

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE GESTÃO E ECONOMIA
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL

KELLEN CRISTINA DE OLIVEIRA SILVA

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:
ESTUDO DE CASO DE UMA EMPRESA DE ECONOMIA MISTA DE
SÃO JOSÉ DOS CAMPOS**

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO

CURITIBA - PR

2018

KELLEN CRISTINA DE OLIVEIRA SILVA

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:
ESTUDO DE CASO DE UMA EMPRESA DE ECONOMIA MISTA DE
SÃO JOSÉ DOS CAMPOS**

Monografia de Especialização apresentada ao Departamento Acadêmico de Gestão e Economia, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná como requisito parcial para obtenção do título de “Especialista em Gestão Pública Municipal” -

Orientador: Prof. DR Leonardo Tonon

CURITIBA - PR

2018



Ministério da Educação
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação
Especialização em Gestão Pública Municipal



TERMO DE APROVAÇÃO

Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Estudo de caso de uma empresa de economia mista de São José dos Campos

Por

KELLEN CRISTINA DE OLIVEIRA SILVA

Monografia apresentada às 16:00, do dia 19 de outubro de 2018, como requisito parcial para a obtenção do título de especialista no Curso de Especialização em Gestão Pública Municipal, Turma , ofertado na modalidade de Ensino a Distância, pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Câmpus Curitiba. O candidato foi arguido pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho APROVADO.

leonardo tonon
UTFPR - Curitiba
(orientador)

Giovanna Pezarico
UTFPR - Curitiba

Andrea de Souza
UTFPR - Curitiba

Qualquer tipo de desenvolvimento que se busque deve passar primeiro pelo desenvolvimento humano.

RESUMO

SILVA, Kellen Cristina de Oliveira. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: estudo de caso de uma empresa de economia mista do município de São José dos Campos.** 2018. 36f. Monografia (Especialização em Gestão Pública Municipal). Universidade Técnica Federal do Paraná. Curitiba, 2018

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho retrata uma demanda crescente no Brasil onde 23,9% da população possui algum tipo de deficiência sendo que, 23% da população ativa do país encontra-se nesse grupo. (BRASIL, 2012). Esta pesquisa objetivou conhecer como se dá a aplicação da Lei de Cotas 8.213/91 em uma empresa de economia mista do município de São José dos Campos utilizando-se de pesquisa qualitativa exploratória com métodos de estudo de caso, entrevistas e observação. Os dados coletados foram tratados resultando em informações sobre o não cumprimento da lei pela empresa e as principais dificuldades da empresa em cumpri-la, bem como dados qualitativos que justifiquem a atual situação da organização diante do quadro apresentado. Durante o trabalho foi observado uma amostra do cenário nacional relativo à realidade da inclusão de pessoas com deficiência em uma empresa pública, podendo o mesmo vir a colaborar com pesquisas na área e em continuidade para trabalhos futuros.

Palavras-chave: Recursos Humanos, Inclusão, Exclusão, Pessoa com deficiência, Lei de Cotas, Empresas de Economia Mista

ABSTRACT

The inclusion of people with disabilities in the labor market shows a growing demand in Brazil where 23.9% of the population has some kind of disability, and 23% of the country's active population is in this group. (BRAZIL, 2012). The objective of this research was to know how to apply the Law of Quotas 8,213 / 91 in a mixed economy enterprise in the municipality of São José dos Campos using qualitative exploratory research with methods of case study, interviews and observation. The data collected were processed resulting in information about the company's non-compliance with the law and the company's main difficulties in complying with it, as well as qualitative data that justify the current situation of the organization in view of the presented picture. During the work, a sample of the national scenario regarding the reality of the inclusion of people with disabilities in a public company was observed, being able to collaborate with researches in the area and in continuity for future work.

Keywords: Human Resources, Inclusion, Exclusion, Persons with Disabilities, Quotas Law, Mixed Economy Enterprises

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

DEFIT – Departamento de Fiscalização do Trabalho

IDHM – Índice de Desenvolvimento Humano municipal

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ONU - Organização das Nações Unidas

PCD – Pessoa Com Deficiência

PIB – Produto Interno Bruto

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

RSE – Responsabilidade Social Empresarial

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial de Saúde

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO	9
2.FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	13
2.1.Recursos Humanos – Capital Humano.....	13
2.2.Inclusão.....	14
2.3.Exclusão.....	15
2.4.Pessoa com deficiência.....	16
2.5.Lei de Cotas.....	18
2.6. Empresas de economia mista.....	21
3.METODOLOGIA.....	23
4.APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	26
4.1Conhecendo a área estudada	26
4.1.1. Sobre o município de São José dos Campos.....	26
4.1.2.Sobre a empresa estudada.....	26
4.2. Pesquisa documental.....	27
4.3Entrevistas e observação.....	30
5.CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	37
6.REFERÊNCIAS	40

1. INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tratando-se de uma empresa de economia mista retrata uma demanda crescente no Brasil, onde 23,9% da população possui algum tipo de deficiência sendo que, 23% da população ativa do país encontra-se nesse grupo. (BRASIL, 2012).

A OMS (Organização Mundial de Saúde) aponta que 1 bilhão de pessoas vivem com algum tipo de deficiência, o que significa que 1 entre 7 pessoas no mundo é deficiente, segundo a ONU *online*, 2011.

Segundo informações do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o censo realizado em 2010 registrou em 190.732.694 o número de brasileiros, sendo a região Sudeste a mais populosa com 80.353.724 de pessoas. O Estado de São Paulo detém o maior número de pessoas entre os demais Estados, com 41.252.160. (IBGE, 2010)

A pesquisa do censo mostra que, em 10 anos, a população nacional cresceu 12,3%, em números, um aumento de 20.933.524 pessoas. No Estado de São Paulo, esse aumento foi de 11,39%. (IBGE, 2010)

Nesse contexto, destaca-se que o município de São José dos Campos, SP é o 7º mais populoso do Estado, segundo o ranking do censo IBGE 2010, com 629.921 habitantes registrados em 2010, atualmente esta população está estimada em 703.219 pessoas.

Segundo IBGE, 2010, dados do Censo apontam a situação dos portadores de deficiência no país e seus entes federativos, registrando cerca de 45 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, um percentual de 23,9% da população nacional, em 2000 esse percentual era de 14,5%.

Acerca deste assunto, cabe destacar que a lei de cotas, como é conhecida a Lei 8.213/91, que versa sobre os planos de benefícios da previdência social, que visa, dentre outros, a proteção da pessoa com deficiência, cumpre seu papel de garantir os direitos, sobretudo trabalhistas, desta parcela da população, no entanto, exige diversos tipos de adaptações por parte das organizações, que precisa enxergar no deficiente um colaborador com potencial produtivo tanto quanto outros colaboradores.

O desafio das organizações em relação ao tema vai além do cumprimento legal e chega ao investimento na inclusão e desenvolvimento dos recursos humanos para, além de adaptar o deficiente, tornar o ambiente corporativo um lugar totalmente compatível à sua limitação proporcionando ao portador de deficiência, condições sadias, confortáveis e igualitárias de trabalho.

A escolha da empresa especificamente de economia mista se deu devido à peculiaridade deste tipo de organização que, apesar de receber também capital privado, muitas vezes, tem uma estrutura burocrática típica da administração pública.

Face esta realidade, buscou-se conhecer como se dá a inclusão de pessoas com deficiência em uma determinada empresa de economia mista do município de São José dos Campos, como esta empresa se adapta à aplicação da lei e quais os desafios da lei de cotas nesta empresa?

Pretende-se com este estudo, conhecer e divulgar a realidade da inclusão da pessoa com deficiência em uma empresa pública.

As empresas do século XXI precisam adaptar-se para atender todas as demandas da sociedade e do mercado sem perder o foco, missão e objetivos próprios. As escolas modernas de administração buscam atender todos esses fatores valorizando o capital humano como sua principal riqueza.

Indicadores sociais do último censo IBGE (2010) mostram que a demanda e a aplicação da lei vem avançando desproporcionalmente, eis o motivo pelo qual se escolheu fazer a pesquisa nesta área.

Empregar pessoas com deficiência e investir em seu desenvolvimento profissional pode significar muito mais que um cumprimento legal, restando ao empregador um comprometimento responsável com a comunidade local, responsabilidade social empresarial, satisfação e motivação dos colaboradores e geração de renda.

As leis de inclusão são resultados das políticas públicas para inclusão, acessibilidade e mobilidade, isso tem sido um marco para a sociedade, uma conquista para esta população e um desafio para as organizações, que precisam mudar o olhar sobre a deficiência e adaptar suas estruturas para a inclusão. Este desafio ainda “assusta” muitos gestores.

