

Inclusão da Pessoa com Deficiência nas Empresas: Uma Discussão no Processo Seletivo de Uma Multinacional do Ramo Automobilístico

Resumo

Em tempos passados, as pessoas deficientes eram segregadas, afastadas do convívio social. Com a evolução da medicina, biologia e da saúde em geral, passou-se a estudar e ver os deficientes de outro modo. Estes estudos começaram a trazer respostas para os problemas destas pessoas discriminadas e ajudaram as instituições nas adaptações que surgiam. Com o passar dos anos, surgiu a necessidade de políticas de educação e a inclusão destas pessoas no mercado de trabalho. Percebe-se que uma pessoa deficiente pode exercer funções e a partir delas estar inserida no campo social, podendo colaborar no orçamento doméstico. A pesquisa apresenta um estudo de caso em uma empresa multinacional do ramo automobilístico, situada na região da grande Porto Alegre, no Rio Grande do Sul e possui o objetivo de analisar a legislação brasileira vigente sobre o processo de inclusão no mercado de trabalho para pessoas com deficiência e examinar o processo inclusivo no ambiente organizacional desta empresa. Através do estudo identificou-se dados relevantes da política de seleção e integração bem como características que convergem para programas de treinamento específicos ao desenvolvimento da pessoa com deficiência.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Legislação brasileira. Inclusão. Mercado de trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Antigamente, os chamados deficientes eram segregados, afastados do convívio social, pois, o diferente – considerado desconhecido e misterioso – era fonte de medo. E era este medo que levava ao preconceito e à conseqüente exclusão dessas pessoas. A partir do século XIX, com as grandes descobertas nos campos da Medicina, Biologia e da saúde em geral, passou-se a estudar os deficientes de modo a procurar respostas para seus problemas, foram surgindo as escolas especiais e os centros de reabilitação para essa população.

Na década de 1980, os alunos com deficiência passaram a ser encaminhados para as escolas de ensino regular, e assim, começaram a surgir possibilidades de inserção no mercado de trabalho (SASSAKI, 1999). A inclusão de alunos com deficiência desde a educação infantil leva a sociedade a se preparar para recebê-los no mercado de trabalho. É possível observar que pessoas que tiveram em sua infância um colega de sala de aula com deficiência conseguirão conviver e trabalhar também com adultos deficientes sem medos, fantasias e/ou discriminações.

Quando se trata da pessoa com deficiência e sua inserção no mercado de trabalho, foco de interesse deste artigo, importantes conquistas foram constatadas. No campo do trabalho, evidenciam-se dispositivos legais que visam garantir a pessoa com deficiência um espaço de trabalho pela via da empregabilidade. Segundo NERI (2003), a Lei 8.213/91, por exemplo, obriga as empresas com mais de cem funcionários a preencher seu quadro funcional com um percentual de pessoas com deficiência.

O assunto escolhido para o desenvolvimento deste trabalho é devido a sua relevância social acreditando que o processo de inserção e integração da pessoa com deficiência no contexto laboral pode e deve ser construído e, assim, esclarecer um pouco mais à sociedade e às empresas a necessidade de predisposição a vivenciar este processo. As pessoas envolvidas, funcionários, pais e a própria pessoa com deficiência precisam vivenciar seus sentimentos, suas inquietudes, o que se constitui em uma aprendizagem geral.

Foi a partir deste olhar que o estudo originou-se de questões provenientes de trabalhos realizados para compreender a legislação brasileira relativa a inserção do deficiente no mercado de trabalho; posteriormente, analisar os conceitos encontrados na literatura pertinente que descrevem a pessoa com deficiência. Constitui-se um artigo de estudo de caso e revisão, que segundo GONÇALVES (2004), analisa e discute informações que já foram previamente escritas e publicadas. Na seção 2 segue o referencial teórico, que descreve a conceituação sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e a legislação brasileira e a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Na terceira seção segue descrito o método utilizado na pesquisa. Na quarta seção segue o resultado da pesquisa onde são descritos os dados resultantes da pesquisa. Na quinta seção segue a conclusão da pesquisa, onde são descritas os resultados frente ao objetivo da pesquisa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONCEITUAÇÃO

Para referir-se a denominação de pessoa com alguma limitação física, mental ou sensorial, SASSAKI (2003) diz que a Constituição de 1988, por influência do Movimento Internacional de Pessoas com Deficiência, substituiu-se a expressão “pessoa portadora de deficiência” para “pessoa com deficiência” ou “com necessidades especiais”, ou seja, a condição de ter uma deficiência faz parte da pessoa e esta pessoa não porta sua deficiência.

SASSAKI (2003) afirma ainda que pode-se utilizar a expressão “pessoa com necessidade especial” porém, esta também pode acolher os idosos e gestantes, qualquer situação que sugira tratamento diferenciado.

Segundo CARNEIRO (1998), as deficiências classificam-se em:

- a) Deficiência auditiva, visual, sensorial, mental, física e múltipla;
- b) Deficiência e condutas típicas (síndromes e quadros psicológicos, neurológicos ou psiquiátricos com repercussão sobre o desenvolvimento e comprometimento no relacionamento social);
- c) Alto risco (aqueles que tem o desenvolvimento fragilizado em decorrência de fatores como: gestação inadequada, alimentação imprópria, nascimento prematuro, etc.);
- d) Deficiências de altas habilidades (também chamados de superdotados).

