

INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM EMPRESAS DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO

1 INTRODUÇÃO

A inclusão da Pessoa com Deficiência (PCD) na sociedade é uma questão complexa, dinâmica, atual, paradoxal e que necessita do olhar multidisciplinar, com a participação efetiva de profissionais de várias áreas, principalmente no que diz respeito à inserção no mercado formal de trabalho (SOUZA, 2006). Porém, a possibilidade de áreas diferentes agirem de forma multidisciplinar ou transdisciplinar para analisar a evolução desse novo fenômeno ainda é uma utopia (DOVAL, 2006).

Pesquisas mostram que a contratação, pelo mercado formal de trabalho, de pessoas que pertencem historicamente a grupos socialmente marginalizados configura uma importante contribuição para a sociedade (CARVALHO-FREITAS, 2007) pois a diminuição do isolamento social, o aumento da consciência, da participação política e da autoestima (OLIVEIRA, 2013) e o aumento da percepção de cidadania (SCHUR, 2002), são consequências diretas dessa ação.

Novas leis de caráter “positivista” surgiram após 1970 nos Estados Unidos e na Europa com a finalidade de resgatar desvantagens historicamente estabelecidas, para grupos que sempre foram tratados com preconceito, estigma, discriminação e exclusão (MOR BARAK, 2016) e de promover a garantia de direitos iguais, visando, principalmente, auxiliar na diminuição de injustiças sociais (FREITAS; DEL PRETTE, 2010).

No Brasil, a Carta Magna (BRASIL, 1990) no que se refere à empregabilidade formal, proíbe qualquer tipo de discriminação por critérios de admissão ou salários do trabalhador com deficiência (art. 7) lhe garantindo a assistência social, bem como a adaptação de logradouros, de edifícios públicos e de transporte coletivo (art. 244).

A Lei 8.213/91, denominada Lei de Cotas, regulamenta a obrigatoriedade de empresas privadas com 100 ou mais funcionários contratados, a reservarem cotas entre 2% e 5% de suas vagas para pessoas que apresentam algum tipo de deficiência (BRASIL, 1991). A efetividade desta Lei só se tornou viável com a fiscalização e a aplicação de multas quando não é cumprida o que levou aproximadamente 16 anos para acontecer, e apenas em algumas regiões do Brasil (SILVA, 2012).

Segundo Silva e Gilio (2020), a nova configuração da obrigatoriedade da contratação de PCD foi adotada como opção de política pública no Brasil, mas tem apresentado problemas provocados pela desobediência civil das empresas em não cumprir a lei reservando e contratando pessoas com alguma deficiência, por se tratar de um processo desorganizado e leigo e, ainda, por não se ter instrumentos, conhecimentos e métodos adequados de recrutamento, seleção, contratação e inserção no mercado de trabalho formal (FLEURY; FLEURY, 2001).

Pesquisadores como Barros, Teles e Fernandez (2013) e Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2013) apontam como principais causas dos problemas constatados em relação a falta de eficiência e eficácia em contratações de PCD nas empresas, a inexperiência dos profissionais da área de recursos humanos e dos gestores para lidar com essa nova demanda. Essa realidade trás dificuldades importantes para a elaboração do perfil e para a divulgação da vaga para PCD, para os processos de recrutamento e seleção, e para a integração e desenvolvimento da trilha profissional do novo colaborador.

Com o objetivo de promover um processo de melhoria contínua e obter o máximo de produtividade e efetividade dos colaboradores, políticas que vão desde reformulações nas relações de trabalho até mudanças de abordagem em relação aos papéis desempenhados do operacional para o estratégico passam a ser de fundamental importância (PORTER, 2000). A

forma como as empresas se organizam para que tecnologias, processos e pessoas obtenham os melhores resultados, corresponde à sua arquitetura organizacional, sua “marca registrada” sobre a qual as diversas atividades e interações ocorrem e definem as relações internas cliente-fornecedor, bem como as hierarquias, papéis e responsabilidades (NADLER, 1993).

A gestão estratégica de pessoas constitui-se um dos principais diferenciais que as empresas possuem para que atinjam níveis de competitividade e posicionamento em seus mercados de atuação (PORTER, 2004). No caso da PCD, percebe-se que o papel da área de Recursos Humanos passa a incluir, também, a necessidade de incorporar e implementar projetos inclusivos que viabilizem a contratação de funcionários com deficiência (COUTINHO; RODRIGUES; PASSERINO, 2017). Então, integrar a PCD com as funções e as áreas internas em um contexto dinâmico de mudanças e pressões crescentes por resultados estratégicos e diferenciais competitivos, tornou-se mais um objetivo e um desafio empreendedor da área de Recursos Humanos (SASSAKI, 2007). Dessa forma, as diferenças entre os sujeitos são valorizadas, assim como a realização de alterações na configuração física ou administrativa, para que os funcionários com deficiência exerçam suas funções com qualidade e autonomia (CARMO; GILLA; QUITÉRIO, 2020).

No site da Agência Brasil (VERDÉLIO, 2016) destaca-se o percentual de empresas brasileiras que contratam PCD apenas para cumprir a Lei de Cotas chega a 86%, 2% contratam porque valorizam a diversidade, 3% porque acreditam no potencial dessas pessoas e apenas 9% têm interesse no perfil do candidato, independentemente de cota ou deficiência. Outra pesquisa feita pelo mesmo site revelou que 60% dos profissionais de RH observam que a PCD sofre preconceito no ambiente de trabalho, seja por colegas, gestores ou clientes.

Ante estes percentuais surgem as questões/ temas desta pesquisa, quais sejam: estão os gestores e o pessoal de Recursos Humanos aptos para cumprir com efetividade e assertividade o objetivo de ação afirmativa proposto pela lei 8213/91 – Lei de Cotas? Quais os paradigmas de deficiência estão sendo aplicados no processo de contratação de PCD pelas empresas brasileiras na atualidade?

Como o processo de contratação contempla o caminho percorrido desde a elaboração do perfil da vaga, passando pela divulgação, atração do candidato, recrutamento, processo seletivo, contratação e, a partir disso, a integração e o desenvolvimento do profissional na empresa, sob a égide dos funcionários da área de recursos humanos e dos gestores, pretende-se identificar as percepções destes profissionais a respeito do funcionário PCD, e, destas, verificar quais os paradigmas atualmente empregados.

Para alcançar estes objetivos foi elaborado um questionário partindo de pressupostos amparados em conceitos que sustentam os paradigmas que caracterizam o conceito de deficiência pela sociedade. Este artigo está constituído por mais 3 itens que apresentam, respectivamente o marco teórico analisado, incluindo literatura recente sobre o assunto e os diversos paradigmas que constituíram a dicotomia dos conceitos de exclusão/inclusão da PCD na sociedade, o procedimento metodológico aplicado nesta pesquisa contendo a descrição da amostra, o processo de captação de informações, a composição do questionário empregado, a análise das informações obtidas, finalizando com as conclusões gerais da amostra estudada, fechando o estudo com conclusões finais.

