

## O DESAFIO DE INCLUIR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCDs) NO TRABALHO: UM ESTUDO PARA MAIS RECURSOS HUMANOS

Fabília Mirella de Oliveira Duarte<sup>1</sup>  
Mayara Helena Corrêa<sup>2</sup>  
Rinaldo Conde Bueno<sup>3</sup>

### RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar a questão da inserção das Pessoas com Deficiência (PCDs)<sup>4</sup> no âmbito do trabalho e as implicações deste tema para associações envolvidas em tal processo em uma cidade do interior de Minas Gerais. A delicadeza do tema e a necessidade de se efetivar a política de inserção dessas pessoas, pautados pela Lei de Cotas (BRASIL, 1991) se faz partindo da quebra de preconceitos e dificuldades inerentes à adaptação das PCDs no contexto das empresas envolvidas e da adequação destas aos pressupostos legais. A partir de um trabalho acadêmico que envolve alunas da graduação do curso de Tecnólogo em Recursos Humanos<sup>5</sup>, foram entrevistados membros de associações que atuam na inserção de PCDs. Além disso, foi feita uma revisão bibliográfica sobre o tema e reflexões acerca da aplicabilidade da Lei de Cotas nos locais onde já existem essas experiências, analisando seus efeitos tanto positivos quanto negativos e tirando propostas que apontem para um avanço nessas relações.

**Palavras-chave:** Inclusão social. Pessoa com deficiência. Recursos Humanos. Lei de Cotas.

### INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho é um campo altamente competitivo e que pressupõe cada vez mais habilidades e formação para que as pessoas alcancem seu próprio lugar, seja para realizar-se profissionalmente ou para ter sua própria renda. Nesses termos, destaca-se a concorrência cada vez maior para se obter um posto laborativo. Interessa-nos nesta pesquisa debruçar sobre a inserção de Pessoas com Deficiência (PCDs) na conquista de trabalho, levando em conta a concorrência neste

---

<sup>1</sup> Graduanda do curso de Tecnólogo em Recursos Humanos da Faculdade Doctum de João Monlevade (MG); aluna pesquisadora do Projeto de Iniciação Científica (PIC) da Rede Doctum 2013/2014.

<sup>2</sup> Graduanda do curso de Tecnólogo em Recursos Humanos da Faculdade Doctum de João Monlevade (MG); aluna pesquisadora do Projeto de Iniciação Científica (PIC) da Rede Doctum 2013/2014.

<sup>3</sup> Professor da Faculdade Doctum de João Monlevade, mestre em Psicologia - PUC Minas, Doutorando em Psicologia Social – UFMG; professor orientador do PIC 2013/2014 da Rede Doctum, unidade João Monlevade (MG).

<sup>4</sup> Será usado ao longo deste texto PCD para se referir à Pessoa com Deficiência e PCDs para Pessoas com Deficiência.

<sup>5</sup> A Faculdade Doctum de João Monlevade (MG) realiza, como em toda a Rede Doctum de Ensino, o Programa de Iniciação Científica (PIC) que, dentre outros pontos, incentiva seus alunos e professores a desenvolverem pesquisas na academia e que tenham alcance na comunidade a que pertencem.

questo e o impacto que a Lei 8213/91, conhecida Lei de Cotas (BRASIL, 1991) tem na referida inserção. Para tanto é importante definir as prerrogativas da referida lei assim como de que deficiência se trata quando nos referimos aos PCDs, tendo em vista que o objetivo inaugural da Lei de Cotas é possibilitar e assegurar o acesso de tais pessoas ao mercado de trabalho para além da imposição legal e de assistencialismos promovidos nesse ínterim. Não é foco desta pesquisa aprofundar em questões relativas ao trabalho e sua complexa relação com a sociedade e os seres humanos; tampouco apresentar ações e soluções (que nos soam como pretensiosas) para amenizar os obstáculos no que diz respeito à Lei de Cotas e sua total execução. Pretendemos sim trazer à baila o tema da inserção das PCDs sob o ponto de vista da academia, especialmente no que foi discutido e apreciado na evolução do trabalho pelas alunas que desenvolveram a pesquisa, pautado pelas impressões trazidas das associações consultadas. Trazer mais “recursos humanos” ao mercado de trabalho, ou simplesmente, pensar mais sobre os Recursos Humanos e a PCD em nossa realidade.