Um fator relevante dos atuais processos administrativos está ligado à capacidade da organização em se adaptar às exigências de mercado e sociais do ambiente onde está inserida, não podendo estar indiferente às demandas que a cerca, assim, a Responsabilidade Social Empresarial (RSE) surge das necessidades ambientais da organização. (DIAS, 2008)

De modo geral, a contratação de mão de obra envolve muitas questões, das quais podemos citar demanda de serviço/produção, folha de pagamento, despesas trabalhistas, posição de trabalho e tantas outras que vai depender do contratante. (BOHLANDER e SNELL, 2015).

A empresa estudada foi escolhida pelo fato de ser de economia mista, onde, apesar do capital e personalidade privada, ainda temos muito da burocracia típica e predominante da administração pública o que pode implicar diferentes desafios à inclusão da pessoa com deficiência.

Adequar-se a uma demanda social que ao mesmo tempo é uma exigência legal, ainda que tenha significativo cunho social e relevante impacto positivo no desenvolvimento local, para uma empresa de economia mista pode significar um longo processo com resultados positivos ou negativos dependendo da forma como é gerido.

Estudar este tema nos permite conhecer mais de perto a realidade de uma demanda fortemente debatida nas agendas públicas e os possíveis desafios dos seus agentes em reduzi-la. Obviamente que a sociedade e, principalmente, as empresas deverão empenhar-se no cumprimento da lei da inclusão, porém resta-nos conhecer quais as ferramentas que utilizará para isto.

O mercado de trabalho contemporâneo é marcado pela globalização, inovação, diversidade e comprometimento com questões sociais e ambientais. Hoje, muito se fala em inclusão social, respeitabilidade e aceitação, no entanto, quando vemos os dados estatísticos percebemos que na prática a realidade é diferente, importa-nos saber quais as dificuldades impostas à supressão da demanda, que apesar da imposição legal, ainda é marcante em nossa sociedade.

O Objetivo geral desta pesquisa é conhecer como se dá a aplicação da Lei de Cotas 8.213/91 em uma empresa de economia mista do município de São José dos Campos.

Como forma de atingir tal objetivo, foram traçados os seguintes objetivos específicos:

- Conhecer de que forma uma empresa de economia mista pode se adequar à Lei de Cotas.
- Conhecer quais os desafios encontrados pela empresa no cumprimento da Lei de Cotas.

Para tanto, foi desenvolvida uma pesquisa do tipo aplicada, qualitativa, exploratória. Este tipo de pesquisa permite estudar e agregar conhecimento a um fato ou situação já existente, conforme Zanella (2009). Foram realizadas pesquisas documentais e entrevistas com lideranças do setor de Recursos Humanos e Departamento Jurídico do município em questão. Os dados foram posteriormente trabalhados conforme noções da análise de conteúdo.

Em termos de estrutura, este trabalho está dividido em 5 seções, a saber: Introdução, onde é feita uma breve apresentação do estudo realizado; Fundamentação Teórica, onde é mencionado os principais autores citados no trabalho. Para a construção desta seção foi realizada uma revisão da literatura buscando fundamentos científicos para fundamentar esta pesquisa; Apresentação da metodologia utilizada em cada momento da pesquisa; Resultados e Discussões e, por fim, são traçadas algumas considerações finais.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Recursos Humanos

A escola Clássica de Taylor, Fayol e Weber, bem como o Fordismo de Henry Ford, perderam espaço para modelos administrativos mais abertos inspirados nas teorias humanísticas de Mayo, desenvolvidas entre as décadas de 20 e 30. O empregado de antes passa a ser reconhecido como fonte de riqueza intelectual e ganha status de capital humano. (DIAS, 2008)

Conforme Chiavenato (2003), as organizações do século XXI trazem tendências administrativas focadas nas pessoas e seus conhecimentos. Tais organizações tendem a seguir modelos administrativos nos quais o ser humano é visto e valorizado como parte do ativo das organizações e não apenas como elemento produtivo. Nesse mesmo sentido, Bohlander e Snell (2015) complementam que a competitividade das empresas passa a ser dependente da pessoas.

Desse modo, o mercado globalizado exige relações dinâmicas e bem estruturadas de modo que as empresas devem estar preparadas para isso e investir nas pessoas é, na maioria das vezes, a saída mais acertada. Nesse sentido,

gerir adequadamente as pessoas implica pensar as pessoas como guardas de conhecimento, com potencialidades e competências que devem ser direcionadas e coletivamente organizadas (SANTOS 2004, p.147).

Em geral, o mercado globalizado exige conhecimento, experiência, articulação, tudo isso está presente nas organizações através do indivíduo inserido nela.

No Contexto de uma economia do conhecimento o conhecimento existente e a produzir tem de ser considerado como o ativo mais importante de uma empresa e deve ser utilizado como instrumento de gestão estrategicamente relevante (SANTOS 2004, p.150).

Cabe destacar, no entanto, que muitos trabalhadores acabam tendo dificuldade ou mesmo são excluídos do mercado de trabalho. Nesse sentido, inclusão e exclusão serão temas desenvolvidos na sequência.

2.2. Inclusão

Sasaki (2009), define inclusão como um processo pelo qual as sociedades criam condições igualitárias de sobrevivência e convivência entre todos os indivíduos, preservando-os de todo tipo de exclusão.

Este é um tema muito presente nas agendas públicas contemporâneas e a Organização Internacional do Trabalho o vem debatendo há pelo menos 60 anos.

A convenção internacional sobre os direitos da pessoa com deficiência de 30 de março de 2007, veta aos seus países membros todo e qualquer tipo de discriminação e exige garantias de inclusão em todos os setores da sociedade (ONU, 2007).

Em 1958, em reunião da Organização Internacional do Trabalho - OIT, foi assinada a Convenção 111 – da Discriminação em matéria de emprego e ocupação, onde os membros ficam obrigados a legislar e criar condições de inclusão, acessibilidade e combate à discriminação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho (GENEBRA, 1958)

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um assunto polêmico no meio empresarial mundial, tanto privado quanto estatal, pois a inclusão exige mudanças organizacionais consideráveis que envolvem recursos humanos, acessibilidade estrutural e adaptação física e comportamental de toda a organização.

Qualquer tipo de inclusão de minorias no meio corporativo parte da responsabilidade social organizacional que não pode resumir-se apenas no cumprimento legal e preenchimento de cotas, como explica Dias (2008).

O termo Responsabilidade Social Empresarial (RSE) surgiu na década de 60 e vem ganhando força desde a Conferência das Nações Unidas para Meio Ambiente e Desenvolvimento (CUMAD), realizada em 1992, no Rio de Janeiro. (DIAS 2008, p. 242-243).

A iniciativa da inclusão social nas organizações ganhou força a partir da década de 90 exigindo dos gestores um trabalho mais atento ao desenvolvimento e às relações humanas dentro e fora do ambiente corporativo, visto que a inclusão social influencia e ao mesmo tempo é influenciada pela sociedade na qual ela está inserida (BOHLANDER e SNELL,

2016). Diversas são as possibilidades que envolvem a temática de inclusão no contexto das organizações, como no caso das questões relacionadas à gênero, aspectos sociais ou ainda, pessoas com deficiência, caso específico deste estudo.

Para Dias (2008), os *stakeholders*¹ estão diretamente envolvidos no processo de inclusão de pessoas nas organizações, sendo uma importante peça na formação conceitual da RSE e suas estratégias.

2.3. Exclusão

Ao falarmos de inclusão, automaticamente citamos também a situação de exclusão, uma vez que estão intimamente ligadas por questões relacionadas à vulnerabilidade dos indivíduos. Grupos e indivíduos socialmente excluídos fatalmente esperam e demandam inclusão, sendo do Estado a obrigação de zelar por ambas as situações. (BORBA E LIMA, 2011).

Quanto mais existir preconceito, discriminação e desigualdades na sociedade, maior será o índice de exclusão, restando ao poder público e comunidade recorrer à políticas públicas para promoverem a inclusão dos excluídos.

Para Sposati (1998), a exclusão social estaria ligada à um estado discriminatório e de estigmatização e não a uma situação, como é o caso da pobreza, por exemplo; para ela, “exclusão é a negação da cidadania” (SPOSATI, 1998, p.3).

Compartilhando de uma ideologia Marxista², podemos afirmar que a exclusão deriva da desigualdade, pois, quando uma classe, ou grupo, demonstra ter condições de domínio sobre outra (s), fatalmente haverá a exclusão dos mais “fracos”.

¹ *Stakeholder* é um termo que define qualquer indivíduo ou grupo que venha a influenciar ou ser influenciado pelas atividades e objetivos das organizações. (FREEMAN, 1984, p. 25, apud DIAS 2008, p. 241).