Trata-se de um trabalho de natureza teórica- empírica, onde foram avaliadas as experiências de um grupo de gerentes e funcionários da área de RH de empresas cariocas e apresenta três tipos de delimitações. São elas: de localização, já que foram escolhidas para entrevistas, empresas localizadas no município do Rio de Janeiro; temporal, pois foram selecionadas empresas que efetivamente contrataram PCD de acordo com o artigo 93 da lei 8213/91 e ainda, de atuação profissional, já que a coleta de dados foi realizada com profissionais do setor de RH e gestores com experiência corporativa com PCD.

2 MARCO TEÓRICO

A história da luta pela inclusão da PCD na sociedade registra episódios com mais ganhos teóricos que reais. Ganhos muito recentes se comparados à trajetória secular de preconceito e exclusão direcionados a essa população, durante a história da humanidade (SASSAKI, 2013). A pessoa com deficiência, inicialmente sacrificada pelos grupos na qual pertencia nos primórdios da humanidade (NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015), passou a viver internada ou à margem da sociedade, sendo protegida por instituições religiosas como Igrejas ou centros de caridade (SILVA, 2012), até, finalmente serem dignos de cuidados e atenção pela área da saúde na era moderna (MANTOAN, 2010). Foi pela disseminação da informação e de novos tratamentos que a população passou a compreender melhor a necessidade da interação social para o desenvolvimento do indivíduo com “necessidades especiais” (PIAGET, 1999).

Em 1948, a Organização das Nações Unidas (ONU) promulgou a Declaração Universal dos Direitos do Homem que esclarece que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos”. Só a partir desse momento as pessoas que pertenciam a categorias discriminadas e excluídas pela sociedade, incluindo pessoas com alguma deficiência, passaram a ter o direito ao reconhecimento e mais força para lutar por oportunidades e direitos sociais (FIGUEIRA, 2008). Em 1975 a ONU, garantiu o avanço dos direitos das pessoas com deficiência ao promulgar leis garantindo, dentre outros, gozo de todos os direitos inerentes ao respeito por sua dignidade humana; os mesmos direitos civis e políticos que os demais seres humanos tinham; medidas que visem capacitá-los e torná-los tão autoconfiantes quanto possível; tratamento médico, psicológico e funcional; direito à segurança econômica e social (ONU, 2006).

Apesar dessas diretrizes e outras semelhantes, diversos pesquisadores como Bezerra e Vieira (2012), Carvalho-Freitas (2007) e Sasaki (2013) observaram que não há igualdade de oportunidade no mercado do trabalho brasileiro, sendo ela ainda um fator latente na conjuntura social, prejudicando diversos segmentos da população.

O censo do IBGE define a PCD como

(...) qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades mentais (IBGE, 2010)

O Censo de 2010 atribui a cada tipo de deficiência uma classificação com diferentes graus, oferecendo a possibilidade do respondente se autodeclarar como pessoa com deficiência severa, moderada ou leve (IBGE, 2010). Para Silva (2012), essa nova maneira de pensar a deficiência está diretamente associada à capacidade do ambiente em que a pessoa vive, de prover suportes de acessibilidade capaz de torná-la mais autônoma, compartilhando da responsabilidade de sua adaptabilidade e acessibilidade. Tais suportes podem se apresentar de muitas formas e em diferentes áreas. Através de estruturas físicas como rampas nas calçadas, ruas sinalizadas, rampas em prédios, sinais sonoros e marcações específicas. Através de equipamentos individuais como próteses, aparelhos auditivos, cadeiras automatizadas e aparelhos com tecnologia assistiva. Até legislações que favoreçam a vida da pessoa com deficiência sobre o prisma da equidade (SASSAKI, 2002).

Este novo olhar retira da PCD a condição de incapaz e corresponsabiliza a sociedade pela exclusão do cidadão com deficiência, além de humanizar a categorização e classificação individual (SILVA, 2012).

Na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPCD) realizado em Nova York, em 2006, modificou-se a visão de funcionalidade das PCD, passando estas a serem consideradas como

Aquelas que têm impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2012, p. 26).

Nesse novo olhar, as principais barreiras que impedem o desenvolvimento da PCD e sua inserção social (inclusão escolar e profissional) são representadas pelas barreiras de ambientes restritivos, políticas discriminatórias e atitudes preconceituosas.

A CDPCD realizada em Brasília pela Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, agrega as barreiras apresentadas, a necessidade de se levar em consideração o nível de desenvolvimento social e econômico das sociedades (BRASIL, 2012), promovendo avanços importantes na vida das PCD, tanto por elas terem como quaisquer outras, protagonismos, peculiaridades, contradições, desejos, singularidades, sonhos e metas, quanto por serem pessoas que lutam por isso e valorizam o respeito pela dignidade, pela autonomia individual, pela plena e efetiva participação e inclusão na sociedade e pela igualdade de oportunidades.

Este modelo social de deficiência enxerga além dos parâmetros colocados pelo modelo médico pois derruba barreiras e padrões pré-estabelecidos identificando no contexto social as lacunas a serem preenchidas por ações de políticas públicas e privadas (BECHARA, 2011).

Aranha (2001) acompanha Omote (1995) na análise de que a deficiência deve ser entendida como uma condição social caracterizada pela limitação ou impedimento da participação do indivíduo nas diferentes instâncias e espaços sociais para além da sua condição orgânica. Quando isso acontece, o preconceito conduz ao olhar único em direção à incapacidade do sujeito, sem considerar as razões sociais que levam a isso ou enfatizam tal condição. Essa concepção pode criar falsas expectativas ou desacreditar o sujeito por completo (ELIAS; QUARESMA, 2017).

Shimono (2008) ratifica a existência do Paradigma da Reparação ou Normalidade sinalizando a realização da prática da reabilitação na busca pela integração ou “normalização” da pessoa com deficiência na sociedade. Enquanto isso, e de acordo com Pereira, Lara e Andrade (2018) a sociedade pouco ou nada assume o compromisso ou responsabilidade da integração da PCD.

Saindo do enfoque onde a PCD deva ser a responsável pelo seu “conserto” tem-se o Paradigma dos Suportes, descrito por Aranha (2001) como aquele que corresponsabiliza a sociedade pela qualidade de vida, autonomia e acessibilidade da pessoa com deficiência em relação à bens de serviço, acesso a educação, direitos sociais, direitos diversos e superação de barreiras de todos os níveis e modalidades. Este paradigma vai de encontro ao terceiro paradigma conceitual de deficiência apresentado por Carvalho-Freitas (2007), o Paradigma da Inclusão Social onde prevalece a ideia de que a sociedade deve ser organizada para que todos possam efetivamente ser inseridos, com autonomia, segurança e oportunidades de desenvolvimento biopsicossocial. Esse contexto requer uma mudança no olhar voltado para propostas relacionadas ao atendimento e as oportunidades dos grupos considerados como “minorias”. O foco no planejamento e efetivação de políticas públicas e da iniciativa privada na concepção da responsabilidade social da empresa, passam a atender ao princípio da diversidade (SILVA, 2012).