## **1 ALGUNS DESTAQUES SOBRE LEIS QUE CONTEMPLAM A PCD**

Não é difícil constatar que existe uma forte resistência no que tange a inclusão de PCDs no mercado de trabalho. Esse ponto por si só demonstra a delicadeza e dificuldade eminentes em se cumprir as determinações legais quanto à inserção de PCDs. Soma-se a esta resistência o fato de que as referidas pessoas, em geral, apresentam baixa escolaridade e falta de qualificação profissional, o que reitera a não contratação das PCDs tal qual preconiza a Lei de Cotas. Encontramos outro ponto indicado nos estudos sobre o tema que abordam a dificuldade de contratação, a saber, a adaptação inadequada ou inexistente em grande parte das empresas para assegurar o deslocamento e o desenvolvimento de atividades laborais das PCDs (ARAÚJO e SCHMIDT, 2006; RIBEIRO e RIBEIRO, 2012; SILVA, 1986). Sabemos que a Lei 10.098/2000, conhecida como “Lei de promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida” (BRASIL, 2000) estabelece que devem ser suprimidas barreiras e obstáculos nas vias e espaços públicos, assim como no mobiliário e espaços urbanos e, ainda, nos meios de transportes e de comunicação. Desta forma, busca-se a acessibilidade e a segurança para as PCDs e também das pessoas com mobilidade reduzida na

efetivação de sua autonomia e consolidação de mais recursos capazes de facilitar o exercício pleno da cidadania.

Em relação à Lei de Cotas, é designada uma quantidade de pessoas a serem admitidas nas empresas. Aquelas que possuem 100 ou mais funcionários precisam preencher entre 2 e 5% de seu quadro com PCDs (BRASIL, 1991). Torna-se importante assim averiguar, como pretendemos neste estudo, a aplicabilidade da referida lei e as intercorrências encontradas pelas PCDs neste contexto, visto que se a Lei fosse encampada amplamente, teríamos por volta de novecentas mil PCDs trabalhando, o quádruplo do número oficial disponível (BRASIL, 2012).

É imprescindível aqui caracterizar as definições que a legislação brasileira indica no que se refere à conceituação de deficiência. Anterior à Lei de Cotas, a Lei 7853/89 (BRASIL, 1989), no contexto da Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência, tem como intento central assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das PCDs. E para abarcar o que é compreendido legalmente como deficiência, a lei indica algumas caracterizações distintas, a saber:

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

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

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

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; (...); d) utilização dos recursos da comunidade; (...) e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho.

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências. (BRASIL, 1989, Cap.I, Art4º).

A fim de promover a igualdade dos direitos, foram exigidas em instituições com mais de cem funcionários a reserva de vagas para deficientes. Apesar de ter

sido ser criada para tão relevante escopo há mais de vinte e cinco anos, o que vemos ainda hoje é uma grande dificuldade das empresas em contratar e socializar os PCDs de acordo com a Lei de Cotas. Seu cumprimento se dá na maior parte apenas pelo fato de que o descumprimento da mesma pode resultar em infrações com consequente imposição de multa, assim como encaminhamento ao Ministério Público do Trabalho para as medidas legais cabíveis. (BRASIL, 1991).

Diante deste cenário, o objetivo desta pesquisa é a verificação em associações de um município mineiro que acolhem o deficiente para verificar a realidade enfrentada pelos PCDs e diante dos resultados, abrir possibilidades de enfrentamento e soluções para que as empresas cumpram a Lei e possam proporcionar vagas de trabalho e acompanhamento dos PCDs em suas ocupações.

Visando a reflexão acerca da execução da Lei de Cotas e a observação das barreiras enfrentadas pelos PCDs, verifica-se a importância do gestor de Recursos Humanos para a inserção dos trabalhadores com deficiência nas organizações e seu papel para o desenvolvimento estruturado destas pessoas. A referida lei vai ao encontro do que é proposto neste projeto de pesquisa, a saber:

I - formação e qualificação de professores de nível médio e superior para a educação especial, de técnicos de nível médio e superior especializados na habilitação e reabilitação, e de instrutores e professores para a formação profissional;

II - formação e qualificação profissional, nas diversas áreas de conhecimento e de recursos humanos que atendam às demandas da pessoa portadora de deficiência; e

III - incentivo à pesquisa e ao desenvolvimento tecnológico em todas as áreas do conhecimento relacionadas com a pessoa portadora de deficiência. (BRASIL, 1991, cap.VIII, Art.49)

## **2 DEFICIÊNCIA E EXCLUSÃO**

Para que se possa abordar o desafio da inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, faz-se necessário definir o conceito de deficiência. O Instituto Benjamin Constant (IBC, 2005), define como Pessoa Portadora de Deficiência (PPD) aquela que apresente, em caráter permanente, perdas ou reduções de sua estrutura, ou função anatômica, fisiológica, psicológica

ou mental, que gerem incapacidade para certas atividades, dentro do padrão considerado normal para o ser humano<sup>6</sup>.