2.4. Pessoa com deficiência

De acordo com Freitas et al. (2017), por ser um tema muito discutido atualmente, os conceitos inerentes à esta temática tem se modificado ao longo dos anos. Isso porque, referências religiosas, culturais e climáticas alteram a percepção das pessoas sobre os fatos, influenciando os conceitos. O Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, em seu artigo 3º, parágrafo I, considera deficiência:

“[...] Toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano” (BRASIL,1999).

Em 2015, pela Lei 13.146, de 6 e julho de 2015, foi instituído o Estatuto da Pessoa com Deficiência, onde está definido um novo conceito que descreve:

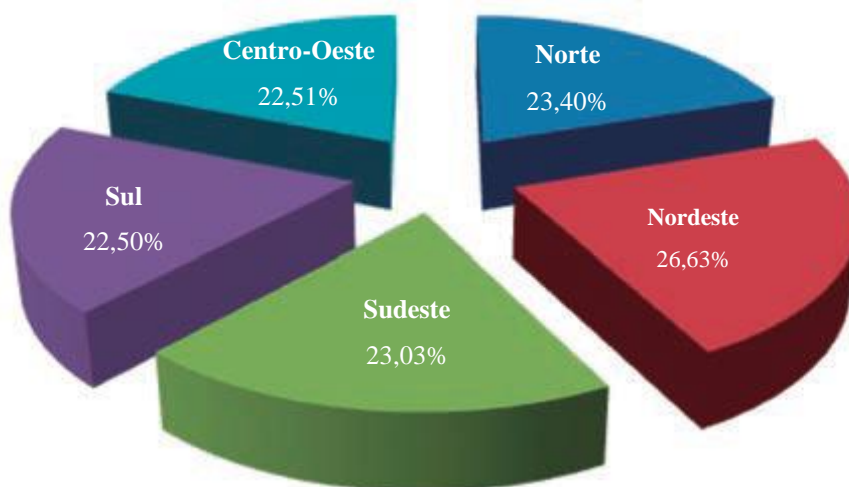
“[...] pessoa com deficiência aquela que possui impedimento físico, mental, intelectual ou sensorial que obstrua sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.” (BRASIL, 2015)

Segundo o último censo nacional, IBGE (2010), o Brasil possui cerca de 45 milhões de pessoas com deficiência, cerca de 23,9% da população, em 2000 este percentual era de 14,5%. Dados do IBGE, apontam que 44 milhões de deficientes estão em idade ativa, porém 24 milhões não estão ocupados, ou seja apenas 20 milhões estão ocupados. (BRASIL, 2012)

A seguir podemos visualizar o Gráfico 1: Percentual da População Com Pelo Menos Uma Deficiência Por Regiões do Brasil – 2010 e também a Tabela 1:Participação Percentual das Grandes Regiões no Produto Interno Bruto 2002-2010, comparando os dados do Gráfico 1 com os da Tabela 1, temos a confirmação de que as maiores incidências de casos de deficiência coincidem com regiões menos desenvolvidas, ou seja, a maioria das pessoas com deficiência estão em regiões menos desenvolvidas.

² “As classes sociais são um conceito-chave do pensamento marxista e seriam identificadas e definidas por sua inserção no processo produtivo, resultante da divisão social trabalho.” (COELHO, 2010, p. 63).

Gráfico 1: Percentual da População Com Pelo Menos Uma Deficiência Por Regiões do Brasil - 2010



Fonte: Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com deficiência (BRASIL, 2012).

Tabela 1 - Participação percentual das Grandes Regiões no Produto Interno Bruto 2002-2010

Grandes Regiões	Participação percentual no Produto Interno Bruto (%)								
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Brasil	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Norte	4,7	4,8	4,9	5,0	5,1	5,0	5,1	5,0	5,3
Nordeste	13,0	12,8	12,7	13,1	13,1	13,1	13,1	13,5	13,5
Sudeste	56,7	55,8	55,8	56,5	56,8	56,4	56,0	55,3	55,4
Sul	16,9	17,7	17,4	16,6	16,3	16,6	16,6	16,5	16,5
Centro-Oeste	8,8	9,0	9,1	8,9	8,7	8,9	9,2	9,6	9,3

Fonte: IBGE, em parceria com os Órgãos Estaduais de Estatística, Secretarias Estaduais de Governo e Superintendência da Zona Franca de Manaus - SUFRAMA.

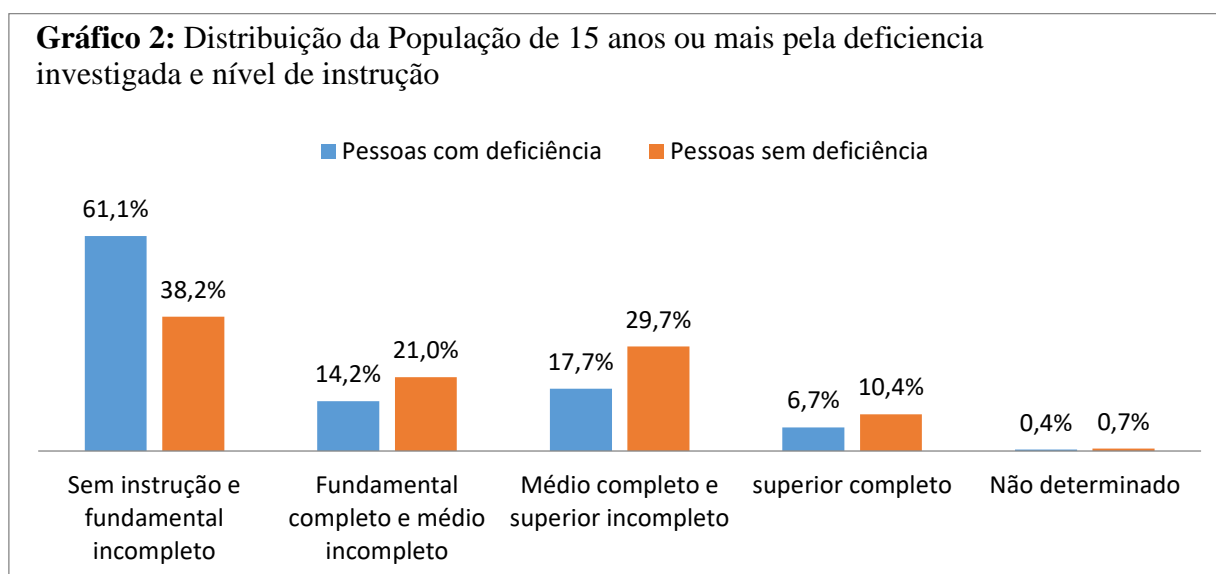
Para melhor elucidar a questão, salvo as proporções ambientais das pesquisas, destaca-se que esta realidade é uma tendência global, vejamos que, segundo a ONU *online*, 2011, 80% da população mundial de pessoas com deficiência vivem em países em desenvolvimento.

São muitos os fatores que agravam a situação das pessoas com deficiência, sobretudo no Brasil onde há escassez de recursos à determinadas faixas populacionais. Pobreza, discriminação, desemprego, baixo índice de escolaridades são fatores relevantes que vão

impactar a vida e a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade e conseqüentemente no mercado de trabalho.

Apesar de ter garantido o direito constitucional de igualdade, as pessoas com deficiência não conseguem lutar por seus direitos em iguais condições, já que, muitas vezes seus direitos fundamentais são violados pela falta de acesso à escolas, desde os anos iniciais até os níveis universitários, falta de acesso à transporte e saúde, dentre tantos outros. Um exemplo é a taxa de alfabetização, enquanto a taxa para a população total foi de 90,6%, dentre as pessoas com deficiência foi de 81,7% (BRASIL, 2012).

Segundo Brasil, 2012, “[...] em 2010, na população com deficiência, 14,2% da população com deficiência possuíam o fundamental completo, 17,7% o médio completo e 6,7% possuíam superior completo”. Abaixo, o **Gráfico 2** indica a distribuição da população de 15 anos ou mais pela deficiência investigada e nível de instrução nos permite visualizar melhor tal realidade.



Fonte: Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com deficiência (BRASIL, 2012).

2.5. Lei de Cotas

É função do Estado zelar pela harmonia da sociedade. Offe (apud HÖFLING, 2001, p. 32) afirma que o estado é regulador das relações sociais em prol do desenvolvimento e do equilíbrio social e econômico.