Para Carvalho-Freitas (2007, p. 35) as concepções de deficiência são:

formas de interpretação da deficiência predominantes ao longo do tempo, que se caracterizam através de matrizes interpretativas que moldaram e legitimaram a distinção das pessoas com deficiência tanto na sociedade quanto no trabalho.

Essas concepções foram distribuídas, pela autora, na sua pesquisa, em grupos de frases que constituíram matrizes interpretativas ou paradigmas, caracterizadas como

modalidades relativamente estáveis e organizadas de pensamento ancoradas em concepções de homem, mundo e sociedade que organizam a atividade social, reconhecem e qualifica necessidades e admite formas de satisfazê-las, em função de seus fins (CARVALHO-FREITAS, 2007, p. 114).

Neste artigo serão investigados 2 paradigmas estabelecidos por Carvalho-Freitas aplicáveis ao mercado de trabalho. Esses são, o paradigma da Normalidade que cria padrões normativos preestabelecidos e norteiam as avaliações e perfis de vagas de trabalho baseados no denominado capacitismo. Neste caso, a deficiência é considerada um desvio que necessita de cuidados especiais dos profissionais da área da saúde para “curar” ou “melhorar” a PCD; e o paradigma da Técnica ou da Diversidade segundo o qual, as diferenças são recursos geridos pelas organizações mudando a forma das relações internas e investindo no capital humano e vai além da concepção de inclusão social por determinar, nos casos da PCD a maior ou menor possibilidade de adaptação nas organizações (CALADO et al., 2010). Essa visão, admite as vantagens da contratação de pessoas com representatividades culturais, sociais e filosóficas diversas.

3 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

Esta pesquisa de natureza aplicada se caracteriza por ser descritiva e empírica e emprega a análise de conteúdo e abordagem quantitativa e qualitativa como técnicas.

Conforme Brandão (2007) a pesquisa empírica ratifica, retifica e coloca novos elementos à teoria que servirão para sua ampliação e enriquecimento dos modelos utilizados como referência, e tem por objetivo, segundo Bourdieu (1996), colocar à prova a discussão teórica e os modelos de pensamento apresentados, buscando uma articulação viva e, portanto, inacabada entre teoria e a prática. Dessa forma, entende-se que a discussão teórica dá norte a fase empírica e as etapas que seguem que consistem na definição das técnicas e métodos utilizados na elaboração dos instrumentos de pesquisa e análise dos resultados.

Para a presente pesquisa interessam as questões relacionadas à vida do trabalho e, para isso, foram utilizados construtos formados a partir de dois dos paradigmas sobre as percepções do conceito de deficiência proposto por Carvalho-Freitas (2007).

Os pressupostos que norteiam a pesquisa partem da concepção de que o homem é produto tanto de um contexto histórico quanto de condições concretas da existência atual, mas que oferecem possibilidades de transformação. Estes comportamentos, por sua vez, são traduzidos em significados e interpretados. Por isso, considera-se que os gestores e líderes organizacionais tem fundamental importância nas oportunidades viabilizadas às PCD nas empresas em que atuam.

Os resultados da pesquisa foram analisados pelas respostas obtidas a partir do questionário desenvolvido sobre bases paradigmáticas do conceito de deficiência conforme apresentado no item anterior, quais sejam, paradigmas da Normalidade e da Diversidade, e enviado a gestores e funcionários que atuam no setor de RH de empresas situadas no município do Rio de Janeiro e que já tenham trabalhado diretamente com PCD, tanto como selecionadores, como contratantes, desenvolvedores ou gestores.

3.1 Questionário

O questionário aplicado consta de quatro partes. Na primeira, as respostas permitem caracterizar os respondentes pois tratam especificamente do seu histórico pessoal, do tempo que trabalha nela, seu cargo ou função, do tempo que trabalha com PCD, escolaridade, gênero

e idade. Finaliza perguntando sobre as ações que o respondente desenvolve ou desenvolveu com PCD.

Na segunda parte são feitas perguntas que investigam informações específicas no que diz respeito ao setor da atividade desenvolvida pela empresa, tipo de controle acionário; quantidade de funcionários com deficiência nas empresas; quando a empresa começou a contratar PCD; sobre o salário da PCD em relação às demais pessoas que ocupam o mesmo cargo/função; motivo pelo que a empresa iniciou a contratação de PCD.

Na terceira parte e partindo dos paradigmas previamente mencionados, foram inseridas frases adaptadas do Inventário de Concepções de Deficiência (ICD) utilizadas na pesquisa de Carvalho-Freitas (2007) com o objetivo de verificar a percepção/relação do respondente no que diz respeito a sua vivência como profissional com PCD na empresa que trabalha. Cada frase afirmativa pode ser respondida com sempre (S), nunca (N), às vezes (AV) ou não sei (NS).

Finalizando o questionário, na quarta parte foi solicitado que os respondentes colocassem livremente observações pertinentes ao tema e que gostariam de acrescentar, relacionadas à prática profissional.

3.2 Coleta, apresentação e análise de dados

A coleta de dados ocorreu através de abordagem direta, em dias e horários agendados ou por e-mail enviado.

Foram enviados 82 e-mails obtidos da lista de participantes da FEAI (Fórum Estadual de Ação Inclusiva). Este fórum realizou-se mensalmente durante o ano de 2018, no Rio de Janeiro em sedes oferecidas por voluntários que trabalham em diversos setores da sociedade civil, e que participaram das reuniões durante o ano. O objetivo dos encontros, como o próprio nome diz era discutir e encontrar soluções para a PCD em vários setores da vida em sociedade, principalmente na vida do trabalho. Do total de e-mails enviados foram obtidas apenas 28 respostas via internet de profissionais que trabalhavam no setor de Recursos Humanos de empresas, ONGs ou instituições ligadas à promoção da inclusão de PCD na sociedade, situadas no município do Rio de Janeiro. Destas respostas, 11 respondentes disseram que não tinham condições de responder ao questionário ou por desconhecimento dos conteúdos apresentados (4), ou por questões de sigilo das empresas onde trabalham (6), ou por não concordar com o questionário (1). Dos demais, 17 responderam ao questionário via internet e 5 questionários foram respondidos através de encontro marcado com profissionais que se enquadravam no perfil da amostra e que não pertenciam ao grupo da FEAI, totalizando uma amostra de 22 profissionais.