Segundo PASTORE (2000), a pessoa com deficiência bem como as demais, tem uma vida de alegrias, tristezas, trabalhos. Porém, a pessoa com deficiência sofre por suas limitações bem como preconceitos. O autor ressalta ainda que na sociedade está a origem deste problema social. O autor também aborda que alguns tipos de deficiência apresentam ou são vistos pela sociedade com menos discriminação, aumentado assim, para o deficiente, as chances de inserção social.

De acordo com SAWREY (1979), a imagem das pessoas com deficiência depende das atitudes sociais, baseadas em ideias pré-concebidas, que são fundamentais para a compreensão e ajuste do comportamento, podendo constituir-se em uma barreira à participação e à igualdade das pessoas com deficiência na sociedade. Em decorrência disto, presume-se que muitos dos problemas associados ao deficiente têm origem mais nos fatores do meio que na própria condição de deficiente.

Para ADAMS (1985), o objetivo primário, quando se lida com pessoas com deficiência deve ser dirigido para qualidades mais similares àquelas de uma pessoa normal. Ao se colocar em foco uma alteração berrante, aliena-se o deficiente e diminui-se a possibilidade de levá-lo a ter uma vida normal. Ainda segundo o autor, a pessoa com

deficiência necessita de oportunidades para uma auto-exploração, de modo a tornar-se envolvido e aceito pela sociedade. As pessoas com deficiência precisam ser entendidas pela sociedade, para que assim não sejam julgadas por uma imagem de pessoas limitadas. PASTORE (2000) salienta que nas relações humanas, a primeira impressão pode tornar-se uma barreira para estas pessoas que acaba por limitar ou aumentar o conceito que o indivíduo já traz consigo.

ADAMS (1985) faz referência a um ajustamento da pessoa com deficiência, tanto individual quanto grupal, através da integração do indivíduo na sociedade em seu ambiente. A sociedade possui obrigação e um desafio especial ao considerar as necessidades de uma pessoa com deficiência e ir ao encontro a essas, de modo a preservar, da melhor maneira possível, sua integridade moral e sua dignidade. FARIAS *apud* LIANZA (1985), comenta que existem barreiras à habilitação de qualquer pessoa. A mãe ensina o bebê desde cedo a se defender ou romper barreiras sociais, orgânicas, médicas, legais, entre outras. Obviamente, afirma o autor, ao deficiente físico, essas mesmas barreiras aparecem e são acrescidas com probabilidades bem menores de serem vencidas, exigindo um maior esforço e uma melhor compreensão para que os valores humanos possam aparecer e contribuir para o bem coletivo. O autor considera ainda, que o homem deve ser reconhecido por aquilo que é capaz de fazer, o que ele não pode fazer, seja por sua culpa ou pelo meio que ele está inserido, é um assunto que deverá ser pesquisado, estudado, equacionado e resolvido em um todo ou em parte.

Para FERREIRA (1984), o deficiente é um indivíduo que sofre por não conseguir inserir-se na sociedade e vive à margem dela, apenas se sentindo bem quando está junto com os semelhantes. O autor acredita que é preciso quebrar as barreiras pré-estabelecidas e preconceituosas e buscar a inserção do indivíduo com deficiência na sociedade. Segundo o autor, a inserção social e o ingresso no mercado de trabalho são as principais maneiras de atender os deficientes, pois haverá um engajamento (emprego), tornando-se financeiramente independente ou, ao menos, contribuindo para o orçamento familiar.

LOPES (1980) comenta que, nas classificações antigas, a pessoa do trabalhador não era levada em consideração, mas sim os processos de trabalho e os resultados produzidos. Porém, com o passar do tempo, foram relacionados cada vez mais critérios de classificação de trabalho com os aspectos pessoais de cada indivíduo, visando a qualidade e ao aprimoramento do trabalho. Levando-se em consideração o argumento do autor, pressupõe-se que a existência de trabalhos intelectuais e físicos, da qual advém uma diversidade de ocupações, possui uma relação direta com as diferenças individuais.

Os operários não são iguais entre si, e não somente na maneira de ser, mas também na execução de um trabalho. Na prática, pode-se observar um trabalho simples e rotineiro, com poucas variáveis de execução. Todavia, observa-se a maneira peculiar com a qual cada indivíduo desenvolve seu trabalho. A distribuição de confiança e responsabilidades de tarefas deve ser levada em consideração à pessoa que irá executá-la (BERGAMINI, 1977).

Conforme LOPES (1980), a capacidade física para o trabalho não é sinônimo de perfeição física. Experiências realizadas durante e após as duas últimas guerras mundiais, com o objetivo de aumentar as disponibilidades de mão de obra e encontrar ocupação para os ex-combatentes com capacidades físicas reduzidas, comprovam que os defeitos físicos são compensados por aptidões. O conceito de capacidade física foi posto à margem, abandonando-se a ideia de trabalho em geral pelo trabalho em particular, considerando o indivíduo fisicamente apto para o trabalho o que pode executá-lo sem perigo atual ou potencial para si próprio e para outrem.

