

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

Cláudia Melati

**AS EMPRESAS DE GRANDE PORTE DO SETOR METAL-MECÂNICO DA
REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE E A LEI DE PESSOA COM
DEFICIÊNCIA (PCD)**

Porto Alegre

2010

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

Cláudia Melati

**AS EMPRESAS DE GRANDE PORTE DO SETOR METAL-MECÂNICO DA
REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE E A LEI DE PESSOA COM
DEFICIÊNCIA (PCD)**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Departamento de Ciências Administrativas da
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como
requisito parcial para a obtenção do grau de
Bacharel em Administração.**

Orientação: Profa. Cláudia Simone Antonello

Porto Alegre

2010

Cláudia Melati

**AS EMPRESAS DE GRANDE PORTE DO SETOR METAL-MECÂNICO DA
REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE E A LEI DE PESSOA COM
DEFICIÊNCIA (PCD)**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Departamento de Ciências Administrativas da
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como
requisito parcial para a obtenção do grau de
Bacharel em Administração.**

Conceito Final:

Aprovado em de de

BANCA EXAMINADORA:

AGRADECIMENTOS

Agradeço

A minha família pelo apoio incondicional;

A minha mãe pelo ombro amigo e por sempre me fazer acreditar que tudo tem seu tempo e lugar para acontecer;

A meus irmãos: André, Carla e Fernanda por serem exemplos de pessoas e profissionais;

À Professora Cláudia Simone Antonello, por toda a dedicação, presteza e atenção disponibilizadas ao longo deste ano para a realização deste trabalho;

À Universidade Federal do Rio Grande do Sul, em especial à Escola de Administração pelo ensino público, gratuito e de qualidade;

Às empresas participantes do estudo, em especial aos entrevistados, pela ótima receptividade e pelas incríveis experiências contadas ao longo das entrevistas;

Aos meus amigos de longe e de perto que estiveram sempre me apoiando ao longo destes 5 anos de faculdade;

A todos que contribuíram de alguma forma para a realização deste trabalho.

“A ausência de sensibilidade não significa a ausência de sentimentos; a incapacidade de movimentos não significa uma pessoa incapaz; e a deficiência de um sentido não quer significar uma vida sem sentido.”

Gary A. Okamoto

RESUMO

O presente trabalho teve como principal objetivo identificar e analisar como as grandes empresas do setor metal-mecânico, da região metropolitana de Porto Alegre, atendem ao percentual de contratação de pessoas com deficiência (PCD) determinado pela Lei n. 8.213 de 1991. Foi utilizado o método exploratório, de natureza qualitativa. Foram feitas 6 (seis) entrevistas semiestruturadas com profissionais que realizam o processo recrutamento e seleção e o acompanhamento das pessoas com deficiência nas empresas estudadas. Para a interpretação dos dados coletados, utilizou-se a análise de conteúdo. A pesquisa evidenciou como se estabelece o processo de recrutamento e seleção dos profissionais com deficiência, bem como as principais dificuldades e facilidades nele encontradas pelas empresas pesquisadas. Os resultados encontrados revelam o alto grau de descumprimento da lei pelas empresas estudadas, porém também demonstram ser possível a contratação e o desenvolvimento dos profissionais deficientes, no ambiente das grandes empresas, se houver um bom planejamento por parte das áreas responsáveis pela inclusão social.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência (PCD), Lei 8.213/91, Processo de Recrutamento e Seleção de PCD.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Classes de acuidade visual.....	17
Quadro 2 – Percentuais dos tipos de deficiência no Brasil.....	18
Quadro 3 – Empresas envolvidas no estudo.....	35
Quadro 4 – Sujeitos entrevistados.....	39
Quadro 5 – Macro e microcategorias de análise.....	43
Quadro 6 – Exigência de escolaridade.....	58
Quadro 7 – Porcentagem de PCDs das empresas estudadas.....	69

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 OBJETIVO GERAL	12
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 DEFICIÊNCIA.....	14
2.1.1 Os tipos de deficiência	16
2.1.2 As pessoas com deficiência e o mercado de trabalho	18
2.2 A LEGISLAÇÃO VIGENTE.....	22
2.2.1 A Lei n. 8.213 de 24 de Julho de 1991	23
2.2.2 A fiscalização e o cumprimento da lei	25
2.3 O PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	26
2.3.1 O recrutamento de pessoal	27
2.3.2 A seleção de pessoal	28
2.3.3 O processo de recrutamento e seleção das pessoas com deficiência	30
2.4 A INCLUSÃO SOCIAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	32
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	34
3.1 O MÉTODO	34
3.2.1 Empresa A1	35
3.2.2 Empresa A2	36
3.2.3 Empresa A3	36
3.2.4 Empresa A4	37
3.2.5 Empresa A5	37
3.2.6 Empresa A6	38
3.3 OS SUJEITOS DA PESQUISA	39
3.4 TÉCNICA PARA COLETA DE DADOS	39
3.5 TÉCNICA PARA ANÁLISE DE DADOS	41
3.6 LIMITAÇÕES DO ESTUDO	42
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS	43
4.1 O PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PCD	43
4.1.1 Recrutamento	44

4.1.2.1 Entrevistas	47
4.1.2.2 Dinâmica de grupo	48
4.1.2.3 Exame médico	49
4.1.3 Tomada de decisão na contratação da PCD	50
4.2 PRINCIPAIS POSTO DE TRABALHO DA PCD	52
4.2.1 Operacional.....	54
4.2.2 Administrativo	54
4.2.3 Liderança/supervisão/chefia	55
4.3 DIFICULDADES NA CONTRATAÇÃO DE PCD	56
4.3.1 Qualificação	56
4.3.2 A própria deficiência	59
4.3.3 Acessibilidade	60
4.3.4 A falta de conhecimento das pessoas.....	61
4.3.5 A proteção em relação a PCD	63
4.3.6 Fator psicológico da PCD.....	64
4.4 FACILIDADES NA CONTRATAÇÃO DE PCD	65
4.4.1 A inexistência de facilidades.....	65
4.4.2 Apoio da alta direção	66
4.4.3 Flexibilidade no processo de R&S.....	67
4.4.4 A superação da PCD	68
4.5 A INFLUÊNCIA DA LEI n. 8.213/91	69
4.5.1 A lei como fator determinante.....	70
4.5.2 A lei como fator secundário	71
4.6 A INCLUSÃO DA PCD NO FUTURO	72
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	75
6 REFERÊNCIAS.....	80
ANEXO A – ROTEIRO DE ENTREVISTA – RH DAS EMPRESAS	85

1 INTRODUÇÃO

A abertura das fronteiras entre os países propiciou às pessoas a oportunidade de conviverem cotidianamente com a diversidade. Assim, o conceito de diversidade tem se tornado cada vez mais presente também nas organizações, pois a incorporação desta nova realidade organizacional passa, necessariamente, pela adoção de medidas de curto, médio e longo prazos a fim de fomentar o desenvolvimento de um processo de transformação cultural e social.

Para Ferdman (apud HANASHIRO et al., 2008 p. 59), a diversidade nas organizações é tipicamente vista como composta por variações de gênero, etnia, nacionalidade, orientação sexual, habilidades físicas, classe social, idade, entre outras categorizações socialmente significativas.

Lidar com a diversidade na organização transformou-se em subsídio para o planejamento de políticas de RH coerentes com seu papel de mediador nas relações de trabalho. O exercício deste papel se estabelece no momento em que a área de RH analisa o modo como a diversidade de pessoas e culturas pode ser mobilizada tanto com o intuito de praticar a responsabilidade social, quanto como meio de obtenção de uma série de outras vantagens. Diversas são as empresas que já reconhecem a valorização e a procura da diversidade como fatores essenciais para elas e para os indivíduos.

Abordar e trabalhar a questão da diversidade era, até pouco tempo, uma decisão de cada empresa, entretanto, devido ao processo de exclusão das pessoas com deficiência, imposto historicamente pela sociedade, o governo optou por intervir nesta área. Uma destas intervenções visou à superação da exclusão destas pessoas por intermédio da implementação de políticas afirmativas e pela conscientização da sociedade acerca das potencialidades desses indivíduos.

O Governo promulgou a Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, a qual determina, no artigo 93, que seja reservada nas empresas uma cota para PCD – Pessoas com Deficiência. O percentual da cota foi determinado levando em conta o número de empregados: empresas de 100 até 200 funcionários são obrigadas a preencher 2% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com

deficiência; para as empresas com 201 até 500 empregados o percentual é de 3%; de 501 a 1000 funcionários, de 4%; de 1001 em diante, de 5%.

Esta foi uma nova situação para a área de Recursos Humanos, por requerer conscientização e reestruturação do ambiente de trabalho para receber estas pessoas. As organizações depararam-se também com a dificuldade de encontrar tais pessoas no mercado de trabalho, embora, segundo dados do IBGE (2000), o Brasil conte com 24,5 milhões de pessoas portadoras de algum tipo de deficiência (14,5% de sua população).

A Lei foi promulgada no ano de 1991, entretanto os órgãos fiscalizadores começaram um processo de fiscalização mais intensa a partir de 2004, com a vigência do decreto n. 5.296, de 2 de dezembro de 2004. A partir de então, as empresas buscaram, com mais intensidade, estes profissionais no mercado de trabalho.

Devido a esta nova situação, nota-se uma reestruturação no processo de recrutamento e seleção das empresas. Um trabalho realizado dia após dia busca a quebra de paradigmas em gestão de pessoas, a fim de fomentar o papel da organização como ambiente para se viver a diversidade.

A fiscalização por parte da DRT – Diretoria Regional do Trabalho aumentou consideravelmente, exigindo que as empresas cumpram o que está determinado em lei quanto ao percentual de PCD na organização. A busca pela integralização do preceito legal provocou uma série de dificuldades na realização do recrutamento e da seleção destas pessoas.

Através uma pesquisa de *benchmarking*, realizada através de telefonemas para as áreas de Recursos Humanos de empresas de grande porte do setor metal-mecânico da região metropolitana de Porto Alegre, observou-se informalmente a necessidade de melhor planejamento do processo de contratação desses profissionais. Hoje são poucas as grandes empresas que conseguem atingir, em seu quadro de funcionários, a cota determinada pela Lei n. 8.213/1991.

O papel das empresas em um passado não muito distante era único e exclusivamente o de gerar lucro. Atualmente, este objetivo final é mantido, acrescido, entretanto, de políticas de responsabilidade socioambiental. A livre iniciativa por adotar práticas que vinculam a preocupação com o ambiente e a sociedade não foi suficiente para que isto, de fato, ocorresse nas empresas.

Segundo o dicionário Aurélio, lei é uma regra jurídica que permite, proíbe ou obriga uma conduta humana. Pode-se contestar, debater, discutir uma lei, mas de forma alguma se pode deixar de cumpri-la sem que haja algum tipo de punição.

Com o intuito de atingir o objetivo do presente estudo, foram realizadas entrevistas com os responsáveis pelo processo de recrutamento e seleção de PCD e o devido acompanhamento destes profissionais em 6 (seis) empresas de grande porte do setor metal-mecânico da região metropolitana de Porto Alegre.

A partir da problemática acima mencionada, tem-se como questão de pesquisa: como se estabelece e ocorre a relação empregatícia das empresas de grande porte do setor metal-mecânico da região metropolitana de Porto Alegre com os profissionais que possuem algum tipo de deficiência?

Para responder a esta pergunta foram estabelecidos alguns objetivos.

1.1 OBJETIVO GERAL

Identificar e analisar como as grandes empresas do setor metal-mecânico da região metropolitana de Porto Alegre atendem a taxa de PCD (Pessoas com Deficiência) determinada pela Lei n. 8.213/1991.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar e descrever o processo de Recrutamento e Seleção de PCD adotados pelas organizações estudadas;
- Identificar e descrever os principais postos de trabalho destinados às PCD nas organizações estudadas;
- Identificar e analisar os aspectos que facilitam e dificultam a contratação de PCD;
- Sugerir meios mais eficazes para atender a legislação vigente.

O presente trabalho está constituído por seis capítulos. No primeiro capítulo, encontram-se a introdução e os objetivos geral e específicos. No capítulo 2, apresenta-se o referencial teórico, subdividido em três seções: os conceitos de deficiência e a legislação vigente a respeito de cotas para pessoas com deficiência; o processo de recrutamento e seleção de PCD; o processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. No capítulo 3, apresentam-se a metodologia utilizada, o perfil dos entrevistados, as estratégias para coleta e análise de dados, as limitações do presente estudo. O capítulo 4, contém a apresentação e a análise dos resultados. No capítulo 5, encontram-se as considerações finais e as sugestões para estudos futuros.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo tem por objetivo apresentar a literatura que embasou o desenvolvimento do presente trabalho. O referencial teórico possibilitou conhecer e entender a legislação vigente, bem como os principais pontos que norteiam a relação da área de Recursos Humanos com as pessoas com deficiência.

Primeiro são abordados o conceito, os tipos de deficiência e alguns aspectos relacionados às pessoas com deficiência. Após, é apresentada a legislação vigente no que tange a cotas de trabalho para pessoas com deficiência nas empresas. Depois, é abordado o que a literatura discrimina como o papel de gestão de pessoas no que se refere a recrutamento, seleção e inclusão das pessoas com deficiência.

Buscou-se também referencial a respeito da relação das grandes empresas do setor metal-mecânico com a Lei de Cotas para pessoas com deficiência, no entanto nem a literatura, nem as pesquisas recentes encontradas abrangem o assunto especificamente.

2.1 DEFICIÊNCIA

Existem controvérsias quanto à conceituação de deficiência. Na legislação brasileira, de acordo com o artigo 3 do Decreto 3.298/99 (BRASIL, 1999), deficiência é assim conceituada:

- I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;
- II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos;

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

A Organização Mundial da Saúde (OMS, 1976), na IX Assembleia, lançou pela primeira vez conceitos para três casos interligados:

- deficiência - é definida como uma possível seqüela, traduzida em perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária ou permanente;
- incapacidade - é resultante da deficiência e corresponde a qualquer redução ou falta de capacidades para exercer uma atividade dentro dos padrões considerados para realizar atividades ou desenvolver habilidades consideradas normais ao ser humano;
- desvantagem ou impedimento - é a dificuldade ou impossibilidade de a pessoa desempenhar papel social condizente com sua idade, sexo e outros fatores sociais e culturais levados em conta neste caso.

Segundo o dicionário Aurélio, 'deficiência' significa falta; carência; insuficiência. De forma alguma, ele deixa expresso o sentido de incapacidade ou invalidez.

A Organização das Nações Unidas, 1975, por meio da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência (Resolução 2.542/75), utilizou a terminologia impressa à época, caracterizando o deficiente como:

Aquele indivíduo que, devido seus *déficits* físicos ou mentais, não está em pleno gozo da capacidade de satisfazer, por si mesmo, de forma total ou parcial, suas necessidades vitais e sociais, como faria um ser humano normal.

O Brasil norteia-se por duas normas internacionais as quais têm *status* de leis nacionais: a Convenção 159/83 da OIT – Organização Internacional do Trabalho e a

Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, também conhecida como Convenção da Guatemala (1999).

Ambas as normas conceituam deficiência, para fins de proteção legal, como uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida, decorrendo daí dificuldades de inserção social.

O presente trabalho adota o que descreve esta conceituação de deficiência, por tratar-se de legislação internacional com valor de lei nacional.

2.1.1 Os tipos de deficiência

Com a finalidade de determinar os casos que poderiam se enquadrar como pessoas com deficiência, o artigo 4º do Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999 (BRASIL, 1999) com as alterações previstas pelo Decreto n. 5.296, de 02 de dezembro de 2004 (BRASIL, 2004), definiu como pessoa com deficiência a que se enquadra em uma das seguintes categorias:

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, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva: perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:

- a) de 25 a 40 decibéis (db) - surdez leve;
- b) de 41 a 55 db - surdez moderada;
- c) de 56 a 70 db - surdez acentuada;

- d) de 71 a 90 db - surdez severa;
- e) acima de 91 db - surdez profunda;
- f) anacusia;

III - deficiência visual: acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20º (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;
A saber:

Classificação	Acuidade Visual de Snellen	Acuidade Visual Decimal	Auxílios
Visão Normal	20/12 a 20/25	1,5 a 0,8	Bifocais comuns
Próximo do normal	20/30 a 20/60	0,6 a 0,3	Bifocais mais fortes Lupas de baixo poder
Baixa visão moderada	20/80 a 20/150	0,25 a 0,12	Lentes esferopris-máticas Lupas mais fortes
Baixa visão severa	20/200 a 20/400	0,10 a 0,05	Lentes asféricas Lupas de mesa de alto poder
Baixa visão profunda	20/500 a 20/1000	0,04 a 0,02	Lupa montada telescópio Magnificação video Bengala Treinamento Orientação/Mobilidade
Próximo à cegueira	20/1200 a 20/2500	0,015 a 0,008	Magnificação video livros falados Baile Aparelhos de saída de voz Softwares com sintetizadores de voz Bengala Treinamento Orientação/Mobilidade
Cegueira total	Sem projeção de luz	Sem projeção de luz	Aparelhos de saída de voz Softwares com sintetizadores de voz Bengala Treinamento Orientação/Mobilidade

Quadro 1 – Classes de Acuidade Visual
Fonte: Classificação ICD – 9 – CM (WHO/ICO)

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;
- h) trabalho.