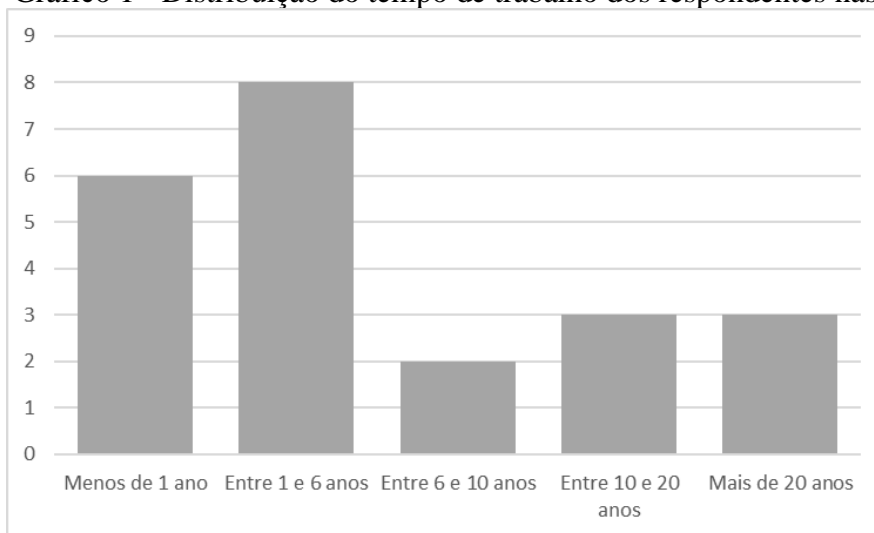
4 RESULTADOS

A pesquisa foi realizada com 22 (vinte e duas) pessoas com experiência profissional na contratação de PCD. Nesse grupo tem-se: 2 diretores, 6 gestores, 2 profissionais de setores estratégicos nas empresas onde trabalham, 8 profissionais do setor de recursos humanos das empresas contratantes e 4 profissionais de empresas terceirizadas que selecionam e treinam PCD para serem inseridos em vagas oferecidas por empresas contratantes.

4.1 Caracterização dos respondentes

Com relação ao tempo trabalhado por esses profissionais tratando de PCD, a sua distribuição está apresentada no Gráfico 1.

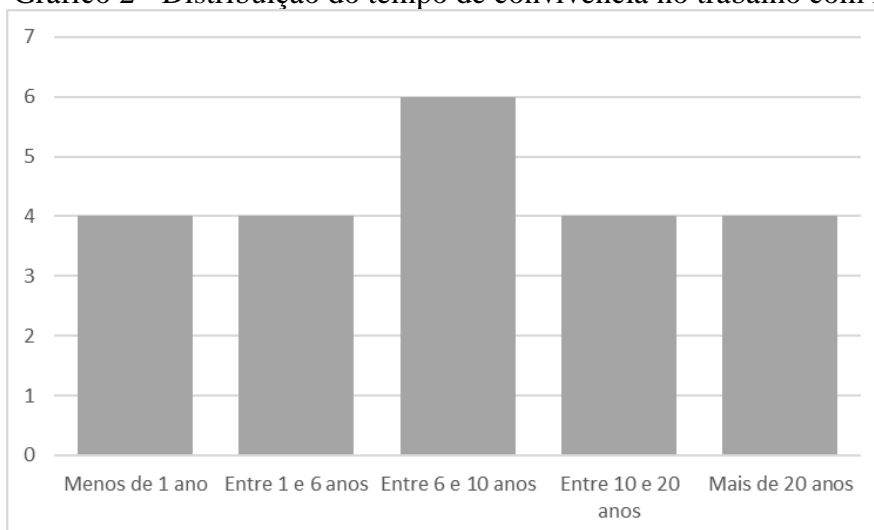
Gráfico 1 - Distribuição do tempo de trabalho dos respondentes nas empresas



Fonte: Dados da Pesquisa

Em relação ao tempo de convivência dos respondentes com PCD no ambiente de trabalho, não necessariamente nas empresas que trabalham atualmente, o Gráfico 2 apresenta sua distribuição, da qual se deduz que na amostra da pesquisa tem-se uma população de mais de 60% de profissionais com experiência de mais de seis anos de convivência com PCD no ambiente corporativo.

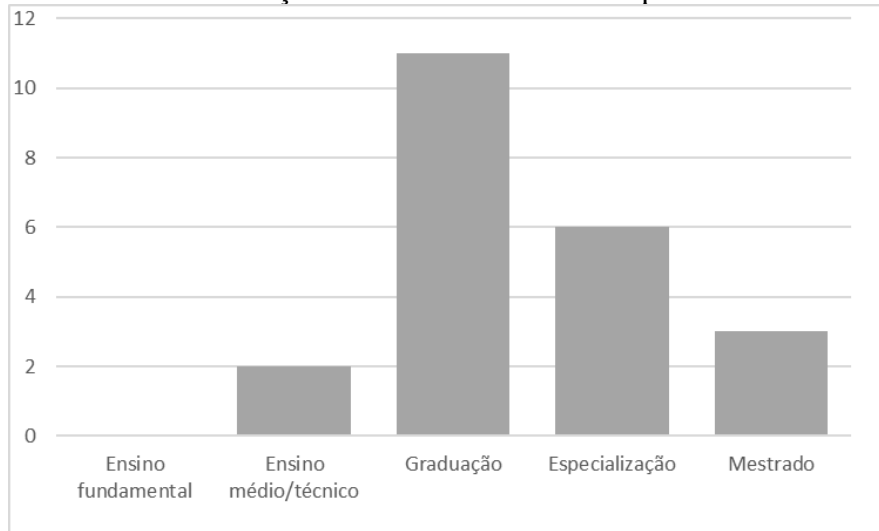
Gráfico 2 - Distribuição do tempo de convivência no trabalho com PCD



Fonte: Dados da Pesquisa

O Gráfico 3 apresenta a distribuição da escolaridade dos respondentes.

Gráfico 3 - Distribuição da Escolaridade dos Respondentes

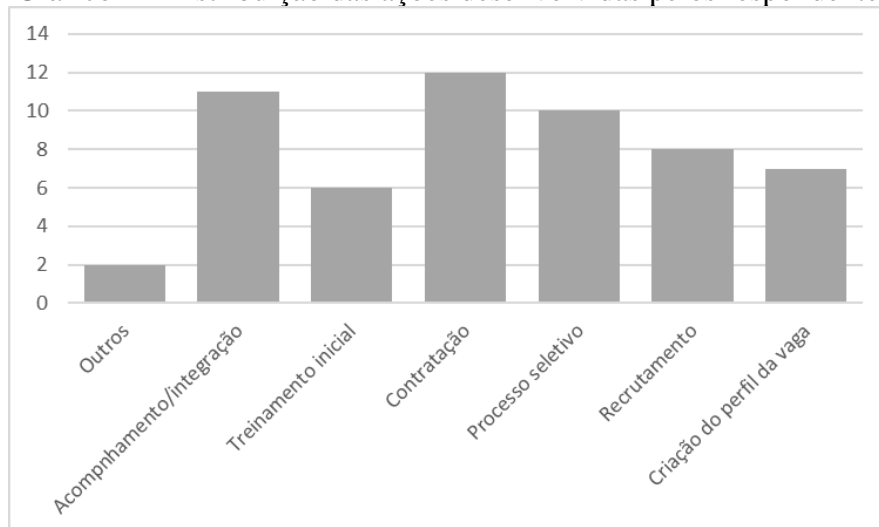


Fonte: Dados da Pesquisa

Na população da pesquisa tem-se 17 respondentes do sexo feminino e 5 do sexo masculino, 2 com entre 20 e 30 anos; 9 pessoas com entre 30 e 40 anos; 4 pessoas com entre 40 e 50 anos e 7 pessoas com acima de 50 anos. Dos 22 entrevistados sete declararam trabalhar com criação do perfil da vaga para PCD, 8 com recrutamento de PCD, 10 participam ou já participaram como selecionadores de PCD para empresas, 10 respondentes participam ou participaram do processo de contratação de PCD nas empresas onde atuaram como terceirizados, gestores ou funcionários do RH. Seis declararam ter experiência com treinamento inicial dos PCs nas empresas.

