

# O Trabalho para as Pessoas com Deficiência: a Visão de Empresas do Agreste Meridional de Pernambuco

## *Work for People with Disabilities: the Vision of Companies in the South Range of Pernambuco*

**Virgínia Spinassé DE MELO**

Autarquia do Ensino Superior de Garanhuns (AESGA), Garanhuns-PE, e-mail: [virginiaspinasse@aesga.edu.br](mailto:virginiaspinasse@aesga.edu.br), ORCID: [0000-0002-8572-3392](https://orcid.org/0000-0002-8572-3392)

**Maria Izabel Pereira de Souza CORREIA**

Autarquia do Ensino Superior de Garanhuns (AESGA), Garanhuns-PE, e-mail: [izabelcorreia@aesga.edu.br](mailto:izabelcorreia@aesga.edu.br), ORCID: [0000-0003-1815-1694](https://orcid.org/0000-0003-1815-1694)

**Ricardo Severino DE OLIVEIRA**

Autarquia do Ensino Superior de Garanhuns (AESGA), Garanhuns-PE, e-mail: [ricardooliveira@aesga.edu.br](mailto:ricardooliveira@aesga.edu.br), ORCID: [0000-0003-3184-2377](https://orcid.org/0000-0003-3184-2377)

*Received 18/08/2021; Accepted 03/10/2021.*

*Editor: Marcele Elisa Fontana*

*ISSN: 2594-8040*

**To cite this paper:** DE MELO, V. S., CORREIA, M. I. P. S., & DE OLIVEIRA, R. S. (2021). O trabalho para as pessoas com deficiência: a visão de empresas do agreste meridional de Pernambuco. *Journal of Perspectives in Management – JPM*, 5, p. 124-136. <https://doi.org/10.51359/2594-8040.2021.251851>

**Resumo:** *A exclusão social das pessoas com deficiência evidentemente leva a que elas sejam também excluídas do mercado de trabalho, tornando a questão ainda maior. Daí surge a seguinte pergunta: Quais as dificuldades da gestão de pessoas para ampliar e melhorar a inclusão de deficientes nas empresas privadas do Agreste Meridional Pernambucano? Dessa forma, o objetivo geral deste artigo é analisar as dificuldades da gestão de pessoas na ampliação e melhoria da inclusão de deficientes nas empresas privadas do Agreste Meridional Pernambucano. Quanto à metodologia, este estudo tem caráter exploratório, e contou ainda com os seguintes conceitos: Método Monográfico ou Estudo de Caso. E as seguintes técnicas de pesquisa: A pesquisa bibliográfica e a entrevista estruturada ou padronizada. Apesar de toda evolução tecnológica e das leis vigentes no Brasil e no mundo, a questão da inclusão está longe de acontecer dentro do que está na legislação. As organizações se desculpam por não terem condições apropriadas para receber pessoas com deficiência e as que as incluem fazem isso apenas para cumprir a Lei de Cotas.*

**Palavras-Chave:** *Trabalho; Deficiência; Inclusão.*

**Abstract:** *The social exclusion of people with disabilities clearly means that they are also excluded from the labor market, making the issue even bigger. Then the question arises: What are the difficulties of managing people to expand and improve the inclusion of disabled people in private companies in the South Agreste of the state of Pernambuco? Thus, the objective of this article is to analyze the difficulties of people management in the expansion and improve the inclusion of disabled people in private companies in the South Agreste of the state of Pernambuco. As for methodology, this study is exploratory, and also included the following concepts: Monographic method or Case Study. And the following research techniques: The literature and structured or standardized interview. Despite all technological developments and the laws in force in Brazil and the world, the issue of inclusion is far from happening within what is in the legislation. Organizations apologize for not having proper conditions to receive people with disabilities and companies that do this include only complying with Quota Law.*

**Keywords:** *Work; Disability; Inclusion.*

## 1. Introdução

Este trabalho trata da questão da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, levando em consideração o que nos apresenta a história: que a exclusão sempre foi motivada pelo preconceito no seu verdadeiro sentido, isto é, conceito formado antes mesmo de se ter conhecimento adequado sobre o assunto e que se manifesta em atitudes discriminatórias nos relacionamentos interpessoais, com relação às crenças, sentimentos e tendências de comportamento. É possível hoje constatar que a exclusão vem da pré-história onde já se praticava o infanticídio.