V - deficiência múltipla: as pessoas portadoras de deficiência múltipla são aquelas afetadas em duas ou mais áreas, caracterizando uma associação entre diferentes deficiências, com possibilidades bastante amplas de combinações. Um exemplo seriam as pessoas que têm deficiência mental e física. A múltipla deficiência é uma situação grave e, felizmente, sua presença na população geral é menor, em termos numéricos.

O Quadro 2 mostra, segundo Censo do IBGE (2000), os percentuais dos tipos de deficiência na população brasileira.

Tipos de Deficiência	Percentual
Deficiência mental	8,30%
Deficiência auditiva	16,70%
Deficiência motora	22,90%
Deficiência física	4,10%
Deficiência visual	48%

Quadro 2 – Percentual tipos de Deficiência no Brasil

Fonte: IBGE, Censo demográfico de 2000

2.1.2 As pessoas com deficiência e o mercado de trabalho

No decorrer dos anos, foram adotadas muitas as terminologias para referir as pessoas com algum tipo de deficiência. Conforme Sasaki (apud BRASIL, 2007):

(...) pessoas com necessidades especiais” ou “pessoa especial”. Todas elas demonstram uma transformação de tratamento que vai da invalidez e incapacidade à tentativa de nominar a característica peculiar da pessoa,

sem estigmatizá-la. A expressão “pessoa com necessidades especiais” é um gênero que contém as pessoas com deficiência, mas também acolhe os idosos, as gestantes, enfim, qualquer situação que implique tratamento diferenciado. Igualmente se abandona a expressão “pessoa portadora de deficiência” com uma concordância em nível internacional, visto que as deficiências não se portam, estão com a pessoa ou na pessoa, o que tem sido motivo para que se use, mais recentemente, conforme se fez ao longo de todo este texto, a forma “pessoa com deficiência”. Esta é a denominação internacionalmente mais frequente (...)

O termo ‘pessoa com deficiência’ é adotado pela Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CORDE), órgão da Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, o qual determinou que esta é a terminologia a ser utilizada em documentos e artigos dos órgãos oficiais. Por tal motivo optou-se por também adotá-la no presente trabalho.

As pessoas com deficiência foram tratadas de diversas maneiras no decorrer da história da humanidade. Na Idade Média, por exemplo, o deficiente era considerado uma pessoa sagrada, sendo sua deficiência considerada uma espécie de predestinação de Deus. Por isso, em vez de serem excluídas pela sociedade, essas pessoas eram protegidas.

Após a Idade Média, o termo ‘deficiente’ adquiriu outros significados assumindo sentido negativo e excludente em relação às pessoas com deficiência, pelo fato de estar incutido na civilização o fundamento da eficácia e da capacidade de produzir mais.

Aliado a esse preconceito, conforme lembra Rebelo (2008), até meados do século passado, grande parte das pessoas com deficiência eram consideradas incapazes e entregues à caridade de familiares ou de instituições religiosas.

Muitas pessoas com deficiência ainda hoje convivem a discriminação em suas próprias casas, o que se configura como uma barreira para o desenvolvimento e a inclusão social dos deficientes no mercado de trabalho e na sociedade como um todo.

Ainda segundo Rebelo (2008), um dos marcos mais significativos na luta contra o preconceito e pelos direitos do deficiente foi a criação, no Rio de Janeiro, em 11 de dezembro de 1954, da primeira Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE, entendendo-se como excepcionais as pessoas com deficiência mental.

Seguindo com o objetivo de vencer a barreira do preconceito às pessoas com deficiência, a Organização das Nações Unidas (ONU), escolheu o Ano de 1991 como o Ano Internacional da Pessoa com Deficiência. Desde então o termo 'deficiente' foi incorporado à linguagem da população.

A ONU, juntamente com diversas outras instituições, vem despertando na sociedade um pensamento mais aberto em relação à inclusão social das pessoas com deficiência.

Na convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1983, foi definido como pessoa com deficiência aquela “[...] cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.” (BRASIL, 1991^a).

Segundo Ribas (2003), todos os seres humanos diferenciam-se uns dos outros, através de características físicas, mentais, comportamentais, as pessoas deficientes são aquelas que possuem diferenças mais perceptíveis, tendo em vista os padrões construídos pela sociedade atual.

A importância adquirida pelas PCD no decorrer da última década gerou algumas pesquisas que demonstram quantitativamente as pessoas com deficiência no contexto mundial e nacional. Estimativas da Organização Mundial da Saúde (OMS) calculam em cerca de 610 milhões o número de pessoas com deficiência no mundo, das quais 386 milhões fazem parte da população economicamente ativa. Pensa-se que 80% do total vivam em países em desenvolvimento (INSTITUTO ETHOS, 2002)

No contexto brasileiro, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2000), existem 24,6 milhões portadores de algum tipo de deficiência, ou seja, 14,5% da população brasileira apresenta alguma deficiência física, mental ou dificuldade para enxergar, ouvir ou se locomover.

Quanto ao percentual de PCD no ambiente de trabalho, a OIT estima que as pessoas portadoras de deficiência representem 8% da população economicamente ativa no planeta (INSTITUTO ETHOS, 2002). No Brasil, nove milhões de pessoas com deficiência estão em idade de trabalhar, mas somente um milhão (11,1%) exerce alguma atividade remunerada e 200 mil (2,2%) são empregadas com registro em Carteira de Trabalho.

Ainda, segundo dados do IBGE (2000), foi identificado que a deficiência mental é a que mais dificulta a inserção no mercado de trabalho, visto que somente, 19,3% das pessoas que declaradamente apresentam deficiência mental permanente estão empregadas. Foi constatado que outras incapacidades permitem maior inserção no mercado de trabalho: incapacidade física ou motora (24,1%); dificuldade na audição (34,0%); dificuldade para enxergar (40,8%).

Entre as pessoas que não apresentam nenhuma das deficiências citadas, a proporção de pessoas ocupadas sobe para 49,9% (IBGE: Censo 2000).

Segundo Neri e Soares (2004), o aumento do percentual de PCD na população brasileira não se deve ao aumento de PCD na população, mas à forma diferente de coletar os dados, que inclui como PCD qualquer pessoa que reportou ter grande ou alguma dificuldade de ouvir, enxergar ou caminhar, bem como ao envelhecimento da população brasileira.

Quanto à escolaridade do profissional com deficiência, Neri et al. (2003, p. 4) descrevem:

Observando os anos de estudo, verifica-se que os intervalos mais significativos são de 8 a 12 anos de estudo e de 0 a 4 anos. Entre 8 e 12 anos de estudo, os portadores de deficiência são um pouco mais participativos que os não portadores, sendo de 31,18% para as PPDs e 30,69% para a população total de trabalhadores formais em atividade. Porém entre 0 e 4 anos, a situação é inversa, onde 33,37% para a população total e 31,20% para as PPDs.

Para que o candidato a emprego possa usufruir o direito à cota empregatícia ou para que a empresa possa incluir, a fim de cumprir suas cotas de empregados com deficiência, é necessário que a deficiência seja criteriosamente caracterizada pela Previdência Social. O INSS emite o Certificado de Habilitação ou o Certificado de Homologação da Readaptação e/ou faz aposição de carimbo específico na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS (REBELO, 2008).

Mantoan (1997, p 135) afirma que o ideal seria: "Não se deter na deficiência em si, mas sim nas possibilidades e capacidades de aprendizagem que estes deficientes possuem".

2.2 A LEGISLAÇÃO VIGENTE

A legislação brasileira é considerada uma das mais avançadas no mundo para a proteção e apoio à pessoa com deficiência (REBELO, 2008). A Constituição de 1988 e a Lei n. 7.853/89, juntamente com leis federais complementares, como a n. 8.213, e as legislações estaduais e municipais, demonstram a intensificação da preocupação com essas pessoas, nas últimas décadas.

Segundo Rebelo (2008), a motivação para a criação da legislação para PCD é a solidariedade social – no sentido de conferir ao deficiente uma superioridade jurídica que compense suas limitações – de modo que possa atingir a igualdade de oportunidade com os trabalhadores em geral.

Segundo Rachel Silveira – colunista do *site deficiente online* -, a Lei Federal n. 7.853/89 foi a primeira regulamentação nessa área, determinando a possibilidade de construção da inclusão social das PCD.

A elaboração do projeto desta lei foi feita com a participação de pessoas com deficiência, instituições, comunidade e CORDE – Coordenadoria Nacional para Interação da Pessoa com Deficiência, que à época da lei era vinculada diretamente à Presidência da República.

Ainda segundo Rachel Silveira (2008), esta lei, considerada uma das mais modernas e desenhada como instrumento de igualdade de oportunidades, representou um desafio para a sociedade

Como consta na Constituição de 1989, a Lei:

(...) Dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência – CORDE, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes e dá outras providências.

A Lei n. 7.853/89 estabelece normas gerais para o exercício da cidadania das pessoas com deficiência e define as responsabilidades do poder público. Determina também a reestruturação da CORDE como órgão com autonomia administrativa e financeira e com recursos orçamentários específicos, definindo suas competências de coordenação e planejamento nas ações federais direcionadas para as

necessidades das pessoas portadoras de deficiência em saúde, educação, trabalho, previdência e assistência, dentre outros.

Para Neri et al. (2003), entretanto, foi somente com a regulamentação da Lei n. 7.853/89, com a instituição da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e com o Decreto n. 3.298/99, dez anos depois, que se concretizaram, no ordenamento jurídico brasileiro, os princípios de não discriminação e de igualdade de oportunidades, baseados em conceitos amplos de inclusão social, visando dar apoio e suporte (paradigma de suporte) ao portador de deficiência para a vida em comunidade.

É bastante ampla a legislação brasileira que trata das pessoas com deficiência. O presente trabalho, no entanto, não se detém no estudo de toda a legislação vigente, enfocando, mais especificamente, o artigo 93 da Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991, o qual determina o percentual de pessoas com deficiência nas empresas da iniciativa privada. Esta ação afirmativa é conhecida como a Lei de Cotas nas empresas para as pessoas com deficiência.

2.2.1 A Lei n. 8.213 de 24 de Julho de 1991

A Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991, conhecida como a Lei de Cotas, regulamentada pelo Decreto n. 3.298/99, foi um marco significativo para a inclusão da pessoa com deficiência nos ambientes de trabalho, como afirma Rebelo (2008).

Estudos realizados pelo SENAC (2002) corroboram a posição de Rebelo:

A inserção profissional dos portadores de deficiência passou a integrar a pauta de assuntos prioritários das empresas brasileiras principalmente a partir da promulgação da Lei n.8.213, de 24 de julho de 1991, que determina, entre outros benefícios da Previdência Social, que estabelece que empresas com mais de 100 empregados são obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência (SENAC, 2002)

Essa lei prevê a forma de contratação de deficientes e demais mecanismos vinculados às necessidades de apoios especiais a cada tipo de deficiência.

O presente trabalho analisa a situação das empresas em relação ao Artigo 93 da Lei 8.213/91 que as obriga a ter cotas para as pessoas portadoras de deficiência,:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

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

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

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

Até o presente momento, é esta a legislação que norteia o percentual de cotas para pessoas portadoras de deficiência nas empresas do Brasil. Entretanto novo projeto de lei – Lei Sarney, está tramitando no congresso nacional, prevendo a uniformização dos percentuais em 3% para todas as empresas com mais de 100 (cem) empregados. Essa proposta baseia-se no fato de que, no Brasil, as pequenas e médias empresas são as que mais empregam e, desse modo, será possível disponibilizar maior número de empregos às pessoas com deficiência.

Neri et al. (2003) mostram, em um de seus estudos, que a média nacional de empregabilidade de PCD é de 2,049%, um pouco acima da cota mínima exigida por lei (2%). Os autores salientam que estes resultados revelam o alto grau de descumprimento da lei pelas empresas; a existência de amplo espaço para o aumento da efetividade da lei; a necessidade de diminuir a perda de eficiência econômica e aumentar a eficácia de políticas voltadas à inclusão social das PCD.

A análise de Neri et al. (2003, p. 48) revela a efetividade da lei de cotas com o aumento da empregabilidade das PCD:

Em primeiro lugar, analisando uma microempresa com até 99 empregados, com vínculo empregatício de mais de 5 anos, esta tinha 1,8% de PPDs contra 1,91% das empresas com mais de 1000 empregados. Com o advento da lei de cotas, aqui captado com vínculos de menos de 1 ano, nas pequenas empresas o vínculo empregatício é 1,18% contra 2,97% das empresas maiores, o que indica que após implementação da lei de cotas

(1999) as grandes empresas estariam aumentando o número de contratações de pessoas com deficiência. Este pode ser um sinal de que as empresas maiores (às quais a lei se destina) talvez estejam passando por um processo de adaptação à lei que reserva vagas no emprego formal para portadores.

Com relação às empresas de grande porte:

Quando observamos empresas que possuem de 501 a 1000 empregados, vemos que 78% delas não empregam pessoas portadoras de deficiência; 12,7% empregam um percentual de PPDs inferior a 1% do total de funcionários. Aproximadamente 4% das empresas oferecem mais de 5% das vagas para os portadores. As empresas que se incluem nesta categoria (com 501 a 1000 funcionários) são obrigadas a contratar um número de PPDs equivalente a 4% do total de empregados, porém os dados revelam que apenas 0,48% dessas empresas oferecem entre 4 e 5% das vagas aos portadores de deficiência.

A lei determina que empresas com mais de 1000 empregados ofereçam 5% de seus postos de trabalho às pessoas portadoras de deficiência. Porém, na realidade apenas 3,2% das empresas situadas nessa categoria cumprem a cota. A maior parte (82% não oferece vagas aos trabalhadores com deficiência. Apenas 11% das empresas oferecem menos de 1% de suas vagas aos portadores. NERI, et al. (2003, p. 61)

Rebelo (2008) analisa que, por si só, a legislação não garante efetividade, sendo necessário estabelecer mecanismos assecuratórios contra a marginalização e a exclusão social dos deficientes, sendo o Ministério Público designado para vigiar a aplicação da legislação e defender os interesses das pessoas com deficiência, garantindo-lhes cidadania, inclusão social e dignidade.

2.2.2 A fiscalização e o cumprimento da lei

Conforme consta no artigo 36, parágrafo 5, do Decreto n. 3.298/99, cabe aos auditores fiscais do trabalho a fiscalização das empresas no que se refere ao cumprimento da legislação referente ao trabalho das pessoas com deficiência.

As penalidades previstas podem ser auto de infração, com conseqüente imposição de multa administrativa. Igualmente é possível o encaminhamento de

relatório ao Ministério Público do Trabalho para as medidas legais cabíveis (art. 10, § 5º, c/c art. 15 da Instrução Normativa n. 20/01).

A multa está prevista no artigo 133 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, calculada na seguinte proporção, conforme estabelece a Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003:

I – para empresas com cem a duzentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a vinte por cento;

II – para empresas com duzentos e um a quinhentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de vinte a trinta por cento;

III – para empresas com quinhentos e um a mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de trinta a quarenta por cento;

IV – para empresas com mais de mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de quarenta a cinquenta por cento.

§ 1º O valor mínimo legal a que se referem os incisos I a IV deste artigo é o previsto no art. 133 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 2º O valor resultante da aplicação dos parâmetros previstos neste artigo não poderá ultrapassar o máximo estabelecido no art. 133 da Lei nº 8.213, de 1991.

Em relação aos valores das multas por infração ao artigo 93 da Lei n. 8.213/91, estabelece seu artigo 10, V:

I – De R\$ 1.156, 83 a 1.388,19 para empresas de 100 a 200 empregados;

II – De R\$ 1.388,19 a R\$ 1.503,87 para empresas de 201 a 500 empregados;

III – De R\$ 1.503,87 a R\$ 1.619,56 para empresas de 501 a 1.000 empregados;

IV – De R\$ 1.619,56 a R\$ 1.735,24 para empresas com mais 1.000 empregados.

