

**PCD'S E SUA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: um desafio
organizacional**

**Ana Carolina de O. Lacerda;
Faculdade Sul Fluminense,
carol.lacerda1989@gmail.com**

**Matheus de Sousa Novaes,
Faculdade Sul Fluminense,
msnovaes@outlook.com**

**Marcus Vinícius Barbosa,
UV/FaSF,
marcus.barbosa1979@gmail.com**

**Renan Gomes de Moura,
UNIGRANRIO/FaSF,
renangmoura@gmail.com**

RESUMO

O estudo apresentado levanta uma questão sempre existente, porém pouco comentada, de forma sucinta e breve, o artigo traz à tona questões que devem ser tratadas e vistas como a inclusão de pessoas com limitações a sociedade. O objetivo deste artigo é demonstrar como as empresas, usando de base a indústria fabril, estão apresentando questões de mobilidade e acessibilidade para seus futuros colaboradores, tratando deste assunto de maneira inclusiva. Ainda neste, há uma parceria com a APADEFI, demonstrando como as pessoas com limitações lidam perante as oportunidades do mercado de trabalho.

Palavras-chave: Inclusão; PCDs; Diversidade; Mercado de Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Permeasse um momento relativamente especial no Brasil e um grande desafio à inserção de Pessoas com Deficiência - PCD que chegam à idade economicamente ativa e necessitam atuar no mercado do trabalho por uma série de fatores, em especial pela necessidade de receber salários e contar com benefícios que não os assistenciais oferecidos pelo Governo Federal por intermédio do Benefício de Prestação Continuada- BPC.

A Lei de Cotas completa 28 anos e apresentou ao longo de sua existência, vários avanços se apresentaram, porém, os desafios continuam. Dados do Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2010, destacam que da População Economicamente Ativa, que compreende idades de 10 a 65 anos ainda não possuem ocupação formal, mesmo considerando que tal parcela da população não está inabilitada para ocupar postos de trabalho, porém considera-se o despreparo desses profissionais ao mercado de trabalho.

Todavia, o mercado, mesmo ciente da responsabilidade social com a inserção de PCDs, encontram algumas dificuldades, seja por parte do (des) preparo da pessoa com deficiência para sua inserção no mercado, seja pela empresa que encontram dificuldades para inserção de alocação adequada desses profissionais no ambiente organizacional. Soma-se isso, os desafios do sistema de ensino em todas os seus níveis e esferas administrativas em atender esse público em suas necessidades para desenvolvimento de suas habilidades para inserção no mercado de trabalho.

Os gestores encontram reais dificuldades para obter profissionais para atuarem em suas organizações. Certo que isso demanda esforços da alta direção das organizações e o engajamento de profissionais para fomentar ações que realmente insiram profissionais no mercado, mesmo se tratando de uma obrigatoriedade legal, cabe questionar: como gestores buscam alternativas para prover recursos para atender a PCDs?

Para alçar elucidações sobre o tema, o objetivo do presente visa apresentar os aspectos legais sobre a lei de cotas, seus avanços e verificar, dentre um pool de empresas que já inserem PCDs em seus quadros funcionais, seja por meio de empregos formais ou estágios remunerados, como estas preparam seu ambiente funcional para prestar suporte e capacitar esse público.

Metodologicamente, o trabalho irá se pautar por uma revisão bibliográfica, à luz da Lei vigente, de estudos desenvolvidos por organismos oficiais, bem como por estudos

desenvolvidos por pesquisadores que permitirá elaborar um questionário semiestruturado que servirá de roteiro para uma entrevista que será respondida com profissionais, qual sumo busca ofertar uma proposta de intervenção, considerando as informações analisadas por meio da análise do discurso obtidos com os gestores.

Ao final do trabalho, espera-se apresentar elementos para que planos de ações sejam desenvolvidos no âmbito das organizações para prover estratégias para atender a PCDs.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Relações internacionais, mecanismos de legais de garantias na legislação nacional e estudos e levantamentos

2.1.1. Significado da palavra inclusão

Segundo o dicionário Aurélio é sinônimo de inserção, introdução de algo em ação de acrescentar, de adicionar algo no interior de condição do que foi incluído. Empregando no sentido de inclusão no mercado de trabalho, diz respeito a igualdade de oportunidades a essas pessoas com necessidades especiais não por obrigação de cumprimento das leis, ela deve ser vista como uma oportunidade para que elas possam desenvolver suas habilidades e atingir seus objetivos e ter de forma digna direito a remuneração.

Devemos de início ter como base que, deficiência jamais deverá ser tratada como doença, mas sim definirmos como limitação de movimentos executados pelo indivíduo, incapacidades e funcionalidades restringidas.

A mudança conceitual da deficiência foi estabelecida pela Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, proclamada pela ONU em 2006, que em seu artigo 1º dispõe:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interações com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.

A Lei Federal nº 13.146/2015, que regulamenta internamente as disposições da Convenção da ONU, prevê em seu artigo 2º:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Foram feitas algumas alterações quando nos referíamos as pessoas com deficiência, o termo “portador de deficiência” foi excluído do vocabulário pois a palavra “portar” vem do sinônimo de trazer, ter, algo temporário. O termo “deficiente” também foi modificado, concretizado pela Convenção da ONU, o mais correto a pronunciar será “pessoas com deficiência”, pois assim trabalha-se a inclusão e a fixação que além de sua deficiência, elas devem ser tratadas como pessoas.

