

**ESCOLA SUPERIOR ABERTA DO BRASIL - ESAB
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU EM
COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL E GESTÃO DE PESSOAS**

ANA CAROLINA MACHADO FERRARI

**CAPACITAR PARA INCLUIR:
A educação como ferramenta para a inclusão da pessoa com
deficiência no mercado de trabalho**

**VILA VELHA - ES
2010**

ANA CAROLINA MACHADO FERRARI

**CAPACITAR PARA INCLUIR:
A educação como ferramenta para a inclusão da pessoa com
deficiência no mercado de trabalho**

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Comportamento Organizacional e Gestão de Pessoas da Escola Superior Aberta do Brasil como requisito para obtenção do título de Especialista em Comportamento Organizacional e Gestão de Pessoas, sob orientação da Prof^a.Me. Beatriz Christo Gobbi.

**VILA VELHA - ES
2010**

ANA CAROLINA MACHADO FERRARI

**CAPACITAR PARA INCLUIR:
A educação como ferramenta para a inclusão da pessoa com
deficiência no mercado de trabalho**

Presidente da Banca:

Banca Examinadora

Prof. _____

Prof. _____

Aprovada em: ____ / ____ / ____

Dedico esse trabalho aos meus amigos surdos, que vêm lutando por condições melhores e mais justiça social. Agradeço a eles por me mostrarem que as deficiências nada mais são do que características pessoais e que estas nada interferem nas relações sociais, principalmente, nos laços de amizade. Dedico também a todos aqueles que se importam em construir uma sociedade mais igual em oportunidade, valorizando, primeiramente, a diversidade. Só seremos iguais se valorizarmos as diferenças.

“Graças te dou de todo o meu coração. Diante dos deuses, a Ti canto louvores.”

(SI 138).

Primeiramente a Deus, que me sustentou nos momentos de desânimo e me confortou nos momentos de angústia;

Aos meus pais, pelo auxílio e amor incondicional;

Aos meus filhos, por entenderem os momentos de ausência;

Ao meu esposo, pela amizade, cumplicidade, amor e ajuda com os “pequenos”;

À Professora Beatriz Christo Gobbi, pela orientação e pela aprendizagem proporcionada;

Aos Professores da Escola Superior Aberta do Brasil – ESAB, pelo conhecimento proporcionado;

Aos amigos que contribuíram para a realização desta pesquisa. Sem vocês, eu não teria conseguido.

“A educação é um processo social, é desenvolvimento. Não é a preparação para a vida; é a própria vida.”

John Dewey

“É preciso que tenhamos o direito de sermos diferentes quando a igualdade nos descaracteriza e o direito de sermos iguais quando a diferença nos inferioriza”.

SANTOS, Boaventura. 1995

RESUMO

Palavras – Chave: Inclusão Corporativa; Diversidade; Gestão de Pessoas; Educação.

O presente trabalho teve por objetivo verificar como a educação pode ser utilizada como ferramenta para a inserção de profissionais com deficiência no mercado de trabalho, não somente capacitando-os para as ocupações das vagas ofertadas como também preparando as empresas para receberem esses novos profissionais. A pesquisa foi realizada com 21 (vinte e um) profissionais de Recursos Humanos, de empresas privadas da cidade de Belo Horizonte, de médio e grande porte, e também foi realizada com 40 (quarenta) profissionais com deficiência, em sua maioria surdos, independente de estarem trabalhando ou não. Em paralelo, foi observado um curso de capacitação de deficientes, cujo objetivo é a indicação para o mercado de trabalho. Assim, poderíamos verificar, na prática, o papel da educação nesse contexto inclusivo. Durante três meses consecutivos foram coletados dados, mediante entrevistas semi estruturadas com os profissionais de RH e com os profissionais deficientes, traçando um paralelo entre as respostas dos públicos alvo e também um acompanhamento do curso de capacitação oferecido pelo Projeto Eficiente, da Universidade FUMEC. As considerações básicas a que se chegou indicam que enquanto as empresas, que dizem conhecedoras das legislações acerca da inserção de deficientes no mercado de trabalho, atribuem à falta de escolaridade e qualificação das pessoas com deficiência, o que prova o desconhecimento da Recomendação 168/83 da OIT, os profissionais com deficiência atribuem, principalmente, à falta de oportunidade o motivo que dificulta a entrada destes no mercado de trabalho, seguido pela falta de escolaridade e preconceito das empresas em se contratar deficientes. O que se percebe é que, tanto empresas quanto profissionais com deficiência possuem poucas informações acerca das legislações pertinentes e do processo de contratação de deficientes, que se diferencia do processo de contratação de pessoas sem deficiência. Entende-se que há uma necessidade contínua em se capacitar não somente os candidatos às vagas como também as organizações para que a inclusão ocorra de maneira eficiente e concreta. Nota-se que, a educação pode ser a mediadora desse processo, agregando qualidade e auxiliando na quebra dos paradigmas ainda existentes.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
JUSTIFICATIVA	10
OBJETIVOS	12
METODOLOGIA	13
CAPÍTULO 1 – CONCEITUANDO DEFICIÊNCIA E DEFICIENTES	15
CAPÍTULO 2 - A EDUCAÇÃO COMO SUBSÍDIO TRANSFORMADOR	19
CAPÍTULO 3 - INCLUIR AO INVÉS DE INTEGRAR	23
CAPÍTULO 4 - A ORGANIZAÇÃO ENQUANTO ESPAÇO INCLUSIVO	25
4.1 MOBILIZAR PARA INCLUIR - O PROCESSO DE SENSIBILIZAÇÃO	29
4.2 O PROCESSO INCLUSIVO NA EMPRESA – RESPONSABILIDADE OU CARIDADE SOCIAL?.....	31
4.3 DA TEORIA À PRÁTICA - PESQUISA DE CAMPO.....	35
4.3.1 Entrevista Realizada com os Profissionais com Deficiência	37
4.3.1.1 Aspectos Gerais: Gênero, Idade e Situação Civil.....	37
4.3.1.2 Emprego e Empregabilidade	38
4.3.1.3 Escolaridade.....	40
4.3.1.4 Deficiências e Adaptações	40
4.3.1.5 Capacitação Profissional	41
4.3.2 Entrevista Realizada com os Profissionais de Recursos Humanos	42
4.3.2.1 Aspectos Gerais: Segmento e Colaboradores	42
4.3.2.2 Acessibilidade e Preparação da Organização.....	42
4.3.2.3 Processo Seletivo e Contratação	44
4.3.2.4 Oportunidades Oferecidas.....	45
4.3.2.5 A importância em se contratar PCD's.....	47
CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
REFERÊNCIAS	53
ANEXOS	56
ANEXO I.....	56
ANEXO II.....	58

INTRODUÇÃO

Em pleno século XXI, ainda há quem duvide das reais capacidades de uma pessoa com deficiência. Afinal, são poucas empresas que investem na possibilidade e a população muitas vezes não vê a pessoa com deficiência trabalhando e desconhece as habilidades que ela possui.

Vale lembrar que nem todo empreendimento está realmente preparado para receber pessoas diferentes, pois é fundamental uma filosofia moderna: organização com nova missão, que valoriza a diversidade humana, que é aberta e viva e que tem consciência de que as diferenças fazem parte da vida. Elas equiparam oportunidades com maior riqueza e diversidade cultural. Possuem responsabilidade social e têm tido a sua imagem mais valorizada, tanto pela sociedade quanto por seus colaboradores. Isso traz melhorias nas relações interpessoais e uma humanização de toda a empresa no seu sentido mais amplo.

Mas, a inclusão de funcionários deficientes e/ou reabilitados requer não apenas o ingresso destes dentro das organizações, mas também uma adaptação de toda a empresa para entender e aceitar esse sujeito e suas características, buscando sua permanência no quadro de colaboradores e, com isso, a diminuição da rotatividade de pessoal, o *turnover*. Verificamos também melhoria na qualidade e na produtividade de seus produtos/serviços, pois as pessoas (tanto as com necessidades especiais quanto às outras) estão cada vez mais identificadas com a empresa, estão mais motivadas e empenhadas.

A garantia de acesso ao trabalho para pessoas com algum tipo de deficiência é prevista tanto na legislação internacional como na brasileira. No Brasil, as cotas de vagas para pessoas com deficiência foram definidas através da Lei Federal 8213, de 24 de Julho de 1991 em seu artigo 93 e esta passou a ter maior eficácia no final de 1999, quando foi publicado o decreto n^o 3.298, explanando em seu artigo 34 que “é finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo

mediante regime especial de trabalho protegido. A Lei Federal 8213/91 estabelece que as empresas com mais de cem empregados contratem pessoas com deficiência, segundo as seguintes cotas:

- De 100 a 200 empregados, 2%;
- De 201 a 500 empregados, 3%;
- De 501 a 1.000 empregados, 4%;
- Acima de 1.000 empregados, 5%.

É necessário, na inclusão no mercado de trabalho, assegurar as condições de interação das pessoas portadoras de deficiência na empresa. Não se trata, portanto, somente de contratar pessoas com deficiência, mas também de oferecer as possibilidades para que possam desenvolver seus talentos e permanecer na empresa, atendendo aos critérios de desempenho previamente estabelecidos. A presença do colaborador com deficiência motiva os colegas de trabalho, que se inspiram com a sua força de vontade, determinação e vontade de viver. A inclusão humaniza as relações interpessoais no ambiente corporativo e melhora significativamente o clima organizacional, elevando a qualidade de vida do grupo e comunidade.

Também há vantagens para as pessoas com deficiência que, ao fazer parte do mercado de trabalho, se tornam parte de uma sociedade produtiva, assumindo um papel ativo e responsável.

Um dos grandes problemas apontados pelas empresas hoje ao se verem obrigadas a contratarem pessoas com deficiência – PCD's, é a falta de qualificação profissional desse público alvo, o que faz com que o processo de admissão não se concretize.

JUSTIFICATIVA

O Brasil conta com, aproximadamente, 24 milhões de pessoas com deficiência, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O Censo 2000 revelou que 14,5% (quatorze vírgula cinco por cento) da população brasileira possuíam, pelo menos, uma das deficiências investigadas pela pesquisa. A maior proporção se encontrava no Nordeste, compreendendo 16,8% do total e a menor, no Sudeste, englobando 13,1%.

Dos 09 milhões de pessoas com deficiência – PCD's que estavam empregadas no período do Censo, 5,6 milhões eram homens e 3,5 milhões, mulheres e destes, 4,9 milhões ganhava até dois salários mínimos, o que representa mais de 50 % (cinquenta por cento) do total.

Conforme o Instituto Ethos (2007), dos 09 (nove) milhões de PCD's, 01 (um) milhão, ou seja 11,1% (onze vírgula um por cento) exercem alguma atividade remunerada e 200 (duzentos) mil, ou seja 2,2% (dois vírgula dois) são empregados com registro em Carteira de Trabalho.

Entre os PCD's que trabalhavam, a maior proporção (31,5%) era de trabalhadores no setor de serviços ou vendedores do comércio. Mas, verificando a proporção de pessoas com deficiência que trabalhavam em serviços mais braçais como nas áreas agropecuárias e florestais, um número bem reduzido de pessoas sem deficiência, cerca de 16,4%, exerciam tais funções, mesmo tendo o mesmo grau de escolaridade. Fica nítida, assim, a desproporcionalidade de inserção no mercado do trabalho quando a pessoa possui alguma deficiência em relação às pessoas tidas como normais. O que não significa que tais “normais” estão ou são mais aptos ao trabalho do que as pessoas com deficiência.

Destaca-se que a proporção das pessoas com deficiência aumenta com a idade, passando de 4,3% em crianças até 14 anos, para 54% do total das pessoas com idade superior a 65 anos.

O IBGE, no Censo 2000, utilizou um conceito compatível com a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), para caracterizar as pessoas com deficiência, incluindo diversos graus de severidade na capacidade sensorial e motora.

As PCD's têm garantido seus direitos ao longo do tempo, porém muito ainda há o que se fazer. Temos a Constituição Federal de 1988, nossa Carta Magna como marco temporal inclusivo no Brasil, uma vez que assegura às PCD's a igualdade de direitos dos demais cidadãos, inclusive no acesso ao mercado de trabalho:

Art 7: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social:

XXXI Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência [...].