□ O valor máximo não poderá ultrapassar R\$ 115.683,40.

2.3 O PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Os indivíduos e as organizações estão engajados em um contínuo e interativo processo de atrair uns aos outros (CHIAVENATO, 1994), desta maneira se realiza o processo de recrutamento e seleção (R&S) das empresas.

Segundo Marras (2000), o processo de R&S é responsável por dois pontos principais: captação e triagem de profissionais no mercado; seleção e encaminhamento de profissionais para a empresa. Para melhor entendimento do conceito de recrutamento e seleção de pessoal, o presente trabalho os apresenta, em alguns momentos, separadamente.

2.3.1 O recrutamento de pessoal

O recrutamento de pessoal, segundo França (2009), é a fase inicial para o preenchimento de uma vaga que está em aberto. É utilizado um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. Um recrutamento eficaz é aquele que consegue atrair um número de candidatos qualificados suficiente para suprir a necessidade de seleção da empresa.

Marras (2000) lembra que todo o processo de recrutamento de pessoal parte de uma necessidade interna da organização, no que tange à contratação de novos profissionais. Para Bohlaander, Snell e Sherman (2005), um componente-chave para o recrutamento de pessoal é prever o número e o tipo de pessoas necessários para atender aos objetivos da empresa. Eles ressaltam que diversos fatores, como estratégia competitiva, tecnologia, estrutura e produtividade, podem influenciar a demanda de funcionários.

No processo de recrutamento de pessoal, é de extrema importância localizar e incentivar candidatos potenciais a disputar vagas existentes ou previstas. Durante o processo de recrutamento, busca-se informar plenamente os candidatos sobre as qualificações exigidas para o desempenho do cargo e as oportunidades de carreira que a empresa pode oferecer aos funcionários.

França (2009) identifica que o papel do recrutamento é dar subsídios para o processo de seleção, se, pois, não houver candidatos com potencial para o preenchimento de uma vaga, não haverá como efetuar a seleção. O autor lembra

que o processo de recrutamento necessita de criatividade para atrair ao processo seletivo o máximo de pessoas com o perfil desejado .

Para França (2009), as principais fontes de recrutamento são:

- consulta ao cadastro de candidatos da própria empresa;
- escolas de cursos técnicos, faculdades e universidades;
- entidades de classe (sindicatos, associações e conselhos de classe);
- anúncio de vagas em locais visíveis da empresa ou em locais específicos (em faculdades);
- cadastro de outros recrutadores e grupos informais;
- intercâmbio entre empresas;
- *sites* especializados em oferta de candidatos;
- empresa de *outplacement*;
- anúncios em jornais, revista, rádio, TV;
- agências de emprego/*headhunters*.

2.3.2 A seleção de pessoal

Santos (1973), define seleção de pessoal como um processo pelo qual são escolhidas pessoas adaptadas a determinada ocupação ou esquema operacional, no entanto isto nem sempre significa escolher os candidatos que revelam aptidões ou capacidades nos seus índices mais elevados.

Hanashiro, Teixeira e Zaccarelli (2008, p.129) afirmam que não existe um método perfeito ou ideal de selecionar pessoas:

(...) isso porque cada pessoa é um mundo e não há como conhecê-la integralmente, ainda que utilizemos métodos científicos, como é o caso dos testes psicológicos. Toda e qualquer seleção é decidida com base em elementos objetivos e subjetivos.

São diversas as técnicas utilizadas para a seleção de pessoal, França (2009) destaca como principais s:

- seleção de currículos: triagem dos currículos recebidos;

- entrevistas: pesquisam aspectos de conteúdo profissional e pessoal do candidato, tanto relacionados com a sua vida pregressa como com suas expectativas de vida futura;
- provas de conhecimentos: podem ser de conhecimentos gerais ou específicas. As primeiras visam avaliar o grau de cultura geral do candidato e as segundas visam avaliar os conhecimentos profissionais do candidato, imprescindíveis para o bom desempenho da função;
- teste psicológicos: visam prever o comportamento humano, na base do que foi revelado na situação de teste;
- técnicas vivenciais: são técnicas que criam situações para os candidatos interagirem e participarem ativamente, de forma a ser avaliado seu comportamento social em situações pré-estabelecidas. Podem ser provas situacionais (relacionadas com as tarefas do cargo) ou dinâmicas de grupo (jogos de grupo, com situações estruturadas, em que os integrantes interagem).

A segunda etapa do processo de seleção de pessoal é a avaliação de saúde, na qual o médico, conhecendo a função que o candidato irá exercer, avalia suas condições de saúde e verifica se ele está ou não habilitado para o desempenho da função (FRANÇA, 2009).

França (2009) refere que a decisão de contratação ocorre, geralmente, em pelo menos três níveis: a do selecionador, a da chefia e a do departamento de pessoal. Segundo Hanashiro, Teixeira e Zaccarelli (2007), em virtude das armadilhas mentais, é essencial que a tomada de decisão sobre qual ou quais candidatos devem ser escolhidos seja compartilhada com as pessoas que serão afetadas pelo desempenho do(a) contratado(a).

Segundo Chiavenato (1994), a seleção de pessoal pode ser definida singelamente como a escolha do homem certo para o cargo certo ou, mais amplamente, a escolha, entre os candidatos recrutados, dos mais adequados aos cargos existentes na organização, visando manter ou aumentar tanto a eficiência e o desempenho das pessoas como a eficácia da organização.

A visão de Chiavenato (1994) está muito presente ainda hoje nos processos de recrutamento e seleção das empresas, entretanto as organizações estão sendo

levadas a rever preceitos construídos em realidades anteriores. Hoje o processo de recrutamento e seleção deve também atender aos anseios dos acionistas das empresas, das premissas de responsabilidade social e de diversidade cultural.

2.3.3 O processo de recrutamento e seleção das pessoas com deficiência

O preenchimento de determinada vaga por uma pessoa com deficiência (PCD) depende de um processo de recrutamento e seleção bem estruturado; da disponibilidade de pessoas; das políticas de RH; dos requisitos do cargo a ser preenchido; do local adaptado de trabalho.

Há divergência entre alguns autores quanto ao processo de recrutamento e seleção de uma PCD. Para Carreira (1997), o processo deve ser igual ao de uma pessoa considerada 'normal'. Para Nambu (2003), deve haver uma adaptação tanto do processo como na organização para atender o paradigma de inclusão dessas pessoas. O IEA (2006) completa a visão da citada autora, ao sinalizar que o processo não deve acontecer em espaços exclusivos ou segregados.

Carreira (1997) menciona que, assim como em qualquer outro processo de R&S, a descrição específica do cargo pode influenciar a contratação de uma pessoa. Para o autor, é determinante que o recrutador conheça o perfil do cargo e a formação profissional do candidato portador de deficiência para escolher a pessoa certa para exercer funções que ela seja capaz de realizar.

Segundo Carreira (1996), um dos problemas no recrutamento de PCD é a dificuldade de encontrar pessoas habilitadas no mercado de trabalho. Conforme o autor, este fato ocorre porque os empresários e principalmente os administradores de RH não sabem onde nem como encontrá-las.

Para alguns autores como Rodrigues (2007), as áreas de RH não estão preparadas para lidar com as questões relacionadas as PCD. Há também a questão do preconceito e a ideia de que o portador de deficiência não conseguirá realizar as atividades a ele delegadas.

Carreira (1997) afirma que, apesar de haver maior número de fatores que influenciam a contratação de uma PCD, o processo de recrutamento deve ser o mesmo adotado para as pessoas não portadoras de deficiência. Para o autor, a

eficiência do processo vai depender da seleção de veículos adequados de comunicação para divulgação por parte das empresas. Segundo o autor, não é obrigação da empresa procurar as PCD para recrutar, mas as PCD é que devem procurar a empresa que está oferecendo a vaga tal como as pessoas não portadoras de deficiência.

De certa forma, a afirmação de Carreira (1997) não condiz com a realidade encontrada pelas empresas, como ressalta Nambu (2003), pois as organizações que desejam recrutar uma PCD, sem o auxílio de consultorias especializadas no assunto, têm que buscá-las em instituições como Sistema Nacional de Emprego (SINE), Organizações não Governamentais (ONGs), *sites*, agências de emprego e núcleos regionais de informações sobre deficiência do Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência.

Carreira (1997) afirma que, com o conhecimento do cargo/função, o recrutador pode incluir, no perfil de cada cargo da empresa em que atua, uma descrição de função que permita a atuação da PCD, ressaltando aqueles cargos que impõem restrições ao trabalhador portador de determinadas deficiências.

Exemplos de boa análise de funções e habilidades da pessoa que irá exercer a função foram apresentados por Ford (apud FERNANDES et al., 2008), quando classificou 9.882 operações distintas e, por meio deste estudo, conseguiu adaptar um total de 9.563 homens em condições físicas abaixo do normal, entre os quais mutilados, cegos, surdos-mudos, epiléticos.

Os trabalhos mais fáceis forma por sua vez classificados, a fim de verificarmos quais exigiam o uso completo das faculdades; comprovou-se que 670 podiam ser feitos por homens privados das duas pernas; 2.637 por homens de uma só perna, em 2 prescindiam-se os dois braços; em 715 casos, de um braço; e em 10 casos, a operação podia ser feita por cegos. Das 7.882 espécies de trabalho, portanto, embora algumas exigissem força corporal, 4.034 não exigiam o uso completo das faculdades físicas. Isto quer dizer que uma indústria aperfeiçoada pode proporcionar trabalho, normalmente remunerado, ao grande número de criaturas de validez abaixo da média. (FORD, 1926, p.103;104).

Já em 1926, Ford demonstrava ser possível a inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho. O estudo das funções e dos postos de trabalho de cada cargo facilita às empresas o recrutamento e a seleção de uma PCD.

Após realizar o estudo quanto às funções da posição em aberto, a empresa deve adotar técnicas de seleção. Segundo Carreira (1997), da mesma forma que na

entrevista com uma pessoa sem deficiência, a entrevista com a PCD deve focar no que esta tem a oferecer para a empresa. O entrevistador não deve destacar a deficiência nem as dificuldades dela decorrentes, mas a capacidade de trabalho que a pessoa com deficiência tem a oferecer.

Nambu (2003) destaca que o bom senso é a ferramenta principal para agir adequadamente na escolha e na aplicação de testes. A mesma autora afirma que é importante que, em entrevistas de seleção, dinâmicas e formulários, a empresa ressalte competências, habilidades e atitudes do candidato e não o discrimine por ser um deficiente.

A questão da deficiência deve ser abordada com naturalidade no processo de recrutamento e seleção de uma PCD, a fim de esclarecer as possíveis dificuldades no desempenho da função a ser exercida, bem como ajudá-la na adaptação ao ambiente de trabalho.

Para Dias (2008), o processo de recrutamento e seleção é um desafio a ser superado por todos os sujeitos envolvidos. Os argumentos que têm prevalecido para a dificuldade de contratação de pessoas portadoras de deficiência são a falta de candidatos e sua falta de capacitação. Segundo a mesma autora, a empresa tende a 'herdar' a visão preconceituosa de incapacidade e de dependência da pessoa com deficiência, exigindo o empenho unilateral para a integração, ou seja, o portador de deficiência é que deve se adaptar à organização.

Rebelo (2008, p. 6) lembra que os processos seletivos, nos quais se especifiquem claramente as cotas para deficientes e os critérios a serem utilizados nas etapas de avaliação psicossocial e médica, devem ter por base as exigências de cada cargo, para que não haja dúvidas e não resultem em ações judiciais desgastantes e demoradas e ressalta: (...) "ao deficiente é assegurado o direito ao tratamento diferenciado, mas não é garantido o acesso imediato e incondicional ao emprego."

2.4 A INCLUSÃO SOCIAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Segundo Neri et al. (2003), a integração das pessoas com deficiência no processo produtivo é um dos maiores obstáculos para sua inclusão social. Segundo

o autor, ainda permanecem preconceitos em relação à capacidade produtiva da PCD, devido à competitividade que hoje orienta o mundo empresarial. Este preconceito está relacionado ao desconhecimento acerca das reais possibilidades de o portador de deficiência inserir-se como agente no processo de produção, desde que lhe sejam dadas oportunidades de desenvolvimento de todo o seu potencial.

Neri et al. (2003) vinculam a inclusão social da PCD diretamente ao fator trabalho. Sasaki (2003) caracteriza a inclusão social da PCD tanto na sociedade, como no âmbito profissional:

(...) o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com deficiência e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam em parceria equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos (SASSAKI, 2003, p.41).

Para Doval (2006), as condições para que inclusão social da pessoa com deficiência são variáveis, conforme o tipo de deficiência, e envolvem acessibilidade física, educação especial, preparação e adaptação para o trabalho, entre outros parâmetros.

Como demonstram os autores, são muitos os fatores determinantes para a verdadeira inclusão social das pessoas com deficiência. Fica clara a necessidade de envolvimento do governo com as empresas, com as instituições de apoio ao deficiente, com as escolas de formação, com a sociedade.

Dias (2008) lembra que a dinâmica de inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho pressupõe uma série de indagações sobre mudanças, não apenas no espaço físico, mas principalmente nos valores e na cultura organizacional.

Como comentado por Dias (2008), a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho requer a quebra de paradigmas e a ruptura de valores referentes aos preconceitos sobre a deficiência ainda presentes nos dias atuais.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo, são abordadas questões referentes aos aspectos metodológicos do presente estudo. São descritos o método, o público alvo da pesquisa e as estratégias de coleta e análise de dados empregadas.

3.1 O MÉTODO

Segundo Roesch (1996), não há, em princípio, um método que seja o mais apropriado para qualquer um dos tipos de projetos sugeridos, mas espera-se que ele seja coerente com a formulação do problema, com os objetivos do projeto e com outras limitações práticas, como de tempo, custo e disponibilidade de dados.

Levando em consideração o exposto por Roesch (1996), o presente trabalho é uma pesquisa exploratória qualitativa, tendo como objetivo identificar e analisar como as empresas de grande porte do setor metal-mecânico, da região metropolitana de Porto Alegre, têm lidado com a Lei n. 8.213/1991, que define o percentual de pessoas com deficiência no quadro laboral da empresa.

Segundo Godoy (1995), os estudos qualitativos têm como preocupação fundamental a investigação e a análise do mundo empírico em seu ambiente natural. Nessa abordagem, valoriza-se o contato direto e prolongado do pesquisador com o ambiente e a situação que está sendo estudada.

Segundo Gil (2002, p. 41, este tipo de pesquisa tem como finalidade o “aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. Seu planejamento é bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos ao fato estudado”.

3.2 EMPRESAS PARTICIPANTES DA PESQUISA

A escolha das empresas foi feita com base nas organizações que já haviam respondido uma pesquisa de *benchmarking*, realizada por telefone, e também por critérios de acessibilidade de conveniência. A escolha por realizar a pesquisa de *benchmarking* se deu porque já se tinha o contato telefônico de pessoas de Recursos Humanos de grandes empresas do setor metal-mecânico, da região metropolitana de Porto Alegre.

Segundo dados disponibilizados pela FIERGS – Federação das Indústrias do Rio Grande do Sul – a região metropolitana de Porto Alegre possui 11 (onze) empresas de grande porte do setor metal-mecânico.

A proposta deste trabalho era selecionar sete empresas de grande porte do setor metal-mecânico, da região metropolitana de Porto Alegre, para participar da pesquisa. Contataram-se dez empresas com o perfil buscado, mas apenas seis aceitaram participar da pesquisa.

As empresas pesquisadas não permitiram a divulgação de seus nomes, por esse motivo, elas estão identificadas sucessivamente de A1 até A6.

A seguir apresentam-se as seis empresas pesquisadas, pois melhor conhecimento a respeito das empresas possibilita melhor entendimento dos resultados obtidos em campo. Todas as organizações pesquisadas são multinacionais de renome no Rio Grande do Sul e desempenham importante papel no mercado de trabalho da região metropolitana de Porto Alegre.

Empresa	N de Funcionários	Setor
A1	2.319	Automobilístico
A2	1.500	Florestal, agropecuário, jardinagem e infraestrutura
A3	600	Climatização e refrigeração
A4	800	Equipamentos agrícolas
A5	820	Motores
A6	1.660	Equipamentos agrícolas

Quadro 3 – Empresas envolvidas no estudo
Fonte: dados coletados

3.2.1 Empresa A1

Com origem nos Estados Unidos, a companhia à qual a empresa A1 pertence produz cerca de 8,35 milhões de carros por ano. Mantém operações em cerca de 140 países e possui aproximadamente 204 mil funcionários.