Em relação ao tipo de ação que o respondente pratica junto ao PCD, tem-se a distribuição do Gráfico 4.

Gráfico 4 - Distribuição das ações desenvolvidas pelos respondentes

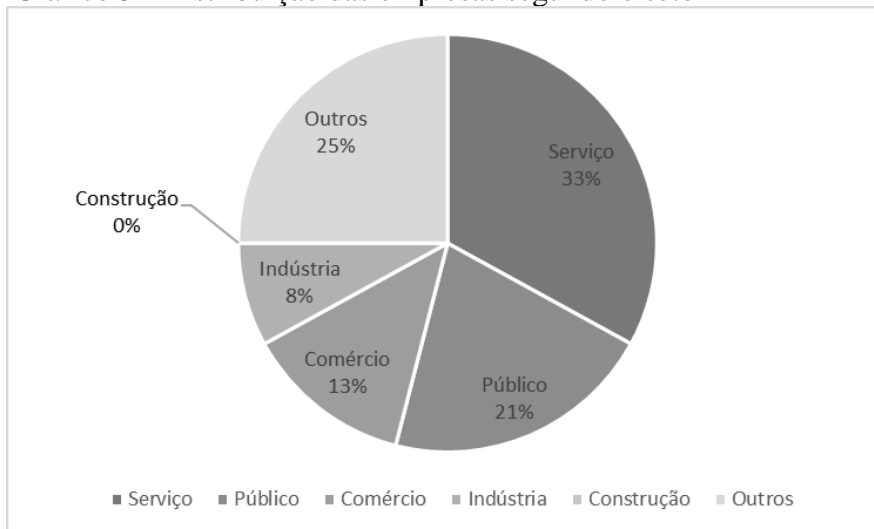


Fonte: Dados da Pesquisa

4.2 Caracterização das empresas

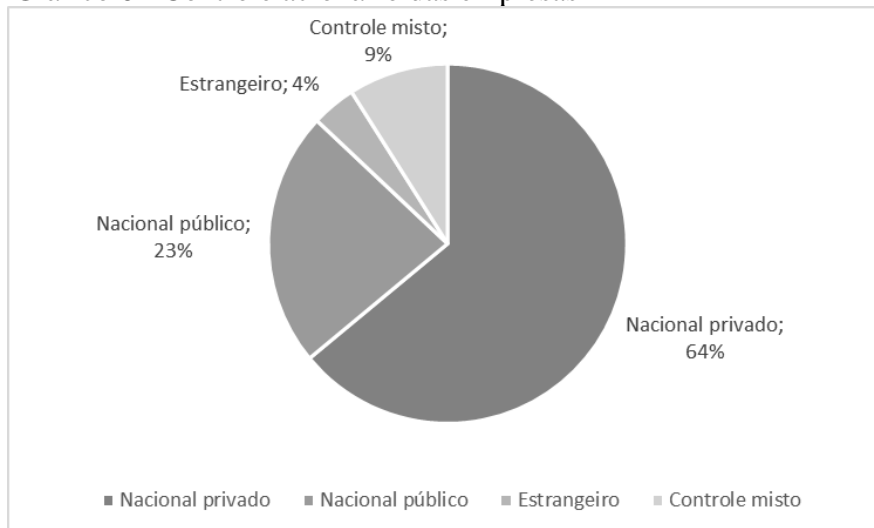
Os Gráficos 5 e 6 apresentam, respectivamente, a distribuição do setor econômico das empresas às quais os respondentes estão associados e o tipo de controle acionário de cada uma.

Gráfico 5 - Distribuição das empresas segundo o setor



Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 6 - Controle acionário das empresas



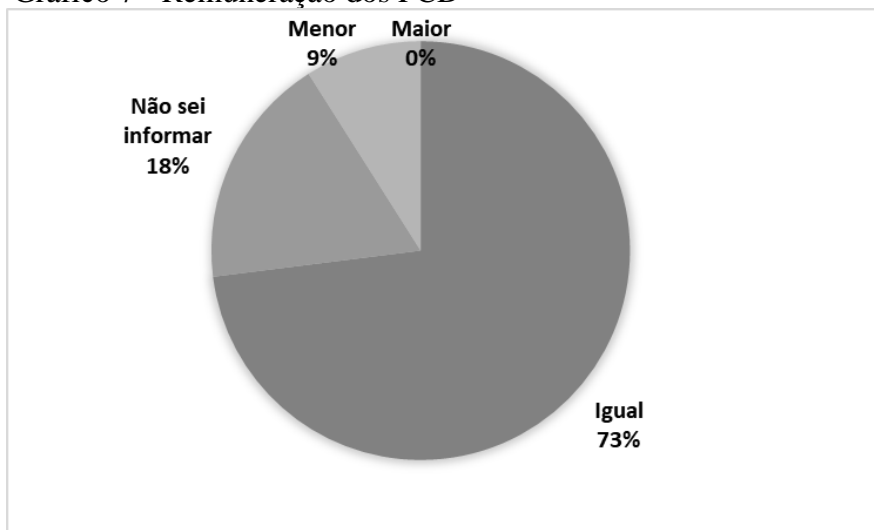
Fonte: Dados da pesquisa

Em relação ao número de funcionários totais nas empresas, tem-se 3 com menos de 100 funcionários e 19 com mais de 100.

Em relação ao número de PCD tem-se uma empresa com 1 funcionário, três com 10, quatro com 20, dois com 30, uma com 85 e uma com mais de 100 PCD. Seis respondentes não souberam quantificar os funcionários com deficiência na empresa e quatro respondentes declararam que as empresas onde trabalham o fazem predominantemente com PCD ou com população considerada “minoría”.

No Gráfico 7 apresenta-se a percepção dos respondentes sobre a remuneração recebida pela PCD em relação à recebida por funcionários sem deficiências em idêntica função.