Art. 37. A admissão pública direta, indireta ou funcional, de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e, também, ao seguinte:

VIII A Lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios e sua admissão (BRASIL, 1988).

A partir da Constituição de 88, várias outras políticas públicas foram implementadas, assegurando essa inserção no mercado de trabalho. A Lei Federal 8112, de 11 de Dezembro de 1990, em seu artigo 5, §2, assegura às PCD's o direito de se inscreverem em concursos públicos, em vagas que sejam compatíveis às deficiências que possuem, reservando 20% (vinte por cento) do total das vagas oferecidas. Em Minas Gerais, na Constituição Estadual, art.28 e a Lei Estadual n.º11.867 de 28 de julho de 1995, o percentual reservado é de 10% (dez por cento).

A Lei Federal 8213 de 24 e Julho de 1991 estabelece percentuais de cotas, que variam de 2% a 5% sobre o total dos empregados das empresas privadas para a contratação de PCD's.

Mesmo com todo o aparato legal e, tendo em vista, a notória quantidade de pessoas com deficiência no Brasil, muitas empresas ainda apresentam dificuldades em se contratar PCD's, alegando, principalmente, a falta de pessoas capacitadas.

Sendo assim, esse trabalho se faz relevante, uma vez que visa identificar a educação enquanto ferramenta para a inserção destas PCD's no mercado de trabalho, através da capacitação profissional. Compreender as relações existentes entre a educação enquanto instrumento para a capacitação de deficientes e a inclusão destes no mercado de trabalho, de forma eficiente e eficaz.

OBJETIVOS

OBJETIVO GERAL

A questão da inclusão de deficientes no mercado de trabalho é um desafio que pode ser visto pelas empresas como uma crise ou uma oportunidade. Crise, caso a empresa se interesse apenas pelo cumprimento de Cotas estabelecido pela Lei 8213/91, mas oportunidade caso se interesse em dar uma chance a uma pessoa capaz, porém com limitações específicas, que, na maioria das situações, não as impedem de exercer as atividades laborais. Com base nisso, esse trabalho monográfico objetivou compreender as relações existentes entre a educação enquanto instrumento para a capacitação de deficientes e a inclusão destes no mercado de trabalho, de forma eficiente e eficaz.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Além de se investigar a educação enquanto ferramenta para a inclusão de deficientes no mercado de trabalho tornou-se relevante:

- Identificar as legislações pertinentes, que garantem a inserção das Pessoas com Deficiência, PCD's no mercado de trabalho;
- Conceituar PCD's e Deficiências e a relação destas com a Lei de Cotas;

- Caracterizar a educação como ferramenta eficaz para a colocação profissional dos deficientes;
- Caracterizar a importância em se sensibilizar a organização para receber esse novo colaborador;
- Conceituar Trabalho e contextualizar, a partir deste, a importância da organização para a inclusão social;
- Identificar e analisar como se articulam teoria e prática no desenvolvimento do processo inclusivo nas empresas;
- Levantar as principais dificuldades enfrentadas pelas empresas e pelos candidatos com deficiência, desde o processo seletivo até a inclusão do colaborador deficiente na organização;

METODOLOGIA

Para efetivação desta pesquisa, foi realizado um levantamento bibliográfico exploratório a fim de compilar as mais recentes pesquisas em relação ao objeto de estudo, que é a educação enquanto ferramenta para a inserção de deficientes no mercado de trabalho.

A coleta de dados da pesquisa foi realizada entre os meses de Agosto e Outubro de 2010, e a observação da educação como ferramenta para a inserção, tendo como base o Projeto Eficiente, nos meses de Setembro e Outubro de 2010.

A pesquisa foi realizada em dois momentos: no primeiro, foi realizada uma pesquisa com profissionais com deficiência, a partir de 11 (onze) perguntas relacionadas à experiência de trabalho, grau de escolaridade, estado civil, tipo de deficiência e adaptação, obstáculos a ser contratado por uma empresa, conhecimento acerca da Lei de Cotas, interesse em se fazer cursos e quais áreas, interesse em participar de processos seletivos, mesmo estando trabalhando. O segundo momento foi constituído de um questionário com 13 (treze) perguntas voltadas aos profissionais de Recursos Humanos, cuja intenção era a de identificar o segmento das empresas

pesquisadas, o número de funcionários, se há ou não PCD's contratados e quais áreas estes estão alocados, se a empresa é conhecedora da legislação acerca da contratação de PCD's, se a empresa possui alguma adaptação para receber esse público e se há pessoas preparadas para atendê-los, quais as dificuldades encontradas para a contratação das pessoas com deficiência e como ocorre o processo de recrutamento, quais as dificuldades em adaptação das funções laborais destes trabalhadores e o interesse da organização em se contratar profissionais com deficiência sem experiência no intuito da própria organização treiná-los para o exercício laboral. A última pergunta é qualitativa, onde os profissionais de Recursos humanos que participaram explanam a importância de se contratar PCD's.

Faz-se necessário ressaltar que uma das pesquisas foi realizada junto aos Profissionais de Recursos Humanos uma vez que este é o setor responsável pelo auxílio na integração entre os colaboradores e para a inter-relação entre os diversos setores das organizações.

Na última etapa foi realizada a compilação e análise dos dados, pautadas nos referenciais teóricos utilizados para embasar a pesquisa. Os dados foram tabulados e foi realizada uma análise comparativa dos dados obtidos, expostos ao longo do trabalho. Os resultados foram repassados aos participantes das pesquisas, para que tenham conhecimento da amostragem obtida.

CAPÍTULO 1 – CONCEITUANDO DEFICIÊNCIA E DEFICIENTES

Ao lidarmos com Pessoas com Deficiência – PCD's, muitas vezes, nos sentimos constrangidos e até mesmo confusos em relação a qual terminologia usar: Portador de Deficiência; Portador de Necessidades Especiais; Pessoas Especiais; Deficientes, Incapacitados... Insistimos em rotular a pessoa de acordo com a sua deficiência, ao contrário do tratamento que damos às pessoas tidas como normais, as quais, normalmente, as chamamos pelo nome.

A terminologia Incapacitado foi utilizada até a década de 80 e sempre minou a real capacidade das pessoas com deficiência, reduzindo-as em fator as suas limitações. Mesmo que o termo Incapacitado esteja descontextualizado, ainda cultuamos a normalização humana onde o diferente é taxado de incapaz.

De acordo com os nossos dicionários, portar significa levar; conduzir; carregar.

Por mais que essa terminologia tenha sido utilizada desde 1988, através da Constituição Federal, por influência do Movimento Internacional de Pessoas com Deficiência, se aplicando a expressão na legislação brasileira, ultimamente, a mesma vem sendo substituída pela terminologia Pessoa com Deficiência – PCD, uma vez que ninguém pode portar uma deficiência ou característica. Não tem como chegarmos em casa surdos ou cegos e, no dia seguinte, deixarmos a surdez ou a cegueira em casa ou na bolsa.

O conceito de “pessoa com deficiência” que se contempla no art. 2º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência implica grande reversão paradigmática na concepção jurídica do sujeito a quem se destina o referido instrumento internacional. É que, além do aspecto clínico comumente utilizado para a definição em apreço, concernente à limitação física, intelectual ou sensorial, inclui-se a questão social, para estabelecer-se o alcance da maior ou menor possibilidade de participação dessas pessoas em sociedade. (MTE, 2007 P. 10)

Ao fazermos uma retrospectiva histórica das pessoas com deficiência, é possível observar que até o século XVIII a deficiência perpassava por um universo místico, o

que levava às pessoas com deficiência à exclusão social. Constatou-se que até o século XVIII, elas eram totalmente excluídas da sociedade, uma vez que deficiência perpassava por um universo de misticismo e ocultismo, não havendo alegação científica para a explicação e conceituação das deficiências. Conforme Mazzota (2005) tal situação reforçava-se pelas religiões cristãs, onde o homem era posto como “imagem e semelhança de Deus” e os que não se encaixavam nessa perspectiva, ou seja, os imperfeitos eram condenados à marginalização.

Os primeiros movimentos contra a exclusão de deficientes desenvolveram-se na Europa, expandindo-se para os Estados Unidos, Canadá, e posteriormente, para outros países. Iniciaram-se no Brasil, no século XIX, através da organização de serviços para atendimento educacional a cegos e surdos, deficientes mentais e físicos.

Adota-se como referência para a escrita desta pesquisa, a definição de pessoa com deficiência baseada na regulamentação do Decreto Federal 3.298/99 em seu capítulo I, artigo 4º:

É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas 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 séria;
- e) acima de 91 db - surdez profunda; e
- 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;

IV - deficiência mental - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização da comunidade;

- e) saúde e segurança;
 - f) habilidades acadêmicas;
 - g) lazer; e
 - h) trabalho;
- V - deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências. (BRASIL, 1999).

De acordo com a Lei 7.853/89, a discriminação à pessoa com deficiência é considerada crime, com previsão de pena de reclusão de 01 (um) a 04 (quatro) anos, além do pagamento de multa se, dentre outros, o infrator se negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho.

As normas internacionais, Convenção 159/83 da Organização Internacional do Trabalho – OIT e a Convenção da Guatemala, de 1999, no Brasil possuem status de Leis Nacionais e conceituam deficiência, para aparato legal, limitações físicas, mentais, sensoriais ou múltiplas, que incapacitem a pessoa para as atividades rotineiras e, também, dificultem sua inserção na sociedade.

Através do Censo do IBGE (2000) verificou-se que, dentre as pessoas que se disseram com deficiência, 22,9% (vinte e dois vírgula nove por cento) declararam possuir deficiência motora; 16,7% (dezesseis vírgula sete por cento) declararam possuir deficiência auditiva; 08,3% (oito vírgula três por cento) declararam ter deficiência mental, 48,1% (quarenta e oito vírgula um por cento) declararam possuir deficiência visual e 22,9% (vinte e dois vírgula nove por cento) declararam possuir deficiência física. Tais deficiências abrangem não somente pessoas que nasceram já com a deficiência como também pessoas que as adquiriram, seja por acidente de trabalho, seja por outros tipos de acidentes.

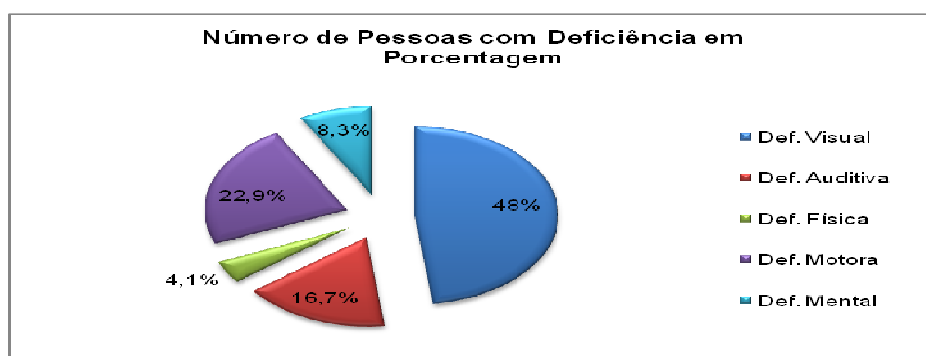


Figura 1 - Número de Pessoas com Deficiência - Porcentagem
Fonte: Censo/IBGE/2000

Na região Sudeste, o estado onde se concentra o maior número de pessoas com deficiência é São Paulo, totalizando 5.835.325 PCD's, seguido por Minas gerais, que possui 3.205.402 PCD's. Em terceiro lugar aparece o estado do Rio de Janeiro, com 3.003.697 PCD's e, encerrando, o estado do Espírito Santo com 635.363 PCD's. As distribuições de pessoas com deficiência, por estados e por deficiências, estão, a saber:

Tabela 1 – Distribuição de Pessoas por tipo de deficiência X Região

Estados/Região	Def. Visual	Def. Auditiva	Def. Física	Def. Motora	Def. Mental
São Paulo	2.638.187	984.131	286.877	1.378.816	547.314
Minas Gerais	1.704.501	662.900	152.180	930.024	351.797
Rio de Janeiro	1.383.875	468.759	120.966	775.652	254.445
Espírito Santo	304.907	103.530	26.503	152.373	48.050
Região Sudeste	6.031.470	2.219.320	586.526	3.236.865	1.201.606

Fonte: Censo/IBGE/2000

Vale ressaltar, também, que deficiência em incapacidade são termos distintos. O simples fato de uma pessoa possuir uma deficiência não significa que esta seja inapta ao trabalho. Pensar desta forma significa limitar a pessoa com deficiência à restrição que esta possui. Conforme Goldfarb (2007), as limitações trazidas por boa parte das deficiências não levam, necessariamente, à incapacidade laboral, como se constata nas contratações de portadores de deficiências levadas a efeito nos últimos anos.