No Brasil, a companhia possui três complexos de produção, o que participou do presente estudo situa-se na região metropolitana de Porto Alegre e conta com a colaboração de 2.319 funcionários.

A A1 não apresentou nenhum projeto de responsabilidade social voltado para o público PCD.

3.2.2 Empresa A2

A companhia à qual pertence a empresa A2 teve sua origem na Alemanha e está presente em mais de 160 países, com atuação no mercado florestal, agropecuário, de jardinagem e de infraestrutura. O grupo possui 9 fábricas e cerca de 9.900 funcionários, dos quais aproximadamente 1.500 trabalham na fábrica que participou do presente estudo.

No Brasil e no mundo, a companhia é reconhecida por garantir o alto padrão de qualidade de seus produtos e serviços, oferecendo soluções inovadoras visando facilitar o dia a dia de seus clientes. A empresa é de capital fechado, mas estima-se que teve um faturamento de US\$ 2,1 bilhões em 2009.

A empresa possui um programa de responsabilidade social que disponibiliza verbas para a realização de projetos sociais e ações de cidadania. Conforme comentado pelo entrevistado da empresa, ela está desenvolvendo um programa de inclusão para pessoas com deficiência.

3.2.3 Empresa A3

São cerca de 1000 colaboradores que atuam em duas unidades industriais da companhia, no Brasil. A A3, onde se realizou a presente pesquisa, conta com 600 funcionários. A empresa acredita na valorização do trabalhador, conforme se constatou, 20,6% da equipe de trabalho está há mais de 6 anos na empresa. No mundo, a organização conta com 45.000 colaboradores.

A companhia teve origem nos Estados Unidos e hoje possui 78 fábricas espalhadas por todos os continentes. Seus produtos são comercializados em mais de 180 países. Por ser uma empresa de capital fechado, seu lucro não é divulgado, mas estima-se que ela teve, em 2009, um faturamento de US\$ 14,6 bilhões.

A empresa possui diversos programas de responsabilidade social junto à comunidade, mas nenhum deles em relação à inclusão de PCD no ambiente organizacional.

3.2.4 Empresa A4

Os equipamentos da organização, da qual a A4 é uma das fábricas, estão presentes em 160 países, empregando cerca de 51 mil pessoas em 33 fábricas. Por ser uma empresa de capital fechado, seu lucro não é divulgado, mas estima-se que teve, em 2009, um faturamento US\$ 23,1 milhões.

Seus principais produtos incorporam a mais avançada tecnologia para mecanização agrícola. Para atender ao público alvo possui uma rede de concessionárias espalhadas pelas principais regiões agrícolas do Brasil.

Para atender a importante causa de responsabilidade social, a empresa pesquisada possui uma Fundação que é responsável pelo gerenciamento das ações da empresa no campo social. Um dos projetos da Fundação diz respeito à inclusão das pessoas com deficiência no ambiente organizacional.

3.2.5 Empresa A5

Com mais de 3,6 milhões de motores produzidos em 56 anos de história, a companhia à qual pertence a empresa A5 tem uma completa linha de motores da mais avançada tecnologia que cumprem as mais rígidas normas de emissões de poluentes. Os produtos da companhia atendem, de forma competitiva, qualquer mercado dos segmentos veicular, agrícola, industrial e marítimo.

A companhia possui três fábricas instaladas no Mercosul e conta com cerca de 3 mil colaboradores, dos quais 820 trabalham na fábrica em que se realizou esta pesquisa.

A companhia é de capital aberto e estima-se que seu faturamento líquido, em 2009, foi de US\$ 850 milhões.

A empresa A5 possui um projeto de responsabilidade social vinculado ao desenvolvimento de jovens com deficiência que busca o resgate da autoestima e a inserção no mercado de trabalho e na sociedade.

3.2.6 Empresa A6

A companhia à qual pertence a empresa A6 teve sua origem no Canadá e é fabricante e distribuidora global de equipamentos agrícolas. Ela possui mais de 15.000 profissionais, dos quais 1.660 trabalham na fábrica em que foi realizada a pesquisa.

A companhia está presente em 140 países e possui cerca de 3.000 concessionárias. Seus principais produtos são tratores e máquinas agrícolas.

Devido ao fato de a companhia ser de capital fechado, não se teve acesso aos dados sobre o faturamento e o lucro do ano de 2009.

Recentemente, a fábrica participante do estudo recebeu um prêmio em decorrência de um projeto de responsabilidade social, que visa a inserção de pessoas com deficiência mental no mercado de trabalho. Tal projeto contribui para a qualificação, capacitação e integração dos trabalhadores com deficiência.

3.3 OS SUJEITOS DA PESQUISA

No presente trabalho optou-se pela amostragem por julgamento, na qual os elementos da população são escolhidos por conveniência e com base no julgamento do pesquisador (MALHOTRA, 2006).

Desta forma, decidiu-se pesquisar seis grandes empresas do setor metal-mecânico da região metropolitana de Porto Alegre. Foram selecionadas, como representantes das empresas, pessoas de Recursos Humanos responsáveis pelo recrutamento e seleção e pelo acompanhamento dos profissionais no ambiente organizacional.

Com o intuito de manter o sigilo solicitado, não são divulgados os nomes dos entrevistados, sendo eles identificados sucessivamente de E1 a E6.

A escolha dos sujeitos entrevistados foi feita por terem sido considerados, dentro das empresas estudadas, como as pessoas que mais poderiam contribuir para o presente estudo e por apresentarem disponibilidade para a realização da entrevista em seus locais de trabalho. Algumas das características dos profissionais entrevistados são apresentadas no Quadro 4.

Entrevistados	Cargo	Responsabilidade em relação a PCD	Tempo de empresa
E1	Analista de RH	R&S e Acompanhamento	1 ano e 4 meses
E2	Analista de RH	R&S e Acompanhamento	9 meses
E3	Especialista de RH	R&S e Acompanhamento	1 ano e 4 meses
E4	Secretária Executiva	R&S e Acompanhamento	4 anos
E5	Analista de RH	R&S e Acompanhamento	5 anos
E6	Analista de RH	R&S e Acompanhamento	2 anos

Quadro 4 – características dos sujeitos entrevistados

Fonte: dados coletados

3.4 TÉCNICA PARA COLETA DE DADOS

O elemento mais importante do delineamento de uma pesquisa é o procedimento adotado para a coleta de dados, denominado de fase do método de pesquisa, tem por objetivo obter informações da realidade (GIL, 2002).

Considerando que o principal objetivo do presente trabalho foi identificar e analisar como as empresas de 'grande porte' da Grande Porto Alegre respeitam a taxa de PCD (pessoas com deficiência) determinada pela lei 8.213/1991, adotou-se a técnica de entrevista semiestruturada (Anexo A). Para Godoy (1995), o interesse dos investigadores na realização de entrevistas qualitativas está em verificar como determinado fenômeno manifesta-se nas atividades, nos procedimentos e nas interações diários.

As entrevistas foram realizadas com as pessoas de Recursos Humanos responsáveis pelo processo de recrutamento e seleção e pelo acompanhamento das pessoas com deficiência, conforme mostra o Quadro 4.

Todas as entrevistas foram efetuadas em data e horário previamente agendados, de acordo com a disponibilidade dos entrevistados e em seu local de trabalho. Elas tiveram duração média de uma hora.

Segundo Roesch (1996), em entrevistas semiestruturadas utilizam-se questões abertas, que permitem ao entrevistador entender e captar a perspectiva dos participantes da pesquisa.

Nas entrevistas, foram levados em consideração os seguintes pontos:

- o processo de R&S das pessoas com deficiência;
- as facilidades e dificuldades encontradas no processo;
- os cargos ocupados pelas PCDs;
- relação da empresa com os profissionais PCDs.

A elaboração do roteiro de entrevista teve por base: pesquisas de dados secundários, como leituras e consultas a *sítes* especializados sobre as pessoas com deficiência no mercado de trabalho; uma pesquisa de *benchmarking* realizada através de telefonemas para as áreas de Recursos Humanos das empresas do setor metal-mecânico, da região metropolitana de Porto Alegre; o referencial teórico apresentado no capítulo 2.

3.5 TÉCNICA PARA ANÁLISE DE DADOS

A técnica utilizada para o tratamento dos dados coletados foi a análise de conteúdo. Godoy (1995) afirma que, em sua origem, a análise de conteúdo privilegia as formas de comunicação oral e escrita, o que não deve excluir outros meios de comunicação. Qualquer comunicação que vincule um conjunto de significações de um emissor para um receptor pode, em princípio, ser traduzida pelas técnicas de análise de conteúdo. Parte-se do pressuposto que, por trás do discurso aparente, esconde-se um outro sentido que convém descobrir.

Para Badin (1979, p.42), a análise de conteúdo é:

[...] um conjunto de técnicas de análise de comunicação visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens.

Vergara (2005) considera a análise de conteúdo uma técnica para o tratamento de dados que visa identificar o que está sendo dito a respeito de determinado tema. Ela possibilita a análise de diversos dados provenientes das entrevistas em profundidade realizadas com os sujeitos da pesquisa.

A análise de conteúdo, segundo Capelle, Melo e Gonçalves (2003), envolve um processo de explicitação, sistematização e expressão do conteúdo obtido na pesquisa, que ocorre em três etapas:

- **pré-análise:** fase de organização e sistematização das ideias, em que ocorrem a escolha dos documentos a serem analisados; a retomada das hipóteses e dos objetivos iniciais da pesquisa em relação ao material coletado; a elaboração de indicadores que orientarão a interpretação final;
- **exploração do material:** trata-se da fase em que os dados brutos do material são codificados para se alcançar o núcleo de compreensão do texto;
- **tratamento dos resultados obtidos e interpretação:** nessa fase, os dados brutos são submetidos à análise através do método interpretativo, tornando-

se significativos e válidos; evidenciam-se as informações obtidas; permite-se ao investigador propor suas inferências e realizar interpretações, de acordo com o referencial teórico e os objetivos propostos.

De acordo com Vergara (2005), as definições das categorias de análise podem ocorrer a partir da elaboração de grades de análise dos dados, que podem ser abertas, fechadas ou mistas. No caso de pesquisas de cunho exploratório, a grade aberta é a mais utilizada, pois nela identificam-se as categorias de análise, conforme vão surgindo ao pesquisador, o que permite o rearranjo de categorias durante o andamento da pesquisa e possibilita estabelecer categorias até que se obtenha um conjunto final.

3.6 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Apresentam-se como limitações do presente estudo o fato de os dados obtidos restringirem-se a uma amostra de um setor específico da indústria e não ao universo de empresas do setor metal-mecânico da região metropolitana de Porto Alegre, não sendo possível generalizar os resultados.

Outro ponto encontrado como limitação do estudo é o fato de não terem sido realizadas entrevistas com as pessoas com deficiência que atuam nas organizações estudadas. Esta abordagem não foi adotada porque as empresas estudadas não autorizaram sua realização.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

Neste capítulo, é apresentada a análise dos resultados obtidos com as entrevistas realizadas junto aos responsáveis pelo processo de recrutamento e seleção e integração das PCDs, nas seis grandes empresas estudadas.

A partir das transcrições das entrevistas realizadas, foi possível, por meio da técnica de análise de conteúdo, agrupar os dados coletados em macro e microcategorias de análise de maior relevância, conforme os objetivos do presente trabalho. O Quadro 5 apresenta tais categorias que, na sequência, são detalhadas.

MACROCATEGORIAS DE ANÁLISE	MICROCATEGORIAS DE ANÁLISE
A - Como se estabelece o processo de R&S de PCD nas empresas estudadas	1. Recrutamento 2. Seleção Entrevista Dinâmica de grupo Exame médico 3. Tomada de decisão na contratação
B - Principais postos de trabalho da PCD	1. Operacional 2. Administrativo 3. Liderança/Supervisão/Chefia
C - Dificuldades na contratação de PCD	1. Qualificação 2. A própria deficiência 3. Acessibilidade 4. A falta de conhecimento das pessoas 5. A proteção em relação a PCD 6. Fator psicológico da PCD
D - Facilidades na contratação de PCD	1. A inexistência de facilidades 2. Apoio da alta direção 3. Flexibilidade no processo de R&S 4. A superação da PCD
E - A influência da Lei 8.213/91	1. Lei como Fator determinante 2. Lei como Fator secundário
F - A inclusão social no futuro	1. Prazo de 5 anos

Quadro 5 – Macro e Microcategorias de Análise

Fonte: dados coletados

4.1 O PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PCD

Nesta primeira macrocategoria, emergiram os fatores relacionados ao processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência das empresas

pesquisadas. O processo de R&S é responsável por dois pontos principais: captação e triagem de profissionais no mercado; seleção e encaminhamento de profissionais para a empresa (MARRAS, 2000).

Segundo Carreira (1997), o processo de recrutamento e seleção de uma PCD – pessoa com deficiência deve ser igual ao de uma pessoa não portadora de deficiência. Entretanto, na prática das empresas pesquisadas, encontrou-se um processo bastante diferenciado no que tange à contratação de PCD, corroborando Nambu (2003), o qual diz que deve ser realizada uma adaptação tanto do processo de recrutamento e seleção como da organização para atender o paradigma de inclusão dessas pessoas.

Para melhor entender as adaptações feitas no processo de recrutamento e seleção de PCD, foram analisados os pontos que diferem dos processos convencionais.

4.1.1 Recrutamento

O processo de recrutamento de pessoas com deficiência nas empresas estudadas evidenciou, de forma unânime, diferenciação de procedimentos quando comparado ao recrutamento de pessoas sem deficiência. O principal fato observado foi a busca por essas pessoas através de instituições especializadas ou de indicações dos próprios funcionários.

A maioria das empresas pesquisadas busca atingir o percentual de PCD determinado em lei, através de parceria com instituições especializadas nos diversos tipos de deficiência, como ong's, fundações, instituições e escolas especializadas, dentre outros órgãos.

De primeiro momento eu entro em contato com escolas e instituições especializadas, como por exemplo com escolas de surdos, associações CADEF (Centro de Apoio ao Dependente e a Família), FADERS (Fundação de Atendimento ao Deficiente e ao Superdotado do RS). Levamos cartazes para esses lugares com dados sobre a vaga e para nos procurar na empresa. Recebemos muitas indicações desses lugares e acabamos tendo um banco de currículos de PCD. (E4)

Neste caso, fica evidente a importância do estabelecimento de parceria das empresas com as instituições especializadas no público PCD. Elas conseguem indicar a pessoa certa para a vaga por já conhecerem aquele sujeito, suas dificuldades e facilidades.

O exemplo citado corrobora a afirmação de Nambu (2003) de que as organizações que desejam recrutar PCDs, sem o auxílio de consultorias especializadas no assunto, têm que buscá-las em instituições como Sistema Nacional de Emprego (SINE), organizações não governamentais (ONGs), *sites*, agências de emprego e núcleos regionais de informações sobre deficiência do Sistema Nacional de Informações.

Outra forma adotada para o recrutamento de pessoas com deficiência, através de parceria com instituições especializadas, é a de desenvolver o jovem PCD nas escolas e instituições para, após a devida formação, recrutar e selecionar aquele que melhor estiver preparado para o mercado de trabalho.

Em 2005/2006, através de um seminário a A6 conheceu o Instituto Pestalozzi e firmou uma parceria. Essa parceria seria a formação de uma Oficina Terapêutica Profissional dentro do instituto. Foi o que aconteceu. 17 jovens com deficiência intelectual do Instituto Pestalozzi, contando com os mesmos benefícios de um funcionário qualquer da empresa (carteira assinada, vale transporte ...) ficaram na ONG se capacitando e tendo todo um acompanhamento psicológico e pedagógico durante 2 anos, 12 deles foram os que permaneceram durante esse período. Dos 12 jovens a empresa contratou 3 deles. (E6)

A empresa A3 realiza o recrutamento de PCD de maneira peculiar. Por ter sua produção interferência da sazonalidade, ela optou por ter como porta de entrada para as pessoas com deficiência o processo de seleção de temporários. Passado o período, a PCD que melhor se desenvolver ocupa o cargo efetivo.

A nossa porta de entrada é através de processos seletivos de temporários, como tu sabe, nosso produto é muito sazonal, então temos que ter nas estações de pico muitos temporários para dar conta, por exemplo agora, não estamos parando de produzir e está faltando produto no mercado. E é através das seleções de temporários que selecionamos PCD também, os melhores são efetivados depois. (E3)

A empresa A4 acredita não valer a pena o investimento na contratação de temporários, pois nem sempre é possível efetivar a pessoa e o trabalho requerido para seu recrutamento e seleção é muito grande.