2.1.2. Tipos de deficiência para o mercado

Ter o conhecimento de cada tipo de deficiência e suas limitações é importante para que a sociedade possa aprimorar o potencial de cada PCD. Os portadores de deficiência são aquelas pessoas que apresentam perdas permanentes de sua estrutura ou função anatômica, fisiológica ou mental que as incapacita para certas atividades no padrão considerado normal para o ser humano.

As deficiências têm classificação, sendo determinadas pela parte do corpo ou o tipo de função que compromete o desempenho. Elas podem ser físicas, auditivas, visuais, mentais ou múltiplas.

2.1.3. O que é a CIF?

A CIF, nada mais significa Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, modelo utilizado pela OMS, cujo significado seria Organização Mundial de Saúde. Essas bases definem, medem e desenvolvem políticas nessas determinadas áreas.

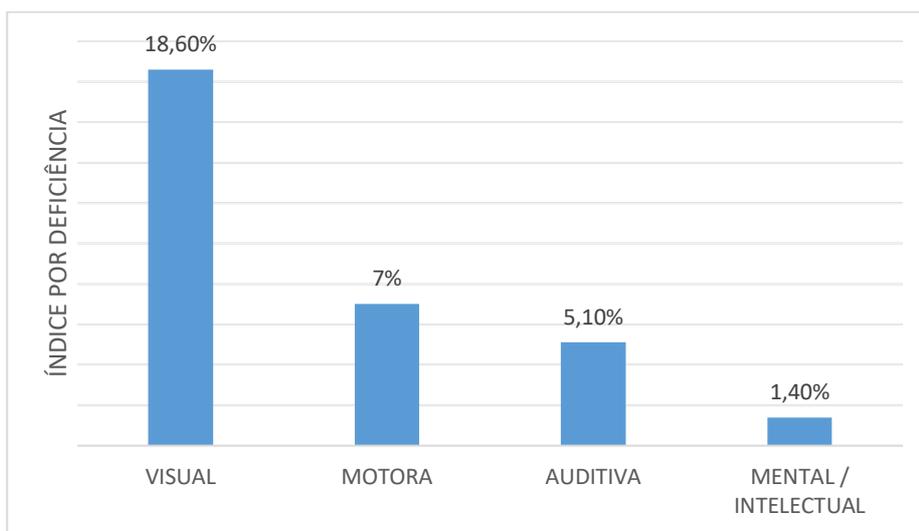
O principal papel da CIF é verificar as condições da pessoa com deficiência e repassar a eles e para a empresa o que eles podem fazer ou não no seu cotidiano, levando em consideração com as funções dos órgãos ou sistemas e estruturas do corpo

2.1.4. A deficiência no Brasil

Estudos feitos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE em 2010, descreveram a atual situação do Brasil e sua população referente aos PCD's daquela época, o estudo é aprofundado por regiões, idade, sexo e dentre outros tipos de bases utilizadas para levantar a pesquisa. O caso levantado constatou que 45.606.048 de brasileiros,

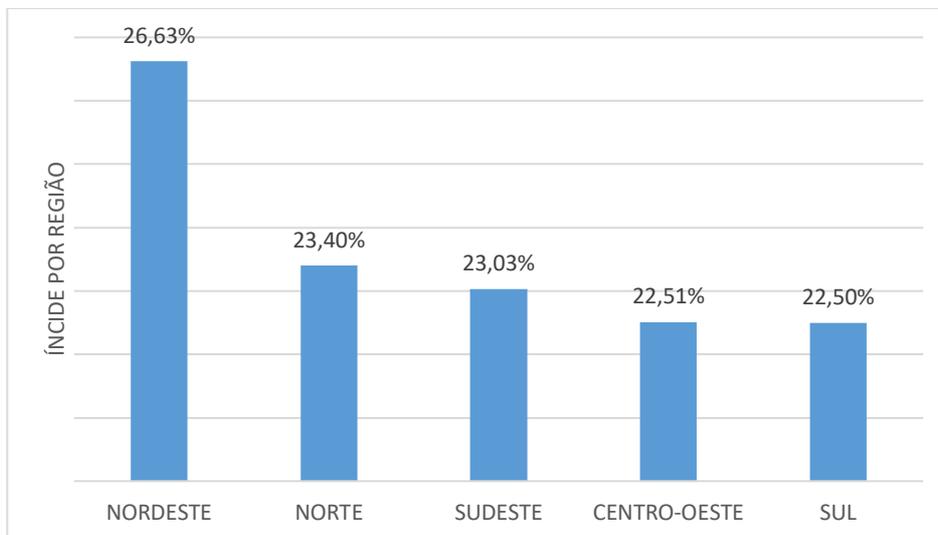
aproximadamente 24% da população total, possuem algum tipo de deficiência, sejam elas visual, motora, auditiva ou intelectual. Destacam-se a deficiência visual em 18,60% destes, segundo a motora com 7%, seguido pela auditiva em 5,10%, e por última a mental / intelectual com apenas 1,40%

Gráfico 1: Panorama dos PCD's



O Censo ainda neste ano citado, levantou também a pesquisa por região brasileira, chegando em porcentagens quase iguais, mas sobressai-se a região Nordeste apontando porcentagens em 26,63%, seguindo por 23,40% no Norte, 23,03% no Sudeste, 22,51%, no Centro-Oeste e 22,50%, na região Sul. Os estados do Rio Grande do Norte e da Paraíba destacaram-se nos casos de incidência, as mais baixas vieram do Distrito Federal e do estado de São Paulo. Após esses números podemos compreender que, a maior concentração de pessoas com pelo menos algum tipo de deficiência era residente dos estados mais precários do Brasil (fonte IBGE, 2010).