CAPÍTULO 2 - A EDUCAÇÃO COMO SUBSÍDIO TRANSFORMADOR

Para entendermos a educação enquanto subsídio de mudanças faz-se necessário, de antemão, entendermos o que é Educação. A palavra Educação vem do latim *educatio, educationis*, significando a capacidade do indivíduo em assimilar, usar e gerar informações. Tal tradução está em consonância às palavras de Carvalho (1999), onde a verdadeira aprendizagem só ocorre quando o aprendiz dominou inteiramente o assunto objeto do aprendizado, domínio esse traduzido na aquisição de novas atitudes e habilidades.

A educação é uma ação que perpassa por toda a vida do ser humano, desde o nascimento até seus últimos dias. Há algum tempo atrás, acreditava-se que a educação era responsabilidade somente de duas instituições: família e a escola. Agia-se na prática como se empresa e sociedade em geral não fossem atingidas diretamente pelo processo da educação. Esperavam que o indivíduo, ao sair da escola, estivesse pronto para atuar no mercado de trabalho e que assim ele deveria devolver para a sociedade o que lhe foi investido, através da sua produção e qualificação profissional.

Cabe à Educação oportunizar, a todos os cidadãos, o acesso ao conjunto de saberes produzidos pela humanidade, e a utilização desses saberes tanto para a compreensão dos processos sociais, como para capacitar-se profissionalmente. Somente assim, as pessoas poderão alcançar, com dignidade e consciência crítica, condições de participar do debate social de idéias, dos processos decisórios, e do sistema produtivo. E ao poder isso alcançar, estarão se apropriando de uma auto imagem e auto estima positivas, bases fundamentais para o exercício da cidadania. (NAMBU 2003, p.7)

Hoje em dia isso tem mudado. Mas, como o processo de educação atinge a empresa? A educação nas organizações está indiretamente ligada á motivação pois ao proporcionar treinamentos aos funcionários, a empresa, automaticamente os motiva pois demonstra que está interessada no desenvolvimento e capacitação profissional do seu colaborador. Além disso, os treinamentos podem ser direcionados para o aprendizado do trabalho em equipe, extremamente importante para as organizações hoje.

A educação cria o capital humano da mesma maneira que o fertilizante faz crescer as plantas. (...) mais educação significa mais capital para investir e retornos potencialmente maiores que o investimento. (DAVENPORT, 2001. p.24);

Gomide (2008) enfatiza que a educação é importante não somente para o indivíduo que aprende como também para a sociedade, uma vez que “o aprendizado intensifica a capacidade humana, tendo um significado especial não só para o aprendiz como também para o meio no qual está inserido”.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional 9394/96, em seu capítulo V, artigo 59, reafirma esse direito garantindo atendimento educacional para o trabalho às PCD's, visando sua qualificação à inserção no mercado de trabalho:

Art. 59. Os sistemas de ensino assegurarão aos educandos com necessidades especiais:

IV - educação especial para o trabalho, visando a sua efetiva integração na vida em sociedade, inclusive condições adequadas para os que não revelarem capacidade de inserção no trabalho competitivo, mediante articulação com os órgãos oficiais afins, bem como para aqueles que apresentam uma habilidade superior nas áreas artística, intelectual ou psicomotora. (BRASIL, 1996).

De acordo com o Instituto Ethos (2002), em 2000 havia cerca de 280 (duzentos e oitenta) mil alunos com deficiência matriculados em Escolas Especiais e 300 (trezentos) mil matriculadas em Escolas regulares. Desta soma, somente 09 (nove) mil chegaram ao ensino médio, representando, aproximadamente, 1,55% (um vírgula cinqüenta e cinco por cento).

Embora seja garantida por lei uma educação digna às pessoas com deficiência, conforme dispõe a Lei 7853 de 24 de Outubro de 1989, onde se lê em seu artigo 2º, inciso Ia que “a inclusão, no sistema educacional, da Educação Especial como modalidade educativa que abranja a educação precoce, a pré-escolar, as de 1º e 2º graus, a supletiva, a habilitação e reabilitação profissionais, com currículos, etapas e exigências de diplomação próprios”, somente a partir de 2002, através da Lei 10436 reconheceu-se a Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS como a língua oficial dos

surdos e a presença do intérprete de Libras em sala de aula só foi legitimada através do Decreto 5626 de 22 de Dezembro de 2005 onde, em seu artigo 14º, inciso III determina, dentre outros, a presença do profissional tradutor intérprete de libras nas escolas. Já às pessoas cegas, Lei 10.753/2003, que institui a Política Nacional do Livro, em seu inciso I do artigo 1º, "assegura ao cidadão o pleno exercício do direito de acesso e uso do livro" e também garante aos cegos o acesso a leitura, através do inciso XII, onde a Lei "assegura às pessoas com deficiência visual o acesso à leitura". Porém, de acordo com Instituto Ethos (2002), "somente 120 títulos didáticos têm versão em braile", isso em 2002, não se tendo fontes concretas de materiais didáticos em Braille ou na versão em áudio atualmente.

De acordo com a pesquisa "Retratos da Deficiência no Brasil", realizada em 2003 pela Fundação Getúlio Vargas, em parceria com o Banco do Brasil, "a escolaridade média das pessoas com deficiência é um ano menor que do grupo de pessoas sem deficiência. As taxas daqueles que nunca freqüentaram a escolar são 16,3%, 21,6% e 33,7% para a população em geral, para os subgrupos de pessoas com deficiência e pessoas com percepção de incapacidade, respectivamente".

Percebe-se, então, que às pessoas com deficiência não se foram dadas oportunidades educacionais equivalentes às pessoas que não possuem deficiências. As informações e conhecimentos adquiridos por estas, em sua maioria, foram adquiridas com a própria família. Desta forma, como cobrar escolaridade equiparada às pessoas sem deficiência se as PCD's não tiveram a mesma oportunidade? De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE (2007), muitas vezes as organizações exigem uma escolaridade que não é compatível com as necessárias para a função que a PCD irá exercer. Com isso, a Recomendação 168/83, em seu capítulo II, artigo 7º, recomenda que "as pessoas portadoras de deficiência deveriam desfrutar de igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso, na manutenção e na promoção no emprego que, sempre que for possível, corresponda a sua eleição e a suas aptidões individuais". Também em seu capítulo VI, artigo 36, alínea C, recomenda-se "assessorar seus membros sobre os ajustes que poderiam ser efetuados para os trabalhadores portadores de deficiência nas tarefas essenciais ou nas exigências dos empregos apropriados".

Furtado (2008) explica que é através da educação que ligamos o aprendiz ao meio social, uma vez que a atividade de ensino está indissociavelmente ligada à vida social mais ampla, o que chamamos de prática social. Em sentido amplo, o ensino exerce a mediação entre o indivíduo e a sociedade. Também se percebe o caráter essencial da educação nos processos inclusivos na fala de Carvalho (1999), que enfatiza que “A educação, por si só, não opera milagres, mas se destaca como aceleradora de mudanças”. A educação, assim, pode ser percebida como uma ferramenta eficaz de inclusão social.

CAPÍTULO 3 - INCLUIR AO INVÉS DE INTEGRAR

Considerou-se relevante para os objetivos dessa pesquisa, expor os conceitos de integração e inclusão para que possamos compreender a defesa do atendimento educacional a pessoas com deficiência na rede regular de ensino.

Na década de 60 surgiu o conceito de integração e se referia à necessidade de modificar a pessoa com necessidades educacionais especiais, de maneira que essa pudesse vir a se identificar com os demais cidadãos, para então poder ser inserida e associada à convivência igualitária em sociedade. No conceito de integração o sujeito era o foco da mudança e buscava-se a “normalização” da pessoa com deficiência. O sujeito era integrado no ambiente, porém não se criavam subsídios para que a inclusão ocorresse.

Já a inclusão vai mais além, uma vez que se acredita não bastar integrar a PCD no ambiente, mas sim incluí-lo; fazê-lo sentir-se parte da sociedade. Sassaki (1997) consideram que a idéia de integração implica como recurso principal a promoção de mudanças no indivíduo, no sentido de normalizá-lo. Enquanto que, a idéia da inclusão, é um processo de ambos os lados: busca-se tanto o desenvolvimento das pessoas com necessidades especiais e quanto o reajuste da realidade social. Ao analisar os conceitos percebeu-se que a inclusão é um novo olhar sobre o diferente, que abre possibilidades para a conquista e efetivação de uma inserção que não “ajunte”, mas que realmente inclua a pessoa com deficiência, trabalhando e aprimorando o que estas pessoas podem fazer e/ou aprender, e não o contrário. Uma inclusão social efetiva exige um trabalho na direção do sucesso da PCD, não he atribuindo uma incapacidade devido a uma limitação, seja ela física, mental ou psicológica.

O Instituto Ethos (2002) reforça esse pensamento ao explicar que é extremamente importante despertar o respeito à diferença:

É comum que as pessoas tenham reações e comportamentos diferentes umas das outras frente a essa questão. A orientação da empresa deve

prevalecer, mas é importante que todos possam se manifestar sem constrangimentos. Empresas especializadas em contratação e recolocação têm desenvolvido um tipo de trabalho denominado “sensibilização de funcionários”, procurando estabelecer uma integração por meio de conversas em grupo, palestras e depoimentos de pessoas com deficiência que estão empregadas e de pessoas que conviveram com pessoas com deficiência em outras situações de trabalho. A direção da empresa deve fazer parte desse processo, disseminando os parâmetros do respeito à diferença e da responsabilidade social. Despertar o espírito de equipe é fundamental para envolver coletivamente a empresa na ação pela inclusão. (ETHOS, 2002, ps. 21 - 22)

É de fundamental importância ressaltar que a Constituição Federal do Brasil de 1988, no artigo 203, incisos IV e V, trata da habilitação das PCD's e reabilitados do INSS e sua inserção comunitária como um direito de todos e como um dever social.

Sobre a promoção da acessibilidade, entendida enquanto “condição para utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.” (Lei 5.296/2004 – artigo 8º, I) encontra-se dispositivos legais na Portaria do MEC 1.979/99 e Lei 5.296/2004 que regulamenta as Leis 10.048/00 e 10.098/00 que estabelece normas gerais e critérios básicos para promoção e acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.

Incluir demanda reflexão na busca de novos caminhos e métodos além de repensar a práxis que fundamenta o processo ensino-aprendizagem e a inserção no trabalho. É preciso que ocorram mudanças nas organizações, nos espaços físicos e principalmente nas pessoas envolvidas. A inclusão social é um processo gradativo, dinâmico e em transformação, não devendo ocorrer de forma imposta, irresponsável, apenas para se fazer cumprir a lei, mas sim com responsabilidade e respeito à diversidade.

CAPÍTULO 4. A ORGANIZAÇÃO ENQUANTO ESPAÇO INCLUSIVO

Por um longo período histórico, as pessoas com deficiência foram tratadas com rejeição social, devido o não enquadramento às normalizações impostas pela sociedade. Os cristãos associavam às deficiências, uma punição divina devido a algum pecado e, assim, os PCD's da época eram impedidos de terem acesso aos serviços dogmáticos e religiosos:

Perguntaram-lhe os seus discípulos: Rabi, quem pecou, este ou seus pais, para que nascesse cego? Respondeu Jesus: Nem ele pecou nem seus pais; mas foi para que nele se manifestem as obras de Deus. (JOÃO 9: 2-3)

Estes também eram marginalizados, como comprovam os trechos bíblicos:

E era trazido um homem que desde o ventre de sua mãe era coxo, o qual todos os dias punham à porta do templo, chamada Formosa, para pedir esmola aos que entravam. (ATOS 3:2)

Porém, já nos primórdios, Deus exortava seu povo, orientando-os quanto à igualdade entre homens com e sem deficiência, em uma conversa com Moisés:

Então, disse Moisés ao Senhor: Ah Senhor! Eu não sou eloqüente, nem o fui dantes, nem ainda depois que falaste ao teu servo; porque sou pesado de boca e pesado de língua. Ao que replicou o Senhor: Quem faz a boca do homem? Ou quem faz o mudo, ou o surdo, ou o que vê, ou o que é cego? Não sou eu, o Senhor? (ÊXODO, 4: 10 – 11)

Deus já deixava claro que as deficiências não eram frutos de pecados e, assim, não deveriam ser vistas como punição. Ele criou toda criatura, sendo assim, todos são imagens e semelhanças a Ele.