Em 1975, foi proclamada a Declaração sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em Assembleia Geral da ONU, onde ficou declarado que

Pessoas com deficiência tem direito aos mesmos direitos fundamentais que os cidadãos..., direitos civis e políticos iguais aos de outros seres humanos., apressar o processo de sua integração ou reintegração social... De acordo com suas capacidades, a obter e manter o emprego e se engajar em uma ocupação útil, produtiva e remunerada (ONU, 1975).

Em conformidade com a Convenção 111 da OIT, SUIÇA (1958), o Brasil tem legislado ao longo dos anos buscando a garantia dos direitos da pessoa com deficiência e sua inclusão na sociedade e no trabalho.

A Constituição Federal de 1988 já garantia a este grupo reserva de vagas de trabalho na administração pública e ainda garantia outros direitos e proteção a esta parcela populacional. (BRASIL, 1988)

A Lei de Cotas, como é conhecida a lei 8.213/91, “dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências” (BRASIL, 1991). De modo geral, esta lei garante direitos sociais e estabelece diretrizes aos trabalhadores beneficiários da Previdência Social, Estado e empresas. Em relação à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a referida Lei ratifica os direitos antes constituídos e define o percentual de vagas a serem destinadas às pessoas com deficiência, não só na administração pública como também na administração privada (BRASIL, 1991).

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- Até 200 empregados2%

II-de 201 a 500.....3%

III-de 501 a 1.000.....4%

IV-de 1001 em diante.....5%[...] (BRASIL, 1991)

O quadro abaixo (Quadro 1), mostra como o Brasil vem legislando em busca de garantir os direitos e inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Quadro 1 – Leis que regulamentam os direitos dos PCD's em relação ao mercado de trabalho

Leis	Regulamentação
Constituição Federal- Artigo 7º, Inciso XXXI	Proíbe discriminação para admissão e remuneração em razão de deficiência.
Constituição Federal- Artigo 37, Inciso VII	Garante reserva de vagas na administração direta e indireta.
Lei n. 7853/89 – Artigo 2º (Legislação Ordinária)	Assegura uma política pública de acesso ao emprego público e privado.
Lei n. 8112/90	Reserva de 5% a 20% dos cargos da administração direta e indireta.
Lei n. 8.213/91 – Artigo 93	Cotas de 2% à 5% de emprego para pessoas habilitadas ou reabilitadas nas empresas com mais de 100 empregados: - Até 200 empregados – 2%; - De 201 a 500 empregados – 3%; - De 501 a 1.000 empregados 4%; - De 1001 empregados diante – 5%.
Decreto n. 8298/99	Regulamenta as Leis anteriores
Decreto n. 5.296/04	Regulamenta as Leis n. 10.098, ambas de 2000, para o transporte público adaptados e remoção de barreiras arquitetônicas.

Fonte: (FIALHO et al., 2017)

Analisando o Quadro 1, podemos perceber que a Lei 8.213/91 é um divisor de águas no que diz respeito à garantias de direito e acesso ao trabalho por pessoas com deficiência e reabilitados pelo INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social). Até então, falava-se em direitos constitucionais, no entanto, não havia efetividade na inclusão desta população. Depois de 1991, com a definição das cotas, as empresas são obrigadas a incluir a população com deficiência em seu quadro de funcionários.

É indiscutível o caráter social e inclusivo das leis que garantem os direitos das pessoas com deficiência, todavia a imposição legal nem sempre desenvolve a ideia de responsabilidade social empresarial no sentido de criação e desenvolvimento da cultura inclusiva no ambiente de trabalho.

Para a maioria das empresas, contratar pessoas com deficiência é apenas uma obrigação legal (cumprir a cota) e não uma responsabilidade social (FIALHO, 2017)

2.6. Empresas de economia mista

Empresas de economia mista são organizações com personalidade jurídica privada sob a forma de sociedade anônima, cuja maioria das ações pertence ao Estado. Fazem parte da estrutura da administração pública indireta e estão sujeitas à fiscalização e controle por parte dos órgãos fiscalizadores e reguladores competentes (BRASIL, 1967).

Essas empresas são produtoras de bens e serviços, criadas por lei, com a finalidade de atender a uma demanda do Estado e exercer atividades de interesse público. Não estão sujeitas à falência, podendo ser extintas somente por determinação legal (COSTA e OLIVEIRA, 2010).

Conforme Costa e Oliveira (2010), o sistema administrativo de tais empresas é híbrido, estando sujeito tanto aos princípios do direito público quanto do privado. Devem observar a legislação relativa a licitações, estão sujeitas a fiscalização e prestação de contas ao Tribunal de Contas.

As empresas de economia mista, apesar da natureza privada, apresentam uma estrutura administrativa mais verticalizada e burocratizada, como nas administrações públicas diretas, sendo este um dos seus principais desafios em adequar-se às atuais tendências socioeconômicas do mundo globalizado. Apesar de serem detentoras de seus bens, elas sofrem grandes dificuldades de adequação e concorrência com relação às empresas privadas. Questões que envolvam contratações, investimentos, reestruturações, etc., envolvem aprovações do conselho administrativo, processos licitatórios e concursos públicos nos casos de recursos humanos, entre outros processos burocráticos.

Estes modelos de administração trazem características tipicamente burocráticas elencadas por Max Weber³. Conforme Jacobsen e Neto (2009, p.67), são características da administração burocrática:

³ Maxmillian Weber, “intelectual alemão, advogado e historiador... jurista, economista e considerado um dos fundadores da Sociologia.... entendia que o modelo ideal para a Administração era a abordagem burocrática.” (JACOBSEN e NETO, 2009, p. 65-66)

- Normas estabelecidas por cargos diretivos;
- Formalidade nos processos de comunicação;
- Divisão do trabalho com funções bem definidas;
- Hierarquia dos cargos;
- Padronização das rotinas e procedimentos;
- Princípio da publicidade e
- Previsibilidade do funcionamento e comportamento dos membros da organização.

Nas empresas de economia mista, os funcionários são contratados através de concurso público pelo regime da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT. Ao falarmos especificamente da contratação de pessoas com deficiência estaremos falando de questões muito impactantes para as empresas, uma vez que, uma pessoa com deficiência requer posição e ambiente de trabalho adequados às suas condições, treinamento específico para adequação da equipe que irá trabalhar com a pessoa com deficiência, adequações físicas na estrutura da empresa atendendo, inclusive, à todas as questões da mobilidade.

Todas essas adequações demandam preparo, estudo, planejamento e orçamento, tanto nas empresas privadas quanto nas públicas, porém, de modo particular nas empresas públicas e sociedades de economia mista o processo pode demandar mais tempo e sofrer alguns entraves devido ao sistema burocrático e todas as exigências legais aos quais estão sujeitas.

3. METODOLOGIA

Segundo Zanella (2009), pesquisa seria a busca de resposta a um questionamento com a finalidade de explicar algo existente ou descobrir um novo. Quando a finalidade é descobrir algo novo temos a “pesquisa pura”, quando por fim temos a acrescentar uma contribuição a algo existente então temos a “pesquisa aplicada”. Para que uma pesquisa se conclua, dispomos de alguns métodos já classificados na literatura, Vergara (1997 apud ZANELLA 2009), por exemplo, classifica-os conforme os fins e os meios.

O objeto da pesquisa foi verificar aspectos ligados à inclusão de pessoas com deficiência em uma empresa pública da administração indireta. Para tanto, escolheu-se o estudo de caso como método de pesquisa onde buscou-se conhecer mais de perto a situação.

Para alcançar o objetivo geral foi realizada pesquisa aplicada, já que a finalidade foi responder a questão de um problema já existente, utilizando o método qualitativo exploratório, uma vez que, quanto aos fins, objetivou-se adquirir conhecimento sobre o caso sem contabilizar quantitativamente dados estatísticos, como define Vergara (2013, apud KINCHESKI et al. 2015)

Quanto aos meios, para alcançar os resultados esperados no objetivo geral, foi aplicado estudo de caso, técnicas de entrevista, observação não participante e pesquisa documental.

Estudo de caso é um método de pesquisa destinado a “investigar” um fato ou uma situação real de um ou mais grupos/organizações, como explica Yin (2001, p.32 apud ZANELLA 2009, p.86)

A pesquisa documental é definida por Zanella (2009) como sendo a coleta de dados através da análise de documentos internos ou externos da empresa ou sociedade estudada.

Na análise documental foram analisados fichas de funcionários, relação de portadores de necessidades especiais da empresa, notificações do Ministério Público do Trabalho à empresa e ofícios, manifestações e petições enviadas ao Ministério Público do Trabalho.

Conforme Zanella (2009), a observação não participante é o tipo de técnica onde o pesquisador apenas observa e entrevista é o diálogo entre o pesquisador e o pesquisado.

