto de variáveis, seja de aspectos

relativos ao próprio trabalhador, seja do empregador e das relações estabelecidas no local de trabalho, as quais dificultam o processo de contratação e permanência no trabalho. Carvalho-Freitas e Marques (2007) afirmam que as empresas estão obrigadas a lidar com a contratação de pessoas com deficiências em seu contingente de profissionais, visto que a legislação assegura tal direito. Ribeiro e Carneiro (2009) colocam que mesmo com o direito conquistado, o cumprimento da lei de cotas não ocorre de forma automática, sendo fundamental a fiscalização e o aparato do Estado para sua efetivação, o qual não está desarticulado de uma ressignificação das concepções de deficiência, as quais sofreram alterações no decorrer do tempo e, portanto, podem se modificar frente à conjectura atual.

A questão da permanência é outro aspecto importante de ser destacado, visto que a inserção ocorre por imperativo legal, mas as condições para que o funcionário continue nas empresas nem sempre acontecem e dessa forma, cria-se obstáculo ao desempenho efetivo e manutenção na empresa. Lorenzo (2016) identificou em seu estudo que a rotatividade das pessoas com deficiência é inferior aos demais funcionários, seja em função da dedicação apresentada diante da oportunidade de emprego, ou mesmo pela dificuldade de contratação dos mesmos, o que faz com que evitem a sua demissão.

3.4 Critérios de seleção e definição de locais para inserção no trabalho e acessibilidade

Em relação aos requisitos básicos para a contratação dessa mão-de-obra, três participantes (P1, P3 e P4) informaram a importância da qualificação profissional. Para os participantes P2 e P6 não existem requisitos para a contratação de pessoas com deficiência. Para o participante P7 é necessário que a pessoa com deficiência não possua uma inabilidade que prejudique o andamento das atividades em seu trabalho, e o participante P6 não contrataria pessoas com deficiências intelectuais.

“Sim, desde que a limitação dessa pessoa não faça uma diferença para nós”. (P7).

Em relação aos setores da empresa que estariam aptos a receber pessoas com deficiência, os sete participantes referiram que nem todos eles poderiam recebê-los. Os participantes P1 e P3 mencionaram a inaptidão devido à possível falta de qualificação profissional das pessoas com deficiência, como, por exemplo, não ter domínio de outras línguas ou não possuir conhecimentos em informática. Para o participante P4, o risco de acidentes que poderia acontecer com a contratação de pessoas com deficiência é um fator impeditivo. Os participantes ressaltaram que tais

critérios não se restringem apenas a pessoa com deficiência, mas em toda a contratação realizada pela empresa. Os participantes P2 e P7 destacaram o fato de a empresa não estar apta a receber pessoas com deficiências físicas e/ou visuais.

Outro aspecto a se considerar está relacionado à eliminação de barreiras arquitetônicas no local de trabalho. Três participantes (P1, P3 e P6) informaram que fariam as adequações necessárias. Os participantes P2, P4 e P7 pareceram não muito favoráveis em fazê-las, justificando sempre os altos custos, a necessidade de discutir em reunião nas empresas e a possível não contratação de pessoas com deficiência caso fosse necessário tais adaptações. O participante P5 apresentou como alternativa a eliminação de barreiras arquitetônicas, modificar o local e/ou tipo trabalho de pessoas com deficiência, isto é, direcioná-lo para outro lugar na empresa que não fosse necessário fazer transformações arquitetônicas.

“Quando fomos construir os vestiários aqui, construímos com os sanitários adequados... acho que não teria problema nenhum em se adequar nesse sentido”. (P3)

“... será analisado, tudo depende do custo, da viabilidade... podemos investir sim, mas sempre mostrando de alguma forma que isso vai me dar um retorno”. (P7)

Nesse sentido, as empresas apontam inúmeros obstáculos para a contratação, e quando o fazem, conforme destaca Lobato (2009), o sujeito acaba tendo que se adaptar às características do ambiente de trabalho, concentrando a deficiência na pessoa. No estudo de Lorenzo (2016), se verificou que a maioria das empresas não realizou adaptações que pudessem permitir ou facilitar a execução das atividades pelas pessoas com deficiência inseridas.

4 Considerações finais

Os resultados obtidos no presente estudo sinalizam a pouca disposição do setor empresarial em abordar a inserção profissional de pessoas com deficiência, fato revelado frente à expressiva recusa em participar da pesquisa. Muitas vezes, as empresas, por não cumprirem ou mesmo manipularem dados relativos ao cumprimento das cotas, recusam falar sobre o assunto, com receio de que esta questão se torna pública. Em relação à concepção sobre a deficiência, os relatos indicam o predomínio de uma visão negativa e de descrédito em relação às potencialidades das pessoas com deficiência para o trabalho, seja pelo olhar focado nas limitações ou por desconhecimento. Muitas vezes há o

entendimento de que a inserção de pessoas com deficiência é onerosa, envolvendo alto custo e sem a garantia do retorno produtivo.

Não é possível negar os avanços na concepção de deficiência e as mudanças na sociedade em âmbito geral, visto que até pouco tempo atrás não eram oferecidas oportunidades de escolarização, trabalho e de vida social para as pessoas com deficiência. Entretanto, muitos são ainda os obstáculos, seja na escolarização, cuja inserção é garantida por lei, mas a qualidade do ensino e a permanência são desafios. O fato da inclusão escolar ser concentrada no ensino fundamental também é fator que interfere na capacitação profissional, geralmente mais presentes a partir do ensino médio. Ainda é baixo o número de pessoa com deficiência que concluem o ensino médio, profissionalizante e superior.