Os hindus sempre atribuíram aos cegos uma sensibilidade mais aguçada em virtude da ausência da visão. Assim, os cegos eram incentivados à inserção aos cargos religiosos.

Em Atenas, devido à influência de Aristóteles, sua população protegia os deficientes chegando a sustentá-los por meio de um sistema semelhante ao da Previdência Social. O mesmo acontecia com os romanos no tempo do império. Já nessa época o assunto de readaptação dos deficientes para o mercado de trabalho já era assunto de discussão entre Atenenses e Romanos.

Os senhores feudais, no período da Idade Média, mantinham casas assistenciais para cuidarem dos doentes e deficientes. Porém, com o enfraquecimento do feudalismo, surgiu a idéia de se inserir os deficientes no sistema produtivo ou estes deveriam ser mantidos por contribuições feitas pela sociedade. A visão assistencialista aos deficientes perdurou até a era do Renascimento, onde houve espaço à profissionalização e integração das PCD's.

A atenção para a questão da habilitação e da reabilitação da PCD para o trabalho iniciou-se com a Revolução Industrial, uma vez que não somente as epidemias e guerras gerassem as deficiências como também as atividades laborais realizadas precariamente, gerando acidentes de trabalho e doenças profissionais. A habilitação e reabilitação profissional pode ser melhor através da Instrução Normativa nº 20/2001 do Ministério do Trabalho – MTE, nos artigos 11 e 12, a saber:

Art. 11º Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o conjunto de ações utilizadas para possibilitar que a pessoa portadora de deficiência adquira nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso ou reingresso no mercado de trabalho.

Art. 12º Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que esteja capacitada para o exercício da função mesmo não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação. (INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 20 de 19 de janeiro de 2001, MTE)

A Constituição de 1988 é o nosso divisor de águas no cerne à garantia da PCD ao trabalho. Em seu art. 71, inciso XXXI, explana a "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário ou critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência". Em seu art. 37, inciso VIII, Constituição Federal, determina a cota às empresas a se contratar pessoas com deficiência, uma vez que "A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão".

Ledo engano é acreditar que todas as PCD's têm direito à cota de vagas em concursos públicos ou em empresas privadas. O percentual de vagas destinado à contratação de pessoas com deficiência destina-se somente aos deficientes que estejam habilitados ao trabalho, com condições para exercer a função a qual lhe é atribuída.

Também a Lei Federal Lei Federal n.º8.213/91, em seu artigo art.89, concomitante com o Decreto n.º 3.298/99 em seus artigos esclarecem que habilitação ou reabilitação para o trabalho é o processo que permite à pessoa com deficiência adquirir desenvolvimento profissional suficiente para ingresso e reingresso no mercado de trabalho.

Não somente o Processo seletivo deve ser diferenciado como também o Processo de Demissão. O artigo 93 da Lei Federal n.º8.213/91 esclarece que a dispensa do colaborador PCD só poderá ocorrer quando outro colaborador, também com deficiência, for contratado para ocupar o cargo do que foi dispensado. Isso, no que tange os contratos por prazo indeterminado.

As empresas devem, assim, cumprir a lei em questão, esforçando-se em programas de formação profissional, flexibilizando as exigências genéricas para a composição de seus quadros, de modo a, objetivamente, abrir suas portas a esse grupo social em evidente estado de vulnerabilidade. (MTE, 2007. P. 9)

Regulamentando a Convenção acima, a OIT editou, durante a 69ª Conferência em Genebra, em 1º de junho de 1983, a Recomendação nº 168, que trata da reabilitação profissional e do emprego de pessoas com deficiência.

O Decreto Federal nº 4.228, de 13 de maio de 2002 foi criado para a implementação de ações afirmativas, que é um conjunto de políticas e práticas criadas, com o objetivo de combater a discriminação e promover a igualdade social. Dentre as Ações Afirmativas está a Lei de Cotas, responsável pela inserção das PCD's através a instituição de Cotas de vagas as empresas que possuem mais do que 100 (cem) colaboradores, podendo esse percentual variar de 2% (dois por cento) a 5% (cinco

por cento). Outra Ação afirmativa relevante é a Portaria nº 22, de 30 de Abril de 2003, portaria esta criada pela Secretaria especial dos direitos humanos para instituir o Programa de Valorização da Pessoa Portadora de Deficiência. Dentre as medidas citadas como responsabilidade do Programa, encontra-se no Artigo 2º, inciso V:

Promoção de campanhas públicas dirigidas à sociedade e, especificamente, às instituições do mercado de trabalho, a fim de demonstrar a importância e as condições de empregabilidade das pessoas portadoras de deficiência. (BRASIL, 2003)

Torna-se cada vez mais nítido o papel fundamental que o ambiente de trabalho possui para a inclusão social e, conseqüentemente, a valorização das PCD's, levando-se em conta suas competências e não as limitando às suas deficiências. Conforme Nambu:

O sistema produtivo é peça importante neste processo, já que é no âmbito sócio-político-econômico que se cria o sistema de valoração a partir do qual as pessoas são socialmente avaliadas, e é na trama complexa das relações sociais que se constrói a identidade pessoal e social dos indivíduos. (NAMBU, 2003. p. 7)

De acordo com os dados do Censo 2000 do IBGE, a proporção de pessoas que estavam empregadas há 10 anos ou mais é de 51,8% para os homens e 27% para mulheres com deficiência e de 63,0% para os homens e 37% para mulheres que declararam não possuir nenhuma das deficiências investigadas, apontando uma diferença maior que 10% entre ambos os casos. De acordo com o Censo, a deficiência apontada como a que mais dificulta a inserção no mercado de trabalho é a deficiência mental, fato este comprovado através do resultado da pesquisa onde somente 19,3% das pessoas que declararam apresentar deficiência mental permanente estão trabalhando. As demais deficiências foram apontadas com uma inserção maior no mercado de trabalho, ficando a deficiência física ou motora em terceiro lugar, abrangendo 24,1%, deficiência auditiva em segundo lugar, abrangendo 34,0% e deficiência visual em primeiro lugar, com 40,8%. As pessoas que se declararam não deficientes abrangem 49,9% de empregadas.

4.1 MOBILIZAR PARA INCLUIR - O PROCESSO DE SENSIBILIZAÇÃO

Para se ter uma inclusão empresarial de forma eficaz, que respeite a necessidades de todos os colaboradores sem utilizar de subsídios paternalistas em função da sua deficiência, a organização deve estar preparada para trabalhar e entender as especificidades de cada colaborador, pois só assim poderão atuar de forma competente junto aos demais funcionários, fazendo com que o processo inclusivo ocorra de forma significativa. Eis a grande necessidade em se preparar, não só os colaboradores a serem incluídos, mas, também, toda a instituição que os receberá. Mas, a inclusão de funcionários deficientes e/ou reabilitados requer não apenas o ingresso destes dentro das organizações, mas também uma adaptação de toda a empresa para entender e aceitar esse sujeito e suas características. O Projeto de inclusão dos surdos no mercado de trabalho tem por objetivo a sensibilização e ambientação das empresas para não só se adequarem às exigências da Lei 8213/91 como também uma conscientização de que a surdez não limita o poder criativo e profissional, quadrando paradigmas até então existentes e comprovando que inserir um surdo no quadro de funcionários da instituição não é um ato solidário, mas sim um bom negócio.

Sensibilizar os colaboradores que atuam na empresa para receberem e trabalharem em equipe com as PCD's significa mobilizar toda a empresa à eliminação de preconceitos e quebra de paradigmas, permitindo Às PCD's os mesmos direitos e deveres dentro das organizações. Apenas com o conhecimento, oferecido através do processo de sensibilização através de palestras, dinâmicas vivenciais, onde os colaboradores poderão "sentir na pele" as dificuldades enfrentadas pelas PCD's, os demais colaboradores entenderão quais as limitações dos novos contratados e quais as suas competências.

As mudanças devem ocorrer em toda a esfera organizacional, para que haja uma inclusão eficiente, pois todos nós somos frutos do meio e também influenciemos este meio, como podemos comprovar nas palavras de Carvalho:

(...) homens e instituições em geral devem adaptar suas relações ao meio em que vivem. Essa adaptação envolve modificações das organizações e pessoas envolvidas; em outras palavras, de “aprenderem”, como condição de sua própria sobrevivência. (CARVALHO, 1999. p.34)

Mas só se tem mudança quando se vê a necessidade em mudar. Enquanto não houver ou não sentir a necessidade de mudança, quando criamos situações oportunas a isso. E, uma das estratégias favoráveis à mudanças e à todo o processo inclusivo é a sensibilização, pois, conforme a visão de Carvalho (1999), a mudança, tanto individual como organizacional, só começa a surtir efeito, de fato, quando os funcionários da empresa – esta como estrutura dinâmica e flexível, sentem a necessidade de mudar.

Além disso, através da sensibilização, as organizações reforçam seu compromisso com a responsabilidade social e comprovam seu comprometimento em promover mudanças favoráveis à construção de uma ambiente inclusivo real. Empresas engajadas nesse compromisso revelam muito mais do que o simples interesse em se preencher vagas de trabalho por uma determinação legal, demonstrando um interesse em se promover igualdade de oportunidades. Tal atitude vem a ser confirmada pelas palavras de Davenport (2001) que explica que a maneira pela qual nos comportamos revela nossos valores, ética, crenças e reações ao mundo em que vivemos.

Davenport (2001) também elenca diversas atividades que mais contribuem para uma gerência eficaz do capital humano. Dentre elas está a criação de um clima que “estimule a elevada contribuição deste capital”. Assim, vê-se a notória necessidade em se sensibilizar os demais colaboradores da organização, os conscientizado acerca das competências e habilidades destes novos colaboradores, desvinculando deficiência de incapacidade.

4.2 O PROCESSO INCLUSIVO NA EMPRESA – RESPONSABILIDADE OU CARIDADE SOCIAL?

Desde os primórdios o trabalho é utilizado como mecanismo de sobrevivência humana. Além disso, é através do trabalho que o homem exerce sua cidadania e modifica o ambiente no qual está inserido. O processo de trabalho passou por diversas roupagens, de acordo com cada momento histórico vivido.

No início não havia a noção de emprego, existindo somente a relação de escravizador e escravo. Na Idade Antiga, existiam ainda os artesãos, que produziam seus serviços e eram pagos por eles, sem terem vínculos com patrões.

Na era da Idade Média, a relação de trabalho de senhor e servo. Os servos apresentam maior liberdade do que um escravo. Porém, o servo não recebe remuneração pelos trabalhos prestados ao senhor, mas sim o “direito” de morar em suas terras. Se trabalhasse, tinha onde morar.

Com a Revolução Industrial, houve a mudança no valor e nas formas de trabalho. Como nem todos possuíam ferramentas para trabalhar como artesãos, as pessoas começaram a oferecer seu trabalho como moeda.

O Capitalismo trouxe uma roupagem nova ao significado do trabalho, delimitando o papel dos donos dos meios de produção e os trabalhadores. Houve uma acentuação na divisão das classes, onde ficou nítido perceber quem eram os detentores do capital e quem eram a força trabalhadora.

Cada sociedade conceituou e classificou o trabalho conforme suas questões culturais e período histórico. O trabalho, assim como a civilização, sofreu diversas alterações, o que é explicado através da fala de Bom Sucesso (1997):

A valorização do ser humano, a preocupação com sentimentos e emoções, e com a qualidade de vida são fatores que fazem a diferença. O trabalho é a forma como o homem, por um lado, interage e transforma o meio ambiente, assegurando a sobrevivência, e, por outro, estabelece relações interpessoais, que teoricamente serviriam para reforçar a sua identidade e o senso de contribuição. (BOM SUCESSO, 1997 p.36)

Do ponto de vista sociológico, o trabalho tem uma função muito importante pois é através do trabalho que o homem estreita suas relações sociais fora do ambiente familiar. O homem pode se dizer um cidadão a partir do momento em que, dentre outros, pode trabalhar e ser reconhecido pelo seu trabalho. É através do trabalho que o homem pode se sentir um ser livre e construtor da sociedade na qual está inserido.