Atualmente se vive em uma sociedade capitalista em que as diferenças individuais e sociais são valorizadas e enfatizadas, o que leva a um alto grau de competitividade (RIBAS,

1993) o preconceito de muitos empregadores está relacionado não somente ao deficiente, mas também a idade, raça ou a cor das pessoas. Sendo que o preconceito precisa ser revisto e superado, pois as deficiências são muito mais um problema social e não individual (PASTORE, 2000) mesmo diante desta realidade, as pessoas com deficiência continuam tendo dependências econômicas, subemprego e estagnação profissional o que os leva a continuarem marginalizados na sociedade (CORREA *apud* SASSAKI, 1999).

2.2 A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Segundo a Constituição Federal de 1988, artigos 6º e 7º, que se referem aos direitos sociais, em especial, o inciso XXXI do artigo 7º veda a discriminação no tocante ao salário e a critérios de admissão do trabalhador com deficiência. A Lei nº 7.853/89 estabelece os direitos básicos para as pessoas com deficiência e em seu artigo 8º, inciso III, considera crime, punível com pena de reclusão de um a quatro anos, além de multa, negar sem justa causa a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego. Constitui igualmente crime artigo 8º, inciso VI, punível com a mesma pena, retardar, recusar ou omitir dados técnicos indispensáveis à propositura da ação civil pública ao Ministério Público do Trabalho.

A Lei nº 8.213/91, no intuito do Direito ao Trabalho, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, estabelece em seu artigo 93, que a empresa com mais de cem empregados será obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção, conforme NERI (2003):

- a) Até 200 empregados – 2%;
- b) De 201 a 500 empregados – 3%;
- c) De 501 a 1000 – 4%; e
- d) De 1001 em diante – 5%.

Para o cumprimento de todas as determinações de leis, cabe ao Ministério Público fiscalizar as empresas. Apesar do pagamento de multas para o não cumprimento das leis, estas não têm valor estipulado, por meio de Termos de Ajustamento, o Ministério Público do Trabalho, pode abrir inquéritos civis àquelas que não ajustarem-se a política de cotas. O sistema de cotas, segundo NERI (2003), surgiu no Brasil em 24 de julho de 1991 com o estabelecimento da Lei nº 8.213/91, mas esta só teve eficácia após o Presidente da República, regulamentar a Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989 através do Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999.

O vínculo de cotas restringe-se exclusivamente ao emprego direto fixando um percentual por empresa e não por estabelecimento gerando cotas elevadas para grandes empresas dificultando a contratação direta pela Consolidação das Leis Trabalhistas. (PASTORE, 2000). Segundo o artigo 3º do Decreto nº 3.298/99, são consideradas pessoas com deficiência aquelas com perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho da atividade, dentro do padrão considerado “normal” para o ser humano. Deve-se ressaltar que as terminologias não aceitas atualmente em relação à pessoa com deficiência, quer sensitiva, quer física ou mental, são termos como aleijado, anormal, mutilado, inválido, por serem considerados preconceituosos.

O cuidado com a terminologia sobre deficiência pode construir uma verdadeira sociedade inclusiva, empresas tornaram-se inclusivistas sem ter a compreensão exata desta prática e a diversidade humana passa a ser adaptada ao ambiente empresarial e facilita a

inclusão da pessoa com deficiência (SASSAKI, 2003). Existem diferentes termos para conceituar “deficiência”, no trabalho refere-se à ausência de arquitetura adequada mais do que a presença de uma limitação pessoal, na literatura econômica, vincula-se a produtividade e no âmbito da medicina, a deficiência caracteriza-se por uma ou mais incapacidade de exercer funções (PASTORE, 2000).

Com a promulgação da Lei nº 5.396/04, foram alterados os critérios para consideração de pessoas com deficiência. Anterior a esta, as deficiências ditas leves eram suficientes para enquadrar uma pessoa e, ao ser contratada por empresa, entrava na cota de leis. As deficiências podem ser enquadradas como auditivas, visual, deficiência mental, síndrome de *down* e física. Os significados e itens de identificação destas deficiências podem ser encontrados no Decreto nº 5.296/ 04. Conforme a Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Organização das Nações Unidas, ONU, em 1948, os direitos de cidadania valem para todos os seres humanos, o que representa direito civil (art. 3º ao 19), político (arts. 20 e 21), econômico (arts. 23 e 24) e social (art. 25 ao 28).

Segundo a Organização das Nações Unidas não existe a cidadania sem os cidadão e cidadãs, pois são eles que intervêm e mudam a realidade, e que participam ativamente da vida social e política, a cidadania é construída e conquistada pela organização, pela participação e intervenção social (ONU, 2007) a inclusão da pessoa com deficiência, no trabalho pode vir a oferecer uma força para a economia do país além de realizar-se enquanto indivíduo e cidadão, percebendo ainda que é capaz de produzir, criar e contribuir no orçamento familiar e, até mesmo, tornar-se independente financeiramente (SASSAKI, 1999).