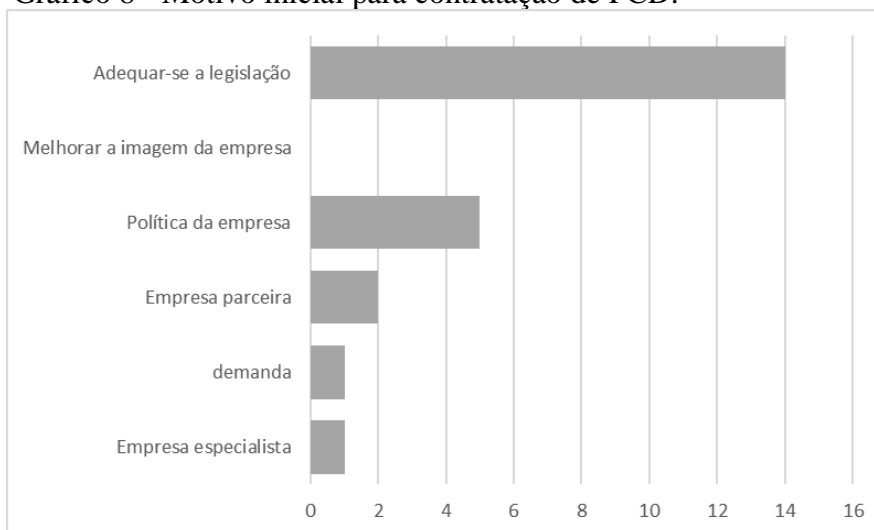
Gráfico 7 - Remuneração dos PCD



Fonte: Dados da pesquisa

Finalmente, no Gráfico 8, apresentam-se os motivos iniciais para contratação de PCD.

Gráfico 8 - Motivo inicial para contratação de PCD.



Fonte: Dados da pesquisa

Deste gráfico se observa a importância da Legislação, em particular da Lei de Cotas, como incentivo para contratação de PCD.

4.3 Matrizes

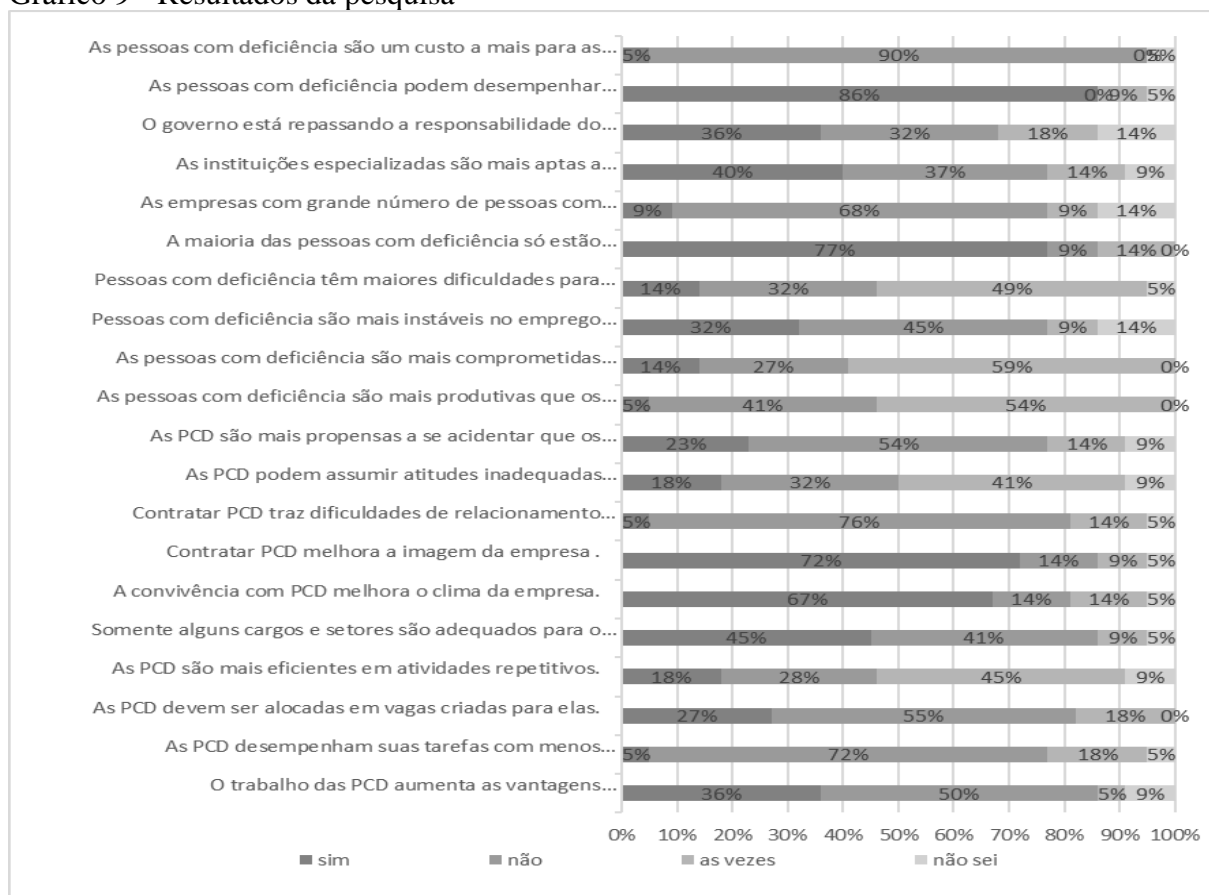
Como já citado, as frases apresentadas na 3ª parte do questionário representam postulados das matrizes elaboradas por Carvalho-Freitas (2009) para caracterizar o que a sociedade, as instituições e as pessoas pensam a respeito do conceito de deficiência e de uma PCD. Os respondentes deviam responder SIM, caso concordassem com a frase, com NÃO, caso contrário, com ÀS VEZES quando a frase dependesse do caso e NÃO SEI, quando o

respondente nunca observou uma situação que lhe permitisse a resposta. Percentuais significativos permitem determinar qual o paradigma do conceito de deficiência o profissional e, possivelmente a empresa onde trabalha, empregam.

Verifica-se a presença do paradigma da Diversidade nas respostas predominantemente negativas relacionadas às frases que asseguram que PCD são mais propensas a se acidentarem; que contratar PCD traz dificuldades de relacionamento nas empresas; que elas devem ser alocadas em vagas específicas para PCD; que desempenham suas tarefas com menos empenho que as demais; que as empresas com grande número de PCD são menos produtivas que as demais e que PCD representam um custo a mais para as empresas. Todas essas frases com respostas predominantemente negativas demonstram evolução, credibilidade e valorização da PCD para o mercado de trabalho.

Da mesma forma, as respostas predominantemente positivas para as frases que confirmam que a convivência com PCD melhora o clima organizacional; que a PCD pode desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias no ambiente e nos equipamentos de trabalho e que contratar PCD melhora a imagem da empresa, demonstram maior aderência ao paradigma da Diversidade, pois destas respostas observa-se o entendimento dos respondentes de que a contratação de PCD agrega valor às empresas. Em relação a presença do paradigma da Normalidade obteve-se aderência nas respostas predominantemente afirmativas para a frase: A maioria das PCD só estão empregadas por causa da lei de cotas com o que se demonstra que os respondentes consideram que a sociedade ainda não está preparada para agir de forma voluntária nessa questão (Gráfico 9).