Quanto às pessoas com deficiência, estamos superando o viés assistencialista e caridosamente excludente para possibilitar-lhes a inclusão efetiva. Passarão a ser sujeitos do próprio destino, não mais meros beneficiários de políticas de assistência social. O direito de ir e vir, de trabalhar e de estudar é a mola-mestra da inclusão de qualquer cidadão e, para que se concretize em face das pessoas com deficiência, há que se exigir do Estado a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, Constituição Federal), por meio de políticas públicas compensatórias e eficazes. (MTE, 2007. p. 8)

Gomide (2008) explica que através do trabalho o homem produz, é transformado e transforma a sociedade na qual está inserido:

O trabalho pode ser considerado então, o processo entre a natureza e o homem, através do qual este realiza, regula e controla, mediante sua própria ação, o intercâmbio de matérias com a natureza. Desta forma 'trabalho é uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, geradora de significado'. De forma mais sintética 'trabalho é o ato de transmitir significado à natureza'. (GOMIDE, 2008. P. 17)

Essa cidadania não se restringe apenas às pessoas sem deficiência, mas a todo ser humano, uma vez que nos é garantida a igualdade, conforme a Declaração dos Direitos Humanos e a Constituição Federal de 1988.

Além disso, os artigos 05 e 06 do Decreto 3.298/99 esclarecem que o trabalho é um dos princípios da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, onde as pessoas com deficiência tem os mesmos direitos ao trabalho do que as pessoas sem deficiência, sem a caracterização de paternalismo.

Art. 5º A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em consonância com o Programa Nacional de Direitos Humanos, obedecerá aos seguintes princípios;
III - respeito às pessoas portadoras de deficiência, que devem receber

igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismos.

Art. 6º São diretrizes da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

III - incluir a pessoa portadora de deficiência, respeitadas as suas peculiaridades, em todas as iniciativas governamentais relacionadas à educação, à saúde, ao trabalho, à edificação pública, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à habitação, à cultura, ao esporte e ao lazer;

(...)

V - ampliar as alternativas de inserção econômica da pessoa portadora de deficiência, proporcionando a ela qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho;

VI - garantir o efetivo atendimento das necessidades da pessoa portadora de deficiência, sem o cunho assistencialista.

Assim, percebe-se que o direito ao trabalho de forma digna, onde o ser humano exercitará seu papel social e sua cidadania são direitos garantidos por lei. Nas palavras de Lancillotti (2003) o direito ao trabalho é, propugnado como direito de cidadania e perseguido como forma de integração social. É impugnada a questão paternalista ao se contratar uma PCD uma vez que este deve ser alocado em local cujo trabalho deverá condizer com suas competências laborais. Para se ter tal atitude as empresas devem firmar compromisso com a Responsabilidade Social.

Segundo o Instituto Ethos (2007), responsabilidade social das organizações se revela como um compromisso ético voltado para a criação de valores para todos os públicos com os quais a empresa se relaciona: clientes internos e externos e meio ambiente. É respeitar a diversidade e valorizar a igualdade de oportunidade:

Incrementar a diversidade é promover a igualdade de chances para que todos possam desenvolver seus potenciais. No caso das pessoas com deficiência, devemos começar garantindo-lhes o direito de acesso aos bens da sociedade – educação, saúde, trabalho, remuneração digna etc. Quanto à inclusão no mercado de trabalho, é necessário assegurar as condições de interação das pessoas portadoras de deficiência com os demais funcionários da empresa e com todos os parceiros e clientes com os quais lhes caiba manter relacionamento. (ETHOS, 2007. P. 11)

A Convenção nº 159/83, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), legitimada enquanto Lei no Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 51, de 28 de agosto de 1989 possui um caráter importante para a inserção das PCD's no mercado de trabalho, levando em conta suas capacidades laborais e suas adequações às

funções, uma vez que possui como pilar a integração ou reintegração das pessoas com deficiência na sociedade.

Se preocupar com a sociedade na qual a organização está inserida e não apenas com a maximização dos lucros, por mais que seja uma vivência contemporânea, tem apresentado uma crescente visão entre as organizações, conforme explica Calenzani (2008):

Conceitos como empresa-cidadã e responsabilidade social das empresas são hoje encarados como indicadores de um movimento mundial em que os empresários perseguem padrões mais modernos e democráticos de intervenção social. (CALENZANI, 2008. P. 159)

Responsabilidade social demonstra que as empresas têm tomado posturas mais éticas e transparentes frente aos seus clientes, externos e internos. Porém, no tocante a inserção de profissionais deficientes no mercado de trabalho, muitas organizações ainda confundem essa responsabilidade social com a questão assistencialista.

Conforme o Instituto Ethos muitas são as vantagens ao se contratar pessoas com deficiência:

- 1 - O desempenho e a produção das pessoas com deficiência, que muitas vezes supera as expectativas do início do contrato.
- 2 - O desempenho da empresa que mantém empregados portadores de deficiência em geral é impulsionada pelo clima organizacional positivo.
- 3 - Os ganhos de imagem tendem a fixar-se a longo prazo.
- 4 - Os impactos positivos de empregar pessoas com deficiência refletem-se sobre a motivação dos outros funcionários.
- 5 - Os empregados portadores de deficiência ajudam a empresa a ter acesso a um mercado significativo de consumidores com as mesmas características, seus familiares e amigos.
- 6 - O ambiente de trabalho fica mais humanizado, diminuindo a concorrência selvagem e estimulando a busca da competência profissional. (ETHOS, 2002. P. 20).

Dar a oportunidade de trabalho ao profissional com deficiência de forma responsável, valorizando suas competências e habilidades significa oportunizar à esse profissional que desempenhe suas atividades laborais de forma consciente,

responsável. A inserção de um profissional com deficiência em uma empresa através das cotas significa oportunidade, porém, manter um profissional com deficiência na organização, sem prepará-lo, sem incluí-lo, sem fazê-lo sentir-se parte da organização e, com isso, responsável pelo sucesso ou fracasso da empresa, dependendo de suas atitudes, perpassa a visão assistencialista, atingindo não só o egoísmo, mas, principalmente, a perpetuação do preconceito, por ser notório, através desta postura, não se acreditar nas reais potencialidades de uma PCD.

4.3 DA TEORIA À PRÁTICA - PESQUISA DE CAMPO

A fim de compreender a educação enquanto ferramenta eficaz para a inclusão de profissionais com deficiência no mercado de trabalho, além das entrevistas quantitativas, foi observado o processo educativo realizado pelo Projeto Eficiente, da Universidade FUMEC, iniciado no mês de Setembro de 2010 e com previsão de conclusão em Novembro do mesmo ano.

A Universidade FUMEC, cumprindo seu papel de formação acadêmica como também de sua responsabilidade social, tem como um de seus objetivos a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a partir de sua capacitação profissional. Nesse sentido, a Universidade FUMEC acredita no desenvolvimento de competências que não somente traduzem uma empregabilidade, mas como parte de um processo de inclusão, inserem a pessoa com deficiência na sociedade. Com base nisso, a Universidade FUMEC criou o Projeto Eficiente, que propõe a capacitação profissional de pessoas com deficiência, em módulos, nas áreas de Tecnologia de Informação, da Hospitalidade e de Administração/Recursos Humanos, onde competências serão desenvolvidas com objetivo de oportunizar melhores e reais possibilidades de trabalho. Além das aulas ministradas, o Projeto busca, através de parcerias com empresas, indicar os alunos que fizeram o curso às vagas que estão em aberto, firmando-se como mediador desse processo inclusivo.

Já no início do curso, os alunos responderam a um questionário abordando aspectos de empregabilidade e detalhes acerca de suas deficiências. Além dos alunos

ingressos, responderam ao mesmo questionário candidatos às vagas do curso para as próximas turmas, totalizando 40 (quarenta) questionários respondidos.

Também, durante o mesmo período, foi enviado a 21 (vinte e um) empresas privadas, da cidade de Belo Horizonte e região metropolitana que, já trabalham ou pretendem trabalhar com PCD's, para identificarmos as maiores dificuldades encontradas por estas para a contratação destes colaboradores.

O critério fundamental para a seleção dos profissionais à responderem os questionários foi a presença de profissionais com deficiência em suas empresas. Após o mapeamento das empresas, foi enviado o questionário para que a entrevista pudesse ser feita. Duas empresas que não possuem funcionários com deficiência demonstraram grande interesse em participarem das entrevistas, até mesmo para se criar uma ponte com o Projeto Eficiente, projeto este que tem como objetivo capacitar profissionais com deficiência para a inserção no mercado de trabalho. Achou-se relevante a participação destas na entrevista, uma vez que faríamos análise comparativa entre os dados obtidos, poderíamos identificar as reais motivações pelas quais as duas organizações ainda não possuíam PCD's em seu quadro de funcionários. Assim, abriu-se uma exceção a estas duas organizações. Para a seleção de profissionais com deficiência, a princípio a intenção era que a pesquisa fosse realizada com os colaboradores das próprias instituições. Porém, devido à grande dificuldade em conseguir contato com tais profissionais, o público alvo selecionado foram os alunos do Projeto Eficiente e os candidatos às vagas para o próximo ano além dos alunos com deficiência da Universidade FUMEC, em sua maioria, surdos.

As entrevistas semi-estruturadas foram o instrumento pelo qual se identificou a como as organizações vêm se adaptando para receberem os PCD's e qual a importância que as empresas vêem em contratá-los, bem como se as empresas e os profissionais com deficiência têm algum conhecimento acerca das legislações pertinentes à contratação de PCD's e as dificuldades encontradas, tanto pelas empresas quanto pelos profissionais com deficiência no processo de contratação.

As observações das aulas do Projeto Eficiente possibilitaram conhecer os conteúdos ministrados e a assimilação destes pelos alunos. Além disso, pôde-se observar as opiniões dos alunos acerca das dificuldades encontradas para a inserção no mercado de trabalho e suas habilidades em diversas áreas.

Tais observações ofereceram ainda subsídios para identificar e analisar como articulavam teoria e prática no desenvolvimento do processo inclusivo tendo a educação como ferramenta.

A análise dos dados foi realizada por meio da abordagem mista (quantitativa e qualitativa), sendo que para a análise qualitativa utilizou-se a Análise de Conteúdo. De acordo com a pesquisa retratos da deficiência, realizada em 2003 pela Fundação Getúlio Vargas e o Banco Brasil aponta que 12,4% da população de Belo Horizonte possui alguma deficiência. Em Minas Gerais, o total de pessoas com deficiência, conforme o Censo 2000 do IBGE é de 3.205.402 pessoas.

4.3.1 - Entrevista Realizada Com Os Profissionais Com Deficiência

Nesta parte serão apresentados os resultados obtidos nesta pesquisa relacionando-os com os conhecimentos obtidos através da literatura consultada e com as observações realizadas nas aulas do Projeto Eficiente. A fim de organizar de forma melhor o trabalho, a entrevista realizada com os profissionais com deficiência teve 05 (cinco) fatores analisados:

4.3.1.1 - Aspectos Gerais: Gênero, Idade e Situação Civil

Esse fator tem por objetivo traçar o perfil dos entrevistados, analisando o gênero, a idade dos participantes e a situação civil.

Iniciaremos a avaliação pela entrevista realizada com os profissionais com deficiência. Foram 40 (quarenta) entrevistas realizadas, tendo respondido 23 (vinte e três) mulheres e 17 (dezesete) homens, representando um percentual de 57,5% (cinquenta e sete vírgula cinco por cento) e 42,5% (quarenta e dois vírgula cinco por cento) respectivamente. Quanto à idade, observou-se uma média de 29 anos entre os entrevistados, onde a menor idade era de 18 (dezoito) anos e a maior era de 51 (cinquenta e um) anos. Percebe-se, então que todos estão dentro da faixa de idade considerada apta ao mercado de trabalho. Dos entrevistados, 25 (vinte e cinco) são solteiros, representando 62,5% (sessenta e dois vírgula cinco por cento); 11 (onze) são casados, representando 27,5% (vinte e sete vírgula cinco por cento); 04 (quatro) são divorciados, representando 10% (dez por cento) da população entrevistada.