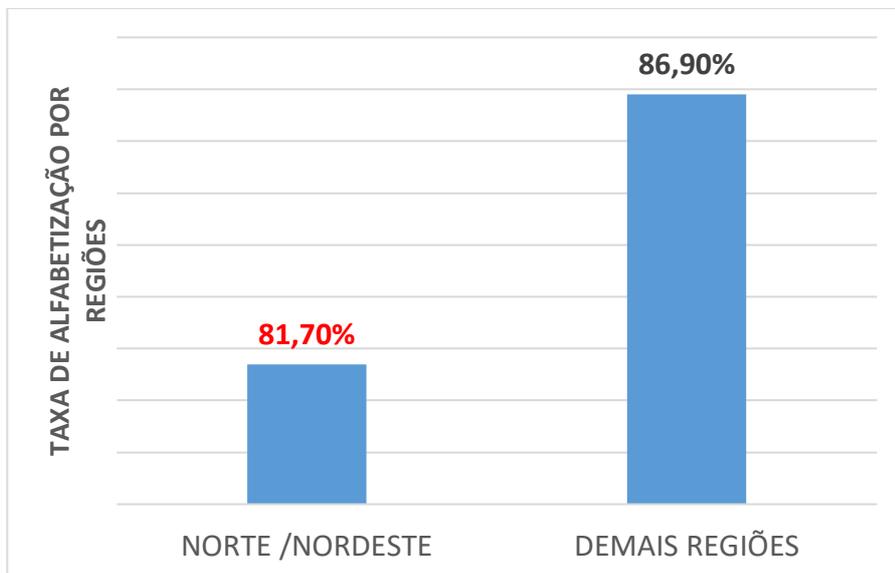
Gráfico 2: Distribuição geográfica dos PCD's



2.1.5. A taxa de alfabetização

Ainda dentro do Censo, formalizado pelo IBGE em 2010, seguindo os números de pessoas com pelo menos um tipo de deficiência, foi constatado que as regiões Norte e Nordeste destacaram-se nas menores taxas de alfabetização. Esses dados foram coletados a partir de pessoas que possuíam 15 anos e que eram capazes de ler e escrever um bilhete em seu idioma nativo, chegando a 81,7% capacitados. As demais regiões ficaram com média de aproximadamente 86,9% de pessoas que possuíam pelo menos uma deficiência, estas assim capazes de ler e escrever o bilhete.

Gráfico 3: Taxa de alfabetização dos PCD'S



3.2. Relações internacionais

No início da história, os portadores de deficiência sofreram vários tipos de exclusão e até mesmo segregação. Na antiga civilização da Grécia, as crianças que nasciam com algum tipo de deficiência eram sacrificadas, atiradas em abismos, pois segundo eles não tinham utilidade. E com o passar dos anos, eles assumiram uma luta com a sociedade para conquistar o seu lugar.

Alguns direitos foram reconhecidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, que deu início a diretriz de diversos princípios fundamentais como princípio da dignidade da pessoa humana.

Subsequentemente com a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Física, assinado dia 30 de março de 2007 em Nova York. A ONU buscou defender e garantir condições de vida com dignidade a todas as pessoas com deficiência física. Foi inovadora pois ela destaca a pessoa e deixa a deficiência em segundo plano, dando ênfase a dignidade da pessoa humana.

3.3. Mecanismos legais

3.3.1. Dados de inclusão de PCDs

A Lei Federal nº 8.213/91 está completando 25 anos e foi criada para garantir às

peças com deficiência que sejam beneficiárias do Programa de Reabilitação Profissional pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) a possibilidade de exercer alguma atividade laboral. A chamada Lei de Cotas obriga empresas com mais de 100 funcionários a reservarem de 2% a 5% das vagas de seu quadro de efetivos para essas pessoas.

Reforçando os dados do último Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil possui cerca 45 milhões de Pessoas com Deficiência (PCDs), aproximadamente 24% da população brasileira.

Em 2015 dados apontaram que, o número de empregos para PCDs obteve um crescimento de 5,75% em relação ao ano de 2014, cujo nesse ano obteve-se um progresso de participação dos PCDs de 0,77% e, no ano de 2013, 0,73%. Os postos de trabalho para essas pessoas são dominados pelo gênero masculino, abrangendo 259 mil postos e para o gênero feminino 144 mil postos empregatícios.