O Brasil é o país detentor da legislação mais completa da Ibero-América, na área de apoio às pessoas com deficiência (ONU, 2007) por muito tempo, a questão dos deficientes foi esquecida, pois sabe-se que eles viviam às margens da sociedade, isolados do convívio social, discriminados, o que se acredita ter contribuído para que fossem considerados inválidos e, desta forma, não tivessem oportunidade de demonstrar seu potencial, hoje, porém, esta questão da integração está mais ativa (SASSAKI, 1999). Para o autor, o conceito de integrar as pessoas com deficiência ao contexto socioeconômico e cultural, busca ajudar a se desenvolver, mostrar sua capacidade e demonstrar que, embora tenham necessidades especiais, são seres humanos. Desde a acessibilidade em vias públicas até a garantia de emprego, muito evoluiu no tratamento aos deficientes, sendo seus direitos assegurados por lei.

Acessibilidade é o acesso de qualquer pessoa, inclusive com deficiência, e com a mobilidade reduzida, ao meio físico da sociedade, ao transporte e a comunicação, garantindo sua segurança e autonomia, velhos paradigmas têm se renovado com velocidade muito grande, trazendo novas teorias e conceitos (ONU, 2007) se antes, uma pessoa com deficiência era vista como incapaz, hoje se evidencia uma nova realidade, pois, indiscutivelmente, as pessoas com deficiência podem exercer atividades tão bem quanto uma pessoa dita “normal” (SASSAKI, 1999).

2.3 A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

No Brasil, a inclusão do deficiente no mercado de trabalho vinha acontecendo de uma forma não oficial e com a ajuda “de empregadores compreensivos que reconheciam a necessidade de a sociedade abrir mais espaço para as pessoas deficientes (...)” (SASSAKI, 1999) cada vez mais as empresas brasileiras caminham para desenvolver e realizar políticas internas para a adequação para as pessoas com deficiência, no mercado de trabalho (PASTORE, 2000). O autor pontua também, a necessidade da reabilitação, pois muitos dos deficientes não têm a deficiência de nascença, mas a adquirem durante a vida e devem se

adequar com a nova limitação.

No Brasil, pelos dados do Censo 2000, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2000), 14,5% da população (cerca de 24,6 milhões de pessoas), apresenta algum tipo de deficiência ou incapacidade (dificuldade de enxergar, ouvir, locomover-se, deficiência física ou mental). Destes, quase 150 mil declaram-se cegos e em torno de 170 mil se declaram surdos. Destes, aproximadamente 9 milhões de pessoas estão trabalhando (IBGE, 2000).

Os dados do Censo 2000 mostram também que a proporção de pessoas com deficiência aumenta conforme a idade, passando de 4,3% nas crianças até 14 anos para um total de 54% das pessoas com idade superior a 65 anos. E se considerarmos que a expectativa de vida da população brasileira está aumentando, verifica-se a necessidade de serviços para atender a demanda deste grupo. Estes dados trazem que a predominância nas deficiências mental, física (falta de membro ou parte dele) e auditiva é maior em homens principalmente baseado nas atividades que desenvolvem o risco de acidentes. Nas mulheres, as dificuldades motoras e auditivas predominam a partir dos 60 anos. Sasaki (1999, p. 61 e 62) coloca que os deficientes passam por três formas de integração em relação ao trabalho. Sendo elas:

1. Pessoas deficientes são admitidas e contratadas em órgãos públicos e empresas particulares, desde que tenham qualificação profissional e consigam utilizar os espaços físicos e os equipamentos das empresas sem nenhuma modificação.
2. Pessoas deficientes, após seleção, são colocadas em órgãos públicos ou empresas particulares que concordam em fazer pequenas adaptações nos postos de trabalho, por motivos práticos e não necessariamente pela causa da integração social.
3. Pessoas deficientes trabalham em empresas que as colocam em setores exclusivos, portanto segregativos, com ou sem modificações, de preferência afastados do contato com o público.”

A partir das formas de integração, Sasaki (1999) comenta que algumas empresas não promovem ou não oportunizam o desenvolvimento profissional e a capacitação dos empregados com deficiência. Como também as pessoas com deficiência “em idade economicamente ativa”, estão fora do mercado de trabalho em comparação a pessoas ditas “normais” com a mesma idade.

3 MÉTODO DE PESQUISA

O estudo de caso foi realizado em uma multinacional do ramo automotivo, localizada na região da grande Porto Alegre, no estado do Rio Grande do Sul, Brasil. A fábrica foi instalada no ano de 1999 no Rio Grande do Sul. Tem ainda duas unidades no Estado de São Paulo. Trouxe um conceito inovador de condomínio industrial, onde os fornecedores encontram-se instalados no mesmo local da montadora, recebendo e montando as peças dentro do próprio Complexo Automotivo, entregando-as diretamente no ponto de uso, ou seja, local onde a peça será montada no carro

Como pesquisa define-se “um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para se conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais” (MARCONI; LAKATOS, 1999, p. 17). Segundo Gil (1991, p. 19) a pesquisa é considerada como “(...) o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos”. Beuren (2004) menciona que a metodologia de pesquisa é o conjunto de métodos e procedimentos aplicado a cada objeto de pesquisa.

Em relação aos procedimentos de pesquisa, realizou-se a pesquisa bibliográfica para o aprofundamento do conhecimento teórico sobre o tema estudado. Realizou-se a revisão bibliográfica dos conceitos relativos a terminologia da pessoa com deficiência, o que são consideradas deficiências, a legislação brasileira vigente sobre o tema e a inclusão destas

pessoas no ambiente laboral possibilitando assim o embasamento para toda a pesquisa.