Identificar alguém como deficiente em nossa sociedade tende a assumir uma conotação pejorativa e esta não é uma realidade nova. As PCDs têm recebido tratamentos excludentes ao longo da história da humanidade, como serem consideradas impuras e serem colocadas em isolamento, de originarem-se de um “castigo de Deus” e obrigados a viverem excluídas da sociedade e do convívio da família (FERNANDES, SCHLESENER, MOSQUERA, 2011). No contexto civilizatório grego e romano, dependendo da região e ou período, recém-nascidos com malformação poderiam ser lançados de um abismo, abandonados em florestas ou cavernas, mortos pelos pais, afogados, etc. Aquelas crianças que conseguiam sobreviver, e aqueles que se tornavam deficientes ao longo da vida, e lhes fosse permitido viver, acabavam sendo submetidos à condição de pedintes de esmolas, escravos sexuais, ou serviços submetidos a serviços muitas vezes humilhantes. (SILVA, 1986).

Durante séculos, a deficiência em humanos foi considerada como algo indesejável e, para tanto, era colocada à margem do contexto social. Junto aos pobres, loucos e mendigos, os deficientes constituíam, já na Idade Moderna, um grande contingente populacional nas cidades, que perturbava a ordem e o anseio de uma sociedade próspera e desejada. Surgem então instituições para “cuidar” e assistir a essas pessoas, os hospitais e os abrigos. Diferentemente dos loucos, considerados como pessoas alienadas que perderam a posse da razão e em função disso foram encarcerados em manicômios para a “recuperação” de suas faculdades mentais, o deficiente continuou à margem de qualquer tipo de tratamento ou reinserção social. Foi somente no período da Revolução Industrial que a deficiência começa a ser posta como uma questão a ser considerada em função da necessidade de reabilitar pessoas para o trabalho. Posteriormente, no final do século XIX, as vítimas de guerras passaram a integrar, junto aos diversos tipos de deficiência, uma parte considerável de pessoas que deveriam ser reabilitadas para viverem de forma mais digna mesmo com suas limitações. Desta forma, estudos começam a ser desenvolvidos no que se refere à recuperação e educação dos

---

<sup>6</sup> Cabe aqui ressaltar que utilizaremos a definição PCD por ser mais adequada e menos estigmatizante no que se refere à discussão desta temática.

deficientes, atingindo mudanças iniciais, mas significativas, no que concerne ao tratamento e inclusão social destas pessoas (FERNANDES, SCHLESENER, MOSQUERA, 2011).

Mesmo com o avanço das tecnologias de reabilitação e os estudos em diversos âmbitos sobre a temática das PCDs, ainda se vê muito preconceito relacionado à sua capacidade para trabalhar e efetivamente compor o *socius* na atualidade. De acordo com Ribeiro e Ribeiro (2012), a deficiência, no contexto capitalista em que vivemos, é associada a uma falta, uma imperfeição, sendo o oposto da eficiência. De fato, ser “diferente” em uma sociedade altamente padronizada e voltada para a produtividade, traz muitas dificuldades, além de colocar à prova as limitações advindas da própria deficiência em si. O deficiente é obrigado a lidar com o preconceito, com a falta de acessibilidade e com a incompreensão da população em geral.

Mesmo o Brasil sendo reconhecido internacionalmente como um país de diversidades, sendo sua população composta por várias culturas, raças e etnias, era de se esperar que não houvesse tão vasta discriminação, como ocorre na realidade. A sociedade brasileira estabeleceu padrões sociais que dificultam a inclusão dos deficientes e, apesar de se considerar livre de preconceitos, tem dificuldades em lidar com o diferente, com o que não é considerado “normal”. Para Neri *et al* (2003) a diversidade não deveria ser sinônimo de adversidade para o diferente. No que concerne às PCDs, percebe-se que há uma série de barreiras impostas cotidianamente. Estas vão desde as necessidades mais básicas, como locomoção, devido à falta de acessibilidade nos locais públicos e privados, de conscientização da sociedade em fazer cumprir as leis, às mais complexas, referentes à carreira profissional da PCD e o sustento de sua própria vida.

Rodrigues (2005) nos atenta em seu artigo sobre a convivência na diversidade que a mudança de concepção em relação ao “fora do normal” não é tarefa fácil. É preciso sensibilidade e enfrentamento das certezas, com um diálogo sempre aberto à discussão do coletivo. Para iniciar este enfrentamento, a autora preconiza exatamente esta expansão das diferenças e o desejo de ampliar as possibilidades daqueles “desadaptados sociais”. Sem pena e sem comoções, as pessoas com deficiência devem ser vistas como sujeitos com alguns déficits – seja físico, sensorial ou mental, ou ainda múltiplo – todavia capazes de desenvolver outras potencialidades que a discriminação e a falta de oportunidade subtraem.

Discutir tudo isso nos faz ter a certeza de que inúmeras reflexões acerca da vida e da luta das pessoas com deficiência serão postas à prova, e isso por si só já é um grande feito.