Gráfico 4: Inclusão dos PCD's no Mercado de Trabalho

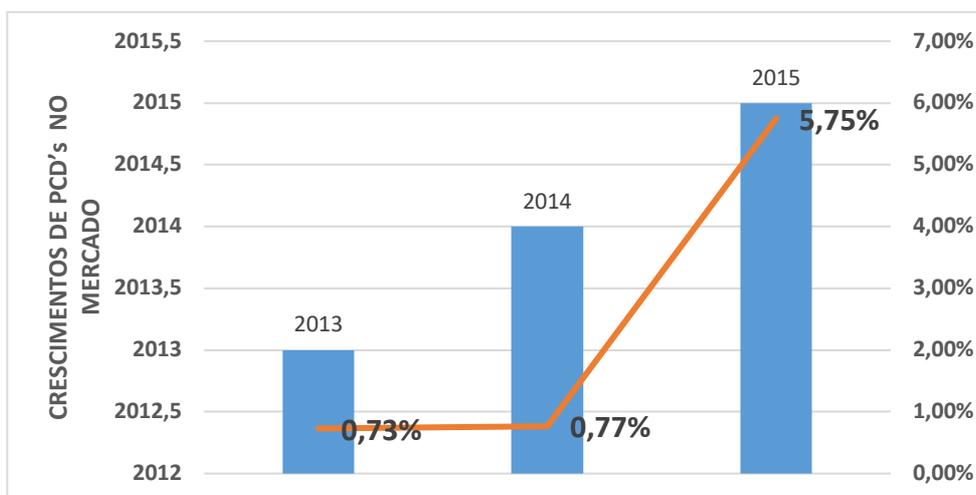
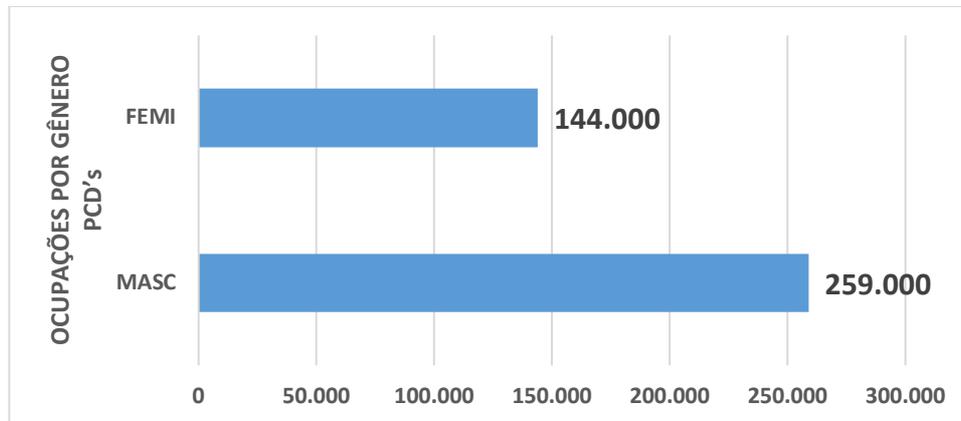


Gráfico 5: Ocupação por gênero



A responsável nacional Fernanda Maria Pessoa di Cavalcanti, implantadora do projeto de inserção, luta para que a lei seja aplicada de forma rigorosa, fazendo com que as empresas passem a incluir e não contratar por obrigação da Lei de Cotas, esse “pente fino” da lei em 2015 gerou aproximadamente no Brasil em torno de quase 5 mil autuações, empresas que não estavam seguindo a Lei de Cotas. (Fonte: Portal Brasil, com informações do [Ministério do Trabalho](#)).

3.3.2. Benefício de prestação continuada

De acordo com a [lei N° 8.742, de 7 de dezembro de 1993](#), Lei Orgânica da Assistência Social, capítulo I, tem como definições e objetivos o art. 1º que diz “A assistência social, direito do cidadão e dever do Estado, é Política de Seguridade Social não contributiva, que provê os mínimos sociais, realizada através de um conjunto integrado de ações de iniciativa pública e da sociedade, para garantir o atendimento às necessidades básicas.”

Este Benefício de Prestação Continuada (BPC), paga pela previdência social, da Lei conhecida como LOAS garante a pessoa com deficiência um salário mínimo mensal, que deverá comprovar perante justiça que não é capaz de prover seus próprios meios de manutenção, nem mesmo tê-la provida pela família. Para obtenção do LOAS é necessário comprovar que a renda por pessoa do grupo familiar seja inferior a $\frac{1}{4}$ do salário mínimo vigente atual.

Conforme rege a lei citada “Política de Seguridade Social não contributiva”, para garantir esse benefício não é necessário a contribuição juntamente o INSS, este também não irá depositar o 13º salário ao beneficiado e não deixa pensão pós morte ao beneficiado.

3.3.3. Leis

Válido reforçar o art. 3º, Capítulo I, dos Princípios Fundamentais, que constituem em quatro incisos, sendo este o de maior referência a pessoa com deficiência:

IV. Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

E o art. 5º, Capítulo I, referencial a pessoa com deficiência, resumido em: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” [...].

O Capítulo I busca trazer os princípios fundamentais humanos perante a lei, cujo seriam que todos devem promover o bem, sem a geração de preconceitos, sejam eles por raça, sexo, entre outros. O art. 5º reforça que, todos são iguais perante a lei, devido a isso são esquecidos suas distinções e desigualdades visíveis, todos terão e vão ter acesso a lei por igualdade, sem qualquer discriminação.