De acordo com Gil (1991, p. 48), “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. Sendo assim, utiliza-se a pesquisa de diversos livros referentes ao tema, assim como de literatura de metodologia científica. Quanto ao objetivo, a pesquisa é classificada em descritiva, “o estudo descritivo pretende descrever com exatidão os fatos e fenômenos de determinada realidade” (TRIVIÑOS, 1987, p. 110). Neste contexto, teve como objetivo geral compreender e analisar a legislação brasileira vigente sobre o processo de inclusão no mercado de trabalho para pessoas com deficiência e examinar o processo inclusivo no ambiente organizacional da empresa estudada.

Visando atingir o objetivo geral citado, os objetivos específicos que norteiam esta pesquisa são: a) descrever o conceito da expressão “pessoa com deficiência”; b) identificar as características da pessoa com deficiência; c) verificar o alinhamento entre a pessoa com deficiência, a legislação vigente e a inserção no mercado de trabalho; d) analisar o processo inclusivo da pessoa com deficiência no ambiente organizacional da empresa estudada.

O método utilizado como estratégia de pesquisa foi estudo de caso, pois se trata de uma investigação empírica que “investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos” (YIN, 2001, p. 32).

Foi analisado o processo de recrutamento e seleção onde foram coletados dados secundários através de documentos internos e externos, arquivos e relatórios utilizados pela área de Seleção. De acordo com Cervo e Bervian (1972) o método é a ordem que se deve impor aos diferentes processos necessários para atingir um fim dado ou um resultado desejado. Nas ciências, entende-se por método o conjunto de processos que o espírito humano deve empregar na investigação e demonstração da verdade, assim, o método não se inventa, pois depende do objeto da pesquisa. Neste estudo não pretende-se padronizar os conceitos mas sim, contribuir para que outros profissionais e a sociedade conheçam os termos abordados.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A empresa pesquisada nesta análise foi uma multinacional, de grande porte, com uma fábrica no Estado do Rio Grande do Sul. A empresa tem atualmente 2197 empregados e em seu quadro funcional atualmente possui 98 empregados com deficiência e reabilitados. Para completar seu quadro na exigência da lei, necessitaria contar com 110 empregados com deficiência. Abordar-se-á, de forma breve, os subsistemas e processos envolvidos, bem como a visão e a missão da empresa. O objetivo do artigo foi especificar e analisar os itens que estão diretamente ligados a pessoas com deficiência, funcionários da multinacional.

O processo de recrutamento e seleção realizado na empresa pesquisada é embasado na visão, missão, valores e atitudes alinhadas com a competência organizacional. Fazem parte do processo seletivo a aplicação de testes específicos que identificam o grau de atenção frente às tarefas, a regularidade no ritmo de trabalho, o senso de organização, a capacidade para atuar em equipe, o grau de iniciativa, a flexibilidade, o nível de inteligência.

Na entrevista psicológica, é investigado o grau de motivação e interesse real pela posição, assim como confirmadas as dimensões já avaliadas em testes anteriormente realizados. Em dinâmica de grupo, os candidatos com deficiência atuam em uma linha de montagem simulada, momento em que os avaliadores acompanham suas ações e reações de cooperação entre os integrantes do grupo formado, análise e troca de informações sobre os

trabalhos e temas abordados na atividade, o senso de organização, o grau de atenção sobre tarefas e áreas de risco devidamente delimitadas por faixas indicativas, bem como a utilização de equipamentos de proteção individual (segurança no trabalho), o interesse em desenvolver um trabalho com qualidade e a motivação, visto a similaridade das mesmas em relação às rotinas de áreas de trabalho da empresa.

A adequação das dimensões avaliadas em um processo para pessoas com deficiência se dá por uma maior valorização de aspectos comportamentais e adaptativos do que por ações mensuráveis, como a produtividade ou a capacidade de solucionar problemas. Considerando a importância que é dada para segurança e qualidade nas rotinas de trabalho, o foco está nos comportamentos relacionados a estes itens.

Conforme traz Lopes (1980), nas classificações antigas, a pessoa do trabalhador não era levada em consideração, mas sim os processos de trabalho e os resultados produzidos. Fazendo a relação com o contexto abordado pelo autor, percebe-se que a empresa estudada, trabalha no processo seletivo opostamente ao problema relatado e leva em consideração as capacidades intelectuais e individuais do candidato com deficiência.

Segundo Bergamini (1977), podemos observar que a empresa respeita a individualidade no trabalho despertando confiança e responsabilidade frente as tarefas que o candidato pode e deverá realizar em um primeiro momento durante a seleção e referente ao trabalho que virá a executar. Finalizada a etapa de dinâmica de grupo, o candidato é encaminhado para entrevista individual com o futuro líder de área. Nesta etapa do processo, foi realizado um trabalho de adaptação das técnicas de avaliação, em que a liderança foi treinada para adequar a técnica de entrevista. Houve uma conscientização sobre a importância da naturalidade dos líderes no tratamento com a pessoa deficiente, ou seja, ao tratá-lo como faria com qualquer outra pessoa, sendo amável e objetivo. Ao encarar igualmente, não estará subestimando as possibilidades ou superestimando as dificuldades de uma pessoa deficiente, e vice-versa, evitando zelo em excesso.