4.3.1.2 - Emprego e Empregabilidade

O objetivo do fator “Emprego e Empregabilidade” é identificar na amostragem qual o percentual de profissionais ativos no mercado de trabalho e, no caso dos desempregados, verificar qual a média, em anos, de tempo afastado do mercado formal. Também se buscou comparar o percentual de desempregados de acordo com o gênero.

No quesito empregabilidade, foram investigados quantos estavam trabalhando e, se não estivessem, quanto tempo encontravam-se desempregados. Dos entrevistados, 26 (vinte e seis) estão trabalhando, representando um percentual de 65% (sessenta e cinco por cento); 12 (doze) encontram-se desempregados atualmente, representando 30% (trinta por cento); 02 (dois) declararam nunca ter trabalhado, representando 05% (cinco por cento). Dentre os que estão desempregados, a média de tempo fora do mercado de trabalho é de, aproximadamente, 01 (um) ano e 05 (cinco) meses. Percebe-se que o desemprego maior está entre o público masculino, totalizando 35,3% (trinta e cinco vírgula três por cento) da população masculina assistida. Entre as mulheres, esse percentual é um pouco maior, correspondendo a 26,01% (vinte e seis vírgula um por cento). O tempo médio fora do mercado formal de trabalho é maior para o público feminino entrevistado, correspondendo a 02 (dois)

anos. Já para o público masculino esse tempo é um pouco menor, correspondendo a 01 (um) ano e 03 (três) meses.

Ao serem questionados sobre quais os maiores obstáculos encontrados por uma pessoa com deficiência, na opinião deles, para se ingressar no mercado de trabalho, 37,5% (trinta e sete vírgula cinco por cento) alegaram que é a falta de escolaridade das PCD's; 05% (cinco por cento) alegaram Dificuldades de locomoção à empresa, relacionado à acessibilidade; 35% (trinta e cinco por cento) atribuíram o preconceito dentro das organizações, por parte dos colaboradores; 12,5% (doze vírgula cinco por cento) alegaram que um obstáculo é a timidez ou medo de ser aceito; e, a maioria, representando 45% (quarenta e cinco por cento) dos entrevistados, alegaram que o maior obstáculo encontrado para a inserção de profissionais com deficiência no mercado de trabalho é a falta de oportunidade. Um dos entrevistados alegou que vagas existem, de fato, porém as empresas não dão oportunidades às vagas gerenciais, o que, ao ver dele, continua representando preconceito e preocupação, por parte das organizações, em se contratar PCD's somente para o cumprimento das cotas:

“As empresas só oferecem vagas simplórias como digitação, serviços gerais etc; nunca oferecem vagas de prestígios como vaga de Coordenador, Gerente, vagas de manutenção de informática, gerenciamento de redes, etc.” (I.V, graduando, 28 anos. Atualmente trabalhando.)

Quando questionados sobre o conhecimento acerca da Lei 8213, conhecida por Lei de Cotas, 57,5% (cinquenta e sete vírgula cinco por cento) disseram conhecer a legislação e 42,5% (quarenta e dois vírgula cinco por cento) alegaram desconhecê-la.

Sobre o interesse em participar de novos processos seletivos e encaminhamento a novas vagas de empregos, 32 (trinta e duas) pessoas demonstraram interesse e 08 (oito) pessoas informaram não ter interesse, correspondendo a 80% (oitenta por cento) e 20% (vinte por cento), respectivamente. Vale ressaltar que estas 08 (oito) pessoas estão trabalhando atualmente, o que significa estarem satisfeitas com os empregos atuais.

4.3.1.3 - Escolaridade

O fator “Escolaridade” tem por objetivo analisar o nível acadêmico dos entrevistados.

Ao verificar acerca da escolaridade, foi identificado que 01(um) PCD possui Ensino fundamental Incompleto, o que corresponde a 2,5% (dois vírgula cinco por cento) da amostragem. A idade é de 45 (quarenta e cinco) anos. Dentre os entrevistados, 07 (sete) declararam possuir Ensino Médio incompleto, correspondendo a 17,5% (dezessete vírgula cinco) por cento. A média de idade entre estes é de 30 (trinta) anos. 18 (dezoito) pessoas entrevistadas declararam ter concluído o Ensino Médio, o que corresponde a 45% (quarenta e cinco por cento) dos entrevistados. Entre estes, a média de idade observada é de 26 (vinte e seis) anos. As pessoas com deficiência que ingressaram em uma universidade corresponde a 40% (quarenta por cento), totalizando 16 (dezesesseis) pessoas. Destas, 03 (três) já concluíram a graduação e 13 (treze) ainda estão cursando, o que representa, respectivamente, 07,5% (sete vírgula cinco por cento) e 32,5% (trinta e dois vírgula cinco por cento) do total da amostragem. A média de idade dos universitários, ingressos e egressos é de 27 anos. Observa-se através dessa análise de dados que quanto mais novo, maior o grau de instrução.

4.3.1.4 - Deficiências e Adaptações

Dentro do fator “Deficiências e Adaptações” se buscou identificar o percentual de pessoas participantes a partir de suas deficiências e também verificar quais os recursos para adaptação são utilizados por eles.

Para a realização da entrevista, foram convidadas diversas pessoas com diferentes deficiências. Porém, houve maior adesão entre os surdos e deficientes auditivos, totalizando 31 (trinta e uma) pessoas, compreendendo 77,5% (setenta e sete vírgula cinco por cento). Vale ressaltar que aqui utilizamos duas terminologias – surdo e deficiente auditivo (DA's). Tais terminologias são usualmente utilizadas dentro das comunidades surdas para distinguir entre os surdos que não escutam absolutamente

nada e os surdos parciais, respectivamente. Também participaram da entrevista 06 (seis) pessoas com deficiência física e 02 (dois) com deficiência visual parcial, compreendendo 17,5% (dezessete vírgula cinco por cento) e 05% (cinco por cento) respectivamente. Dentre os entrevistados, 20 (vinte) declararam que utilizam algum tipo de aparelho de adaptação, sendo que 15 (quinze) pessoas utilizam aparelho/prótese auditiva; Implante Coclear, 02 (duas) pessoas; Prótese/ bengala, 01 (uma) pessoa; cadeira de rodas, 01 (uma) pessoa.

4.3.1.5 - Capacitação Profissional

Através do Fator “Capacitação Profissional” se buscou identificar qual o interesse das PCD's em participarem de cursos de capacitação e quais as áreas de maior interesse.

Ao serem questionados sobre o interesse em participar de cursos de capacitação, 95% (noventa e cinco por cento) alegaram ter interesse em participar de cursos e somente 5% (cinco por cento) informaram não ter interesse em fazer cursos de capacitação. Os entrevistados poderiam escolher, até, 03 (três) áreas diferentes. Dos 95% que alegaram ter interesse em participar de cursos de capacitação, 97,7% (noventa e quatro vírgula sete por cento) optaram por três áreas de interesse: Administrativa, apareceu em 89,5% (oitenta e nove vírgula cinco por cento) dos questionários preenchidos; Informática, em 57,9% (cinquenta e sete vírgula nove por cento); Financeira, em 44,1% (quarenta e quatro vírgula um por cento); Culinária, em 5,9% (cinco vírgula nove por cento); Trabalhos manuais, em 8,8% (oito vírgula oito por cento); Saúde, em 5,9% (cinco vírgula nove por cento); Telecomunicação, em 8,8% (oito vírgula oito por cento); Atendimento, em 11,8% (onze vírgula oito por cento); Industrial, 11,6% (onze vírgula seis por cento); e Educação, em 17,6% (dezessete vírgula seis por cento). Da amostragem, percebe-se que a grande maioria, quase unanimidade, tem interesse em se qualificar através dos cursos de capacitação, principalmente nas áreas administrativo/ financeira e informática.

4.3.2 - Entrevista Realizada Com Os Profissionais De Recursos Humanos

4.3.2.1 - Aspectos Gerais: Segmento e Colaboradores

O fator Aspectos Gerais objetivou a identificação do ramo de negócios das instituições e quantidade de colaboradores, para verificar o enquadramento na Lei Federal 8213/91.

Ao todo, participaram 21 (vinte e um) profissionais de Recursos Humanos, de empresas distintas da Cidade de Belo Horizonte e região Metropolitana, todos atuantes na área. Quanto ao segmento da empresa, 07 (sete) são Indústrias; 01 (uma) do ramo de comércio; e 13 (treze) do ramo de Serviços, totalizando 33,3% (trinta e três vírgula três por cento), 4,8% (quatro vírgula oito por cento) e 61,9% (sessenta e um vírgula nove por cento), respectivamente.

É sabido que a obrigatoriedade de Cotas se aplica a empresas que possuam, um mínimo de 100 (cem) colaboradores em seu quadro de funcionários. Das empresas participantes, 14,3% (quatorze vírgula três por cento) possuem até 99 (noventa e nove) colaboradores; 04,8% (quatro vírgula oito por cento) possuem de 100 (cem) a 200 (duzentos) colaboradores; 42,9% (quarenta e dois vírgula nove por cento) declararam ter de 201 (duzentos e um) a 500 (quinhentos) colaboradores; 23,8% (vinte e três vírgula oito por cento) declararam possuir de 501 (quinhentos e um) a 1000 (um mil) colaboradores; e, 14,3% (quatorze vírgula três por cento) declararam ter, em seu quadro de funcionários, mais de 1000 (um /mil) colaboradores.

4.3.2.2 - Acessibilidade e Preparação da Organização

O fator “Acessibilidade e Preparação da organização” teve por objetivo investigar qual a real situação em que se encontram as empresas acerca da acessibilidade: arquitetônica e humana.

No que tange a acessibilidade arquitetônica, compreendendo não só modificações e adequações na infra-estrutura como também o uso de tecnologias para se receber os profissionais com deficiência, 38,1% (trinta e oito vírgula um por cento) declararam não possuírem quaisquer modificações e/ou adequações para se receber os profissionais com deficiência e 61,9% (sessenta e um vírgula nove por cento) declararam possuírem adequações. Dentre as empresas que declararam possuírem uma estrutura propícia para receber esse colaborador, 42,1% (quarenta e dois vírgula um por cento) declararam possuírem adequações para receberem PCD's físicos; 26,3% (vinte e seis vírgula três por cento) informaram que a empresa está preparada para receber PCD's auditivos; 21,1% (vinte e um vírgula um por cento) declararam estarem preparadas para receberem PCD's intelectuais; e 10,5% (dez vírgula cinco por cento) informaram preparação para PCD's visuais.

Também foi investigado acerca da preparação humana para se receber PCD's. Dos profissionais de RH entrevistados, 09 (nove) declararam não possuírem recurso humano preparado para receber e acompanhar os profissionais com deficiência, representando 42,9% (quarenta e dois vírgula nove por cento) da amostragem. Das 08 (oito) empresas que nunca contrataram uma PCD, 01 (um) também declarou não possuir esse recurso, mesmo tendo em seu quadro de funcionários colaboradores com alguma deficiência. Dentre os 12 (doze) profissionais de RH que responderam possuírem recurso humano preparado para o recebimento e acompanhamento desse colaborador, 25% (vinte e cinco por cento) declararam possuírem recurso humano para receber e auxiliar todas as deficiências pesquisadas: física, auditiva, visual e intelectual; 16,7% (dezesseis vírgula sete por cento) declararam possuírem recurso humano preparado para receber PCD auditivo; 8,3% (oito vírgula três por cento) informaram possuírem recurso humano preparado para receberem PCD's físico, auditivo e visual; 25% (vinte e cinco por cento) declararam possuírem recurso humano para receberem PCD's físico e auditivo; 16,7% (dezesseis vírgula sete por cento) informaram que possuem recurso humano para receberem PCD físico.