Nossas últimas oportunidades foram para trabalhadores temporários, quando é para temporário não achamos que vale a pena contratar PCD, pois é sempre difícil que ocorra a efetivação, então nem vale a pena todo o trabalho que temos para contratação de PCD apenas para temporário. (E4)

Outra forma de recrutamento evidenciada nas entrevistas foi a indicação pelos próprios funcionários da empresa. Alguns entrevistados destacaram que os colaboradores indicam as pessoas que conhecem e que sabem que podem vir a desenvolver um bom trabalho se lhe for oferecida uma oportunidade.

Possuímos um banco de currículos através do site da empresa, e recebemos muitas indicações de instituições, ou colaboradores. (E2)

Essa última turma, a terceira, o recrutamento foi realizado através de anúncio interno, e todos os candidatos que entrevistamos vieram através de indicações de nossos funcionários. Tivemos 23 inscritos. (E5)

Segundo Carreira (1997), não é obrigação da empresa procurar a PCD para recrutar, mas a PCD é que deve procurar a empresa que está oferecendo a vaga, à semelhança das pessoas não portadoras de deficiência.

Conforme as exemplificações apresentadas, a realidade não confirma o que exposto por Carreira (1997), pois se identificou que são as empresas, na maioria das vezes, que vão até as instituições especializadas para recrutar o público PCD e não o contrário.

Tal situação revela um universo diferenciado quando se trata do assunto 'pessoas com deficiência'. Entretanto, conforme afirma Nambu (2003), todo trabalhador será mais ou menos produtivo, conforme as condições que lhe forem oferecidas de capacitação e de possibilidade funcional, o que também se aplica ao trabalhador com deficiência.

4.1.2 Seleção

Utilizando as palavras de Hanashiro, Teixeira e Zaccarelli (2007), toda e qualquer seleção é decidida com base em elementos objetivos e subjetivos.

Nambu (2003) destaca que, tratando-se de pessoa com deficiência, o bom senso é a ferramenta principal para agir adequadamente na escolha e aplicação de testes, como os psicológicos. Em relação a entrevistas de seleção, dinâmicas e aos formulários para preenchimento, a autora afirma que é importante que a empresa ressalte as competências, habilidades e atitudes do candidato e não o discrimine por ser um deficiente.

De acordo com um dos entrevistados: “outro ponto é que existe sempre um olhar mais relevante, digamos assim, quando se trata de uma seleção de PCD” (E1), ou seja, as empresas, para selecionar a PCD, acabam abrindo mão de alguns requisitos fundamentais na seleção de não deficientes, tais como escolaridade, experiência anterior, carga horária.

Outro ponto a ser considerado é o cargo/função e o local de trabalho onde a PCD desenvolverá suas atividades. As empresas precisam estudar quais funções podem ser exercidas pelos portadores de determinados tipos de deficiência, bem como se o local está adaptado para recebê-los. Conforme Rebelo (2008), o primeiro passo sempre é estabelecer em quais atividades é possível receber os deficientes; quais tipos de deficiência são compatíveis com os trabalhos realizados; quais as adaptações necessárias à admissão dos deficientes. A E2, por exemplo, realiza a seguinte análise:

Todos os processos seletivos abertos na empresa são avaliados para pessoas com deficiência, ou não. Não existe uma “exclusividade” com relação às vagas abertas somente para pessoas com deficiência. (E2)

Dentre as etapas da seleção da profissional PCD, foram analisados a entrevista, a dinâmica de grupo, o exame médico e a tomada de decisão por contratar ou não determinada pessoa.

4.1.2.1 Entrevistas

A entrevista com os profissionais deficientes é realizada, em muitas das empresas estudadas, com a participação do RH, líder/gerência da área que apresenta a vaga.

Identificou-se, na entrevista, um ponto que diferencia o processo realizado com as PCDs e com os profissionais não deficientes: a participação do RH, da liderança da área que possui a vaga, dos pais ou responsáveis pela PCD. Um dos entrevistados explicou o motivo:

Primeiro lugar a gente faz uma entrevista com os pais ou responsáveis e candidato, eles sofrem interferência direta da família, eles não conseguem separar a vida familiar e os problemas de casa com a vida profissional, por isso precisamos do envolvimento e incentivo familiar para que esses jovens consigam um bom desenvolvimento no trabalho, além do acompanhamento com os jovens, temos que ter essa relação com a família (E5)

Quando se trata de deficiente auditivo, grande parte das empresas conta com a ajuda de um intérprete de libras:

A entrevista da PCD também é diferente, como a maioria é com deficiência auditiva, nós realizamos a entrevista sempre com duas PCD ao mesmo tempo em uma sala, quem participa são um líder de cada célula e eu como representante do RH – todos que entendem um pouco de libras. Muitas vezes contamos com a ajuda de uma interprete do SENAI. (E1)

Carreira (1997) afirma que assim como a entrevista realizada com uma pessoa não portadora de deficiência, a entrevista com a PCD deve focar o que ela tem a oferecer para a empresa. As entrevistas realizadas confirmaram este pensamento, pois, de fato, os entrevistadores buscaram conhecer a pessoa, saber o que ela tinha a oferecer para a posição em aberto, verificar se conseguirá realizar a atividade sem prejuízo à saúde.

4.1.2.2 Dinâmica de grupo

As dinâmicas de grupo geralmente envolvem jogos de grupos, com situações estruturadas, em que os participantes interagem.

No decorrer das entrevistas, identificaram-se empresas que adotam a dinâmica de grupo e outras que não são muito favoráveis a isto devido à dificuldade, na comunicação com o deficiente, conforme justifica um dos entrevistados:

O processo é muito parecido com uma vaga normal, a diferença é que não fazemos dinâmica de grupo com PCD devido ao fato da dificuldade de comunicação. (E1)

Algumas empresas, não veem o fator comunicação como barreira para a realização de dinâmica de grupo com PCDs, pois incluem no processo profissionais de outras áreas, tais como psicopedagogos e tradutores. Elas utilizam-se desta técnica para ver como o profissional agiria se estivesse realizando as atividades concernentes à vaga em aberto

Fizemos uma dinâmica de grupo com atividades bem simples, somos acompanhados de uma psicopedagoga e também temos um teste prático mesmo, este teste é como se estivessem na área para a embalagem de peças. (E5)

[...] as PCD fazem o processo igual a qualquer outra pessoa. Ah, a única diferença é o fato de fazermos uma dinâmica separada para PCD, isto porque tem casos que precisamos de tradutores (libras) por exemplo. (E3)

A técnica de dinâmica de grupo é questionada por alguns profissionais por expor os candidatos, entretanto ela têm se mostrado eficaz nas duas empresas que a praticam.

4.1.2.3 Exame médico

Outra etapa do processo de seleção de pessoal é a avaliação de saúde, na qual o médico, conhecendo a função que o candidato irá exercer, avalia suas

condições de saúde e verifica se ele está ou não habilitado para o desempenho da função (FRANÇA, 2009).

Uma das empresas pesquisadas realiza, no primeiro momento, o exame médico, a fim de se certificar que o profissional que se apresentou realmente é portador de alguma deficiência e pode ser enquadrado na cota de PCD: “fizemos antes o exame médico, pois cerca de 50% que se apresentam como PCD não passam, o exame dentre outros motivos serve para ver se a pessoa realmente se encontra como PCD”(E1).

Todas as outras empresas pesquisadas colocam essa etapa na fase final do processo de seleção. Tratando-se de profissional PCD, Rebelo (2007) lembra que alguns exames podem ser substituídos por outros, utilizando técnicas diferentes e mais adequadas ao caso de deficiência. Por exemplo, no caso de deficientes intelectuais:

Por fim, fizemos o exame médico, mas todos os deficientes intelectuais passam por todo um acompanhamento médico, deste neurologistas, exames periódicos e acompanhamento psicológico pago pela empresa. (E5)

Outro ponto pertinente ao setor médico é a verificação se a área de trabalho possui instalações adaptadas para o deficiente e da possibilidade de implantar algumas adequações do posto, das rotinas e dos processos produtivos de trabalho para recebê-lo (REBELO, 2007). Geralmente este trabalho é realizado em conjunto pelo médico do trabalho, o pessoal da segurança e a equipe da área que irá receber a PCD,

4.1.3 Tomada de decisão na contratação da PCD

Segundo França (2009), a decisão de contratação ocorre, geralmente, em pelo menos três níveis: o do selecionador, o da chefia e o do departamento de pessoal.

Identificou-se que existe forte ligação entre a área de Recursos Humanos e a gerência (exercendo também o papel de selecionador) da área que possui a vaga

em aberto. Como bem demonstra a pessoa entrevistada da empresa A3, existe um acerto entre RH e gerência a respeito das vagas reservadas às PCDs e ao número de pessoas a serem contratadas: “antes de entrar para a entrevista, já se deixa combinado que área pode ter PCD (devido as atividades e o ambiente de trabalho) e quantos selecionados serão deficientes” (E3).

Na maioria dos casos, o RH, exerce sugere a contratação de uma PCD para a área, mas a decisão final é da gerência, conforme esclarece um dos entrevistados:

O gerente é quem decide, o RH apenas sugere. Hoje os gerentes já aceitam porque houve toda uma sensibilização com os gerentes vinda do alto escalão da empresa, mostrando que a legislação estava para ser cumprida. (E6)

Na maioria das empresas pesquisadas, há um ponto em comum: a resistência inicial da liderança em contratar uma PCD para sua área. Os entrevistados comentaram que, atualmente, este aspecto já evoluiu muito, pois foi desenvolvido um processo de sensibilização e conscientização das lideranças a respeito da inclusão social e, principalmente, a respeito da cota de PCD determinada em lei que deve ser cumprida.

O gerente do setor decide. Mas claro que enfrentamos muita resistência por parte da gerência na contratação da PCD, muitas vezes não querem nem entrevistar candidato PCD, acho que isto está muito vinculado a falta de conhecimento a respeito do assunto. Muitos me ligam dizendo que não sabem como tratar, eu respondo que é só tratar normal. Muitos acham que porque tem deficiência devem ser tratados diferentemente, mas não é assim. É tudo falta de conhecimento sobre as PCD mesmo. (E4)

Outra situação que emergiu na análise dos dados coletados nas entrevistas foi o fato de que, ao demitir um profissional PCD, o gerente da área terá de ocupar a vaga em aberto com outra PCD. Segundo alguns entrevistados, isto facilitou o processo de aceitação dos gerentes em contratar um profissional portador de deficiência.

Vem do líder a palavra final, mas eles já sabem – demite uma PCD se contrata outra PCD. Os líderes já foram mais reticentes, mas ultimamente eles tem melhorado. Já está incutido que não adianta, no lugar de uma PCD demitida será contratado outro profissional com deficiência. Só não abrimos vaga para contratar PCD se já tivermos com a cota preenchida. (E1)

A partir das entrevistas, ficou evidente a relevância do papel do RH em incentivar, auxiliar e, em muitos momentos, obrigar a gerência a tomar a decisão de contratar um colaborador com deficiência. Isto foi muito bem exposto pela pessoa entrevistada na empresa A3: “mas uma coisa é certa, se deixarmos apenas para os líderes decidir, com certeza não irão contratar PCD, e nisso entra o papel do RH” (E3).

Além do auxílio no momento da tomada de decisão da contratação de PCD, para Moran, Harris e Stripp (apud DIAS, 2008), os responsáveis pela área de Recursos Humanos enfrentam o desafio de liderar a transformação, interagindo com funcionários de todos os níveis, os transformando em agentes de mudança, os conscientizando e habilitando para o ambiente de trabalho emergente.

4.2 PRINCIPAIS POSTO DE TRABALHO DA PCD

Esta macrocategoria refere-se aos postos de trabalhos mais ocupados por pessoas com deficiência nas empresas estudadas. Entende-se por posto de trabalho o ambiente ou o meio de trabalho, definido por uma ou mais tarefas organizadas para atingir um fim predeterminado em um processo laboral concreto.

Segundo Gugel (Acesso em 2010), coordenadora da Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho, a questão das atividades que o trabalhador com deficiência poderá exercer aparece para empregadores, no primeiro momento, como impeditiva para o cumprimento da lei de cotas, sob o argumento de que a pessoa com deficiência não poderá exercer qualquer e/ou determinada atividade pois esta poderá comprometer ainda mais sua condição. Entretanto, Gugel deixa claro que a atividade a ser exercida pelo deficiente deve ser compatível com a deficiência. Desta maneira, a argumentação de alguns empregadores para o não cumprimento da legislação vigente, sob a alegação de não haver posto de trabalho para a PCD, torna-se insuficiente, Neri et al.(2003), ao analisarem os ramos de atividade do emprego,

constataram que, na indústria, as pessoas com deficiência correspondem a 27,33% dos trabalhadores.

Uma pesquisa realizada pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, em parceria com a Fundação Getúlio Vargas de São Paulo (FGV-SP), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM), divulgada em dezembro de 2003, constatou que existem pessoas com deficiência em todos os níveis hierárquicos das empresas, mas que apenas 1% de PCD ocupa cargos diretivos; 3,7%, de gerência; 1,6%, o quadro de chefia; 3,5%, o quadro funcional.

Foi possível detectar na entrevista com alguns dos representantes das empresas o número de PCD em cada posto de trabalho. Na empresa A1, os 111 PCDs realizam atividades operacionais. O profissional entrevistado na empresa A2 expôs que as atividades dos PCD são bem divididas entre as áreas operacionais e administrativas. Na empresa A3 dos 21 PCDs, 20 trabalham no 'chão de fábrica' e 1 trabalha no administrativo. Em relação a empresa A4 5 PCDs realizam atividades operacionais e 1 PCD está no administrativo. A empresa A5 possui a maioria dos PCDs trabalhando no 'chão de fábrica' e alguns no setor administrativo, o entrevistado não divulgou os números exatos. A empresa A6 foi a única que apresentou 1 PCD realizando atividades de liderança/supervisão/chefia e os demais PCDs divididos entre o setor administrativo e operacional da empresa.

As próximas seções exemplificam o que os entrevistados expuseram sobre o trabalho de PCD em cada tipo de atividade delimitado para este estudo, a saber: operacional, administrativo, de gerência/liderança/chefia. Entende-se por atividades operacionais as voltadas para 'o chão de fábrica' da empresa, por exemplo, embalagem de peças, pintura, montagem. As atividades administrativas envolvem, dentre outras, contas a receber/pagar, recepção, almoxarifado. Atividades de gerência/liderança/chefia são aquelas vinculadas à coordenação e ao planejamento da empresa.

4.2.1 Operacional

Nas empresas estudadas, ficou clara a preponderância de pessoas com deficiência no setor operacional. A explicação dos entrevistados é que isto ocorre pelo fato de as atividades desta área serem mais fáceis de serem realizadas pois, em sua maioria, não exigem elevado nível de qualificação.

Principalmente no chão de fábrica mais parte de montagem de equipamentos, ah..temos um administrativo na parte de recebimento fiscal. (E3)

A grande maioria está no setor de embalagem – chão de fábrica, mas temos alguns no setor de cópias, expedição, recebimento de notas, montagem e almoxarifado. (E5)

Foram identificados casos em que o trabalho na área operacional se deve ao motivo de os deficientes intelectuais terem sido treinados para desenvolver determinada atividade operacional, conforme explica o entrevistado da empresa E6:

Estamos com 12 deficientes intelectuais. Meu trabalho era o acompanhamento exclusivo dos jovens. Construímos como se fossem 'baias' mais baixas de trabalho, e desenvolvemos um sistema de tabuleiro para contagem de peças com 100 quadradinhos enumerados, e os deficientes intelectuais foram ensinados através do preenchimento de peça a peça, muitos deles não sabiam contar. (E6)

Revela-se, pois, que a porta de entrada no mundo do trabalho para as PCDs é 'chão de fábrica' e, em alguns casos, há a evolução da carreira para o administrativo. A literatura sobre o tema não aborda os motivos pelos quais a maior parte de PCDs encontra-se na área produtiva das empresas.

4.2.2 Administrativo

O segundo posto de trabalho mais ocupado pelas pessoas com deficiência, nas empresas estudadas, foi o administrativo em diferentes setores. Estimou-se em torno de um a cinco PCDs presentes neste setor, em cada uma das empresas.