Sendo aprovado na etapa de entrevista individual, o candidato passará por atividade de integração na empresa, que visa inteirar, unir através de harmonia e compartilhamento. É um processo que se inicia com a orientação aos candidatos sobre as questões básicas da organização, a realidade do dia-a-dia, do trabalho, da jornada, bem como os benefícios que a empresa oferece para todos os empregados. Nesta etapa, o candidato é informado sobre todos os detalhes para que ele também possa decidir se possui interesse na sua continuidade na empresa, o que retrata respeito ao candidato. Este processo de integração é válido, principalmente na contratação da pessoa com deficiência, pois o grupo de trabalho interage com o novo membro do time.

A empresa estudada reconhece que todos os seres humanos são biológica e culturalmente diferentes e, sendo assim, volta-se para a prática da responsabilidade moral, social e legal, situada no âmbito das discussões sobre os direitos humanos e baseada no princípio de valor de respeito ao indivíduo e responsabilidade. A empresa tem como visão tornar-se líder mundial nos produtos e serviços que ela produz, e busca desta forma conquistar o entusiasmo dos clientes através da melhoria contínua, obtida pela integridade, pelo trabalho em equipe e pela capacidade de inovar, pelo respeito constante às normas de segurança (dados estes que constam no Manual de Integração para Novos Empregados).

Fazem parte da missão da empresa o planejamento, produção e comercialização dos produtos, de forma a garantir o total entusiasmo do cliente, respondendo aos desafios da concorrência com produtos e serviços de qualidade mundial e com preços competitivos para obter adequado retorno financeiro e ao mesmo tempo cumprir com suas responsabilidades sociais. Pratica uma política ambiental em busca de permanente aperfeiçoamento,

preocupando-se com a proteção da saúde e com a preservação dos recursos naturais e do meio-ambiente (dados estes que constam no Manual de Integração para Novos Empregados).

A empresa atua junto à liderança na aplicação de suas políticas e na gestão, desenvolvimento e reconhecimento dos empregados, garantindo um ambiente de trabalho ético, seguro e saudável. Tendo em vista que a fábrica trabalha em um modelo de produção inovador, buscando satisfazer as necessidades de seus clientes, em que os fornecedores possuem uma relação muito próxima com a fábrica.

A organização acredita que valores coletivos devem ser respeitados e disseminados a todos os que trabalham junto à empresa. Da mesma forma, conjuntamente aos valores da empresa, busca a valorização e reconhecimento dos empregados, elogiando, reconhecendo esforços e iniciativas, buscando assim pessoas comprometidas e satisfeitas.

Acima de tudo, propaga o respeito ao indivíduo, independentemente de raça, cor, credo, etc., e busca promover ações conjuntas que tragam maior motivação e satisfação profissional, gerando melhores resultados. Conforme abordagem anterior de PASTORE (2000) o preconceito de muitos empregadores está relacionado não somente ao deficiente, mas também a idade, raça ou a cor das pessoas. Sendo que nesta empresa estudada, podemos identificar que tal fato não ocorre o que nos leva a pensar que este preconceito foi revisto e superado podendo servir de modelo para outras empresas.

Desde o ano de 2006 a empresa preocupou-se ainda mais com ações pró-cidadania, principalmente voltadas à valorização da convivência e respeito pelas diferenças. Sob este ponto de vista, foi criado um programa de sensibilização, ou seja, programas e ações de conscientização para preparação do ambiente e das pessoas que trabalham na organização.

Os recursos e técnicas utilizados servirão para que se analisem e avaliem situações empregacionais, problemas e dificuldades dos empregados com deficiência, bem como para que se tome conhecimento de peculiaridades para o desenvolvimento da melhor forma de integração, não somente com o grupo, mas também das atividades que o empregado vai desenvolver. Desta forma, será possível a realização de prevenções e correções, quando necessário.

Para a empresa, mais que adaptar fisicamente a organização, o que também é importante, deve-se trabalhar os empregados no sentido de romper paradigmas, ideias pré-concebidas acerca da pessoa deficiente, criando assim uma cultura inclusiva que valorize a diversidade humana, agregando valores à empresa. Para melhor atender as pessoas com deficiência quanto à necessidade de adaptação, criou-se uma comissão com representantes da fábrica (liderança), área de segurança do trabalho e medicina do trabalho, em parceria com a área de recursos humanos. Desta forma, possibilita-se o envolvimento de diversas áreas da empresa com diferentes olhares e percepções acerca do contexto de inclusão e integração.

Na visão de Sasaki (1999), a empresa inclusiva contempla diferenças individuais, adapta locais de trabalho, máquinas, ferramentas, revisa e/ou aperfeiçoa as políticas de contratação de pessoa e busca cumprir as recomendações internacionais e da legislação nacional pertinentes ao trabalho.

Sendo assim, ao implementar o programa de sensibilização, a empresa não somente está cumprindo a lei, mas atua em benefício de uma realidade social inclusiva, que absorva as demandas e necessidades de todos os segmentos sociais. Além das ações vinculadas à preparação das pessoas e do ambiente que estará recebendo a pessoa com deficiência, a empresa proporciona um curso de libras para melhorar a comunicação com os deficientes auditivos empregados.