Gráfico 9 - Resultados da pesquisa



Fonte: Dados da pesquisa

Algumas frases promoveram aderência bem próxima entre o sim e o não, indicando que os respondentes tiveram experiências diferentes e possuem expectativas e visão em paradigmas diferentes dentro da mesma questão. Essas frases foram “somente alguns cargos e setores específicos são adequados para o trabalho de PCD”; “as PCD são mais instáveis nos empregos que as demais pessoas”, “as instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com PCD que as empresas” e “o governo está repassando a responsabilidade do cuidado da PCD para a empresa”. Este resultado demonstra que ainda não há unanimidade no paradigma da Diversidade nas questões relacionadas à empregabilidade das PCD. Engessar o perfil das vagas oferecidas para PCD, considerar instituições especializadas mais aptas para as atividades laborais em detrimento de contratações feitas por empresas públicas e privadas remetem as respostas ao paradigma da Normalidade. Ao considerar que as PCD são mais instáveis nos empregos demonstra a incapacidade da sociedade em promover ações afirmativas que deem segurança para que as PCD mantenham a estabilidade no emprego sem precisarem recorrer à subsídios ou programas de apoio financeiro.

Nas frases que predominaram as respostas “às vezes” o caráter humanista perpassa o capacitismo que faz com que sejam atribuídas características e competências de forma preconcebidas para um determinado grupo de pessoas, no caso, as PCD. A frase que afirma que as PCD são mais eficientes em trabalhos repetitivos com predominância positiva nas respostas caracteriza um grande mito da atualidade (SASSAKI, 2007), por isso algumas pessoas ainda acreditam nisso.

4.4 Observações Livres

Finalizando o questionário, os entrevistados foram convidados a complementar suas respostas de forma livre com informações vindas das experiências particulares de cada um. Comentários como: situações constrangedoras seriam evitadas com a adaptação do ambiente de trabalho às necessidades dos funcionários. Isso também facilitaria a relação interpessoal dos colaboradores, tornando o ambiente inclusivo; A contratação de um grupo de PCD auditiva sem ter contratado interprete ou capacitado os demais funcionários oferecendo curso de Libras, causando dificuldade de comunicação e trabalho em equipe: As ofertas de vagas para serventes, agentes de limpeza e de segurança para PCD com formação e capacitação superiores tiveram como consequência a alta rotatividade por questões óbvias; A PCD recebia salário inferior à média do mercado; O clima organizacional melhorou após a contratação de PCD, mesmo faltando interpretes e/ou mediadores na empresa; A reserva de vagas para PCD é uma injustiça frente à instabilidade e a falta de vagas apresentadas pelo mercado de trabalho de modo geral; A Lei de Cotas é importante, pois sem ela nenhum deficiente, principalmente os mais severos, teriam a chance de candidatar-se a uma vaga de emprego; O setor da indústria vem aumentando a terceirização e são cada vez mais raras as contratações de PCD uma vez que vem diminuindo o quantitativo de funcionários contratados pelo setor e aumentando a margem de terceirizados; Há mais vagas operacionais para PCD que candidatos com o perfil para as preencher, e por isso, estas vagas permanecem em aberto por muito tempo.

5 CONCLUSÃO

Esta pesquisa permitiu verificar que os profissionais da área de recursos humanos e os gestores de empresas cariocas estão preparados para receber a PCD em seus locais de trabalho. Esta preparação foi confirmada pois a maioria tem experiência nas diversas etapas de contratação de PCD.

Acreditar no potencial do futuro candidato para preencher uma vaga, sendo este uma PCD e adequar a empresa para receber esse funcionário, parte sempre da crença de alguns

aspectos envolvidos. O conjunto dessas crenças retrata a maneira como a sociedade define e projeta suas expectativas sobre uma PCD.

A análise dos resultados obtidos na pesquisa demonstrou que os paradigmas apresentados ainda convivem na caracterização do conceito de deficiência dos gestores e funcionários entrevistados. Este resultado concorda com os obtidos por Carvalho-Freitas (2007) em pesquisa anteriormente realizada.

Constatou-se que o paradigma da Diversidade, que estabelece a possibilidade de vantagens competitivas na contratação de equipes multiculturais e grupos heterogêneos, ainda é, para algumas das empresas, uma utopia, apesar da pesquisa observar certa evolução em relação a pesquisas anteriores. Questões ligadas ao paradigma da Normalidade ainda se fazem presentes no pensamento das pessoas que trabalham com PCD. A visão de que somente alguns cargos e setores específicos são adequados para o trabalho da PCD convive, ainda, com a visão contrária, isto é, há empresas e profissionais que acreditam que adequar à vaga ao profissional com deficiência é a forma mais eficaz de contratação, e outras que apostam na recíproca, isto é, a PCD deve ser contratada e depois, as adaptações necessárias devem ser promovidas.

Apesar da Lei de Cotas ser um marco como ação afirmativa da PCD, só obteve alguma eficácia após o estabelecimento de fiscalização e aplicação de multas quando necessário.

Da pesquisa realizada, ainda se observam lacunas a serem preenchidas para que a PCD tenha oportunidades reais de contratação e crescimento profissional no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARANHA, M. S. F. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência.

Revista do Ministério Público do Trabalho, v. 11, n. 21, p. 160-173, 2001. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/attachments/article/2732/Revista%20MPT%20-%20Edi%C3%A7%C3%A3o%2021.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2021.

BARROS, K. F. B.; TELES, M. A. P.; FERNANDEZ, C. B. Pessoas com deficiência – PcD e mercado de trabalho formal: os desafios para inclusão social no Brasil. In: JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, 6., **Anais** [...], 2013. Disponível em:

<http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2013/JornadaEixo2013/anais-eixo2-transformacoesnomundodotrabalho/pessoascomdeficiencia-pcdemercadodetrabalhoformal.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2021.

BECHARA, F. R. Direitos e Garantias da pessoa com deficiência: um processo em construção. **Revista Deficiência Intelectual**, n. 1, p. 22-25, 2011. Disponível em:

https://issuu.com/zeppelin/docs/revista_di. Acesso em: 27 mar. 2020.

BEZERRA, S. S.; VIEIRA, M. M. F. Pessoa com deficiência intelectual: a nova "ralé" das organizações do trabalho. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v. 52, n. 2, p. 232-245, 2012. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1551/155123666008.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2021.

BOURDIEU, P. **Razões práticas**: sobre a teoria da ação. Campinas: Papirus, 1996.