### 3 O TRABALHO COMO PARTE DA EXISTÊNCIA HUMANA

A capacidade de trabalhar é de extrema importância na vida de um indivíduo, seja por sua natureza financeira e de sustento, por seu caráter social, ou por seu caráter psicológico, tendo influência direta na autoestima das pessoas ou a capacidade de fazer com que o indivíduo se sinta útil e realizado. Araújo e Sachuk (2007), em seu estudo sobre o trabalho, revelam que os seres humanos veem o trabalho como parte essencial de sua existência, sua razão de viver correlacionando-o à sua realização pessoal.

Para Lane,

O desenvolvimento da sociedade humana se dá a partir do trabalho vivo, que produz bens e a consequente acumulação de bens (capital), e a necessidade do trabalho assalariado; em última análise, a formação de classes sociais. Logo, as relações de produção geram a estrutura da sociedade, inclusive as determinações socioculturais, que fazem a mediação entre o homem e o ambiente. (LANE, 1985, p.82).

Saraceno (2001) afirma que o trabalho é um importante indicador do funcionamento social, sendo o indivíduo reconhecido em função da produção de sentido econômico, social e psicológico e, principalmente como uma faculdade intrapsíquica de adaptação em seu meio ambiente.

Para as PCDs o trabalho tem ainda uma importância maior pelas dificuldades que enfrentam e pela forma como a sociedade os enxergam. O Brasil tem cerca de 24,5 milhões de pessoas que se declararam portadoras de alguma deficiência, de acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010). Todavia, a maioria dessas pessoas, especialmente aquelas com déficits mais incapacitantes, não circula nas ruas, não frequentam as escolas, os locais de lazer e cultura e muito menos têm acesso ao trabalho. É importante ressaltar, como nos dizem Carvalho-Freitas *et al* (2010) que pouco menos da metade dessa população nasce com deficiência, ao passo que boa parte dela a adquire depois dos 16 anos, especialmente durante a vida laboral. Essa característica nos leva a inferir que o

espectro de deficiência é muito mais amplo do que o senso comum crê, levando em consideração ainda os graus de deficiência que acometem as pessoas.

Para Araújo e Schmidt (2006) tanto as empresas quanto as instituições educacionais apresentam questões a serem aperfeiçoadas para a inserção das pessoas com deficiência. O que se vê em abundância são diversas queixas em relação à falta de qualificação das pessoas com deficiência (por parte das empresas) e a falta de condições de trabalho e apoio à pessoa com deficiência nas empresas (por parte das instituições educacionais). As rugas e apontamentos de déficits recíprocos apontam para uma falta de diálogo e carência de estratégia na lida com as determinações da Lei de Cotas.

O mercado de trabalho sobrepuja uma série de dificuldades para pessoas que, em geral, não tem formação e nem qualificação para desenvolverem suas habilidades, mesmo sem serem de fato alguém com alguma deficiência delimitada. É, portanto, fácil prever que as PCDs encontram resistência ainda maior no âmbito laboral e por isso mesmo a Lei de Cotas vem ao encontro deste âmbito complexo e desafiador. Em seus estudos, Ribeiro e Ribeiro (2012) ressaltam que em geral os empregadores estão preocupados apenas em cumprir a letra da lei, mas não mergulham no espírito da lei. Contratam pessoas deficientes, mas os mantém em situação de exclusão com locais determinados para o exercício da atividade, considerando-lhes assim como trabalhadores “diferentes” em relação aos outros.

Araújo e Schmidt (2006) apontam para uma precarização na formação das PCDs e também para o fato de que as empresas têm grandes dificuldades na contratação delas exatamente pela falta de qualificação dessas pessoas. Em muitos casos a PCD inicia suas atividades laborais sem qualquer preparo e com um ambiente inapropriado para que ela tenha condições básicas de trabalho.

O presente estudo intenta ampliar alguns questionamentos, tais como o de debater as possibilidades para serem abertas mais oportunidades para pessoas com deficiência desejosas de trabalhar. Nossas reflexões sugerem então um aprofundamento teórico e prático nesse rumo, ressaltando que os futuros profissionais em Recursos Humanos são potenciais sujeitos nessa mudança de paradigma. A discussão do tema e as reflexões coletivas apontam para um caminho positivo e, por que não, com vislumbre de outros caminhos inusitados e possíveis, para além do discurso institucional e muitas vezes preconceituoso.