Os objetivos da empresa frente a estas contratações vão além de simplesmente contratar pessoas deficientes; há uma legítima preocupação em oferecer a elas possibilidades

para desenvolverem seus talentos. Sendo assim, vislumbram-se com este programa condições para a adequação das pessoas com deficiência à cultura empresarial e para o desenvolvimento de competências básicas para o exercício profissional. Além disso, contribuir para o desenvolvimento das atividades da empresa e as melhores práticas na inclusão de pessoas com deficiência, atendendo ao Decreto nº 5296/04.

Um dos desafios que podemos abordar no que tange a inserção da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, pode ser a necessidade da sociedade estar preparada com mecanismos que propiciem a igualdade de oportunidades e preparação para a vida, incluindo estudo e qualificação para o trabalho. Será que o fato de uma pessoa apresentar dificuldade motora, intelectual, de locomoção, visual ou auditiva, pode em algum momento excluí-la do processo produtivo?

Como abordado por Sasaki (1999), na década de 1980, os alunos com deficiência passaram a ser encaminhados para as escolas de ensino regular, e, assim, começaram a surgir possibilidades de inserção no mercado de trabalho. Este paralelo na inclusão de alunos com deficiência desde a educação infantil auxilia na preparação da sociedade para recebê-los no mercado de trabalho. Comenta ainda, que pessoas que tiveram em sua infância um colega de sala de aula com deficiência conseguirão conviver e trabalhar também com adultos deficientes sem medos, fantasias e/ou discriminações.

Não se duvida da importância da empregabilidade nas empresas e na vida daqueles que trabalham nas organizações. No entanto, quando se discute a questão da empregabilidade e da pessoa com deficiência, essa mesma importância precisa ser melhor e mais ponderadamente avaliada, face à necessidade de alterações em vários dos programas existentes. Atualmente, vive-se um momento em que as empresas estão adaptando-se e preparando-se para a inclusão de pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários. As empresas apresentam uma compreensão em relação à Lei da Cota, destinada as pessoas com deficiência. Mas qual ou quais as justificativas para este baixo número de pessoas com deficiência empregados? Falta de capacitação? Inadequação do espaço físico? Limitações? Conscientização? Sabe-se que, o exemplo dos estudos, que a realidade da não-finalização de formação escolar é uma realidade geral e não somente da pessoa com deficiência.

Um dos mecanismos mais importantes de integração das pessoas com deficiência é eliminar o preconceito, a discriminação e o isolamento. Não há como empregar uma pessoa com deficiência se as pessoas que irão recebê-los não estiverem preparadas para isso. A empresa, na ânsia de cumprir a legislação, não pode esquecer-se da conscientização de seus empregados. A inclusão do deficiente diz respeito ainda, ao engajamento da alta direção; sem ele, o processo dificilmente atingirá bons resultados. O novo ou o diferente causa medo, para isso, a informação e o envolvimento dos empregados são altamente importantes. A valorização da diversidade pode proporcionar raciocínios, visões e estratégias inovadoras.

Desta forma, a contratação de pessoas com deficiência pode ser resultado de uma determinação legal, mas a sua permanência e suas possibilidades de avançar e contribuir de forma qualitativa e competitiva para o desenvolvimento da empresa dependerá de um trabalho estruturado de seleção, garantindo a boa inclusão destes profissionais. A contratação de pessoas com deficiência deve representar a inclusão de um novo empregado produtivo e eficiente, capaz de agregar novos valores.

Nesse processo de seleção, o deficiente precisa ser capacitado e a empresa, estruturada para lidar com as possíveis dificuldades deste processo, os treinamentos oferecidos por empresas que vêm se preparando para recebê-los devem levar em conta o desenvolvimento do potencial do empregado e desta forma, facilitar sua integração. Sendo que as empresas devem promover e proceder aos ajustamentos e pequenas modificações em seus procedimentos de

trabalho para inserir as pessoas com deficiência, capacitando-as e preparando-as para ocupar este espaço (SASSAKI, 1999).

Apesar de haver no Brasil uma legislação que tenta garantir oportunidades no mercado de trabalho às pessoas com deficiência, a realidade não é simples. Pessoas com deficiência, segundo os dados trazidos do IBGE (2002), representam um segmento de 24,6 milhões de cidadãos brasileiros, de todas as faixas etárias, com renda mensal familiar per capita de até meio salário mínimo. Existe importância da empregabilidade nas empresas e na vida daqueles que trabalham nessas organizações, no entanto, quando se discute a questão da empregabilidade e da pessoa com deficiência, essa mesma importância precisa ser melhor e mais ponderadamente avaliada, face à necessidade de alterações em vários dos programas existentes.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Percebe-se que a Constituição Brasileira criou dispositivos para garantir às pessoas com deficiência o direito ao convívio social, ao trabalho e formas de assegurar a não discriminação. As diversas leis também vêm ao encontro de dispor respeito e inserção no mercado de trabalho garantindo punição ao não cumprimento das mesmas.

Conforme exposto, as leis exigem que as empresas tenham uma porcentagem reservada para estes profissionais em seu quadro de funcionários. Conclui-se que a legislação brasileira acompanha essa nova visão de deficiência, elaborando leis de proteção e de respeito para estes cidadãos. E, com base nestas considerações, enfatiza-se a importância da inclusão social das pessoas com algum tipo de deficiência e o quanto isso pode trazer benefícios às empresas.