Podem-se apontar ainda outros fatores e desafios para a inserção da pessoa com deficiência, os quais incluem: o desejo e a consciência de que tem condições de trabalhar (muitas pessoas com deficiência também não acreditam no próprio potencial para trabalhar, incorporando visões negativas associadas a eles); o papel da família que nem sempre acredita e incentiva para o trabalho (muitas famílias preferem receber o Benefício da Prestação Continuada — BPC); a visão da empresa ainda centrada na deficiência e na incapacidade; a contratação focada apenas no cumprimento da legislação, oferta de posto de trabalho pouco atraentes para as pessoas com deficiência; a ausência e/ou insuficiência de serviços de capacitação profissional, inclusive com omissão do governo que obriga o cumprimento da Lei de Cotas, mas não cria centros de formação profissional, e, por fim, o desconhecimento e falta de formação dos profissionais para lidar com a inserção profissional de pessoas com deficiência, seja dos empregadores, dos profissionais da saúde e áreas afins, da sociedade em geral. Neste sentido, existem ainda muitas lacunas a serem preenchidas e a Lei de Cotas, mas mesmo com os problemas que ela abriga, ainda é uma alternativa viável, necessária e efetiva na colocação profissional de pessoas com deficiência, o que não exclui a necessidade de aprimoramento e articulação de serviços e setores.

Referências

ALBUQUERQUE, I. A. **O processo de inclusão profissional das pessoas com deficiência no setor privado da região metropolitana do Recife em busca de uma sustentabilidade social**. 2011. 91 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão do Desenvolvimento Local Sustentável) - Universidade de Pernambuco, Recife, 2011.

AMARAL, L. A. **Conhecendo a deficiência (em companhia de Hércules)**. São Paulo: Robe editorial, 1, 1995.

ARANHA, M. S. F. **A integração social do deficiente: Análise conceitual e metodológica.** São Paulo: SORRI-BRASIL/CORDE, 1994.

ARAÚJO, J. P.; SCHIMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 12, n. 2, p. 241-254, 2006.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 2000.

BRASIL. **Decreto nº129, de 22 de maio de 1991.** Promulga a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre Reabilitação profissional e Emprego de Pessoas Deficientes.

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. **Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, Seção 1, p. 10. 21 dez. 1999.

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.** LDB. N. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Ministério da Educação.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. **O&S**, v. 14, n. 41, p. 59-78, 2007.

CLEMENTE, C. A. **Trabalho decente: leis, mitos e práticas de inclusão.** Osasco, SP: Ed. do autor, 2008.

D'AMARAL, M. T. **Sem limite: Inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho/** IBDD [Coord.] Rio de Janeiro: Senac Rio, 2003. Ed. 2

DAKUZAKU, R. Y. **De deficiente a trabalhador: Reabilitação profissional na perspectiva da pessoa com deficiência - um estudo de caso.** São Carlos, Dissertação (mestrado) UFSCar, 1998.

DEL-MASSO, M. C. S. **Orientação para o trabalho: uma proposta de adaptação curricular para alunos com deficiência mental.** Programa de Doutorado em Educação da Faculdade de Educação, USP, São Paulo-SP, 2000.

FRANÇA, I. S.; PAGLIUCA, L. M. F.; BAPTISTA, R. S. Política de inclusão do portador de deficiência: limites e possibilidades. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 21, n. 1, p. 112-116, 2008.

GARCIA, V. G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Revista Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 12 n. 1, p. 165-187, 2014. GOFFMAN, E. **Estigma: Notas sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada.** LTC, 1988, 158p.

KUENZER, A. Z. et al. **Pedagogia da Fábrica: As relações de produção e a educação do trabalhador.** São Paulo: Cortez, 1989.

LOBATO, B. C. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da Lei de Cotas.** 2009. 149 f. Dissertação (Mestrado em Educação Especial)-Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2009.

LORENZO, S. M. **Inserção de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho a partir da percepção dos profissionais de recursos humanos das empresas.** 2016. Dissertação de Mestrado – Programa de Educação – Universidade Estadual Paulista - Campus de Marília, 2016.

MELO, S. N. **O Direito ao Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência: O princípio Constitucional da Igualdade.** São Paulo: LTr, 2004.

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS. Características do Emprego Formal – RAIS 2013, pessoas com deficiência: principais resultados. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A48EC2EA401497FE737C97C60/Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20RAIS%202013%20%20PCD.pdf>> Acesso em: nov. 2015.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à Lei de Cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **O & S**, v. 16, n. 50, p. 545-564, 2009.

ROSS, P. R. Trabalho das pessoas com deficiências: transformando barreiras em oportunidades. IN: MANZINI, E.J. **Inclusão e acessibilidade.** 1ª Ed. Marília, Associação Brasileira de pesquisa em educação Especial, 2006, p. 171-180.

TANAKA, E. D. O. **O desenvolvimento de uma escala de atitudes sociais em relação ao trabalho da pessoa com deficiência.** Marília, 2007. Programa de Doutorado da Universidade Estadual Paulista Julio de Mesquita Filho – Campus Marília.

TANAKA, E. D. O; MANZINI, E. J. O que os Empregadores Pensam Sobre o Trabalho da Pessoa com Deficiência? **Rev. Bras. Ed. Esp.**, v. 11, n. 2, 2005, p. 273-294.

TOLDRÁ, R. C. Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado trabalho. **Revista Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 20, n. 2, p. 110-117, 2009.

UNESCO. **Declaração de Salamanca e Linha de ação sobre necessidades educativas especiais.** Brasília: CORDE, 1994.

UNICEF BRASIL. **Declaração Mundial sobre Educação para Todos Conferência de Jomtien.**1990. Disponível em: <http://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10230.htm> > Acesso em: 22/02/2015.

Artigo apresentado em: 06/04/2017
Aprovado em: 30/06/2018
Versão final apresentada em: 15/08/2017