Associar as duas técnicas é muito vantajoso para o entrevistador, pois ao mesmo tempo em que colhe informações verbais ele também pode colher outras não verbais que podem em muito contribuir para a análise dos dados.

Para alcançar os resultados esperados no objetivo específico 1 - “Conhecer de que forma uma empresa de economia mista pode se adequar à Lei de Cotas”, foi realizada pesquisa do tipo qualitativa - exploratória, utilizando técnicas de entrevista e observação não participante.

Para alcançar os resultados esperados nos objetivos específicos 2 - “Conhecer quais os desafios encontrados pela empresa no cumprimento da Lei de Cotas”, foi realizada pesquisa qualitativa – exploratória, utilizando técnicas de entrevista, pesquisa documental e observação não participante.

As entrevistas foram aplicadas à lideranças do setor de Recursos Humanos e Departamento Jurídico buscando coletar informações sobre o assunto, como explica Lakatos e Marconi (1991, apud Zanella 2009, p.116)

Escolheu-se fazer entrevistas semi estruturadas. Primeiramente foi preparado um roteiro com as perguntas que foram aplicadas aos entrevistados através de conversas menos formais, dando oportunidade ao entrevistado de falar de forma tranquila e livre, ao mesmo tempo em que, dava ao entrevistador a oportunidade de observação. As informações passadas pelos entrevistados foram anotadas pelo entrevistador que posteriormente fez a análise dos dados.

Por fim, os dados coletados foram tratados fazendo análise dos dados utilizando técnicas qualitativas de análise de conteúdo, conforme orienta Minayo (2002 apud ZANELLA, 2009, p.128), revendo e analisando todos os dados textuais respeitando todas as fases, a fim de que as informações obtidas no trabalho de pesquisa sejam validadas e disponibilizadas de forma significativa à comunidade científica e a quem interessar.

No tratamento dos dados, primeiramente foi feito a pré análise com toda a segregação do material conforme o método, ou seja, material oriundo de entrevistas como anotações e transcrições, material de pesquisa documental, sobretudo anotações sobre documentos analisados e anotações advindas da observação do cenário. Finalizando esta etapa foi feito uma leitura geral de todo o material coletado. Num segundo momento, analisando mais

analiticamente o material, tudo buscou-se alinhar as informações com o tema da pesquisa buscando respostas à questão da pesquisa, respondendo ao tema e aos objetivos à luz do referencial teórico. Finalizando a análise de conteúdo, buscou-se relacionar todo o material de pesquisa já filtrado com o referencial teórico anteriormente pesquisado a fim de concluir e validar os resultados do trabalho.

A escolha desta metodologia se deve à pesquisa de uma situação real, limitada a uma organização específica, onde o tema foi pesquisado de forma objetiva, buscando respostas concisas aos questionamentos pertinentes a fim de contribuir com informações para estudos na área.

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O estudo em questão foi realizado em uma empresa de economia mista do município de São José dos Campos, estado de São Paulo. Durante o estudo foi aplicado método de estudo de caso com coleta de dados utilizando métodos de análise documental, entrevista e observação, conforme explicitado na sessão intitulada Metodologia.

Os dados foram tratados e analisados baseados na literatura pertinente, já mencionadas neste trabalho na sessão intitulada Fundamentação Teórica.

4.1. Conhecendo a área estudada

Com o objetivo de ilustrar e entendermos melhor o tema da presente pesquisa, foi realizada a coleta de alguns dados estatísticos divulgados em material de divulgação do governo e sites na rede mundial de informações – Internet.

4.1.1. Sobre o município de São José dos Campos

O município conta com uma população estimada em 703.219 habitantes, tendo o seu Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) de 0.807 e o PIB per capita de R\$ 52.858,35. Em 2010, a pesquisa do Censo no município registrou 543.951 pessoas com deficiência, das quais 36.705 estavam com idade entre 20 e 55 anos, sendo que 28.407 encontravam-se em situação de ocupadas e 8.296 não ocupadas. (IBGE *online*, 2010)

Com estes dados podemos perceber que o município acompanha a tendência da relação desenvolvimento x numero de deficientes no país. Resta a afirmação da relevante importância da implementação de políticas públicas e forte engajamento da sociedade civil, empresas e governo para erradicação da pobreza e desemprego inclusive para a melhoria da qualidade de vida e condições dignas para esta parcela populacional, além da total importância para o desenvolvimento local.

4.1.2. Sobre a empresa estudada

Neste estudo optou-se por manter em sigilo a razão social da empresa uma vez que a mesma encontra-se sob notificação pelo Ministério Público por motivos de objetos desta pesquisa.

A empresa foi fundada por decreto em 1973 como sociedade de economia mista e conta hoje com cerca de 2900 funcionários, sendo 51 deles pessoas com deficiência.

Por ser economia mista, os funcionários são contratados por meio de concurso público sob regime da CLT, todavia, existem contratações diretas para cargos em comissão e de diretoria, como permite a legislação vigente.

Conforme Costa e Oliveira (2010), o sistema administrativo das economias mistas é híbrido, estando sujeito tanto aos princípios do direito público quanto do privado. A Lei 13.303/16, em seu artigo 6º, determina que “o estatuto da sociedade de economia mista deverá observar regras de governança corporativa, de transparência e de estruturas, práticas de gestão de riscos e de controle interno...” (BRASIL, 2016). Esta peculiaridade administrativa da empresa foi relevante para a escolha do local do estudo, uma vez que temos nela a burocracia e controle inerentes a administração pública ao mesmo tempo em que temos também os princípios do direito e administração privados no tocante ao comprometimento e desenvolvimento econômico e sustentável.

Quando citado sobre a burocracia típica da administração pública, pretende-se considerar o modelo administrativo tipicamente hierarquizado, engessado e formalizado mencionado por Weber (apud JACOBSEN e NETO, 2009).

4.2. Pesquisa documental

A fim de alcançar o objetivo geral da pesquisa, foi feita análise documental de fichas de funcionários, relação de pessoas com deficiência da empresa, notificações e ofícios do Ministério Público do Trabalho à empresa e manifestações enviadas ao Ministério Público do Trabalho.

Em análise aos documentos já citados, constatou-se que a empresa possui 2900 funcionários, sendo 51 pessoas com deficiência. A empresa presta serviços onde a grande maioria dos cargos é para serviço braçal, sendo apenas 234 posições em cargo administrativo.

O artigo 93 da Lei 8.213/91 e o artigo 36 do Decreto 3.298/99 dizem que empresas com mais de 100 funcionários devem preencher, proporcionalmente, de 2% a 5% de seus cargos com pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados, habilitados. Sendo assim, a empresa que estudamos, com 2900 funcionários, deveria ter 5% dos seus cargos ocupados por pessoas com deficiência, o que significa 145 funcionários com deficiência.

Vemos então que a empresa não vem cumprindo, ao menos do ponto de vista numérico, a cota imposta pela legislação. Além disso, fere também os direitos constitucionais da pessoa com deficiência definidos na Constituição Federal em seus artigos 7, parágrafo XXXI, “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” e 37, parágrafo VIII, “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.

Durante a pesquisa documental, outros dados foram levantados como número de funcionários com deficiência por cargo, tipo de deficiência e ano de contratação.

Dos cargos ocupados por PCD's, 59% é auxiliar de serviços gerais, 15% pedreiro, administrativos 6%, área de projetos 4% e outros 16% distribuídos em diferentes cargos operacionais. Condensando estes dados temos 90% operacionais e 10% somam administrativos e projetistas.

Quanto aos tipos de deficiências, verificou-se que 55% dos funcionários com deficiência são portadores de algum tipo de deficiência física, 23% são portadores de algum tipo de deficiência visual, 14% são portadores de algum tipo de deficiência auditiva e 8% possuem algum outro tipo de deficiência que não o incapacita para o trabalho.

Os concursos realizados pela empresa, em sua grande maioria, são para provimento de menos de 5 vagas por cargo, o que inviabiliza a disponibilização de cota por vaga, no entanto, observou-se que, todos os candidatos que atingiram a nota mínima são considerados classificados e muitos deles são contratados para o provimento das vagas que surgem durante a validade do concurso, esta contratação dos candidatos classificados segue a ordem de classificação e não considera a reserva de vagas para deficientes.

Verificou-se que a última contratação de pessoa com deficiência ocorreu no ano de 2013 e a primeira em 1977, ou seja, em 36 anos a empresa empregou apenas 51 pessoas com deficiência.

Em 2017, a empresa foi notificada pelo Ministério Público do Trabalho, tendo que apresentar documentos e justificativas quanto ao cumprimento da Lei 8.213/91. Em contestação ao Ministério Público, foi alegado, pela empresa, a inviabilidade de novas contratações devido ao plano de contingenciamento que está seguindo devido ao grande déficit orçamentário sofrido em 2016⁴.