É proposto no presente texto um desafio aos Gestores de Recursos Humanos no sentido de criarem um olhar diferente e estratégias para inserir de forma mais abrangente as PCDs, dando-lhes oportunidades de se desenvolverem e aprimorarem suas habilidades como um trabalhador comum, e não como alguém sem qualquer habilidade. É plausível pensar-se em treinamentos e incentivos para que as PCDs possam apresentar maior conhecimento técnico em suas funções, sendo possível a construção de uma carreira sólida e concisa. Uma iniciativa favorecida pelos alunos e professores da Faculdade Doctum de João Monlevade foi a participação dos membros de tais associações para falarem sobre a questão da inclusão das PCDs em evento aberto para os alunos da instituição. Verificou-se que a grande maioria dos presentes desconhecia o trabalho realizado pelas associações e alguns debates foram abertos com alternativas viáveis de execução de atividades que poderiam favorecer tal inserção. Vimos tal empreendimento como um indício de possibilidades que transcendem esse estudo, mas que apontam para, no mínimo, a sensibilização dos gestores e futuros gestores de Recursos Humanos para esse fim. Vale ressaltar que foi a partir desta iniciativa na faculdade que as alunas estruturaram a proposta de conhecer e entrevistar as associações envolvidas com o processo de inserção das PCDs, que serão descritos a seguir.

#### **4 MÉTODO UTILIZADO**

A fim de aprofundar sobre o tema e ampliar os conhecimentos e questionamentos a este respeito, realizou-se pesquisa de campo através de entrevista semiestruturada qualitativa em instituições que lidam com as PCDs e/ou que acompanham de perto a questão da Lei de Cotas e a inserção destas pessoas no mercado de trabalho. Para tal foram elaboradas sete questões abertas que nortearam a entrevista. As associações escolhidas para participar da pesquisa serão aqui denominadas como A1, A2, A3 e A4. Cada associação teve um membro entrevistado. Tais associações assinaram termo de livre consentimento e seus membros foram entrevistados individualmente na própria associação, a fim de conhecer suas percepções, experiências e expectativas com relação à Lei de cotas. Após a coleta dos relatos, as entrevistas foram transcritas e passaram por análise de conteúdo, que contribuíram para a construção do artigo.

As associações entrevistadas trabalham direta ou indiretamente com a inserção das PCDs no mercado de trabalho. Tais instituições são de extrema importância na vida dessas pessoas por proporcionarem um ambiente de inserção social, aprendizado teórico e prático, acompanhamento médico e psicológico, além de fazer a mediação entre PCDs e empresas. Tendo em vista que se trata de uma cidade interiorana de Minas Gerais, as atividades realizadas em tais associações se veem obrigadas a cumprirem também alguns itens assistenciais, como convênios com profissionais de saúde, educacionais e de outros fins assistenciais que contemplem a minorização das dificuldades encontradas pelos PCDs ali inseridos.

## 5 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Questionadas sobre a Lei de Cotas todos os representantes das instituições demonstraram conhecimento a respeito, porém quando indagados sobre o que consideravam mais importante na referida lei, percebeu-se na resposta dos entrevistados que muitas empresas conhecem parcialmente a Lei ou tenta subterfúgios para não contratar uma PCD, como se pode perceber na resposta abaixo:

Eu não concordo com a Lei de cotas, porque a cobrança produz artifícios para não contratar. A lei pode auxiliar, mas também rotula. Eu acho que a lei de cotas não funciona. (A1).

As respostas dos entrevistados em geral corroboram com o pensamento de Ribeiro e Ribeiro (2012), considerando que o estado criou a lei e impôs sanções para casos de descumprimento dela, mas não viabilizou seu cumprimento, não se preocupou em criar mecanismos que possibilitassem a inserção de fato das PCDs no mercado de trabalho.

Quando questionados sobre o interesse das PCDs em entrar no mercado de trabalho, os entrevistados são unânimes em afirmar que elas têm muito interesse por ser uma “libertação” em vários sentidos. Libertação das quatro paredes da casa, que além de proporcionar a melhora dos aspectos social e econômico, subsidia também a autoestima, chegando a “transformá-los em outras pessoas”, conforme afirma a representante entrevistada da Associação 3. Nessa associação os

participantes interessados deixam seus currículos que são arquivados em um banco de dados para consulta de eventuais empresas que busquem estes profissionais.

Constatou-se, porém, que as empresas dão preferência para alguns tipos de deficiência em detrimento de outras, e que a falta de capacitação técnica, principalmente das pessoas com deficiência mental (denominada atualmente como deficiência intelectual) e de acessibilidade para os deficientes físicos, torna mais difícil a inserção destas PCDs no mercado de trabalho.

[...] A deficiência intelectual é muito mais complexa, muitos alunos aqui não atingem nem a alfabetização e a gente esbarra nas exigências do mercado de trabalho. [...] Alguns atingem a alfabetização, a maioria não, então a gente vai adequando cada um à função que ele é capaz de exercer. Muitas empresas nos procuram, mas nem sempre temos as pessoas para inserir na empresa devido mesmo a essa questão da deficiência, porque as empresas exigem às vezes um segundo grau e nós não temos pessoas com estas capacitações. (A2).