A exclusão social das pessoas com deficiência evidentemente leva a que elas sejam também excluídas do mercado de trabalho, tornando a questão ainda maior. Daí surge a pergunta deste trabalho: Quais as dificuldades da gestão de pessoas para ampliar e melhorar a inclusão de deficientes nas empresas privadas do Agreste Meridional Pernambucano?

Com a evolução da ciência e da tecnologia é injustificável que nos dias atuais ainda exista o preconceito e a exclusão social das pessoas com deficiência. Entretanto pode-se constatar que a maioria dos estudiosos do tema tem ou teve em suas vidas uma história ligada à deficiência, como é o caso da autora deste trabalho. Quando se sente os efeitos destes comportamentos duas posturas podem ser tomadas: a de revolta ou a da luta.

O presente tema foi escolhido devido à grande importância de se discutir a dificuldade que o deficiente tem de ser inserido no mercado de trabalho, tanto no âmbito nacional, como na perspectiva regional e local. Sendo assim, este estudo visa contribuir com uma reflexão das principais dificuldades levantadas num estudo de caso realizado junto ao setor de gestão de pessoas de oito empresas, localizadas no Agreste Meridional pernambucano.

Portanto, o objetivo geral foi é analisar as dificuldades da gestão de pessoas na ampliação e melhoria da inclusão de deficientes nas empresas privadas do Agreste Meridional Pernambucano.

O trabalho tem início com uma apresentação de aspectos conceituais da gestão de pessoas nas empresas e sua relação com as pessoas com deficiências. Em seguida é exposta a questão da inclusão a partir dos anos 1980 e a situação no século XXI. Logo após, fala-se sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, passando pelas questões legais e a situação desses indivíduos com relação as oportunidades de trabalho. O estudo é concluído com uma pesquisa sobre a atuação de algumas empresas no Agreste Meridional de Pernambuco, no que diz respeito à contratação de pessoas com deficiência.

## 2. Referencial

### 2.1. Gestão de pessoas nas empresas: aspectos conceituais.

A evolução ocorrida no mundo empresarial ao longo da história contribuiu com o surgimento da Gestão de Pessoas. Gil (2014, p.23) cita que “[...] Se tratadas como recursos, as pessoas precisam ser administradas, para obter-se delas o máximo rendimento possível [...]”. Nesse movimento se fez imprescindível tratar as pessoas como parceiras da organização, como uma parte do processo e não como uma ferramenta para se chegar a um objetivo.

É importante frisar a diferença entre Gestão de Pessoas (GP) e Recursos Humanos (RH). Gestão de Pessoas substitui o chamado RH, setor/departamento atualmente ainda bastante utilizado nas empresas, pois, o Departamento de Recursos Humanos busca atender a demanda da empresa através do aumento da produtividade no trabalho, segundo Oltramari; Moura Paula; Ferraz (2014).

O RH não envolve as pessoas nos processos, apenas trabalha em conjunto como os demais recursos, como enfatiza Gil (2014, p. 18), o termo Administração de Recursos Humanos “é muito restritivo, pois implica a percepção das pessoas que trabalham numa organização apenas como recursos, ao lado dos recursos materiais e financeiros [...]”. É também no Departamento de Recursos Humanos que é tratada a parte burocrática da empresa, as contratações, demissões, pagamentos, etc.

Na GP ocorre o inverso. As pessoas são valorizadas e impulsionam a empresa com sua experiência e aptidão. Essa é a função que visa gerenciar a todos da empresa com o intuito de alcançar metas, as pessoas são envolvidas nesse processo de conquista do alvo a ser alcançado. Chiavenato (2004, p. 42) afirma que, “[...] as pessoas passam a ser consideradas como parceiros da organização que tomam decisões a respeito de suas atividades cumprem metas e alcançam resultados [...]”. Assim, as pessoas são consideradas corresponsáveis pelas tomadas de decisão e aliadas na execução dos objetivos da organização.