Observa-se aqui uma falha da fiscalização por parte do DEFIT - Departamento de Fiscalização do Trabalho, vejamos que a considerar que as cotas foram estabelecidas em 1991 e que apenas no ano de 2017 foi notificada pelo não cumprimento da lei, a empresa esteve irregular durante 26 anos.

Ao defender-se, citou ainda relatório do Tribunal de Contas – TC 001.182/2016-1, que aponta a dificuldade das empresas públicas em contratar pessoas com deficiência e a ineficácia da aplicação da Lei 8.213/91 como solução para o desemprego de portadores de deficiência.

Segundo o relatório do Tribunal de Conta – TC 001.182/2016-1, do total de empresas que entregaram a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no ano de 2014, 90% não cumpriam a cota de inclusão de pessoas com deficiência, segundo o mesmo relatório, das estatais regidas pela CLT, 98,2% não cumpriam as metas das cotas.

Diante do exposto no parágrafo anterior, percebe-se que a tese de Dias (2008) faz sentido no tocante de que as empresas ainda não adotam uma postura responsável socialmente diante da inserção de pessoas com deficiência no ambiente corporativo, tratando o assunto como uma obrigação legal e não responsabilidade social. Ainda assim, o percentual de empresas em descumprimento à legislação é altíssimo, salvo as justas justificativas das empresas com relação a falta de capacitação e adaptação das pessoas com relação às

⁴ Durante a pesquisa ficou esclarecido ainda que a empresa fechou o exercício de 2016 com déficit de mais de R\$14 milhões o que não lhe permitiu, e ainda não permite, investimentos e novas contratações.

atividades das empresas. Vemos que a “conta não fecha”, pois se as empresas estão interessadas em cumprir uma imposição legal, então porque não cumprem as cotas? Segundo o relatório do Tribunal de Contas – TC 001.182/2016, tal situação deve-se à deficiência na fiscalização aliadas às justificativas das empresas para a não inserção, já citadas anteriormente.

No caso das empresas da administração pública, onde o índice de inserção é ainda mais baixo sob a alegação da obrigatoriedade de contratação por concurso público, tal apontamento faz sentido quando levamos em conta a desproporção entre os níveis de escolaridade entre pessoas com e sem deficiência.

No caso da empresa objeto deste estudo, temos um conjunto de fatores que corroboram para o não cumprimento das cotas, o primeiro deles o da forma de contratação, depois a falta de capacitação e baixo índice de inscrição e aprovação de cotistas e por último e mais relevante a incompatibilidade das deficiências com as atividades da empresa. Tais fatores se repetem em outras estatais fazendo com que a imposição legal atual seja ineficiente à resolução do problema das inserções de pessoas com deficiências nas empresas públicas.

4.3. Entrevistas e observação

Para alcançar os objetivos geral e específicos da pesquisa, foram aplicadas entrevistas a agentes da área de recursos humanos, serviço social e departamento jurídico da empresa, sendo um analista de recursos humanos, uma assistente social e dois advogados. O método de observação não participante foi aliado à entrevista permitindo obter informações não verbais e não documentais de estimada importância para a análise dos dados e conclusão do estudo, como especifica Zanella (2009).

Em entrevista ao analista recursos humanos e à assistente social, foi confirmado que o concurso é a principal forma de contratação na empresa, salvo os casos dos cargos de comissão.

Ao serem questionados sobre as cotas, se há alguma forma de distribuição de cotas por área, obteve-se a informação de que não há nenhum critério para a alocação das pessoas com deficiência, apenas é observada e respeitada a compatibilidade do serviço com a deficiência do funcionário.

Sobre treinamentos e programas de inclusão, foi respondido por ambos que não há nenhum tipo de treinamento específico relacionado ao tema para as lideranças. Os líderes são orientados a respeitar as limitações e condições dos deficientes, sobretudo, as restrições médicas. Quanto aos demais funcionários, estes também não recebem nenhum tipo de treinamento que trate da inclusão e acessibilidade.

Observado durante as entrevistas que, com relação a relacionamentos interpessoais, adaptação e acessibilidade, o que se espera dos colaboradores é respeito, cooperação e bom senso, ainda que não haja por parte da empresa nenhum tipo de estímulo coletivo para esta prática.

Especificamente à assistente social, foi perguntado como é o processo de inclusão e como as pessoas com deficiência costumam se integrar no trabalho, respondido este questionamento, obteve-se como resultado a seguinte explanação:

“As cotas da empresa têm sido preenchidas por dois grupos, um formado por pessoas com deficiência declaradamente, outro formado por reabilitados pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). As pessoas com deficiência podem ter entrado já nessa condição, egressos de concurso público, já os reabilitados vieram de um processo de reabilitação do INSS.” (Assistente Social)

Segundo a assistente social, o processo de reabilitação do INSS inicia-se com um questionário que é enviado à empresa onde a mesma deve prestar informações sobre a função do funcionário, disponibilidade de vaga e local de trabalho para readaptá-lo, etc. Constatada a disponibilidade o INSS envia relatório com as restrições a que o funcionário está sujeito e inicia-se um “estágio”, devendo o funcionário retornar progressivamente ao trabalho pelo tempo pré determinado pela empresa junto ao INSS. Primeiramente o funcionário trabalha duas horas/dia, depois 4 horas/dias e assim sucessivamente. Durante o período do estágio, o funcionário passa por acompanhamento e perícias no INSS. Vencido o prazo do estágio e estando o funcionário adaptado, sendo aprovado pela empresa e também pelos peritos, então ele recebe alta do INSS e retoma suas atividades no local onde passou o estágio, respeitando todas as restrições e limitações recomendadas pelo INSS. Estão sujeitos ao processo de reabilitação funcionários que estão há muito tempo afastado do trabalho e recebendo auxílio doença

Segundo a assistente social entrevistada, alguns funcionários aproveitam a oportunidade, estudam e fazem cursos na expectativa de conseguirem uma função melhor no serviço administrativo. Informou ainda que há casos de reabilitados e até deficientes por razão

de acidente que, por possuírem escolaridade compatível com o exigido, mudaram de função e conseguiram, inclusive, evoluir profissionalmente.

Tanto o entrevistado analista de RH quanto a assistente social, ao serem questionados sobre treinamentos, responderam que não há treinamento específico para a pessoa com deficiência, o estágio restringe-se em adaptar-se ao trabalho que, normalmente, é um pouco diferente do que estava habituado a fazer. Também consiste em avaliação por parte da chefia quanto a adaptação do funcionário ao local e as atividades a ele designadas. Não há treinamentos ou trabalhos psicológicos nem motivacionais.

Constatou-se que a ausência de programas de inclusão e treinamentos específicos para lideranças e funcionários influencia direta e negativamente a realidade da empresa no não cumprimento do determinado pela Lei 8.213/91.

Em contrapartida às questões até aqui mencionadas, Perlin et al. (2016), em estudo análogo ao apresentado neste trabalho, relata a experiência positiva de uma empresa que atende ao número de cotas determinado. A empresa estudada pelos autores possui um “Programa de Inclusão” que comporta uma comissão para a inclusão da pessoa com deficiência, treinamentos e projetos de acessibilidade. Comparando com o caso estudado, portanto, é possível observar que o atendimento à demanda das cotas pode também ser uma questão de modelo de gestão adotado pela empresa.

Além do mais, as noções contemporâneas de gestão trazem modelos em que o “empregado” passa a ser visto e tratado como colaborador e é reconhecido como “Capital Humano”, fonte de riqueza intelectual das organizações (DIAS, 2008). Chiavenato (2003) afirma que as organizações do século XXI veem seus funcionários como parte do ativo e não apenas instrumento produtivo.

Dias (2008) menciona a responsabilidade social empresarial como resposta às necessidades ambientais da organização, ou seja, uma demanda social, como é o caso da inclusão de pessoas com deficiência deveria gerar na empresa políticas de inclusão não apenas para o cumprimento legal, mas principalmente por comprometimento com o macro ambiente que o envolve.

A partir da Teoria das Relações Humanas desenvolvida por Mayo (1933, apud Lima e Romero, 2013, pg.8), os setores de Departamento Pessoal passam a serem vistos como

Departamento de Recursos Humanos, voltado muito mais à gestão de pessoas do que ao controle e produção.

Em termos gerais, de acordo com as escolas de administração, a empresa estudada demonstra uma tendência de gestão de recursos humanos mais voltado aos modelos clássicos, com poucos treinamentos e pouca valorização das relações humanas, o que dificulta o processo de adaptação e inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

Temos de considerar que os colaboradores expressam a cultura da organizacional e se a organização não apresenta uma consciência inclusiva, participativa, flexível e atualizada perante os colaboradores, dificilmente os colaboradores adotarão essa postura diante da organização.