O Capítulo II, dos direitos sociais garante ao PCD um trabalho digno e de igualdade, sem que seja discriminado no trabalho, igualando seu salário aos demais cargos iguais e sem a retirada de maiores descontos. O art. 7º reforça no seguinte inciso:

(...) XXXI- proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

O Capítulo VII, da administração pública diz que, para quaisquer concursos públicos abertos deverá ser reservado vagas para inclusão de pessoas com deficiência, conforme descrito abaixo pelo art. 37, seguido pelo inciso VIII:

Art. 37. A administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de 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 de sua admissão.

Assim como o LOAS é garantido a pessoa com deficiência total benefício, de verá ser prestada a quem necessitar, independentemente de sua contribuição, o art. 203, após, seguido dos incisos garante isso ao PCD:

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

(...) IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

Focado no ensino, o art. 208 garante que, todos aqueles portadores terão direito ao acesso garantido pelo Governo a bases de ensino, seguidos pelos incisos:

(...) III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;

IV - acesso aos níveis mais elevados de ensino, da pesquisa e da criação artística, segundo a capacidade de cada um. (*Matéria produzida pela ASCOM*)

3.3.4. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho

De acordo com um documento das Nações Unidas publicado no ano de 2012, concretiza-se que a pessoa com deficiência, ou com limitações de suas atividades tende a receber salários menores em relação as demais pessoas que não possuíam um tipo de deficiência. Essas pessoas também citadas no documento não possuíam um plano de carreiras dentro da empresa, e não tinham oportunidades de crescimento.

Devido a isso, impõe uma barreira na sobrevivência independente para o PCD, impedindo até o ingresso no mercado de trabalho.

O artigo 93 citado abaixo impõe as empresas que com quantidades superiores a 100 empregados, sejam contratados os números equivalentes de PCDs de acordo com a porcentagem exigida por lei. Segundo a lei, a empresa deverá

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

I – empresas com até 200 (duzentos) empregados, terão de conter no mínimo 2% (dois por cento) sobre a quantidade contratada.

II – empresas com a partir de 201 (duzentos e um) empregados até 500 (quinhentos) empregados, terão de conter no mínimo 3% (três por cento) sobre a quantidade contratada.

III – empresas com a partir de 501 (quinhentos e um) empregados até 1.000 (um mil),

terão de conter no mínimo 4% (quatro por cento) sobre a quantidade contratada.

IV – empresas com a partir de 1.001 (um mil e um) empregados em diante, terão de conter no mínimo 5% (quatro por cento) sobre a quantidade contratada.

Ainda dentro da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, pode-se concretizar que, o intuito desta criada é que as empresas tenham como apoio essas pessoas com deficiência trata-las e treinar sua equipe com o princípio e inclusão, jamais tratá-los com o intuito de escapar das multas e taxas exercidas e aplicadas pelas políticas do Art. 93.

O preconceito e a discriminação interno das empresas deverá ser acompanhado pelos gestores e intermediadores desses contratados. Vale ressaltar que a inclusão deverá ser feita não só pela empresa, mas sim englobar toda sua carteira de empregados, para que, venha o caso o PCD necessite de auxílio dentro de seu ambiente de trabalho, o mesmo seja tratado por igual. Reforça-se também que, é viável as empresas apresentarem plano e futuro de carreira a pessoa com deficiência, para que não haja exclusão e desmotivação por parte deste.

De acordo com Inclusão do PCD em Belo Horizonte (2014), muitas empresas relatam o descompromisso dos indivíduos com o trabalho, seja em carga horária, pontualidade e tarefas delegadas dentro das empresas pelos seus superiores. Estas empresas relatam que os mesmos querem um tratamento diferenciado, com carga horária menor em relação aos demais, deixam de cumprir regras e atividades devido as suas limitações.

Para casos como este é sempre válido ressaltar que, o PCD além de encontrar barreiras dentro da empresa, ele encontrará barreiras físicas e médicas, limitações do seu próprio corpo. O transporte também não é de total favorecimento aos mesmos, por isso irão necessitar de horários flexíveis de locomoção, entrada e saída do dia de trabalho. Em casos isolados, o PCD também precisa de tratamentos especiais, como reabilitação, aulas de exercícios físicos, cuidados voltados a limitação, fisioterapias entre outros, variando de acordo com a deficiência de cada um.

4 METODOLOGIA

Para compreender o alcance do projeto e considerando as questões inerentes a metodologia, o presente trabalho pautou-se em uma revisão bibliográfica, onde entende-se que esta servirá de alicerce para desenvolvimento de uma pesquisa a ser aplicada junto aos locais pesquisados.

Um caminho metodológico segundo Cervo et al. (2007:27) “é a ordem que se deve

impor aos diferentes processos necessários para atingir um certo fim ou um resultado desejado.”

Dessa forma, a metodologia utilizada neste trabalho teórico foi dividida em três etapas, onde a primeira consiste em uma pesquisa qualitativa a partir de uma revisão bibliográfica, esta realizada com objetivo de nivelar os conhecimentos acerca das Políticas Inclusivas para PCDs e seu possível impacto na valorização de mercado das empresas que as praticam.