Foi investigado em quais áreas, na opinião dos profissionais de recursos humanos, as PCD's poderiam ser alocadas nas organizações; quais as funções poderiam ser exercidas pelas PCD's. Do total entrevistado, 02 (dois) profissionais de recursos

humanos não informaram as áreas possíveis, representando 9,5% (nove vírgula cinco por cento) da amostragem. Dentre os 19 (dezenove) entrevistados que indicaram alguma área que, ao ver destes, seria a mais indicada à alocar uma PCD, 31,6% (trinta e um vírgula seis por cento) acredita que a PCD pode ser alocada em qualquer função na empresa, seja ela administrativa, operacional ou de gerência; 36,8% (trinta e seis vírgula oito por cento) acreditam que as PCD's podem ser alocadas em funções administrativas e/ou operacionais; 26,3% (vinte e seis vírgula três por cento) acreditam que as PCD's podem ser alocadas, em suas organizações, em funções administrativas; e 5,3% (cinco vírgula três por cento) acreditam que estas podem ser alocadas em funções operacionais. Percebe-se que, do total da amostragem que informou as áreas e/ou funções que podem ser ocupadas por PCD's, 68,4% (sessenta e oito vírgula quatro por cento) não vêem a possibilidade de uma PCD ocupar uma vaga de gerência dentro de sua organização, o que confirma as palavras de *I.V.*, relatadas no fator "Emprego e Empregabilidade" da entrevista realizada com profissionais com deficiência.

4.3.2.3 - Processo Seletivo e Contratação

O objetivo do fator "Processo seletivo e Contratação" foi verificar quais os subsídios utilizados para a realização do processo seletivo e quais as maiores dificuldades encontradas para se contratar os profissionais com deficiência.

Quanto às dificuldades encontradas em se contratar um profissional com deficiência, 4,8% (quatro vírgula oito por cento) dos entrevistados não declararam quais obstáculos encontrados; Dos 95,2% (noventa e cinco vírgula dois por cento) que declararam 29,3% (vinte e nove vírgula três por cento) atribuíram à falta de PCD's capacitados para as vagas como dificultador à contratação; 19,5% (dezenove vírgula cinco por cento) atribuíram à falta de infra-estrutura e adaptações necessárias; 14,6% (quatorze vírgula seis por cento) alegaram dificuldades de acesso aos currículos de PCD's; 17,1% (dezessete vírgula um por cento) alegaram que a maior dificuldade é a falta de recurso humano preparado para receber esses colaboradores e dar suporte a eles; e 19,5% (dezenove vírgula cinco por cento)

atrelam ao preconceito por parte das organizações o obstáculo a se contratar uma PCD.

Ao se investigar quais os mecanismos utilizados para se realizar o Processo Seletivo, 38,1% (trinta e oito vírgula um por cento) declararam nunca terem contratado profissional com deficiência. Das 61,9% (sessenta e um vírgula nove por cento) que declararam já terem contratado PCD's, 38,5% (trinta e oito vírgula cinco por cento) informaram que recorrem a anúncios em mídias, consultorias especializadas e banco de currículos abrangendo sites, indicações, etc; 30,8% (trinta vírgula oito por cento) informaram que recorrem aos anúncios em mídias e banco de currículos; 7,7% (sete vírgula sete por cento) recorrem somente a anúncios; 7,7% (sete vírgula sete por cento) recorrem somente a bancos de currículos; e 15,4% (quinze vírgula quatro por cento) recorrem a consultorias especializadas.

4.3.2.4 - Oportunidades Oferecidas

O fator "Oportunidades oferecidas" objetiva investigar como vem ocorrendo a inclusão nas organizações. Através desse fator foi possível observar quais as áreas que mais alocam PCD's e as dificuldades encontradas pelas organizações quanto às adaptações das funções destes colaboradores. Além disso, foi observado se os profissionais de recursos humanos conhecem as legislações pertinentes à inclusão de PCD's nas empresas e quantos PCD cada instituição tem em seu quadro de funcionários.

Ao serem questionados sobre conhecimento que as organizações devem ter acerca das legislações que rezam a contratação de PCD's, 90,5% (noventa vírgula cinco por cento) informaram serem conhecedores das legislações e 09,5% (nove vírgula cinco por cento) disse desconhecer os aparatos legais que legitimam a contratação de PCD's.

Também foi investigado quantos colaboradores com deficiência havia no quadro de funcionários das instituições. Vale ressaltar que o percentual varia, de acordo com o total de colaboradores efetivos nas instituições, a saber:

- Até 99 colaboradores: a lei não obriga a contratação de PCD;
- De 100 a 200 colaboradores: mínimo de 2 a 4 colaboradores PCD's, respectivamente;
- De 201 a 500 colaboradores: mínimo de 6 a 15 colaboradores PCD's, respectivamente;
- De 501 a 1000 colaboradores: mínimo de 20 a 40 colaboradores PCD's, respectivamente;
- Acima de 1001 colaboradores: mínimo de 50 colaboradores PCD's;

Assim, 90,5% (noventa vírgula cinco por cento) declararam que possuíam em seu quadro de funcionários colaboradores PCD's, porém 42,1% (quarenta e dois vírgula um por cento) têm em seu quadro de funcionários um número inferior ao mínimo de colaboradores PCD's exigido por lei.

Em se tratando das áreas nas quais esses profissionais com deficiência encontram-se alocados, 4,8% (quatro vírgula oito por cento) alegaram que, em suas organizações, as PCD's ocupam diversas áreas, desde a operacional, passando pela administrativa até a gerência; 47,6% (quarenta e sete vírgula seis por cento) alegaram que as áreas nas quais as PCD's estão alocadas são as áreas administrativa e operacional; 28,6% (vinte e oito vírgula seis por cento) alegaram que a área onde os profissionais com deficiência estão alocados é a área operacional; 19% (dezenove por cento), na área administrativa; e 4,8% (quatro vírgula oito por cento) nas áreas administrativas e gerenciais.

Também foi investigado o interesse das organizações em se contratar profissionais sem experiência mas capacitados ou matriculados em cursos de capacitação, em conformidade com as áreas nas quais se deseja alocá-los e 9,5% (nove vírgula cinco por cento) não informaram o interesse da organização. Dos 90,5% (noventa vírgula cinco por cento) restantes, 5,3% (cinco vírgula três) declararam não terem

interesse em contratar PCD's sem experiência profissional e 94,7% (noventa e quatro vírgula sete por cento) declararam o interesse nessa contratação.

4.3.2.5 – A importância em se contratar PCD's

Na entrevista realizada com os profissionais de Recursos Humanos houve uma pergunta qualitativa questionando se, na visão deles, há importância em se contratar PCD's e, caso acreditem que exista uma importância, qual seria esta. Para análise dos dados deste estudo, optou-se pela análise de conteúdo a fim de identificar e analisar a percepção que os profissionais de Recursos Humanos quanto à importância em se incluir uma PCD. Relacionou-se à análise de conteúdos os dados obtidos na análise quantitativa, comparando e analisando-os. Abaixo listaremos as explicações feitas e a relação entre teoria e prática, levando-se em conta as respostas anteriores dada por cada profissional. Serão expostas algumas respostas dadas:

“Sim, além, de atender a uma lei, as pessoas com deficiência devem ser vistas igual a todos, são pessoas que tem capacidade e podem ser preparadas para participar de uma organização e colaborar para o Crescimento da mesma”.

Nesse discurso, percebe-se que a empresa, teoricamente, tem uma visão inclusiva, em princípio. Porém, ao inter-relacionarmos essa argumentação com as respostas dadas anteriormente durante a entrevista, percebemos que a teoria difere-se da prática. Esta empresa declarou possuir entre 501 (quinhentos e um) a 1000 (um mil) colaboradores e não possui nem um colaborador com deficiência. Também declarou que não possui pessoas capacitadas a receberem as PCD's nem adaptações no que tange Acessibilidade, tecnologia e profissionais capacitados, mesmo sendo conhecedores da legislação. Como já citado anteriormente, a cota estabelecida pela Lei Federal 8213/91 para empresas deste porte é de 4% (quatro por cento), o que varia de 20 (vinte) a 40 (quarenta) profissionais com deficiência. Isso mostra que esta organização está longe de uma responsabilidade social preocupada na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

“De mostrar que os deficientes são capazes”.

Esta empresa declarou possui um número superior a 1001 (um mil e um) colaboradores. Ao ser questionado o número de profissionais com deficiência, o profissional de Recursos Humanos alegou não saber a quantidade de PCD's existentes na organização. Informou que a empresa possui adaptações, tecnologias e pessoas capacitadas à receberem todos os tipos de deficiência e que não encontrou dificuldades para contratá-los. O que difere teoria e prática é, além do profissional de Recursos Humanos, responsável pela mediação de integração entre todos os colaboradores da empresa, desconhecer o número de PCD's existente na organização, por mais que se tenha declarado que “os deficientes são capazes”, não há nem um deficiente ocupando cargo de gerência na instituição. Vale ressaltar que as informações sobre número exato de colaboradores com deficiência, admitido e demitido mensalmente pode ser verificada no CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, disponível no Departamento Pessoal ou Setor Contábil das organizações.

“Permitir a inclusão social de pessoas portadoras de necessidades especiais que podem e devem ter uma vida produtiva, pois isso é importante para o auto-reconhecimento e auto-estima”.

A empresa que declarou ser importante contratar PCD's para um auto-reconhecimento e auto estima também disse ser conhecedora das normas e legislações pertinentes a contratação de PCD's, porém, ao ser questionado quanto ao interesse em se contratar pessoas com deficiência sem experiência, mas capacitados e/ ou matriculados em cursos de capacitação, esta declarou não ter esse interesse, demonstrando controvérsias entre teoria e prática.

“Sim. São pessoas que possuem limitação e por esse motivo muitas vezes são excluídas do convívio social e do mercado de trabalho. As pessoas precisam aprender a respeitar e a lidar com as diferenças, com as limitações dos outros”.

Percebe-se nessa explanação que a empresa respeita a diversidade. A mesma declarou possuir entre 201 (duzentos e um) a 500 (quinhentos) colaboradores e,

destes, 06 (seis) são PCD's, quantidade mínima para a média de 201 (duzentos e um) colaboradores. Esta declarou que a organização pode encaixar as PCD's em todas as áreas, inclusive na gerência, porém alegou que a dificuldade encontrada para se contratar PCD's é a falta de profissionais capacitados para as vagas, o que via contra a Recomendação 168. Ressalta-se que a empresa declarou ter interesse em contratar PCD sem experiência, mas capacitado ou matriculado em algum curso de capacitação.

“Não há uma visão entre o profissional ter uma deficiência ou não. O que a empresa se preocupa é contratar um profissional capacitado. Quanto a cota que ‘tem’ que ser cumprida, as mesmas que a empresa prega aos colaboradores ditos ‘normais’ é também cobrada dos deficientes, pois consideramos que cada um com a deficiência visível ou não apresenta limitações e pontos fortes”.

Percebe-se através desta declaração que a empresa, por mais que busque profissionais capacitados, deficientes ou não, se preocupa com a inclusão do profissional dentro da empresa, uma vez que o tratam com aparatos de igualdade com os demais colaboradores. Isso demonstra uma visão não assistencialista e que, certamente, contribui para o crescimento profissional de seus colaboradores. A empresa declarou que possui entre 201 (duzentos e um) e 500 (quinhentos) colaboradores e, destes, 13 (treze) são PCD's. Os PCD's ocupam diversas vagas na organização, incluindo gerência e supervisão de setores.

“Há importância devido a responsabilidade social de cada empresa. Apesar de ainda faltar a conscientização das empresas, pois hoje a preocupação é apenas realizar as admissões para atender a cota de PCD's”.

A declaração acima toca o ponto no qual as empresas têm ainda muito o que aprenderem: contratação de PCD para cumprimento de cotas. O profissional de RH desta instituição demonstrou coragem em declarar palavras estas que muitas empresas vivenciam, mas discursam uma ação voltada a uma leviana Responsabilidade Social. Esta instituição declarou possuir entre 201 (duzentos e um) e 500 (quinhentos) colaboradores e, destes, 10 (dez) são PCD's. Ao ser questionado quanto às dificuldades encontradas para a contratação de PCD's, a

organização informou que, além da falta de acesso aos currículos dos candidatos, também há o preconceito dos colaboradores da instituição em aceitar o colaborador com deficiência.