A melhor forma da organização transmitir sua cultura e seus objetivos aos colaboradores é envolvendo-os em ações participativas como treinamentos e atividades de interação social intra e extra ambiente corporativo. Segundo Lima e Romero (2013), “tratar as relações humanas dentro das organizações e cumprir as exigências legais de proteção ao ser humano proporciona uma visão solidária entre os colaboradores e os gestores.”

Entrevistando os dois advogados (aqui trataremos como advogado 1 e advogado 2) da empresa obteve-se os seguintes resultados:

Ao advogado 2 foi questionado sobre as medidas que a empresa vem adotando para atender a legislação e quais as dificuldades encontradas. Em resposta a estas questões obteve-se a informação de que a empresa investe, na medida do possível, em acessibilidade, tendo em sua estrutura áreas físicas adaptadas à portadores de necessidades especiais. O mesmo também informou que a empresa esforça-se em readaptar seus funcionários que, por questões de saúde ocupacional perderam a mobilidade ou parte da capacidade laborativa, mantendo-os em funções compatíveis com suas limitações físicas e psicológicas, incluindo-os na cota de pessoas com deficiência da empresa.

Sobre as dificuldades encontradas em cumprir a legislação, o entrevistado, advogado 1, citou as atividades da empresa que, sendo estas de grande exigência de força física, fica praticamente impossível cumprir a cota. Segundo o advogado 1, para cumprir a cota, a maioria do pessoal administrativo deveria ser, obrigatoriamente, portadores de necessidades especiais. Também foi relatado por este entrevistado a dificuldade de contratação apenas por

concursos. Pelo fato de abrir poucas vagas nem sempre é possível disponibilizar cotas para deficientes, além de que a contratação depende de aprovação no concurso, do candidato portador de deficiência, o que nem sempre acontece.

Questionado sobre planos para novas contratações, o advogado 1 citou a situação econômica da empresa que não permite contratações em grande escala, como seria necessário, no momento.

De fato, analisando as colocações de todos os entrevistados, é possível perceber que a empresa estudada se vê diante de um impasse: por um lado existe uma lei que a obriga a contratar independente da atividade realizada por ela; por outro uma tendência estatística comprovando que a maioria das pessoas com deficiência são portadores de deficiências não compatíveis com a principal atividade exercida pela empresa. Temos que considerar também que, enquanto empresa pública, deve ser garantido o princípio da legalidade e sendo a empresa obrigada a contratar somente por concurso público, a condição de aprovação no concurso bem como a qualificação exigida para os cargos podem também tornarem-se mais um entrave no preenchimento das cotas.

Araujo e Schmidt (2006), relatam em seu estudo, dentre outras dificuldades para a empregabilidade das pessoas com deficiência, a falta de escolaridade, de fato isto endossa a dificuldade da empresa em contratar e readaptar os beneficiários do INSS, como citado nas entrevistas com a assistente social, no entanto, este não é o maior problema da empresa aqui estudada, já que o nível de escolaridade exigido para a maioria dos cargos em concurso público é fundamental e médio completos. No caso da empresa em questão a maior dificuldade é a compatibilidade das deficiências com as funções disponíveis, levando em conta tratar-se de uma empresa de prestação de serviços de urbanização onde a maioria dos cargos são para serviços braçais como pedreiro, auxiliar de serviços gerais, pintor, motorista, etc.

Sobre a não disponibilização de cotas para deficientes nos concursos públicos sob a alegação de baixa disponibilidade de vagas em geral é aceitável, no entanto, há de se ter cautela por parte da empresa para não caracterizar-se como ato discriminatório, visto que, segundo a convenção 111 da OIT, em seu primeiro artigo fica definido:

[...] o termo discriminação compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou a reduzir igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo país membro concernente [...] (OIT, 1958).

Ainda falando sobre o ato discriminatório, no Brasil, este está previsto no Estatuto da Pessoa com Deficiência - Lei 13.146/2015

[...] Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

§1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas [...] (BRASIL, 2015).

Sposati (1998), apresenta a exclusão social sob duas óticas distintas, da relação com a pobreza e condição econômica e da estigmatização pela diferença. Segundo tal autora, o conceito de exclusão é definido também a partir de valores éticos e culturais de uma sociedade. Desta forma, a sociedade moderna permite-nos dar à exclusão a definição de “negação da cidadania”. (SPOSATI, 1998, p.4).

A tese de Sposati (1998), confirma-se com os indicadores estatísticos mundiais e também quando observamos que, mesmo nas regiões com bom desenvolvimento econômico, ainda temos indivíduos descriminalizados e estigmatizados pela deficiência física ou mental que o segrega da sociedade e do mercado de trabalho. Frente à definição de Sposati (1998), de que a exclusão é a negação da cidadania, Sasaki (2009) define a inclusão como um processo pelo qual as sociedades criam condições igualitárias de sobrevivência e convivência entre os indivíduos, preservando-os da exclusão.

Sem a reserva de vagas, é negado ao cidadão com deficiência o direito de se igualar à outros já que, durante sua formação, este não teria tido iguais condições de acesso aos estudos e a cota nada mais é que uma forma de “correção” de uma falha do sistema.

Perguntado aos entrevistados o que a empresa pretende fazer para atender à exigência legal, os entrevistados foram unânimes em responder que não existe um plano específico para

isso, que os modelos de processo seletivo serão mantidos e as novas contratações serão feitas conforme a necessidade e viabilidade econômica da organização. Com isso, observa-se que não há, por parte da empresa, uma preocupação relevante sobre o assunto e que, apesar das notificações por parte do Ministério Público, a empresa permanece engessada na burocracia típica da administração das empresas públicas.

Contudo, podemos considerar que, além das dificuldades legais, a inclusão de pessoas com deficiência é também prejudicada na empresa por falha na gestão que não identifica e não gerencia seus *stakeholders* com o cuidado que merecem, considerando seus interesses e necessidades. Ora, se por um lado existe uma demanda de pessoas com deficiência precisando trabalhar, de outro existe uma obrigação legal e também a responsabilidade social empresarial voltada à inclusão dessas pessoas, talvez um modelo de gestão voltado a projetos e qualificação profissional fosse uma solução bem assertiva.

Quadro 2: Síntese dos principais resultados das entrevistas

ENTREVISTADO	RESPOSTA
Analista RH	Contratação obrigatória por concurso
	Não há distribuição de cotas por área
	Não há treinamentos
Assistente Social	Contratação obrigatória por concurso
	Não há distribuição de cotas por área
	Inserção por concurso ou reabilitação do INSS
Advogado 2	empresa investe, em acessibilidade, tendo em sua estrutura áreas físicas adaptadas à portadores de necessidades especiais.
Advogado 1	Dificuldade para contratar PCD devido a atividade braçal e obrigatoriedade de contratação por concurso
	Situação econômica da empresa não permite novas contratações
TODOS	Não há planos para novas contratações nem planos para inclusão de PCD na empresa

Fonte: a autora (2018)

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo permitiu conhecer como se dá a aplicação da Lei de Cotas 8.213/91 em uma empresa de economia mista do interior do estado de São Paulo, quais os desafios encontrados bem como conhecer como uma empresa nestas condições pode se adequar à lei.

A pesquisa documental permitiu conhecer a realidade da empresa no que diz respeito a disponibilização e provimento de vagas para pessoas com deficiência. Foi possível saber que a empresa estudada não cumpre a cota determinada e por isso está sendo notificada e sujeita a sanções pelo Ministério Público do Trabalho.

Com as entrevistas, pode-se observar que a empresa apresenta justificativas muito plausíveis para o não cumprimento das cotas, no entanto, apesar de justas alegações, adota uma postura aparentemente excludente diante da demanda social em que estamos envolvidos.

Pode-se perceber que o modelo de gestão ultrapassado, engessado e burocratizado, que não permite adaptações às novas demandas da administração pública, contribui para a não inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Fica evidente que, apesar da obrigatoriedade de reserva de vagas por cotas nos concursos públicos, a solução para a inclusão da pessoa com deficiência nas empresas públicas está muito mais relacionada à modernização do sistema de gestão permitindo investimentos em qualificação e planos de carreira sólidos do que no cumprimento legal.

No caso da empresa de economia mista, objeto deste estudo, chama a atenção o fato de que as barreiras à inclusão são criadas tanto pelo Estado no sentido de macro para micro ambiente da estatal, quanto pelo Estado no sentido de micro para macro. Melhor explicando, as dificuldades impostas à inclusão da pessoa com deficiência na empresa pública estão nas condições legais impostas e também na forma de gestão de pessoas adotada pela empresa.