Na segunda etapa foram feitas entrevistas e pesquisas em empresas fabris de grande porte na cidade de Volta Redonda, para entender melhor como esses profissionais são recebidos nas empresas, como se dá o processo de capacitação e conscientização não só dos gestores, mas também de toda a equipe que trabalhará e também terá de ser preparada para a recepção do mesmo.

Para tanto, contamos com o apoio da APADEFI (Associação de Pais e Amigos dos Deficientes Físicos de Volta Redonda), associação sem fins lucrativos cujo objetivo é dar apoio e reabilitação a pessoas portadoras de deficiência física. Atua nas áreas da saúde, educação e assistência social. O público possui todos os gêneros e classes sociais.

A terceira e última etapa deste processo metodológico sustenta-se a partir de Creswell (2007: 46-47) que aponta como um caminho para a pesquisa qualitativa deste trabalho, uma vez que a “literatura é apresentada no final do estudo; ela se torna uma base de comparação e contraste de resultados no estudo qualitativo.” O autor ainda destaca que esta metodologia se encontra em projetos qualitativos onde torna-se comum o embasamento da teoria com a realidade, a partir da comparação entre as teorias apresentadas na fundamentação do estudo com as teorias encontradas no conteúdo analisado. Corroborando o entendimento do autor, o próximo tópico apresenta os lócus de pesquisa, os resultados obtidos e seguidos das considerações acerca dos tópicos apontados na pesquisa, correlacionando-os com a teoria apresentada no presente material.

4.1. Caracterização dos lócus de pesquisa e resultados obtidos

Para o início da pesquisa, contamos com auxílio e base da APADEFI – Associação De Pais E Amigos Dos Deficientes Físicos De Volta Redonda. Esta associação fundada em 23 de outubro de 1982, é uma iniciativa de Emanuel Vieira Dalboni, Antonio Levenhagen e outros que abraçaram a causa. Inicialmente, a ideia dos fundadores, seria promover a troca de informações entre pais e amigos dos deficientes físicos e através da partilha de

conhecimentos, proporcionar aos familiares e amigos a qualidade de vida.

A entidade APADEFI, é totalmente beneficente, esta não possui nenhum fim lucrativo, prestando assim atendimento em média a 530 pessoas com deficiência física da comunidade de Volta Redonda, dentre outras cidades próximas. A entidade atende aos PCDs com as seguintes sequelas: Paralisia Cerebral, Acidente Vascular Cerebral (AVC), Distrofia Muscular, Lesão Raquimedular, entre outras. Ao todo, soma-se 14.000 atendimentos anuais.

Segundo o site da entidade, a instituição é composta por 31 profissionais, 9 cedidos pela PMVR e 22 funcionários diretos da APADEFI. A captação dos recursos é feita através das esferas Municipal (PMVR), Estadual (FIA), Federal (SAC Federal, SUS) e Projetos (Conselho Municipal Assistência Social e CMDCA, FNDE – Ministério da Educação), Capemi – Previdência e Seguros, e outros apoiadores como empresas e pessoas físicas através de doações mensais ou pontuais.

4.2. Questionário aplicado - APADEFI

Sob a orientação do professor e orientador Marcus Vinícius Barbosa, e considerando a proposta do trabalho, foi elaborado um questionário 360° para aplicação as empresas e entidade escolhidas para dar base a pesquisa-ação. Este questionário, foi elaborado para a entidade APADEFI, no intuito de colher informações e apresenta-las aos leitores, e áreas interessadas. Para início, segundo a lógica do questionário, a primeira questão é, há quantos anos a associação presta serviços assistenciais, obtivemos a resposta de atuação há 37 anos. Esta associação, presta serviços apenas para pessoas com deficiência física, e em casos raros, algumas PCD's que apresentam algum outro tipo de deficiência, porém possuem como maior agravante a limitação física.

Empresas da região recorrem a associação, porém conforme respondido a pesquisa, a APADEFI não é um nome referência considerada como mediadores do mercado de trabalho. Ao contratar algum deficiente por intermédio da associação, as empresas dificilmente buscam compreender as necessidades para atender às questões de mobilidade e acessibilidade do futuro colaborador, segundo resposta da associação.

A APADEFI, segundo a resposta no questionário, no momento não apresenta estruturas adequadas para disponibilizar orientações técnicas e normativas para prestar assessoria à empresa contratante, porém, há uma pretensão da associação neste investimento. Os PCD's com limitações motoras, são os mais procurados para ocupar determinados cargos

nas empresas que vão até a associação buscar alguma base para contrata-los. Este requisito, de acordo com a assistente social, não é solicitado formalmente pela contratante.

Os assistidos pela associação, costumam apresentar os níveis de escolarização apenas com o ensino fundamental ou médio completo, a maioria das pessoas com limitações físicas possuem o 1º e o 9º completos, a partir disso é complexo considerar pessoas formadas no ensino médio.

Sob a ótica da associação que provê mão de obra ao mercado, foi questionado qual seria o maior receio desse potencial profissional quando é direcionado ou conta com a possibilidade de ser contratado. Segundo a APADEFI, quando o PCD é beneficiário do BPC muita das vezes este deixa de se candidatar para não perde-lo. Outro ponto para que haja desistência do candidato, é a incapacidade por falta de conhecimento técnico mínimo para exercer a atividade, assim como não possuir o perfil adequado. A associação, específico a APADEFI, não desenvolve trabalhos juntos aos colaboradores das organizações demandantes para conscientizar e orientar a importância da empresa com a responsabilidade social e inclusão. Esta também não desenvolve atividades comuns, exemplo, palestras, seminários, dinâmicas, entre outras ações.