“Entendo que a contratação que, hoje, é compulsória pela lei, significa muito mais que ação de cumprimento da lei. A inclusão social significa desenvolver no empregado o respeito ao outro e a possibilidade de um ambiente de trabalho (e até uma sociedade) onde todos ganham inclusive a empresa em termos de produtividade. As empresas desenvolvem programas voltados para melhoria do trabalho em equipe, da qualidade de vida, do clima organizacional e de outros aspectos com objetivos claros de bem estar traduzido em resultados. A condição de conhecimento e respeito ao outro é primordial para que todas essas ações aconteçam”.

Através da fala desta instituição percebe-se a importância em se sensibilizar toda a organização para receber esse colaborador diferente e maximizar a aceitação da diversidade dentro da empresa. Tal afirmativa é confirmada através das falas de Gomide (2008), “o ser humano é o capital que pode diferenciar uma empresa da outra, visto que só o homem pode fazer com que uma organização seja melhor do que outra”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Uma das maneiras de se incluir uma PCD à sociedade é oferecer-lhe uma oportunidade de trabalho compatível às suas competências e habilidades. Não se deve empregar uma PCD somente pelo cumprimento da lei como também não se deve utilizar a oportunidade de emprego como fator de caridade social. Assim como as empresas devem possuir a visão de que os PCD's são pessoas aptas à exercerem suas atividades laborais, as pessoas com deficiência também devem se conscientizar que a lei de cotas lhes dá oportunidade para serem inseridos no mercado de trabalho porém, esta não garante sua permanência caso não desempenhem suas atividades de maneira correta e eficaz, por possuírem uma visão de direito adquirido à vaga, como se fosse um concurso público.

As observações realizadas em sala de aula durante as ministrações do Projeto Eficiente e também através das entrevistas realizadas mostraram que as PCD's estão mais conscientes de seus direitos e deveres e estão mais dispostas a buscarem meios que supram à carência de uma educação adequada que não tiveram. Todos os participantes demonstraram interesse em participarem dos próximos cursos que provavelmente o Projeto oferecerá, além de solicitarem informações acerca de outros lugares que ofereçam cursos de capacitação, com o intuito de se prepararem para o mercado de trabalho.

Ao verificarmos os dados analisados referente à pergunta 10, da entrevista realizada com as PCD's, percebemos o quanto à educação pode e deve usada como ferramenta para a inserção destes no mercado de trabalho. Através dos cursos de capacitação, as organizações poderão preparar estes candidatos e também os colaboradores já existentes em seu quadro de funcionários para prepará-los às atividades laborais, maximizando a qualidade do trabalho.

As empresas, por mais que aleguem que tem interesse em contratar pessoas com deficiência sem experiência e/ ou capacitação para capacitá-las dentro das próprias organizações, ainda continuam a anunciar suas vagas destinadas às PCD's

exigindo-se grau de escolaridade e experiência, demonstrando desconhecerem a Recomendação 168.

Diante do exposto, verificamos que por mais que existam leis e que as empresas afirmem conhecerem tal legislação, a prática nas organizações ainda acompanham a tradição de normalização das pessoas sem levar em conta o contexto social. Como já dito anteriormente, a Responsabilidade Social é uma perspectiva nova, porém crescente. Há a exigência de percentuais de vagas a serem preenchidas por pessoas com deficiência, porém, devido a pouca fiscalização, as empresas determinam quais os percentuais a serem preenchidos, demonstrando não entenderem o real sentido da Lei de Cotas.

Também, deve-se haver uma quebra de paradigmas onde a pessoa com deficiência ainda é tratada como incapaz, como nos primórdios. A pessoa com deficiência deve ser vista e reconhecida como cidadã, pertencente à sociedade, com direitos e deveres. A caridade social também deve ser abolida. Não se deve contratar uma pessoa com deficiência apenas para se cumprir uma determinação legal, nem tão pouco acreditar que colocar uma PCD em um local na empresa onde este ficará fora da esfera organizacional sem contato com os demais colaboradores é desenvolver a responsabilidade social da empresa e realizar a inclusão. Isso passa a ser um ato desumano e, em nada, caracteriza-se em oportunizar à uma pessoa o exercício da sua cidadania.

Assim, não faço aqui uma conclusão, mas sim uma consideração final em relação ao trabalho realizado uma vez que muito há que se fazer para a construção de uma sociedade realmente inclusiva.

REFERÊNCIAS

ALESSIO, R. **Responsabilidade das Empresas no Brasil**: Reprodução de posturas ou novos rumos? Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004.

ALMEIDA, João Ferreira de. **A Bíblia Sagrada**. 2 ed. São Paulo: Sociedade Bíblica do Brasil, 1993.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e qualidade de vida**. 1.ed. Rio de Janeiro: Dunya, 1997.

CALENZANI, Castorina do Nascimento. **Consultoria Interna e Tendências Empresariais Contemporâneas**. Vila Velha: ESAB, 2007.

CARVALHO, Antônio Vieira de. **Aprendizagem organizacional em tempos de mudanças**. São Paulo: Pioneira, 1999.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL de 1988. Disponível em <http://www3.dataprev.gov.br/SISLEX/paginas/22/Consti.htm>. Acesso em 02/10/2010.

DAVENPORT, T.O. **O capital humano**: o que é e por que as pessoas investem nele. São Paulo: Nobel, 2001.

DECRETO 3.298 de 20 de Dezembro de 1999. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/d3298.htm. Acesso em 19/10/2010

DECRETO 4228 de 13 de Maio de 2002. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4228.htm. Acesso em 07/10/2010.

DECRETO 5626 de 22 de Dezembro de 2005. Disponível em: www.libras.org.br/leilibras.php. Acesso em 09/10/2010.

DECRETO 5.296 de 02 de Dezembro de 2004. Disponível em: www.usp.br/drh//novo/legislacao/dou2004/dec5296.html. Acesso em 25/09/2010.

ETHOS, Instituto. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência** / coordenação Marta Gil. - São Paulo : Instituto Ethos, 2002.

FURTADO, A.M. **Didática e Metodologia do Ensino Superior**. Vila Velha, ESAB: 2008;

_____. **Pedagogia Empresarial e o Processo Educativo na Empresa**. Vila Velha, ES: ESAB, 2008

GOBBI, Beatriz Christo; ROCHA, Lúcia Assis; GONÇALVES, Maria Ionara. **Manual de Monografia ESAB 2007**. Vila Velha: ESAB, 2010.

GOLDFARB, C. L. **Pessoas Portadoras de Deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2007.

GOMIDE, N. G. **Gestão de Pessoas**. Vila Velha: ESAB, 2008.

IBGE. **Censo Demográfico**: características da população e dos domicílios; resultados do universo, Brasil, grandes regiões, unidades da federação. Rio de Janeiro: IBGE, 2001.

LANCILLOTTI, S. S. P. **Deficiência e trabalho**: Redimensionando o singular no contexto universal. Campinas, São Paulo: Autores Associados, 2003.

LEI. 7.853 de 24 de Outubro de 1989. Disponível em:
<www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm>. Acesso em 25/09/2010.

LEI 8213 de 24 de Julho de 1991. Disponível em:
<www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>. Acesso em 16/10/2010.

LEI 10436 de 24 de Abril de 2002. Disponível em:
<<http://www.libras.org.br/leilibras.php>>. Acesso em 28/09/2010.

LEI 10753 de 31 de Outubro de 2003. Disponível em:
<www.ofaj.com.br/textos_conteudo.php?cod=1>. Acesso em 14/10/2010.

MAZZOTA, Marcos J.S. **Educação Especial no Brasil: História e políticas públicas**. 5ª Edição, São Paulo, Cortez 2005.

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

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

NORMATIVA nº 20 de 26 de Janeiro de 2001. Disponível em:
<www.mte.gov.br/legislacao/instrucoes_normativas/2001/in_20010126_20.asp>. Acesso em 11/10/2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Adaptação de ocupações e o emprego do portador de deficiência**. Tradução de Edílson Alkimin da Cunha. Brasília: CORDE, 1997.

RECOMENDAÇÃO 168 de 01 de Junho de 1983. Disponível em:
<www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/legislacao_2_2.asp>. Acesso em 13/10/2010.

RETRATOS DA DEFICIÊNCIA – Pesquisa. Disponível em:
<[www.fgv.br/ibre/cps/deficiencia_br/PDF/CAPÍTULO%202](http://www.fgv.br/ibre/cps/deficiencia_br/PDF/CAPÍTULO%202.pdf)>.pdf. Acesso em 14/10/2010.

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

ANEXOS

ANEXO I – ENTREVISTA REALIZADA COM AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Inclusão de Profissionais com deficiência no Mercado de Trabalho

Obs.: Sua contribuição com as informações é de extrema importância para o desenvolvimento deste trabalho.

1 - Sexo

Masculino Feminino

2- Idade _____ anos

3- Qual seu estado Civil?

Solteiro(a) Casado(a) Viúvo(a) Amasiado(a)

4 - Trabalha atualmente?

Sim Não. Se não, há quanto tempo está desempregado? _____

5 - Qual sua escolaridade?

Fundamental Completo
 Médio Incompleto
 Superior Cursando

6 - Qual sua deficiência?

Física Auditiva Visual Intelectual Múltipla Deficiência

7 - Você utiliza algum aparelho de adaptação?

Não Sim Qual?

8 - Em sua opinião, qual o maior obstáculo encontrado pelos deficientes para ser contratado por uma empresa?

Falta de escolaridade dos deficientes Falta de oportunidades (vagas)
 Locomoção até a empresa Timidez ou medo de não ser aceito
 Preconceito encontrado nas empresas Recebimento de benefício da previdência

9 - Você conhece seu direito á Lei de Cotas?

Sim
 Não

10- Tem interesse em fazer um curso de capacitação? Quais as áreas profissionais de interesse? Cite no máximo 3.

Não Sim

Informática Culinária Telecom Educação
 Administrativa Trabalhos Manuais Atendimento
 Financeira Saúde Industrial

11 - Tem interesse em participar de um processo de capacitação profissional e encaminhamento para vagas de emprego?

Não Sim

Obrigado pela contribuição!

ANEXO II – ENTREVISTA REALIZADA COM OS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS

Inclusão de Profissionais com deficiência no Mercado de Trabalho

Obs.: Sua contribuição com as informações é de extrema importância para o desenvolvimento deste trabalho.

- 1- Qual o segmento de sua empresa?
 Comércio Indústria Serviços

- 2- Quantos colaboradores há na organização?
 até 99 colaboradores
 de 100 a 200 colaboradores
 de 201 a 500 colaboradores
 de 501 a 1000 colaboradores
 de 1001 em diante

- 3- Atualmente, existem deficientes na empresa?
 Não Sim Quantos ? _____

- 4- Se possui, em quais áreas estes deficientes atuam?
 Administrativo Operacional / Produção Supervisão / Gerência

- 5- A organização é conhecedora das normas e legislação no que se refere à contratação de profissionais com deficiência?
 Não Sim

- 6- A empresa possui preparação (Adaptações, Tecnologia, Profissionais Capacitados e Etc.) para receber pessoas com quais tipos de deficiências?
 Física Auditiva Visual Intelectual Múltipla Deficiência
 Não Possui

- 7- A empresa possui pessoas capacitadas para receber e acompanhar profissionais com quais tipos de deficiências?
 Física Auditiva Visual Intelectual Múltipla Deficiência
 Não Possui

- 8- Na organização, quais áreas podem receber profissionais com deficiência?
 Administrativo Operacional / Produção Supervisão / Gerência

- 9- Quais as dificuldades encontradas na contratação de pessoas com deficiência?
 Falta de profissionais capacitados para as vagas
 Falta de infra-estrutura e adaptações necessárias
 Falta de acesso aos currículos dos candidatos
 Falta de pessoas capacitadas para atendê-los e dar suporte
 Preconceito dos colaboradores da organização

10-Como é feito o processo de contratação de profissionais com deficiência?

- Nunca contratamos Consultorias especializadas
 Anúncios (mídia) Banco de currículos (indicações, sites, etc.)

11-A empresa encontrou dificuldades na inclusão dos profissionais quanto a adaptação da função?

- Não Sim Nunca contratamos

12-A empresa se interessa em contratar profissionais com deficiência sem experiência, porém capacitados ou matriculados em cursos relativos às atividades a serem exercidas?

- Não Sim

13-Na sua visão, há importância em se contratar profissionais com deficiência?
Se sim, qual a importância?

Agradeço a contribuição!