Durante todo o trabalho, observou-se que a causa da deficiência física é um crescente estigma social mundial que afeta a todos. A “diferença” entre deficientes e não deficientes e o estigma de incapacidade marca e segrega a pessoa com deficiência, tirando-lhe o direito de iguais condições de oportunidade com os demais desde o início da sua vida social até a fase adulta com a segregação no mercado de trabalho e, muitas vezes, culminando em uma

aposentadoria precoce. Fato é que quanto mais escassas as oportunidades menores serão as chances de igualdade entre os indivíduos.

Em nossa sociedade, apesar de eminentes discursos de igualdade e não discriminação, os vistos como diferentes ainda são marginalizados face ao estigma de incapacidade que lhe são impostos. Percebe-se que a inclusão por meio da obrigatoriedade da aplicação de cotas, além de uma demanda é um apelo da sociedade para correção da desigualdade que exclui e marginaliza seus cidadãos em condições desfavorecidas.

A inclusão de pessoas com deficiência e inserção no mercado de trabalho é um tema que vem sendo discutido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) há pelo menos 60 anos, mas ainda hoje no Brasil, encontramos empresas e gestores resistentes a esse processo.

A pesquisa realizada especificamente em uma empresa da administração pública indireta mostra o quanto o Estado precisa abrir-se à novos modelos administrativos que favoreçam a inclusão e o desenvolvimento de pessoas. Com este estudo pode-se ter uma ideia do quanto ineficiente uma imposição legal pode ser diante de um sistema administrativo antiquado.

Talvez uma complementação da lei no sentido de permitir a contratação direta de pessoas com deficiência na administração pública fosse mais eficaz para a diminuição da demanda social em questão. Tendo a administração pública a obrigação da observância do princípio da legalidade, estando esta sujeita a fazer apenas o que está previsto em lei, caberia ao poder legislativo empenhar-se criar novos meios que favoreçam a inserção e o desenvolvimento humano na sociedade, na família e no trabalho.

Além da obrigatoriedade legal, nossa sociedade carece de incentivos para a redução das demandas sociais. A falta de programas estatais para a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente corporativo é um hiato que tende a crescer enquanto a imposição de cotas for o principal mecanismo do Estado junto às empresas para a inclusão social.

Os resultados deste trabalho podem vir a contribuir com outros estudos sobre o tema, servindo como base de estudo em gestão de pessoas, administração pública, desenvolvimento local e desenvolvimento de pessoas.

O estudo foi limitado pela realização da pesquisa em apenas uma empresa pública, não envolvendo outras existentes no município e também pela não realização de entrevistas com pessoas com deficiência que lá trabalham.

A continuidade deste estudo seria recomendada no sentido de conhecer e comparar como é a realidade da inclusão de pessoas com deficiência também em outras estatais, dado que 98% das empresas públicas não cumprem a cota, podendo também dar maior visibilidade às pessoas com deficiência que trabalham nestas empresas a fim de conhecer como se dá a aplicação da lei de cotas pela ótica e vivência destes atores. A pesquisa também pode ser continuada comparando a realidade das empresas públicas da administração direta com empresas da administração indireta, ou ainda buscando conhecer, de modo geral, qual a eficácia da Lei de Cotas na redução da demanda local, regional ou nacional.

Finalizando este trabalho, fica a impressão reflexiva de que, sendo do Estado a função de proteger, amparar e promover o bem estar da sociedade, as estatais deveriam ser pioneiras na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e não as últimas, como mostram as estatísticas.

6. REFERÊNCIAS

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

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **Proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência.** 3.ed. Brasília, Corde, 2003.

BOHLANDER, George W.; SNELL, Scott. **Administração de recursos humanos.** Tradução Noveritis do Brasil. 16ª ed. São Paulo, SP. Cengage Learning, 2015. 800p.

BRASIL. Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a lei 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Diário Oficial da União.** Brasília, DF, 21 de dezembro de 1999

_____. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. **Diário Oficial da União.** Brasília, DF, 14 de agosto de 1998. Disponível em http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/Leis/L8213cons.htm <Acesso em 20/07/2018>

_____. **Constituição Federal,** 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm <Acesso em 20/07/2018>

_____. Lei 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a lei brasileira da pessoa com deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União.** Brasília 7 de julho de 2015. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm <Acesso em 20/07/2018>

_____. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência: SDH-PR/SNPD. **Cartilha do censo 2010 – Pessoas com deficiência.** Brasília, 2012. 36 p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 2000

COELHO, Ricardo Corrêa. **Ciência política.** Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/ UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2010.

DIAS. Reinaldo. **Sociologia das organizações.** São Paulo: Atlas, 2008.

FIALHO et. al. **Inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional: responsabilidade social ou obrigação legal?** Disponível em <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/32725/24295><Acesso em 01/07/2018>

HÖFLING. **Estado e políticas (públicas) sociais.** Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/ccedes/v21n55/5539>> acessado em 01/07/2018

IBGE. **Censo 2010** .<disponível em <https://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo.html?busca=1&id=1&idnoticia=2265&t=regiao-norte-aumenta-participacao-pib-nacional&view=noticia>> Acesso em 20/07/2018

IBGE *online*, 2010. Acessado em 01/07/2018 disponível em <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/sao-jose-dos-campos/pesquisa/23/23612?localidade2=0>

JACOBSEN, Alessandra de Linhares e NETO, Luis Moretto. **Teorias da administração II.** Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/ UFSC; Brasília: CAPES:UAB, 2009

KINCHESKI et.al. **Tipos de metodologias adotadas nas dissertações do programa de pós graduação em administração universitária da universidade federal de santa catarina, período de 2012 a 2014.** <Disponível em https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/136196/102_00127.pdf?sequence=1> Acessado em 10/05/2018

LIMA, Micheli Rodolfo de; ROMERO, Luz Maria. **Reflexões sobre a importância das pessoas nas organizações.** Revista Organização Sistêmica. Vol4 n.2. Jul/Dez 2013.<Disponível em <https://www.uninter.com/revistaorganizacao sistemica/index.php/organizacaoSistemica/article/view/243>> Acesso 29/10/2018

ONU. **Pessoas com Deficiência.** <disponível em <https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia>> Acesso em 02/07/2018

PERLIN et. al. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho :um estudo em uma empresa do setor cerâmico.** Disponível em file:///C:/Users/ADMO/Downloads/Perlin_Gomes_Kneipp_Frizzo_Rosa_2016_Inclusao-de-Pessoas-com-Defici_40443.pdf> Acesso em 20/07/2018

SANTOS, Maria João Nicolau. **Gestão de recursos humanos: teorias e práticas.** Sociologias. Porto Alegre. Ano 6. n.12.Jul/dez 2004. p.142-158

SPOSATI, Aldaiza. **Exclusão social abaixo da linha do equador.** Disponível em <https://pt.scribd.com/document/65714846/Aldaiza-Sposat-Exclusao-Social-Abaixo-da-Linha-do-Ecuador>> Acessado em 20/07/2018

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Panorama geral da inclusão social.** In: Seminário de Políticas Públicas do Município de Limeira Sobre Pessoas com Deficiência.1.2003.Limeira-SP.2003

SUÍÇA. Convenção 111, de 4 de junho de 1958. **Sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão.** Genebra, 04 de junho de 1958.

ZANELLA, Liane Carly Hermes **Metodologia e estudo e pesquisa em administração.**2.ed.reimp.Florianópolis:Departamento de Ciências da Administração/ UFSC; Brasília: CAPES:UAB, 2012.

APÊNDICES

1) Entrevista

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: ESTUDO DE CASO DE UMA EMPRESA DE ECONOMIA MISTA DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO – ENTREVISTA

- 1) Como é feita a contratação de pessoas com deficiência na empresa?
- 2) Como é feita a distribuição das cotas? Há alguma distribuição por área?
- 3) O que a empresa está fazendo para atender a lei de cotas?
- 4) Quais as limitações que a empresa encontra para atender à legislação?
- 5) O que a empresa pretende fazer para atender a exigência legal?
- 6) A empresa possui algum programa de inclusão?

- 7) Há treinamentos, cursos e qualificações para os líderes, visando garantir a integração com qualidade da pessoa com deficiência contratada ou readaptada? Quais os resultados?
- 8) Há treinamento ou algum tipo de formação sobre o assunto para todos os colaboradores? Quais os resultados?
- 9) Como as pessoas com deficiência costumam se integrar no trabalho?
- 10) Como é o processo de inclusão da pessoa com deficiência na empresa?