Foi questionado a associação, quais seriam as funções mais requeridas pelas organizações para que os profissionais com limitações atuem, de acordo com as respostas, as vagas surgem para áreas de limpeza, almoxarife, auxiliar de caixa (supermercados) e vendedores de lojas.

4.3. Questionário aplicado – CINBAL

Ainda aplicando o questionário, obtivemos auxílio da empresa CINBAL, pertencente ao Grupo Incoflandres, cuja matriz está localizada na Av. Paulo Erlei Alves Abrantes, bairro Três Poços em Volta Redonda. A empresa é responsável pelo corte, envernizamento, litografia, transporte e vendas de folhas metálicas no Sul Fluminense e demais regiões de destaques. Este questionário, foi elaborado para a empresa CINBAL, no intuito de colher informações e apresenta-las aos leitores, e áreas interessadas.

As perguntas aplicadas ao grupo de empresa, é com o intuito de juntas com o mesmo questionário aplicado a APADEFI, fazendo com que este venha a ser aplicado de maneira 360°, para que os alunos e leitores consigam harmonizar os questionários e as respostas coletadas de ambos os lados.

Seguindo a ordem das perguntas desenvolvidas e aplicadas, cabe questionar a empresa o tempo que a mesma está a abrir vagas para o portador com deficiência no mercado atual, de acordo com o RH, a empresa está de 6 a 10 anos incluindo essas pessoas com limitações.

Os colaboradores, em sua maioria, atualmente na empresa apresentam as seguintes deficiências como, a deficiência visual com baixa visão profunda, a deficiência motora por perdas ou danos de membros e a deficiência por doenças congênitas ou análogas. Estas podem ser hereditárias que é resultante de doenças transmitidas por genes, podendo se manifestar desde o nascimento ou surgindo posteriormente, ao contrário da deficiência congênita que é perceptível ao nascer, ou antes de nascer, na fase intrauterina.

Como formas e critérios de contratação, a empresa utiliza como processo seletivo o modelo externo, este é divulgado com chamada pública e com total organização e empenho da eficiente equipe do Grupo Incoflandres. Válido enfatizar que, ao decorrer do processo seletivo busca-se compreender as necessidades e atende-se as questões de mobilidade e acessibilidade do novo contratado, assim como para os demais colaboradores internos com limitações.

Seguindo, o Grupo Incoflandres juntamente ao seu RH, admite os colaboradores com limitações motoras e visuais. Enfatiza-se também que a empresa, preocupada com o bem estar individual e sua mobilidade interna disponibiliza aos colaboradores com limitações visuais o sistema sonoro de comunicação com o microcomputador, e para os que possuem limitações motoras e mentais, zelando pela segurança de todos, a empresa adquire a identificação e sinalização interna adequada no ambiente, segurança a cada um.

Finalizando o questionário, verificou-se que a empresa exige algum nível de escolaridade, foi inquirido a mesma qual seria este exigido, replicando assim o nível de ensino superior, e o candidato poderá estar cursando ou ter já finalizado seus estudos acadêmicos. Sendo assim, as funções, mais requeridas pelo grupo destacam-se as áreas de produção, administração e serviços gerais. A contratante não demanda mais funcionários com algum tipo de deficiência além dos percentuais definidos em Lei.

4.4. Questionário aplicado – COMPANHIA SIDERÚRGICA NACIONAL

A Companhia Siderúrgica Nacional, atua com destaque em cinco setores: siderurgia, mineração, logística, cimento e energia. Fundada em abril de 1941, a CSN foi a primeira produtora integrada de aço plano no Brasil.

Com o objetivo de capacitar e incluir pessoas com deficiência, a companhia abre

anualmente turmas para cursos profissionalizantes para as funções de auxiliar administrativo, focando os profissionais em vendas e logísticas, funções como operador siderúrgico também estão disponíveis no edital do programa. Este, cujo nome é Capacitar PCD / Incluir, abre todos os anos em média 200 vagas para essas pessoas com limitações, buscando a recolocação e aptidão desses PCDs.

De acordo com o questionário respondido pelo RH da CSN, obtém-se informações e conclusões a partir das respostas como, a inclusão e contratação de PCDs há mais de 16 anos. Apresenta-se, como maioria, pessoas recrutadas pela companhia que possuem deficiência visual com baixa visão moderada e pessoas com deficiências motoras por perdas ou danos de membros.

Assim como a CINBAL, a companhia abre processos seletivos externos, com chamadas públicas e totalmente organizados pelo RH interno, além do programa citado acima. A mobilidade e a acessibilidade são pensadas de forma prioritária por ela, admitindo segundo a resposta, colaboradores com deficiência visual. Para suporte ao PCD com limitações visuais, a empresa conta com um investimento em sistemas sonoros de comunicação com o microcomputador.