Pode-se compreender que mesmo com o desenvolvimento de ações integradas com a legislação brasileira, objetivando a garantia dos direitos das pessoas com deficiência, não há prerrogativas de efeitos imediatos, pois sua viabilidade depende de incentivos especiais para que aconteça uma verdadeira inclusão. Especialmente, essas iniciativas necessitam estar norteadas por princípios éticos, para que as empresas não sejam vistas pela sociedade como se somente atendessem a interesses econômicos e ao cumprimento da legislação.

A inclusão de deficientes físicos no ambiente de trabalho é um processo que se encontra ainda incipiente. Mesmo com o movimento da classe empresarial e da própria legislação, esta é uma realidade em transformação e terá de vencer vários obstáculos, tais como o preconceito enfrentado e o despreparo de muitas empresas para lidar com essa situação. No contexto de responsabilidade social, a integração dos profissionais com deficiência é de fundamental importância para o crescimento das empresas. Ao contratá-los, as empresas colaboram para a formação de cidadãos que podem contribuir no desempenho de diversas atividades.

Inicialmente, a lei obrigou as empresas a contratarem estes profissionais. Apesar do pouco planejamento desenvolvido, a iniciativa gerou resultados positivos. Atualmente, vivencia-se uma fase de conscientização, em que se percebe o valor destes profissionais, bem como a gratificação originada nas relações entre empregado versus empregador. Ao aproveitar profissionais que se tornaram deficientes devido aos acidentes de trabalho, demonstra-se também valor pelos seus funcionários e assim melhora-se o clima organizacional, contribuindo com a responsabilidade social.

Seja pela necessidade de cumprir a lei ou por consciência social, as empresas brasileiras estão cada vez mais dispostas a incluir pessoas com deficiências nos quadros de funcionários. Sendo a sociedade moderna plural, torna-se necessário considerar a

diferenciação das pessoas na hora de planejar o desempenho de quaisquer atividades. Devem-se direcionar esforços no sentido da integração plena da pessoa com deficiência em seu meio social e profissional.

Tendo em vista esta dificuldade, o governo prevê em lei as cotas de contratação de pessoas com deficiência nas empresas, o que garante emprego a esse universo de pessoas. Portanto, percebe-se que, embora ainda existam obstáculos a serem vencidos, já são grandes os avanços para estes profissionais, que têm demonstrado sua eficiência e eficácia no trabalho ao qual se dispõem a realizar. É necessária a conscientização através da educação, a exemplo de empresas que já evidenciam a responsabilidade social ao dar oportunidade para que o profissional com deficiência possa demonstrar seu potencial.

A pesquisa não teve a pretensão de esgotar o assunto, nem tampouco responder a todas as questões da temática de integração da pessoa com deficiência. Espera-se que muitos dos aspectos aqui levantados possam ser retomados constituindo-se em vertentes para novas percepções e discussões melhorando a realidade da pessoa com deficiência no local estudado assim como em outras empresas.

6 REFERÊNCIAS

ADAMS, R. C. et al. **Exercícios para o deficiente físico: jogos, esportes**. 3.ed. São Paulo: Braziliense, 1985.

BERGAMINI, C. W. **Avaliação de desempenho na empresa**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1977.

BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 2.ed. São Paulo: atlas, 2004.

BRASIL. **Constituição Federal**, 1988.

BRASIL. **Decreto nº 3.298**, 1999.

BRASIL. **Decreto nº 5.296**, 2004.

BRASIL. **Lei nº 7.853**, 1989.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, 1991.

BRASIL, **Lei nº 5.396**, 2004.

CARNEIRO, Moacir Alves. **LDB fácil: leitura crítico-compreensiva artigo a artigo**. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

CERVO, Amado Luiz. BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica: para uso dos estudantes universitários**. São Paulo: McGraw-Hill, 1972. 158 p.

FERREIRA, M. **Deficiência física: a formação dos recursos humanos e inserção social**. Caxias do Sul: Fundação da Universidade de Caxias do Sul. 1984.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1991.

GONÇALVES, Hortência de Abreu. **Manual de artigos científicos**. São Paulo: Editora Avercamp, 2004.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Censo demográfico 2000**. Disponível em:

http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_motícia=438&id_pagina=1. Acessado em 16/12/2009.

LIANZA, S. **Medicina de reabilitação**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1985.

LOPES, V. M. **Problema de pessoal de empresa moderna**. 7.ed. Rio de Janeiro: FGV, 1980.

MARCONI, Marina de Andrade. LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

NERI, Marcelo. As empresas e as cotas para pessoas com deficiência, conjuntura econômica. **Fundação Getúlio Vargas**. Rio de Janeiro: p. 58-61, set. 2003.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: Ltr, 2000.

RIBAS, J. B. **O que são pessoas deficientes?** São Paulo: Memnon, 1993.

SAWREY, J. M. **Psicologia Educacional**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1979.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 3.ed. Rio de Janeiro: WVA, 1999.

_____. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Nacional de Reabilitação**, São Paulo, v. 1, n. 32, p.4-7, maio/jun. 2003.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Tradução de Daniel Grassi. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.