Tanto administrativo, como produção, é bem dividido. Temos PCDs em Compras, RH, Contabilidade, Segurança e Meio Ambiente, Manutenção, Produção... (E2)

Foram identificados casos em que, devido a algumas atividades do setor operacional estarem prejudicando a pessoa com deficiência, esta foi remanejada e alocada no setor administrativo.

4.2.3 Liderança/supervisão/chefia

Os postos menos ocupados por pessoas com deficiência são os de liderança/supervisão/chefia. Das 6 empresas pesquisadas, apenas uma contém PCD nesses cargos, principalmente em áreas administrativas, como o setor financeiro.

A explicação fornecida pelos entrevistados foi o baixo grau de qualificação e escolaridade dessas pessoas, fator destacado por todos entrevistados. A empresa E6 foi a única que apresentou uma PCD ocupando cargo de gerência, conforme informou o entrevistado:

Hoje, praticamente todas as áreas da empresa possuem PCDs, temos supervisores, analistas, gerentes... (E6)

4.3 DIFICULDADES NA CONTRATAÇÃO DE PCD

Esta categoria refere-se às principais dificuldades para a contratação de profissionais com algum tipo de deficiência.

Segundo Carvalho-Freitas et al. (2009), são diversas as dificuldades encontradas para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho:

Pesquisas que investigam a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho têm mostrado diversas dificuldades nesse processo: baixa escolaridade das pessoas com deficiência (Araújo & Schmidt, 2006; Brumer, Pavei, & Mocelin, 2004; Néri, Pinto, Soares, & Costilha, 2003), falta de conhecimento sobre deficiência e sobre as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência (Carreira, 1997; Oliveira, 1993; Tanaka & Manzini, 2005), além de inúmeros preconceitos em relação a essas pessoas (Crochík, 1996; Glat, 1995a; Marques, 1998, 2001; Omote, 1987; Popovich, Scherbaum, Scherbaum, & Polinko, 2003 Quintão, 2005, dentre outros).

As constatações da Carvalho-Freitas et al. (2009) apareceram também nas empresas pesquisadas no atual estudo. A baixa escolaridade e a falta de conhecimento a respeito do universo das pessoas com deficiência estão entre os fatores dificultadores do efetivo processo de inclusão das PCDs.

4.3.1 Qualificação

Vários motivos podem levar as empresas a não contratar uma PCD e muitas vezes infringir a Lei de Cotas. O principal deles é a falta de profissionalização dessas pessoas e seu baixo nível de escolarização, ou seja, elas não possuem as qualificações necessárias, o que acaba por gerar sua exclusão social (NERI, 2003).

A qualificação apareceu como a principal dificuldade encontrada pelas empresas estudadas para a contratação de pessoas com deficiência, confirmando o exposto por Neri (2003) e ratificado por Carreira (1997): “um dos principais

problemas no recrutamento de PCD é a dificuldade de encontrar essas pessoas habilitadas no mercado de trabalho.”

A principal é a qualificação, sem sombra de dúvidas, é muito difícil encontrar PCDs qualificadas, ainda mais se tratando de deficientes intelectuais. (E6)

A capacitação também é uma dificuldade, eles chegam sem experiência alguma. (E5)

Segundo um dos entrevistados, as PCDs não buscam sua qualificação por acomodação. O entrevistado acredita que por saber da necessidade de as empresas contratarem pessoas com deficiência para cumprir a cota determinada em lei, as PCDs pensam que não precisam se qualificar, pois terão emprego de qualquer forma, estando qualificados ou não.

Olha, têm empresas se esforçando, mas falta PCD no mercado e uma certa consciência por parte da PCD no que diz respeito a sua qualificação, muitos são acomodados e ficam esperando surgir uma vaga (E3)

Um dos entrevistados destaca que nas multinacionais a exigência quanto à escolaridade é ainda maior, dificultando a contratação de PCDs.

A escolaridade também é uma dificuldade, os deficientes têm muito pouco estudo, principalmente quando se tratando de empresa de grande porte que exige uma qualificação maior. (E6)

Os pesquisados destacaram que muitas PCDs chegam com algum tipo de formação, mas apenas no papel, pois na prática pouco sabem. O entrevistado E3 defende que a sociedade deve preparar melhor os deficientes para o mercado de trabalho:

Outro ponto que defendo é que a capacitação de PCD seja feita na empresa, pois já tivemos várias experiência de PCD que fizeram cursos fora e que chegam sem capacitação alguma. Seria interessantes que instituições como SENAI e SENAC possuíssem cotas nas turmas para PCD também. (E3)

Conforme o Decreto n. 62.150/68, as exigências de qualificação para o exercício de determinada ocupação ou função devem ser cobrados do trabalhador, igualmente, seja ele deficiente ou não, pois não constituem discriminação do ponto de vista legal.

Entretanto, o que se encontrou na prática foi um pouco diferente do anteriormente descrito. No que diz respeito à pessoa com deficiência, algumas das empresas estudadas expuseram que o nível de qualificação e de escolaridade exigido da PCD é menor do que o exigido do profissional não deficiente:

A maioria das PCD não tem nem o primeiro grau completo. Para todos os outros exigimos no mínimo o segundo grau completo, mas como eu disse, se tratando de PCD é tudo mais relevante. Outra coisa é que eles acabam se acomodando e não estudam, ou por questões familiares ou porque sabem que o mercado absorve essas pessoas. (E1)

Levando em conta a exigibilidade da escolaridade, constata-se, através das empresas estudadas, que as que exigem o mínimo de escolaridade - ensino médio - inclusive para PCD, possuem o menor percentual de deficientes na empresa, conforme mostra o Quadro 6.

Empresa	% PCD	Exigência de Ensino Médio
A1	4,79%	NÃO
A2	3,67%	SIM
A3	3,50%	SIM
A4	0,75%	SIM
A5	4,00%	NÃO
A6	4,60%	SIM - Exceto Deficientes Intelectuais

Quadro 6 – Exigência de escolaridade

Fonte: dados coletados

Como se vê no Quadro 6, as empresas A2, A3, A4 exigem no mínimo segundo grau completo e possuem os menores percentuais de pessoas com deficiência. As empresas A1 e A5 não exigem nível médio de escolaridade e possuem um percentual mais elevado em relação ao exigido em lei. A empresa A6 possui uma particularidade, exceto para os deficientes intelectuais, para todos os outros é exigido nível médio completo e, mesmo assim, conforme relato do entrevistado, falta contratar quatro deficientes para atingir a cota.

Considerando as percepções dos entrevistados, bem como o que é apresentado pela literatura, conclui-se que as pessoas com deficiência devem se qualificar para que possam aproveitar as oportunidades existentes no mercado de trabalho. As empresas possuem vagas para deficientes, mas, muitas vezes, deixam de contratar porque os profissionais dificilmente têm a qualificação necessária para exercer as atividades.

4.3.2 A própria deficiência

Segundo Rebelo (2007), para a deficiência ser caracterizada, é exigida a constatação de que ela compromete a capacidade de desempenho das atividades do dia a dia, em comparação às pessoas sem deficiência.

A partir deste pressuposto, verifica-se que a deficiência em si aparece como uma dificuldade para a contratação de PCD no mercado de trabalho, como expressa o entrevistado E1: “a própria deficiência já se estabelece como uma dificuldade” (E1).

A pessoa entrevistada, ao fazer esta afirmação, explicou que se não fosse a deficiência uma dificuldade, não haveria motivo para existir uma lei de cotas para deficientes.

Outro ponto bastante destacado pelos entrevistados é o fato de que a maioria das PCDs conhecem a Lei de Cotas e sentem-se protegida, acreditando que não podem ser demitidas.

Eles acham que por ser PCD nunca vão sair e podem fazer o que querem, mas a gente não pode esquecer que nosso foco é resultado. (E4)

O entrevistado E3 explica um pouco mais essa sensação de estabilidade das PCDs, bem como algumas atitudes que tiveram de ser adotadas em relação a isto,:

Estávamos enfrentando muitas dificuldades com as PCDs devido ao fato de as PCDs saberem que dificilmente serão demitidas, pois sabem que a empresa precisa cumprir a cota e não consegue, então o RH teve que começar a ser mais duro com as PCD, começamos a dar advertências, apontar quanto a disciplina... essas coisas. (E3)

Esta dificuldade enfrentada pelas empresas desapareceria se fosse confirmado, no ambiente de trabalho, o que Mantoan (1997, p. 135) sugere como ideal: "Não se deter na deficiência em si, mas sim nas possibilidades e capacidades de aprendizagem que estes deficientes possuem".

4.3.3 Acessibilidade

A inclusão social das PCDs no mercado de trabalho está diretamente ligada ao preparo das empresas quanto à acessibilidade ao ambiente de trabalho e às adaptações necessárias para o desenvolvimento da atividade por parte destes profissionais, visando melhor produtividade.

Para Rebelo (2007), pouco adianta garantir uma vaga na escola ou no trabalho se estes locais não estiverem adaptados para receber os deficientes e as pessoas preparadas para acolhê-los. Conforme o autor, as empresas necessitam de preparo prévio para receber estes profissionais, especialmente em relação à acessibilidade plena no ambiente organizacional.

De acordo com os entrevistados, as empresas estudadas ainda não estão prontas para receber, por exemplo, cadeirantes, pois faltam a construção de rampas, as barras nos banheiros e outros requisitos importantes para sua acessibilidade. Conforme descreve o entrevistado da empresa A6:

Mas ainda falta o fator acessibilidade, falta estrutura para receber cadeirantes, por exemplo, nosso vestiário fica no segundo andar, já estamos com o projeto de acessibilidade pronto, terá um investimento de 3 milhões, possivelmente saia em 2011. (E6)

Além da falta de acessibilidade dentro do ambiente organizacional, existe o fator transporte público para tais profissionais, conforme comenta o entrevistado da empresa A4:

Outra dificuldade é a acessibilidade. A empresa é adaptada, mas ônibus, o transporte público, nem sempre. (E4)

Para solucionar este problema de acessibilidade, o profissional da empresa A3 sugere a conectividade entre as leis:

Outro ponto que vale destacar é a conectividade entre as leis, pois de nada adianta existir lei de cotas para PCD se as empresas e prédios não estão cumprindo a lei de acessibilidade. COTAS + ACESSIBILIDADE deveriam estar mais conectadas. Muitas PCD (principalmente cadeirantes) ainda não possuem acesso aos lugares. (E3)

Nambu (2003) ressalta que a empresa não pode se esquecer de verificar o nível de acessibilidade e a existência de banheiros adaptados em todos os setores/áreas da empresa e não somente no local em que as pessoas irão trabalhar, atenção também deve ser dada à sala de seleção e treinamento, aos refeitórios e grêmios recreativos, às salas de reuniões e demais ambientes.

4.3.4 A falta de conhecimento das pessoas

Para alguns autores como Rodrigues (2007), as áreas de RH não estão preparadas para lidar com as questões relacionados as PCD, devido ao preconceito e à ideia de que o portador de deficiência não conseguirá realizar as atividades a ele delegadas.

Este fator foi citado pelos entrevistados de algumas empresas estudadas, a exemplo do entrevistado da empresa A3:

Ainda existe muito mito em relação a PCD, e o desconhecido dá medo. Então com um conhecimento melhor a respeito destas pessoas, ficará mais fácil tratar esta questão (E3)

A falta de conhecimento por parte das pessoas acaba dificultando muito a inclusão das PCDs no mercado de trabalho. Vários dos entrevistados citaram que,

se a empresa acreditasse mais na capacidade de trabalho do deficiente, o processo seria menos árduo.

A quebra de paradigmas é outro ponto que tem que ser desenvolvido, a empresa ainda tem muito a quebrar. Se a gerência acreditar, arriscar e dar a oportunidade pode se surpreender com o trabalho das PCDs. (E6)

Há ainda preconceitos em relação à capacidade contributiva das PCDs, devido ao conceito de competitividade que hoje orienta o mundo empresarial. Tal preconceito está relacionado ao desconhecimento acerca das reais possibilidades da PCD de se inserir como agente no processo de produção, desde que lhe sejam dadas as oportunidades para desenvolvimento de todo o seu potencial (NERI, 2003).

O anteriormente exposto ratifica o que foi identificado nas empresas pesquisadas, ou seja, a barreira do preconceito em relação à PCD ainda não foi derrubada. Um dos motivos disto é a falta de conhecimento das pessoas em relação ao universo das PCDs.

Ribas (2003) lembra que todos os seres humanos são diferentes uns dos outros, no entanto a diferença em relação às PCDs é o fato delas possuírem características mais perceptíveis divergentes dos padrões estabelecidos na sociedade atual.

Devido a este padrão pré-estabelecido surge a dificuldade de tantas pessoas sem deficiência aceitarem as pessoas que são diferentes do padrão pré-estabelecido pela sociedade, muitas vezes por não conhecerem o universo em que vive a PCD, conforme comenta o entrevistado da empresa A3: “outro ponto bastante interessante é o pouco conhecimento que temos sobre o universo da PPD” (E3).

Carreira (1996) comenta, em seu estudo, que a falta de conhecimento do potencial das pessoas com deficiência, entre outras variáveis, consiste num dos grandes motivos que impedem ou dificultam a contratação dessa população pelas empresas.

Rossato (apud DIAS, 2008) sugere como fundamental trabalhar a cultura organizacional através de divulgação das ações e das iniciativas da empresa, realizando palestras, reuniões periódicas e outras atividades, para que as pessoas obtenham melhor conhecimento a respeito das PCDs.

4.3.5 A proteção em relação a PCD

A proteção à PCD não é recente, no entanto, como comentado por Rebelo (2008), até meados do século passado, grande parte das PCDs eram consideradas incapazes e entregues à caridade de familiares ou instituições religiosas.

A maior proteção à PCD se faz fortemente presente atualmente, porém aparece como uma dificuldade para as empresas estudadas. Os entrevistados citaram que a proteção acaba por atrapalhar o desenvolvimento da PCD no ambiente de trabalho, conforme descreve o entrevistado da empresa A5:

O fato de precisar desmistificar a PCD, eles possuem muita proteção as vezes, queremos uma postura deles sozinhos. Desenvolvemos um projeto que por enquanto chamamos de "Projeto Padrinhos", que serve de escuta das pessoas que recebem as PCDs em suas área. (E5)

Outro motivo citado pelos entrevistado que transforma a proteção à PCD em dificuldade para a contratação destes profissionais é o fato de o governo disponibilizar-lhes um auxílio, conforme comenta o entrevistado da empresa A4: "a disponibilidade da PCD é outro ponto, muitas vezes eles preferem ficar com o auxílio do governo mesmo, não querem trabalhar "(E4).

O mencionado auxílio refere-se à assistência descrita no Artigo 203 da Constituição Brasileira/1988, no qual há disposição expressa acerca da garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência, que comprove não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família. Ressalta-se que a Constituição Federal considera incapaz de prover a manutenção da pessoa portadora de deficiência a família cuja renda mensal *per capita* seja inferior a $\frac{1}{4}$ (um quarto) do salário mínimo.

O fator auxílio do governo acaba, por vezes, desestimulando a família a apoiar a PCD a se qualificar e buscar lugar no mercado de trabalho formal:

Outro ponto que dificulta é que a família não dá apoio ao filho PPD, até porque eles tem subsídio do governo para ficarem em casa. Mesmo a PPD tendo capacidade para o trabalho a função de não ter estímulo da família é um ponto muito desfavorável. (E4)

Neri (2003) corrobora o foi identificado nas empresas:

“Existem também casos em que algumas PPDs simplesmente se acomodam com a renda auferida, desistindo da possibilidade de se reintegrar no mercado de trabalho ou, quando o fazem, optando pela clandestinidade, para permanecer com a renda do benefício assistencial.”
(NERI, 2003)

Ratificando o que os entrevistados citam como proteção à PCD, Rebelo (2007) afirma que a contratação e a inclusão do profissional com deficiência no mercado de trabalho devem ser norteadas pelo oferecimento de oportunidade para que ele desenvolva plenamente suas potencialidades e não apenas pelo acolhimento por caridade.

4.3.6 Fator psicológico da PCD

O fator psicológico das pessoas com deficiência apareceu como um fator de dificuldade nas empresas pesquisadas, principalmente relacionado à insegurança e à baixa autoestima, conforme comenta o entrevistado da empresa A4: “Temos que continuar reafirmando que eles tem capacidade, eles nunca sofreram pressão, a sociedade trata eles como coitadinhos e protegidos” (E4).