Com enorme diferencial, a CSN não cobra de seus recrutados com limitações, um nível mínimo de escolaridade. Abrindo assim mais vagas e oportunidades para aqueles dependentes. Estes PCDs são recrutados e ocupam vagas no setor administrativo da companhia. A empresa, assim como respondido, não demanda mais funcionários com algum tipo de deficiência além dos percentuais definidos em lei.

5 DISCUSSÃO

Serão discutidos a seguir alguns aspectos que englobam as entrevistas realizadas no levantamento da pesquisa. Através da APADEFI pode-se verificar que em sua grande maioria, as pessoas portadoras de deficiência que estão em busca de uma oportunidade no mercado de trabalho geralmente apresentam mais limitações físicas do que mentais, o que já podemos analisar que, com uma boa gestão de planejamento de acessibilidade e adaptação das empresas, as oportunidades podem ser maiores.

Visivelmente destacasse também a falta de capacitação dos candidatos, mesmo que existam as oportunidades, a dificuldade de inseri-los sempre estará visível e presente nas

empresas, enxergasse também que, alguns PCDs não abrem mão de seus benefícios para ingressar em determinadas empresas.

A empresa CINBAL, nota-se o surgimento vagas internas, esta abre um processo seletivo externo, especificando os requisitos necessários a vaga. A mesma demonstrou disponibilidade e investimentos em receber o profissional com deficiência com banheiros e acessos adaptados, além de adaptar o ambiente da atuação da vaga do mesmo.

Assim, a CSN também apresentou modelos e investimentos de inclusão elevados, e um excepcional programa que inclui PCDs sem mesmo que estes possuam algum tipo de formação. Citadas acima, do ramo fabril em Volta Redonda, apresentaram bons resultados referentes as pesquisas e através dos questionários aplicados, porém, há um longo caminho a ser percorridos pelas organizações, colaboradores e recrutadores. Notoriamente a evolução, as empresas vêm-se desenvolvendo vagas e oportunidades no objetivo de incluir PCDs nos ramos pesquisados, é válido cobrar também a evolução dessas pessoas no ambiente interno e espera-se que estes colaboradores incluídos tenham aptidão para seu crescimento pessoal e que possam, futuramente, ocupar cargos de alto nível.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Alcançou-se por meio deste artigo a demonstração dos impactos negativos e positivos que foram notados ao decorrer da pesquisa. Os pesquisadores buscaram transparecer ao público leitor, demonstrando a evolução das empresas da área de produção, e como estas têm-se mobilizado para agregar e incluir essas pessoas com limitações. Notou-se que, além de todo caminho percorrido durante a existência da Lei de Cotas, que estabeleceu a obrigatoriedade as empresas com a partir de 100 colaboradores, sejam abertas e preenchidas vagas para pessoas com deficiência, algumas empresas não ultrapassam a quantidade mínima obrigada pela lei do art. 93 da Lei nº 8.213/91.

Outro ponto importante que pode ser exaltado no artigo apresentado, são que as empresas colaboradoras na entrega dos resultados estão buscando investimentos em mobilidade e acessibilidade, sejam estes investimentos em rampas, elevadores e tecnologias de ponta em microcomputadores.

Como há restrições notáveis apresentadas por parte das empresas e por partes dos incluídos, contamos e acreditamos numa constante evolução de ambas as partes, pois são questões sociais e econômicas incluídas neste meio 360°, entre empresas, entidades e pessoas

a serem incluídas. Para obtenção de melhores resultados há um longo caminho a ser percorrido, este caminho tem-se base desde os primeiros estudos da pessoa com limitação, sua formação e suas oportunidades no mercado de trabalho.

Expectativas para os desenvolvimentos e inclusões futuras, devem ser cobradas e acompanhadas por entidades, órgãos legislativos, e equipes com foco em inclusão.

REFERÊNCIAS

ASCOM. CONSTITUIÇÃO FEDERAL – Dispositivos referentes à pessoa com deficiência. **Ministério Público do Paraná**. Disponível em: <<http://www.pcd.mppr.mp.br/pagina-253.html>>. Acesso em: 29 de junho de 2019.

Cresce número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. **Governo do Brasil, 2016**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/cresce-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-formal>>. Acesso em: 29 de junho de 2019.

DECRETO Nº 6.949, DE 25 DE AGOSTO DE 2009. **Presidência da República, 2009**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 29 de junho de 2019.

[LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991](#). **Presidência da República, 1991**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 29 de junho de 2019.

Ministério da Economia. **INSS – INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL, 2017**. Página de serviços. Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/beneficios/beneficio-assistencia-a-pessoa-com-deficiencia-bpc/>>. Acesso em: 29 de jun. de 2019.

OLIVEIRA, Luiza Maria Borges. CENSO IBGE DE 2010. **IBGE, 2010**. Disponível em: <<https://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em: 29 de junho de 2019.

SILVA, Priscila Neves; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva, 2014**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v20n8/1413-8123-csc-20-08-2549.pdf>>. Acesso em: 29 de junho de 2019.

Site Empresa Cinbal. Disponível em: <<http://www.cinbal.com.br/>>. Acesso em: 02 de dez. de 2019.

Site Empresa Companhia Siderúrgica Nacional. Disponível em: <http://www.csn.com.br/conteudo_pti.asp?idioma=0&conta=45&tipo=61080>. Acesso em: 02 de dez. de 2019.