Paralelamente à questão da “escolha da deficiência”, foi ressaltado por uma associação que as empresas usam do “fator crise” para dispensar as contratações de PCD. Mesmo investindo em cursos de capacitação para PCD, “para ficar bem na fita” (Associação 4), algumas empresas dispensam os recém-contratados alegando crise na empresa e necessidade de redução de pessoal. As dificuldades de se adaptarem, conforme exigem a Lei de Acessibilidade e também a Lei Cotas, são ainda fatores que fazem com que as empresas, segundo essa associação, considerem tais investimentos como custos a serem reduzidos.

[...] eles entendem que investir numa pessoa para capacitar, tá certo, ainda tem que adequar ele ao cenário da empresa, é custo. Então eles não abrem esta discussão conforme normalmente tem no papel, mas na hora de inserir a pessoa de fato ela tem as dificuldades dela, ter acesso. Por exemplo, acesso a restaurante, acesso a banheiros, por exemplo, quase ninguém tem uma adequação, nenhuma não. Para atender estas pessoas de fato, o que ela precisa... Então as pessoas acabam sentindo [que] ao invés de estar[em] sendo inseridas, acaba que está sendo um sacrifício para empresa porque tem uma lei que obriga. (A4).

Ao ser perguntado sobre o acompanhamento dos PCDs nas empresas pelas instituições um entrevistado afirmou que quando as empresas permitem é feito um acompanhamento das PCDs que são contratadas pelo período de experiência para verificar a adaptação tanto delas quanto da empresa. “O acompanhamento na empresa é feito quando a empresa permite e não são todas as que dão permissão.” (A3).

Um grande problema na inserção das PCDs no mercado de trabalho, de acordo com os entrevistados, é a sociedade e seu despreparo para lidar com o diferente.

O maior problema é a sociedade que não é preparada para lidar com o diferente. Não tem preparo das pessoas, nem da estrutura, arquitetura. A gente vê prédios recentes sem preparo. As pessoas constroem suas casas sem pensar no deficiente na hora de fazer os passeios. É necessário uma conscientização da sociedade, empresas, governantes e escolas. (A3).

As associações entrevistadas revelaram ainda que mantêm parcerias com instituições de ensino que fornecem bolsas integrais ou parciais, e que disponibilizam cursos profissionalizantes, como no caso da A2, que além de possuir um núcleo trabalho, emprego e renda onde são ministradas oficinas de embalagem e encadernação de forma permanente em suas dependências. As associações 2, 3 e 4 informaram que mantêm parcerias com o Centro de Apoio ao Trabalhador e Sistema Nacional de Emprego (CAT/SINE) de sua cidade e região e com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) para elaboração de cursos a fim de capacitar as PCDs para o mercado de trabalho. Nos cursos do SENAI em parceria com as associações os alunos têm bolsa integral. Já em outras escolas de nível técnico de ensino os membros da A3 pagam apenas porcentagens do valor da mensalidade de acordo com sua condição social.

Alguns alunos da A3 obtiveram certificação de nível técnico e estão inseridos em grandes empresas do setor minero-metalúrgico da cidade, que tem como principal receita de arrecadação empresas de grande e médio porte deste setor. Além disso, alguns associados conseguiram empregos em outras cidades e na capital mineira através de contatos das associações com entes ligados à inclusão de PCDs no mercado de trabalho.

Em linhas gerais, observou-se que as associações encontram grandes desafios no que concerne à inserção de PCDs, corroborando com pesquisas sobre o tema (CARVALHO-FREITAS *et al*, 2010; ARAÚJO e SCHMIDT, 2006). Algumas delas desenvolvem ações com empresas que cumprem a Lei de Cotas e encontram-se em ascensão no que se refere à introdução de seus associados no mercado de trabalho. Entrementes é evidente a falta de recursos financeiros e estruturais nas associações, o que dificulta o trabalho como um todo. A baixa escolaridade da clientela em questão, apontada por Araújo e Schmidt (2006) torna-se um grande

desafio, pois muitos não se adaptam aos moldes convencionais das escolas e faculdades. O formato acadêmico de nossos centros educacionais esbarra na necessidade de tratar e conceber às PCDs outras vias de acesso, tanto físicas como de aprendizagem, situação essa que impede muitas vezes o ingresso em empresas pela falta de qualificação.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Através da pesquisa de campo e estudo do tema percebeu-se que de fato a Lei de Cotas significa um grande avanço na vida das PCDs, abrindo para elas novas perspectivas e a possibilidades de vida, especialmente na construção de uma carreira profissional, que possivelmente não seria viável antes sem tal iniciativa.