BRANDÃO, H. P. Competências no trabalho: uma análise da produção científica brasileira. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 12, n. 2, p. 149-158, 2007. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/epsic/a/M6mKhjCcWBQZ9jKZhx4jzN/>. Acesso em: 27 mar. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. 4. Ed. São Paulo: Saraiva, 1990.

BRASIL. **Lei nº. 8213**, de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 10 ago. 2021.

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**, 2012. Disponível em: <https://sisapidoso.icict.fiocruz.br/sites/sisapidoso.icict.fiocruz.br/files/convencaopessoascomdeficiencia.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2021.

CALADO, J. da C.; BRAGA JUNIOR, S. S.; RAMOS, A. L.; ALONSO JUNIOR, N. Fatores de Interferência no Processo de Contratação de Pessoas com Deficiência: Um Estudo sobre a Integração e Socialização. In: SEGET – SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 7., Resende, 2010. **Anais [...]**. Resende: AEDB, 2010.

CAMPOS, J. G. F. de; VASCONCELLOS, E. P. G. de; KRUGLIANSKAS, G. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Revista de Administração**, v. 48, n. 3, p. 560-573, 2013. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S008021071630293X>. Acesso em: 27 mar. 2021.

CARMO, M. M. I. do B.; GILLA, C. G.; QUITERIO, P. L. Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. **Interação em Psicologia**, v. 24, n. 1, p. 1-11, 2020. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/59972>. Acesso em: 24 jul. 2021.

CARVALHO-FREITAS, M. N. de. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras**: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. Tese de doutorado. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, 2007. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/CSPO-72UKVU/1/maria_nivalda.pdf. Acesso em: 16 ago. 2021.

COUTINHO, K. S.; RODRIGUES, G. F.; PASSERINO, L. M. O Trabalho de Colaboradores com Deficiência nas Empresas: com a Voz os Gestores de Recursos Humanos. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 23, n. 2, p. 261-278, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-65382317000200008>. Acesso em: 16 ago. 2021.

DOVAL, J. L. M. **Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho**: desafios e tendências. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Escala de Administração), Porto Alegre, 2006. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/8215/000571060.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2020.

ELIAS, D. A.; QUARESMA, A. G. O desafio da formação e inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual leve (PCDIL). **De jure: revista jurídica do Ministério Público do Estado de Minas Gerais**, v. 16, n. 28, p. 25-54, 2017. Disponível em:

http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/DeJure_n.28.pdf. Acesso em: 27 mar. 2021.

FIGUEIRA, E. **Caminhando em Silêncio** – Uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na História do Brasil. São Paulo: Giz Editorial, 2008.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. Construindo o conceito de competência. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. spe, p. 183-196, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/C5TyphygpYbyWmdqKJCTMkN/>. Acesso em: 8 nov. 2020.

FREITAS, L. C.; DEL PRETTE, Z. A. P. Validade de Critério do Sistema de Avaliação de Habilidades Sociais (SSRS-BR). **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 23, n. 3, p. 430-439, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/prc/v23n3/03.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2021.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo demográfico de 2000**. Brasília: IBGE, 2010. Disponível em: https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_religiao_deficiencia/caracteristicas_religiao_deficiencia_tab_uf_xls.shtm. Acesso em: 28 maio 2018.

MANTOAN, M. T. E. O Direito à diferença na igualdade de direitos. **Revista Brasileira de Estudos Jurídicos**, v. 5, n. 1, p. 127, 2010. Disponível em: <https://direito.fasa.edu.br/k/bej/10194536.pdf#page=127>. Acesso em: 27/03/2021.

MOR BARAK. M. E. **Managing diversity: Toward a globally inclusive workplace**. Thousand Oak: Sage Publications, 2016.

NADLER, D. **Arquitetura organizacional: A chave para a mudança empresarial**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 1993.

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>. Acesso em: 3 mar. 2021.

OLIVEIRA, T. **O papel do RH na inclusão de pessoas com deficiência**. [S. I.: s. n]. 2013. Disponível em: <http://www.rh.com.br/>. Acesso em: 12/06/2020.

OMOTE, S. A integração do deficiente: um pseudo-problema científico. **Temas em Psicologia**, v. 3, n. 2, p. 55-62, 1995. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v3n2/v3n2a07.pdf>. Acesso em: 12 out. 2020.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Doc. A/61/611, Nova Iorque, 2006.

PEREIRA, F. Q.; LARA, M. A.; ANDRADE, D. de P. O conceito de capacidade legal na convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, v. 13, n. 3, p. 948-969, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/31839>. Acesso em: 27 mar. 2021.

PIAGET, Jean. **A linguagem e o pensamento da criança**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

PORTER, M. E. A nova era da estratégia. **HSM Management**, v. 1, n. 1, p. 18-28, 2000.

PORTER, M. E. **Estratégia competitiva**. Rio de Janeiro: Elsevier Brasil, 2004.

SASSAKI, R. K. **Inclusão**: construindo uma Sociedade para todos. 4. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2002.

SASSAKI, R. K. Nada sobre nós, sem nós: Da integração à inclusão – Parte 2. **Revista Nacional de Reabilitação**, ano X, n. 58, p. 20-30, 2007. Disponível em: <https://www.sinprodf.org.br/wp-content/uploads/2012/01/nada-sobre-n%C3%93s-sem-n%C3%93s2.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2021.

SASSAKI, R. K. Como chamar as pessoas que têm deficiência? **Revista da Sociedade Brasileira de Ostomizados**, ano I, n. 1, p. 8-11, 2013. Disponível em: <https://www.ocuidador.com.br/imgs/utilidades/terminologia-50aa23697289a.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2021.

SCHUR, L. The difference a job makes: The effects of employment among people with disabilities. **Journal of Economic Issues**, v. 36, n. 2, p. 339-348, 2002. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00213624.2002.11506476>. Acesso em: 27 mar. 2021.

SHIMONO, S. O. **Educação e trabalho**: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência. 2008. Dissertação de Mestrado (Faculdade de Educação). Universidade de São Paulo, 2008.

SILVA, W. R. L. da; GILIO, L. O teletrabalho como política pública de inclusão social das pessoas com deficiência no Brasil. **Cadernos de Direito**, v. 19, n. 37, p. 191-204, 2020. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/cd/article/view/4257>. Acesso em: 27 mar. 2021.

SILVA, C. A. da. Pessoa com deficiência: inclusão social no âmbito trabalhista? **Conteúdo Jurídico**. São Paulo, 2012. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/32045/pessoa-com-deficiencia-inclusao-social-no-ambito-trabalhista>. Acesso em: 01 set. 2021.

SOUZA, L. S. de. **Educação pela comunicação como estratégia de inclusão social**: o caso da escola Interativa. Dissertação de Mestrado - Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, Porto Alegre, 2006.

VERDÉLIO, A. Gestores ainda têm resistência em contratar pessoas com deficiência no Brasil. **Agência Brasil**, 2016. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2016-05/gestores-ainda-tem-resistencia-em-contratar-pessoas-com-deficiencia-no> Acesso em: 27 mar. 2021.