Muitas vezes, o fato de nunca terem sofrido qualquer tipo de pressão e terem a deficiência como algo que os protege, acaba dificultando o desenvolvimento do trabalho das PCDs no ambiente organizacional, como exemplifica o entrevistado da empresa A3:

Outra coisa, é que falta qualificação para essas pessoas. Vou citar um exemplo de quando trabalhava na Empresa X, como tínhamos muito *call center*, era muito fácil contratar PCD, principalmente cadeirante, só que o que acontecia? Eles possuíam uma autoestima muito baixa, qualquer cliente que gritasse no telefone já gerava um desespero nessas pessoas e elas não aguentavam, acabavam pedindo demissão. Então eu volto para o ponto de existir uma forte influência psicológica aliada a deficiência em si.
(E3)

Outro fator que emergiu da análise dos dados foi o de que a organização acaba por pensar mais em preparar a liderança e os colegas de trabalho da pessoa com deficiência do que a própria pessoa que passará a viver num universo novo: “outro é o fator psicológico da PCD, pois o RH sempre pensa no fator psicológico da liderança e deixa de lado por muitas vezes da PCD” (E3).

Conforme o profissional entrevistado da empresa A5, ela preocupa-se com o fator psicológico da PCD e de sua família:

Nós estamos com um projeto bem estruturado, mas mesmo assim ainda precisamos de muitas adaptações. Buscamos não criar angústias nas PPD e nem na família, toda questão de perder o emprego, segurança no trabalho ... (E5)

4.4 FACILIDADES NA CONTRATAÇÃO DE PCD

Esta categoria diz respeito às principais facilidades inerentes à contratação de pessoas com deficiência nas empresas estudadas. Apesar de os entrevistados não terem conseguido eleger um número expressivo de facilidades no processo, foi possível elencar quatro pontos facilitadores.

4.4.1 A inexistência de facilidades

Alguns entrevistados comentaram que estavam com dificuldade em apontar aspectos facilitadores em relação ao processo de contratação de PCD. Para estes o processo está voltado principalmente ao cumprimento da legislação vigente.

O entrevistado da empresa A2, além de não encontrar facilidades no processo, lembra do aquecimento de mercado em relação a estes profissionais em decorrência da Lei n. 8.213/91:

Atualmente não encontro “facilidades” neste processo, pois além das dificuldades citadas acima, ainda existe o aquecimento do mercado com

relação a busca por estes profissionais, devido a exigência das cotas que grande parte das empresas ainda não preencheram. (E2)

Para o entrevistado da empresa A4, as dificuldades se sobressaem, tanto que considera ser mais fácil o pagamento da multa do que a contratação de PCD:

risos, nenhuma. É muito difícil, muito difícil mesmo. É mais fácil pagar a multa do que contratar PPD. (E4)

4.4.2 Apoio da alta direção

No século XXI, começou-se a debater fortemente sobre o aspecto da responsabilidade socioambiental das empresas. O fato de o mercado de trabalho abrir as portas para contratação de pessoas com deficiência estaria diretamente ligado a isto.

Segundo Rebelo (2008), parte da relevância dada pelas organizações aos aspectos referentes à gestão de pessoas, incluindo a política humanística de sustentabilidade e as ações de responsabilidade social, está associada a princípios éticos e ao respeito à dignidade do ser humano. Mas, também existem aspectos econômicos, que são muito importantes sob a visão empresarial, pois podem impactar a imagem da empresa e o valor de suas ações no mercado.

Pelo último ponto descrito por Rebelo (2008), entende-se o motivo pelo qual o apoio da alta direção torna-se fator facilitador para a contratação de pessoas com deficiência,

Outro ponto que facilitou o início do projeto foi que a alta direção da empresa comandou, a presidência de RH assumiu a bronca e informou que iria sair o projeto para atingirmos a lei de cotas (E5)

O bom também é sempre o apoio da alta direção, nós temos. Mas não podemos perder o foco que é o de dar resultado para os nossos acionistas. (E4)

Outro entrevistado destacou o fato de o conceito de responsabilidade social já estar inculcido na alta direção da empresa e, conseqüentemente, estender-se a todos os colaboradores:

A maior facilidade que encontro aqui é o fato de ser uma empresa que gosta de gente e principalmente, o fato de ser uma empresa que já é voltada para questões de responsabilidade social. (E3)

4.4.3 Flexibilidade no processo de R&S

Emergiu como fator facilitador da contratação de PCDs a flexibilidade no processo de recrutamento e seleção destes profissionais. Este fato está diretamente ligado à não exigência, por parte da maioria das empresas pesquisadas, de formação e qualificação da PCD.

Conforme comenta o entrevistado da empresa A1:

Um das facilidades é a flexibilidade que podemos adotar no processo seletivo. E também, o processo já inculcido na requisição de uma PCD – ou seja, demissão de uma PCD acarreta a contratação de outra PCD. (E1)

Este fator de a demissão de uma pessoa com deficiência acarretar a contratação de outra está presente na Lei n. 8.213:

A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, e a imotivada no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condições semelhantes. (Lei n.8.213, de 24 de julho de 1991, parágrafo 1)

Vários entrevistados citaram esta exigência legal como facilitadora e flexibilizadora do processo de R&S:

Outro ponto que acaba facilitando a contratação de PPD é que os líderes já sabem, demissão de uma PPD significa contratação de outra PPD para o seu lugar. (E3)

Ao término das entrevistas, evidenciou-se que as empresas possuem PCDs em seu ambiente organizacional por ser uma exigência legal. Não foi possível detectar, em nenhuma das entrevistas, interesse em, de fato, viver a inclusão social e a diversidade na organização. Não havendo a exigência legal, dificilmente haveria PCDs exercendo atividades profissionais.

4.4.4 A superação da PCD

Um aspecto bastante mencionado pelos entrevistados foi a superação das PCDs no ambiente organizacional. Tal superação torna-se um fator facilitador na contratação de novos profissionais com deficiência, conforme relatado pelo entrevistado da empresa A6:

Existia muita restrição, as pessoas eram totalmente contra, hoje veem o quanto a PCD trabalha, geralmente elas trabalham muito. Acabamos recebendo depoimentos dos colegas de trabalho e da liderança da seguinte forma: “eu não acreditava, mas quando o cara (se referindo a PCD) trabalhou aqui eu aprendi muito, e melhoramos muito em qualidade.” (E6)

Para Gugel (acessado em 2010), barreiras são superadas quando se demonstram exemplos em que há a superação das deficiências em face das potencialidades do portador de deficiência, frente aos desafios do ambiente do trabalho, pelos apoios especiais recebidos.

Esta superação acarreta lições diárias para as pessoas que convivem com estes profissionais no ambiente de trabalho. Muitos entrevistados comentaram o fato de a PCD chegar à empresa desacreditada pela família e por sim mesma e, com o passar do tempo, surpreender a todos:

A gente acaba tendo lições diárias, imagina, eles chegavam aqui com a família desacreditando, chamando eles de ‘retardados’ e ‘topeiras’, e daí com o tempo eles começam a se superar no trabalho, e começamos a ver um crescimento mesmo com a limitação intelectual. (E5)

Rebello (2008) explica um dos motivos que levam à superação da pessoa com deficiência:

As pessoas com deficiência podem, em algumas situações, ter a percepção semelhante de sua situação, pois tiveram de superar preconceitos e dificuldades para conseguirem o trabalho e se sentem obrigadas a demonstrar, a cada momento, que são auto-suficientes, competentes e produtivas.

4.5 A INFLUÊNCIA DA LEI n. 8.213/91

Esta macrocategoria refere-se à influência da Lei n. 8.213/91 – Lei de Cotas – na contratação de profissionais com deficiência nas empresas estudadas e mostra o quanto esta lei pode influenciar a contratação ou não de um profissional com deficiência.

Para Neri (2003), a Constituição é a indutora principal da inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, pois prevê a reserva de cargos e a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

As empresas aqui estudadas são de grande porte, ou seja, todas possuem mais de 500 funcionários. Levando em conta que o percentual de PCD exigido em lei é de 4% para empresas que possuem de 501 a 1000 funcionários e de 5% para aquelas que possuem mais de 1.001 funcionários, evidenciou-se, como mostra o Quadro 7, que apenas uma das empresas estudadas está cumprindo plenamente o determinado em lei.

Empresa	N. de Funcionários	N. de PCD	% Exigo em Lei	% PCD
A1	2319	111	5%	4,79%
A2	1500	55	5%	3,67%
A3	600	21	4%	3,50%
A4	800	6	4%	0,75%
A5	820	26 + reabilitados	4%	4,00%
A6	1660	77	5%	4,64%

Quadro 7 – % de PCD das empresas estudadas

Fonte: dados coletados

A partir da análise dos dados coletados por entrevistas identificaram-se dois posicionamentos: um caracteriza a Lei de Cotas como fator determinante para a contratação de pessoas com deficiência, outro não a percebe como fator determinante. Os dois entendimentos são, a seguir, analisados separadamente.

4.5.1 A lei como fator determinante

Segundo estudos do SENAC (2002), foi a partir da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, que a inserção de profissionais PCDs passou a integrar a pauta de assuntos prioritários das empresas brasileiras. Conforme comenta o entrevistado da empresa A6, dificilmente se ouvia falar da inclusão de PCDs, antes da Lei de Cotas:

Acho que a lei de cotas é essencial para a inclusão das pessoas com deficiência, veio muito a calhar, sem lei dificilmente existiria a contratação de PCDs nas empresas. Antes da legislação eu não conhecia empresa com deficientes contratados. (E6)

Rebelo (2008) afirma que a regulamentação da Lei n. 8.213/91, através do Decreto n. 3298/99, foi um marco significativo para a inclusão da PCD nos ambientes de trabalho.

Este posicionamento foi ratificado nas entrevistas realizadas. Quando questionados em relação à influência da Lei de Cotas, a maioria dos profissionais respondeu que: “sim, a Lei é, sem sombra de dúvidas, o motivo pela existência de PCD na empresa” (E1).

Alguns entrevistados confirmaram a necessidade de existência desta lei e que ela, de fato, é determinante para a contratação. Entretanto, eles veem alguns problemas em relação à Lei, por exemplo, a percebem como ‘exagerada’:

Tem que ter lei, mas a lei as vezes é exagerada. Não adianta existir uma lei se não existe PCD suficientes para todas as empresas contratarem, não adianta, falta deficiente. (E3)

Ao ser questionado sobre esta percepção, um dos entrevistados formulou a seguinte explicação:

Acredito que deveria haver uma diminuição quanto ao percentual de cota para PCD e além disso o governo deveria aumentar a possibilidade de formação técnica para essas pessoas, para chegarem mais bem preparadas para o mercado. E outra, por que tu acha que a maioria dos *call centers* está indo para a Índia? Lá existe muito menos exigências legais. (E3)

Outro fator identificado em campo foi a crítica aos órgãos públicos quanto às exigências feitas às empresas, visto que os entrevistados revelaram que o próprio órgão fiscalizador da Lei de Cotas não cumpre o percentual determinado em lei.

Mas uma coisa é curiosa, tu já foi até a DRT (Delegacia Regional do Trabalho)? Vai até lá, eles não tem nenhuma PCD trabalhando, acredito que o exemplo devia ser dado lá. (E5)

Foi identificado, na maioria das empresas estudadas, que a Lei de Cotas é fator determinante para a contratação de pessoas com deficiência: “uma coisa é certo há não existência de lei seria a não existência de PCD na organização” (E5)

4.5.2 A lei como fator secundário

Dois dos profissionais entrevistados não acreditam que a Lei n. 8.213/91 seja fator determinante para a contratação de pessoas com deficiência, mas fator secundário no que tange à responsabilidade social.

Não vejo a lei como fator determinante, até porque, antes eles trabalhavam informalmente. Acho que a lei é boa, ainda mais pelo aspecto social – os esquecidos da sociedade. (E4)

Na opinião de um dos entrevistados, a Lei de Cotas foi inicialmente fator determinante, mas, com o passar do tempo e a existência de um processo mais maduro de inclusão social, essa exigência tornou-se um fator secundário:

Quando a empresa estava longe de atingir a cota, existia uma influência muito grande da lei. Mesmo não tendo vagas abertas para determinadas posições, eram criadas (aumento de quadro de pessoal) para que a empresa pudesse alcançar o número exigido. Hoje em dia este tipo de situação não acontece! (E2)

Quer sendo para algumas empresas fator determinante e para outras não, percebe-se que, no mundo de hoje, a realidade é um tanto quanto diferente para as pessoas com deficiência em relação a tempos passados, pois encontrar PCDs no ambiente de trabalho tornou-se mais comum. Grande parte dos estudos realizados sobre o assunto considera a Lei n. 8.213/91 um dos principais incentivos para a transformação da situação das PCDs:

“ Foi somente com a regulamentação da Lei 7.853/89 e a instituição da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e o Decreto 3.298/99, dez anos depois, que se concretizaram, em nosso ordenamento jurídico, os princípios de não discriminação e igualdade de oportunidades, baseados em conceitos amplos de inclusão social, visando dar apoio e suporte (paradigma de suporte) ao portador de deficiência para a vida em comunidade.” (NERI, 2003)

Para Ribeiro e Carneiro (2009), a lei de cotas empregatícias constitui, inegavelmente, um avanço no sentido de proporcionar oportunidades mais efetivas para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

4.6 A INCLUSÃO DA PCD NO FUTURO

Esta categoria refere-se ao que os entrevistados acreditam e esperam a respeito da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no futuro. Formulou-se a seguinte pergunta aos entrevistados: Como você vê o processo de inclusão da PCD daqui a 5 anos?

Para diversos autores, o entendimento da Lei de Cotas ainda precisa ser amadurecido nas empresas e nos órgãos fiscalizadores. Ribeiro e Carneiro (2009) dizem que a aplicação da norma legal esbarra na conduta refratária das empresas, o

que demanda maior fiscalização para fazê-la valer, além disso as empresas trabalham sem a necessária correspondência no aparato estatal com a atribuição de desempenhar a função. Os autores relatam que para escapar dessa dependência da ação fiscalizadora do governo é necessária uma mudança na postura das empresas, no sentido de sua adesão tácita ao dispositivo legal.

Os entrevistados mostraram-se, na maioria das vezes, otimistas. Alguns disseram que as empresas ainda estão em fase de estruturação de seus processos:

Acredito que as empresas não estão apenas fazendo 'inclusões', mas sim desenvolvendo programas, amadurecendo seus processos, e desenvolvendo estes profissionais de forma que permaneçam na empresa seguindo sua carreira profissional. (E2)

Um dos entrevistados mencionou que espera que a conscientização sobre o papel da responsabilidade social, no que tange à inclusão de PCD, torne desnecessário se falar em inclusão. Ele acredita que as empresas conseguirão atingir o percentual determinado em lei.

Eu vejo, ou melhor, eu espero que a gente não escute mais a palavra inclusão, pois a gente fala em inclusão apenas porque existe a exclusão. Espero, que em cinco anos (considero um tempo tranquilo) todas as empresas de grande porte tenham atingido a cota. (E6)

Para o entrevistado E5, pertencente à única empresa que está atingindo o percentual determinado em lei, o futuro, na realidade organizacional, não será diferente do presente, pela falta de conscientização das pessoas:

Daqui a 5 anos, acredito que vai continuar essa ladainha de achar desculpas para não contratar PCDs, a lei existe mas as pessoas não estão, de fato, querendo contratar. (E5)

Conforme afirmam Ribeiro e Carneiro (2009), as dificuldades de inserção das pessoas com deficiência não se restringem ao mercado de trabalho, mas envolvem o acesso a bens e serviços essenciais e ao espaço público, em consonância com a noção de direito a condições básicas de igualdade e de oportunidade no tocante à convivência social. Assegurar efetivamente oportunidades adequadas de emprego ao portador de deficiência supõe, portanto, a garantia, pela coletividade, de serviços

de suporte por eles demandados, de forma que possam aspirar realisticamente à condição de cidadão, da qual o direito ao trabalho é uma dimensão.

Pensar na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é, portanto, também pensar em uma quebra de paradigma em toda a sociedade, é acreditar que a PCD é capaz de viver e sobreviver como as pessoas sem deficiência. O prazo de cinco anos pode parecer pequeno para uma mudança maior do que a efetivada século após século, mas o importante é acreditar que o diferente pode ser o que está faltando para as empresas praticarem, de fato, a responsabilidade social.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelo resultado da análise dos dados coletados nas entrevistas, considera-se atingido o objetivo geral deste trabalho - identificar e analisar como as grandes empresas do setor metal-mecânico da região metropolitana de Porto Alegre atendem o percentual de Pessoa com Deficiência (PCD) determinado pela Lei n. 8.213/1991- uma vez que foi identificado como se estabelece o processo de recrutamento e seleção destes profissionais com as facilidades e dificuldades a ele inerentes, também se evidenciou como as empresas estudadas organizam-se para contratar profissionais com deficiência.