Entretanto, verificou-se que apenas a lei não basta para que efetivamente as PCDs se sintam incluídas, aceitas, e tenham sua capacidade produtiva reconhecida. As associações têm procurado fazer esta mediação entre PCDs e empresas, se empenhado na preparação de seus associados junto ao mercado de trabalho que é cada vez mais exigente. Ainda assim percebe-se que os esforços das associações, na maioria das vezes, não conseguem transpor barreiras como o preconceito, a segregação e a baixa escolaridade das PCDs, muitas vezes fruto do despreparo das instituições de ensino para recebê-las, especialmente no que concerne à dificuldade de locomoção dos mesmos, a falta de adaptação das instalações físicas das empresas e o despreparo em lidar com as diferenças tanto de educadores quanto das trabalhadores das empresas envolvidas.

Vivemos numa sociedade marcada pela vertente dos estigmas, onde a PCD encontra grande dificuldade para transpor não só questões inerentes à deficiência, como também se vê diante de reduzidas chances de ingressar no mercado de trabalho. As empresas de forma geral contratam tais pessoas, mas visando que a PCD se enquadre em todas as suas exigências, o que restringe em muito a viabilidade da conquista do cargo. Torna-se evidente que, mesmo o poder público tendo sancionado a Lei, a aplicabilidade desta ainda é deficitária por não enfatizar e não disponibilizar meios para o desenvolvimento profissional destes indivíduos. Para os membros das associações entrevistadas muitas vezes se evidencia a decepção daqueles que acreditaram na eficácia da Lei de Cotas e o trabalho de inserção torna-se difícil de ser estimulado. Mais ainda, alguns postos de trabalho oferecidos

desmerecem o potencial que poderia ser desenvolvido pelas PCDs, sendo estas indicadas a postos precarizados e com o intuito tão somente de satisfazer o quadro da empresa no que tange ao cumprimento da Lei.

É importante refletirmos sobre a proposta da Lei de Cotas não apenas nas organizações, mas também nas famílias, instituições de ensino e sociedade em geral. Enxergar as PCDs como potenciais recursos humanos, capazes de executar diversas atividades laborais mesmo com suas limitações pessoais, fato este que nunca deixa de permear qualquer pessoa em maior ou menor intensidade.

Aos gestores de Recursos Humanos (RH) cabe encontrar caminhos, processos seletivos menos excludentes, programas de capacitação internos, programas de inclusão e adaptação dos espaços internos, considerando todas estas medidas como investimento em um profissional, como qualquer outro. Para Carvalho-Freitas *et al* (2010, p.268) é fundamental que as práticas de RH focalizem “a percepção das pessoas em relação à adequação das práticas de seleção, treinamento, promoção e transferência realizadas pela empresa com vistas a inserir as PCDs.”. Quanto mais sensibilização nessas ações, assim como adaptações das condições de trabalho, mais as PCDs terão como se integrar nas instituições e se desenvolverem tanto em seu aspecto humano quanto em sua carreira profissional.

O papel do profissional de RH tem como escopo essencial humanizar e sensibilizar as equipes de trabalho para o acolhimento das PCDs, tanto quanto o favorecimento de uma mudança de postura e de prática no ambiente laboral. A ele cabe uma melhor concepção sobre a acessibilidade das PCDs aos postos de trabalho assim como em ambientes de circulação em geral, partindo da prática nas empresas (OLIVEIRA, 2013). Desta feita, o profissional de RH passa a ter papel preponderante na conscientização e sensibilização da sociedade sobre a inserção de PCDs assim como o acompanhamento e desenvolvimento das potencialidades dessas pessoas à medida que realizam suas atividades nas empresas. O processo seletivo passa também a ser tópico de destaque na efetivação da inclusão, sendo literalmente a porta de entrada das PCDs no mercado de trabalho.

O conhecimento de causa por parte do profissional de RH e sua capacidade de concatenar o acesso da PCD na empresa e tecer a construção de políticas efetivas de inclusão laboral destas pessoas pode ser considerado como um marco fundante para a transformação do paradigma de exclusão institucional. O abismo existente entre a Lei de Cotas e a prática de inclusão da PCD nas empresas é

largamente criticado tanto pelos empresários quanto pelas associações, indicando que muito ainda deve ser feito neste contexto. A continuidade do trabalho de inserção e o desenvolvimento de tais estratégias, por fim, encerram nossa reflexão, esperando que o que foi exposto possa contribuir em pesquisas e outros trabalhos vindouros para melhorarem a conquista e ampliação de espaço das PCDs no mercado de trabalho.

O presente estudo, por fim, visou levantar questionamentos e inferências a respeito do tema com o intuito de envolver tanto o meio acadêmico como o profissional neste assunto que é relevante tanto para a sociedade quanto para o mercado de trabalho como um todo. Ressaltando as palavras de Fernandes, Schlesener e Mosquera (2011, p.142):

(...) não haverá inclusão de indivíduos com deficiência enquanto a sociedade não for inclusiva. Portanto, este Paradigma de Inclusão coloca a necessidade de não só o indivíduo deficiente mudar e se adaptar à sociedade (integração), mas de a sociedade também mudar e promover ajustes para o processo do desenvolvimento do sujeito e de reajuste da realidade social para a vida deste na sociedade (inclusão).

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Janine Praça; SCHMIDT, Andréia. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, Mai.-Ago. 2006, v.12, n.2, p.241-254.

ARAÚJO, Romilda Ramos de; SACHUK, Maria Iolanda. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, São Paulo: v.14, n.1, p.53-66, janeiro/março 2007. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rege/article/viewFile/36590/39311>. Acesso em: 05 jun 2014.

BRASIL. Lei n.7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, DF, 1989. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso em: 07 mai 2016.

BRASIL. Lei n.8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 1991. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1991/8213.htm>>. Acesso em: 07 set 2013.

BRASIL. Lei n.10.098, de 19 de dezembro de 2000. Dispõe sobre as normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida e dá outras providências. Brasília, DF, 2000. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10098](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098). Acesso em: 07 set 2014.

BRASIL, Instituto Benjamim Constant. **Os conceitos de deficiências**: as diversas definições. Disponível em: <<http://www.ibr.gov.br/?itemid=396>>. Acesso em: 20 maio 2014.

BRASIL, Instituto Brasileiro de Geografia e Pesquisa. **Vamos conhecer o Brasil**: Nosso Povo, características da população. Censo Demográfico, 2010. Disponível em: <<http://cod.ibge.gov.br/2324z>>. Acesso em: 15.05.2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portal Brasil: “Lei que regula a contratação de pessoas com deficiência completa 21 anos”. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/07/lei-que-regula-a-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-completa-21-anos>. Acesso em: 07 mai 2016.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda *et al.* Socialização Organizacional de pessoas com deficiência. **RAE**, São Paulo, v.50, n.3, jul./set. 2010, p. 264-275.

FERNANDES, Lorena Barolo; SCHLESENER, Anita; MOSQUERA, Carlos. Breve histórico da deficiência e seus paradigmas. **Revista do Núcleo de Estudos e Pesquisas Interdisciplinares em Musicoterapia**, Curitiba v.2, p.132 –144. 2011.

INSTITUTO BENJAMIN CONSTANT. As diversas definições de deficiência, 2005. Disponível em: <<http://www.ibr.gov.br/?itemid=396>>. Acesso em: 13.06.2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo 2000. Sistema IBGE de recuperação Automática – SIDRA, 2002. Disponível em: <<http://www.sidra.ibge.gov.br>>. Acesso em: 10.06.2014.

LANE, Sílvia. Título do cap. In: **Psicologia Social**: o homem em movimento. São Paulo: Editora Brasiliense, 1985.

NERI, Marcelo *et al.* Retratos da deficiência no Brasil (PPD). Rio de Janeiro: FGV/ I IBRE, CSP, 2003. Disponível em: <[http://www.cps.fgv.br/cps/deficiencia\\_br/PDF/PPD\\_PáginasIniciais.pdf](http://www.cps.fgv.br/cps/deficiencia_br/PDF/PPD_PáginasIniciais.pdf)>. Acesso em: 12 mai 2014.

OLIVEIRA, Talita. O papel do RH na inclusão de pessoas com deficiência, 12.03.2013. Disponível em: <[http://www.rh.com.br/Portal/Responsabilidade\\_Social/Artigo/8424/o-papel-do-rh-na-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia.html](http://www.rh.com.br/Portal/Responsabilidade_Social/Artigo/8424/o-papel-do-rh-na-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia.html)>. Acesso em: 28.06.2014.

RIBEIRO, Marcelo Afonso; RIBEIRO, Flávio. O Desenvolvimento da Carreira de Pessoas com Deficiência em Empresas: Dificuldades e Perspectivas. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, 5 (1), jan - jun., 2012. p.127- 145.



RIBEIRO, Tatiana Salim. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a ineficácia da aplicação da lei de cotas nas empresas privadas. In:

**Âmbito Jurídico, Rio Grande**, XV, n. 101, jun 2012. Disponível em:

<[http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11835&revista\\_caderno=25](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11835&revista_caderno=25)>. Acesso em: 19/09/2013.

RODRIGUES, Maria Beatriz. Quais são as nossas diferenças? Reflexões sobre a convivência com o diverso em Escolas Italianas. **Rev. Psicologia & Sociedade**, 17 (3), 57-61; set/dez: 2005.

SARACENO, Benedetto. **Libertando identidades: da reabilitação psicossocial à cidadania possível**. Rio de Janeiro: Té Corá/Instituto Franco Basaglia, 2001.

SILVA, Otto Marques da. **A Epopéia Ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje**. São Paulo: Cedas, 1986.