Dentre os resultados encontrados, destaca-se o papel determinante da Lei n. 8.213/91, no que tange à contratação de pessoas com deficiência. Ficou claro que, nas empresas pesquisadas, a Lei de Cotas é o principal motivo para existir PCD no ambiente organizacional. Muitos programas de responsabilidade social são divulgados pelas empresas em suas páginas na Internet ou em propagandas na televisão, entretanto, verificou-se pelas entrevistas a necessidade de ações afirmativas para existir, de fato, a inclusão social parcial da PCD no mercado de trabalho.

Um fato curioso é que, embora o Brasil tenha umas das legislações mais bem formuladas a respeito da inclusão das pessoas com deficiência, passados quase 20 (vinte) anos da promulgação da Lei n. 8.213, a maioria das empresas pesquisadas ainda está na fase inicial de estruturação para receber estes profissionais. Como demonstra o percentual de PCD de cada uma das empresas estudadas, apenas uma delas atende ao determinado em lei.

Conclui-se, portanto, que, embora identifique-se, após a ação afirmativa, aumento em relação à contratação de pessoas com deficiência, ainda muito tem que ser feito quanto à fiscalização e ao cumprimento da legislação.

Quanto ao processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência, detectou-se certa diferenciação em relação ao processo feito com pessoas sem algum tipo de deficiência. O recrutamento das PCDs, na maioria das empresas estudadas, é realizado através de contatos com instituições especializadas em deficientes ou através de indicação dos próprios colaboradores, o que evidencia a

necessidade de a empresa chegar até o profissional deficiente, pois usualmente as pessoas sem deficiência buscam a empresa ou as consultorias/agências de captação.

Quanto à seleção, ficou evidente o menor grau de exigência referente à formação e à qualificação das pessoas com deficiência em relação às pessoas que não são portadoras de deficiência. Percebeu-se que as empresas estudadas que não possuem exigências em relação a estes fatores conseguem um percentual maior de PCDs em seu quadro de colaboradores, aproximando-se do determinado em lei. As empresas pesquisadas que exigem formação e qualificação estão mais distantes de atingir o preceito legal.

Ao analisar os cargos ocupados pelos profissionais com algum tipo de deficiência, ficou clara sua preponderância em cargos operacionais, relacionados a atividades menos complexas, 'no chão de fábrica'. Embora não se tenha identificado, na literatura, argumentos que elucidem este aspecto, o presente estudo permite supor que isto esteja diretamente vinculado ao menor grau de qualificação e formação dos profissionais com deficiência. Além de funções operacionais, foi revelado pelas empresas pesquisadas que uma pequena parcela encontra-se trabalhando em áreas administrativas. Apenas em uma empresa constatou-se haver um cargo de gerência ocupado por uma PCD.

Fica um questionamento em relação ao aspecto anteriormente exposto: não serão as organizações que, devido ao fator exclusão do profissional PCD, histórico no Brasil, e à falta de conhecimento a respeito destas pessoas, estão impedindo que postos mais complexos sejam ocupados por pessoas com deficiência ?

O objetivo de analisar e identificar as dificuldades presentes no processo de contratação das pessoas com deficiência foi atingido, visto que os entrevistados relataram muitos pontos a este respeito. Destaca-se a falta de qualificação das PCDs como ponto dificultador. Muitos entrevistados contaram que as PCDs chegam até a empresa sem formação, qualificação e, muitas vezes, sem documentação alguma.

Outro ponto muito citado foi a falta de acessibilidade, tanto no ambiente organizacional como no transporte público, problema que, há décadas, necessita ser resolvido. Algumas das empresas estudadas estão se reestruturando e investindo na adaptação do ambiente de trabalho, a fim de receber estes profissionais. No caso das empresas já adaptadas, o transporte público torna-se a

principal barreira encontrada. Algumas empresas, no entanto, ainda não possuem um projeto concreto de adaptação do ambiente de trabalho para receber PCDs.

Um fator que chama bastante a atenção é a necessidade da demanda de acompanhamento constante das pessoas com deficiência na organização. Ficou claro que as empresas que possuem uma pessoa para trabalhar especificamente com o público PCD consegue, com mais êxito, desenvolver estes profissionais na empresa. O estudo demonstrou a necessidade de disponibilizar psicólogos e psicopedagogos para acompanhamento e fortalecimento da autoestima da PCD, pois, muitas vezes, nem os próprios deficientes acreditam na capacidade que possuem. Este fato, certamente, está vinculado ao processo de exclusão desenvolvido no decorrer da história.

No que tange às dificuldades encontradas pelas empresas estudadas na contratação das PCDs, ficou evidente que é possível, através de um bom planejamento, da reestruturação do ambiente de trabalho e da capacitação das pessoas, amenizar as barreiras encontradas para a inclusão destes profissionais no mercado de trabalho.

Ao serem questionados acerca das principais facilidades encontradas para a contratação de pessoas com deficiência, os entrevistados tiveram muita dificuldade em responder. Uma das facilidades mencionadas foi a superação da própria PCD.

Muitos entrevistados expuseram que, após a empresa dar oportunidade de trabalho à PCD, a maioria busca a própria superação. Expuseram que a maioria dos profissionais deficientes revela-se muito prestativa, comprometida e eficaz no ambiente de trabalho, tanto que, em diversos momentos, já escutaram depoimentos das lideranças comentando o quanto se surpreenderam com a capacidade de superação do deficiente.

Outro ponto facilitador que emergiu nas entrevistas foi o apoio da alta direção, determinante para a gerência aceitar a contratação de PCDs. Muitos dos profissionais entrevistados citaram que o fato de estar determinada em lei a obrigação da reserva de um percentual para PCDs na empresa, facilita a aceitação da gerência, visto que a alta direção determina seguir o que é legal.

Dentre os resultados obtidos, o que parece mais alentador é a demonstração, por parte da maioria dos entrevistados, de um pensamento otimista em relação ao futuro da inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para estes entrevistados, as empresas estão passando por uma fase de amadurecimento

de seus processos em relação à contratação de PCDs. Para tanto estão desenvolvendo programas de inclusão e estudando o universo das pessoas com deficiência.

Conforme os resultados deste estudo, elencam-se e sugerem-se meios mais eficazes para a contratação de pessoas com deficiência. Um deles é a maior aproximação da empresas com as instituições especializadas na formação e no desenvolvimento destes profissionais para que, através de parcerias, possa haver algum tipo de treinamento e desenvolvimento do profissional PCD na instituição, antes de chegar ao ambiente de trabalho.

Outra ponto eficaz para contratação destes profissionais é a menor exigência no processo seletivo em relação à qualificação e à experiência de trabalho, ou seja, dar oportunidade de trabalho e buscar treinamento e desenvolvimento na própria organização. Para isto, no entanto, é necessário promover, na empresa, a sensibilização e a conscientização de todos para receber os profissionais com deficiência.

Os processos de maior sucesso nas empresas estudadas ocorreram naquelas que contam com a participação de uma pessoa especializada para contratar as PCDs, bem como para acompanhá-las e treiná-las. O fato de existir uma pessoa para isso demonstrou-se bastante eficaz para o efetivo cumprimento da Lei de Cotas.

No decorrer das entrevistas e da análise dos dados coletados, ficou claro que é possível a inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho mas, para tanto, é necessário a quebra de paradigmas na família do deficiente, nas empresas – tanto por parte dos colegas da PCD como da chefia -, na sociedade.

Acreditar na capacidade e na superação do profissional PCD pode ser o primeiro passo para sua maior aceitação no mercado de trabalho e para a efetiva integralização do percentual de PCDs legalmente determinado.

Uma frase de Freire (2000) traduz muito bem a possibilidade de realização de um trabalho eficaz com as PCDs: “Não há saber mais ou saber menos: há saberes diferentes”.

Ao concluir a presente estudo, verifica-se que muitas investigações ainda podem ser desenvolvidas em relação ao cumprimento da Lei n. 8.213/91 – Lei de Cotas. Como sugestão, indica-se a realização de pesquisa junto às pessoas com deficiência, pois poucos estudos apresentam o que o principal beneficiário da Lei n.

8.213/91 pensa a respeito dela. Sugere-se também um estudo junto às empresas de pequeno porte, para entender como se estabelece o processo de contratação de PCDs, visto que algumas investigações indicam haver maior número de empresas de pequena porte que atingem o percentual legal do que de grande porte.

6 REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa. Edição 70, 1979

BARBOSA, Márcio N. PINTO, Paulo R.L. **Estudo do Setor Metal-Macânico Gaúcho através do comércio intra-indústria no período de 1989 a 2005. Disponível em <http://www.fee.tche.br/4-encontro-economia-gaucha/trabalhos/localizacao-sessao1-1.doc>** . Acesso em 22 de abril de 2010

BOHLANDER, George W., SNELL, Scott. SHERMAN, Arthur. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

BRASIL. **Decreto 3.298 de 20 de Dezembro de 1999. Regulamenta Lei 7.853 de 24 de outubro de 1989**. Dispõem sobre a política nacional para integração da portadora de deficiência. Consolida as normas de proteção e dá outras providências. In: Diário Oficial da União, Brasília, 21 dez. 1999.

BRASIL. **Decreto 5296 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. In: Diário Oficial da União, Brasília, 2 dez. 2004.

BRASIL. **Lei 8213 de 24 de Julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. In: Diário Oficial da União, Brasília, 24 jul. 1991. Republicada em 11 abr. 1996 e 14 ago. 1998

BRASIL. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007.

CAPELLE, M.A; MELO, M.L.; GONÇALVES, C.A. Análise de conteúdo e análise de discurso nas ciências sociais. **Revista de Administração da UFLA**, v5, n.1, jan./jun. 2003.

CARREIRA, Dorival. **A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho.** São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 1996.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A.L. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: uma dimensão específica da diversidade nas organizações.** In: CONGRESSO BRASILEIRO ENANPAD.....2007. Cidade. Anais... Cidade: ANPAD, 2007. CD-ROM.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A.L. **Pessoas com Deficiência e Trabalho: Percepção de Gerentes e Pós-Graduandos em Administração.** In: Psicologia, Ciência e Profissão, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos na Empresa – Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal.** São Paulo: Atral, 1994.

DIAS, Barbara Camboim Dentzien. **Inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência: Um tipo de responsabilidade social.** 2008. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) Programa de Mestrado em Ciências Sociais Organização e Sociedade da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Pontífica Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2008.

DOVAL, Jorge Luiz Moraes. **Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho: desafios e tendências.** 2006. Dissertação (Mestrado em Administração) Programa de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006.

FERNANDES, Adriana L.; SILVA, Sandro M. Da. **Recrutamento e Seleção do Profissional Portador de Deficiência nas organizações: Integração ou Inclusão?** Disponível em <http://www.facef.br/facefpesquisa/2008/nr2/v11n2artigo4.pdf>. Acesso em 30 mar. 2010

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos. PRH : conceitos, ferramentas e procedimentos.** 1. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

FRANCO, N. **Recrutamento e seleção: a hora da verdade.** In. BOOG, G. G; BOOG, M. Manual de gestão de pessoas e equipes: v. 2 : operações. São Paulo: Gente, L. 688p.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Indignação – Cartas pedagógicas e outros escritos.** 1. ed. São Paulo: Editora UNESP, 2000.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades, **RAE – Revista d Administração de Empresas**, São Paulo, v 35, n.2, p. 57-63, mar./abr. 1995^a.

GUGEL, Maria Aparecida. **Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho – Papel do Ministério Público do Trabalho**. Disponível em [http:// www.institutointegrar.org.br](http://www.institutointegrar.org.br) . Acesso em 22 mar. 2010

HANASHIRO, Dargi Mitik. ZACCARELLI, Laura Menegon. TEIXEIRA, Maria Luisa Mendes. **Gestão do fator humano: uma visão baseada em stakeholders**. São Paulo: Saraiva, 2008.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo 2000**. Disponível em www.ibge.gov.br/censo/default.php. Acesso em 15 out. 2009.

INSTITUTO Ethos De Empresas E Responsabilidade Social. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo, mai. de 2002. Disponível em: <http://www.uniethos.org.br/DesktopDefault.aspx?TabID=3692&Alias=Uniethos&Lang=pt-BR> Acesso em: 20 nov. 2009.

IBDD – Instituto Brasileiro de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência. Disponível em <http://www.ibdd.org.br>. Acesso em 20 out. 2009.

MANTOAN, Maria Teresa Egle. **"A Integração de pessoas deficientes: Contribuições para uma reflexão sobre o tema"**. São Paulo: Mennon, Senac, 1997, 135 p .

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

MELO, Maristela Capanema Ferreira e. **Diagnóstico do setor metalúrgico de Minas Gerais**. Belo Horizonte: UFMG/EB/NECAPITI, 1997.

NAMBU, T. S. **Construindo um mercado de trabalho inclusivo: guia prático para profissionais de recursos humanos**. CORDE, São Paulo: SORRI-BRASIL, 2003.

NERI, M. C.; SOARES, W. L. **Idade, incapacidade e o número de pessoas com deficiência.** RBEP, Campinas, v. 21, n. 2, p. 303-21, jul./dez. 2004

NERI, M.; CARVALHO, A.P.; COSTILLA, H.G. **Políticas de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência.** Disponível em <http://virtualbib.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/518/1310.pdf>. Acesso em 15 mar. 2010

REBELO, Paulo. **A pessoa com deficiência e o trabalho.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

RIBEIRO, Marco A.; CARNEIRO, Ricardo. **A inclusão indesejada: as empresas brasileiras frente à Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho.** Disponível em <http://www.revistaoes.ufba.br/include/getdoc.php>. Acesso em 23 mar. 2010

RODRIGUES, F. **Mais uma que não implaca: Lei que fixa cotas para portadores de deficiência está longe de ser cumprida.** O GLOBO, 24 de jun. 2007. Caderno Boa Chance, p.1 e 3.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio do curso de administração: guia para pesquisas, projetos, estágio e trabalho de conclusão de curso.** São Paulo: Atlas, 1996.

SANTOS, O. B. **Psicologia aplicada à orientação e seleção de pessoal.** São Paulo: Livraria Pioneira, 1973.

SANTIN, Maria Fernanda de Lima. **A Evolução recente da Indústria Metal-Mecânica do Rio Grande do Sul, 2001/2005.** Disponível em <http://www.fee.tche.br/3eeg/Artigos/m11t01.pdf>. Acesso em 22 abr. 2010

SARNO, Cecília Ribeiro. **Captação de Pessoas com Deficiência Intelectual: um estudo comparado.** Disponível em <http://www.scribd.com/doc/14166805/Captacao-PDI-Cecilia-Sarno>. Acesso em 22 out. 2009.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, reabilitação, emprego e terminologia.** São Paulo: Revista Nacional de Reabilitação, 2003

SENAC. **Sem Limite: Inclusão de Portadores de Deficiência no Mercado de Trabalho**. IBDD, 2002.

SINMETAL – **Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico do Estado do Rio Grande do Sul – Relatório Semestral**. Disponível em [http://www.sinmetal.com.br/sinmetal/adm/arquivos/Relatório Semestral - 1º semestre 2009.pdf](http://www.sinmetal.com.br/sinmetal/adm/arquivos/Relatório_Semestral_-_1º_semestre_2009.pdf) Acesso em 22 abr. 2010.

VERGARA, Silvia. **Métodos de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

ANEXO A – ROTEIRO DE ENTREVISTA – RH DAS EMPRESAS

Perfil da empresa

Ramo de atividade

Número de funcionários

Número de PCDs

Cargo do entrevistado

1. Como você ve a inclusão social em sua empresa?
2. Quando e de que forma a empresa começou a pensar em contratar Pessoas Portadoras de Deficiência?
3. Como se dá o processo de Recrutamento e Seleção de PCD?
4. Como se dá a tomada de decisão pela contratação de uma PCD?
5. Qual a influência da Lei das Cotas na decisão pela contratação de uma PCD?
6. A sua empresa está cumprindo a Lei de Cotas atualmente? Quantos PCD possui?
7. Quais as maiores dificuldades encontradas para a contratação de um PCD?
8. Quais as maiores facilidades encontradas para a contratação de um PCD?
9. As PCD possuem algum tipo de tratamento diferenciado na empresa?
10. Quais os postos de trabalho mais ocupados por PCD em sua empresa?
11. Como você vê o processo de inclusão da PCD daqui a 5 anos?
12. Aberto para demais considerações que achar relevantes sobre o assunto PCD.