Conforme Dutra (2002, p. 17), a gestão de pessoas pode ser entendida como: “[...] um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo.” Dessa forma, a gestão de pessoas utiliza-se da promoção da boa relação pessoal e dos procedimentos operacionais com vistas ao melhor funcionamento e o alcance das metas e objetivos organizacionais.

É notória a importância de tratar as pessoas como parceiras e não como meras ferramentas, como enfatiza Gil (2014, p. 51) “[...] Precisa, ainda, tratá-los como parceiros, como pessoas que investem na organização com o capital humano e que têm a legítima expectativa de retorno de seu investimento”. Vale a pena frisar o conceito de capital humano como patrimônio mais valioso de uma empresa, ou seja, destacar que são as habilidades e competências que cada colaborador tem. Cada pessoa tem em si características próprias que as fazem diferentes das demais.

### 2.2. A gestão de pessoas com deficiência nas empresas

A decisão de receber os trabalhadores com deficiência deve ser compartilhada por todos os níveis da organização. As empresas têm uma grande capacidade de influir na transformação da sociedade que cobra das empresas o efetivo papel social de empresa cidadã, mudança que repercute diretamente na vida dos funcionários, suas famílias, e na comunidade. Assim, a pessoa com deficiência deve encontrar, na sociedade, caminho propício para seu desenvolvimento através de

sua educação e qualificação para o trabalho. Estando ele já inserido no processo, a sociedade se adapta as suas limitações (SASSAKI, *apud* ROCHA, 1997).

A partir da legislação, e apenas dessa forma, a área de Gestão de Pessoas das organizações passou a se informar e se qualificar para atender à legislação. No Brasil, “o Texto constitucional de 1988, trouxe alguns mecanismos de inclusão social, como vagas reservadas para as pessoas com deficiência [...]” (ARAÚJO, 2013, p.53). Porém, o direito ao trabalho para as pessoas com deficiência somente terá medidas eficazes quando o Estado tiver mecanismos estruturais de educação e preparação profissional que facilitem a inclusão no mercado de trabalho (GUGEL, 2013).

### 2.3. A questão da inclusão a partir dos anos 1980 e a situação no Século XXI

O tratamento dado aos deficientes tem uma constante ao longo da história: a marginalização. A incapacidade de explicar as deformidades gerou e gera preconceitos e definições. Termos como idiotas, imbecis, excepcionais, cretinos, dementes, doentes, oligofrênicos, aleijados, deformados são algumas das nomeações utilizadas para tentar classificar o deficiente ainda hoje os rejeitando da sociedade, do convívio das pessoas ditas “normais”, tornando legítimo o preconceito (BENENZON, 2001)

O Século XX foi marcado pela globalização, capitalismo e com isso a expansão das desigualdades sociais. Os trabalhadores, considerados na Revolução Industrial como uma extensão das máquinas, passam a ser vistos como parte do processo de produção e para que não sofram solução de continuidade, devem estar em perfeitas condições físicas e psicológicas. Então, preconceitos e discriminações marcam esse contexto da sociedade do capital: separam-se os produtivos dos improdutivos.

De acordo com Fernandes, Schlesener e Mosqueira, (2011, p.132):

[...] os indivíduos com deficiências começaram a ser considerados cidadãos com seus direitos e deveres de participação na sociedade; no entanto, ainda numa abordagem assistencial. Com o surgimento da Declaração Universal dos Direitos Humanos, iniciam-se os primeiros movimentos organizados por familiares desses indivíduos. Esses movimentos eram norteados pelas críticas à discriminação.

A partir daí, e com o advento da tecnologia e da internet, muitos movimentos foram surgindo, especialmente das Organizações Não Governamentais (ONGs), incansáveis na defesa dos direitos das pessoas com deficiência.

Nos anos 1990 surgem as leis sobre a inclusão, conduta, acessibilidade, e no Brasil, a abertura da economia, além das inovações tecnológicas e as alterações nas relações de trabalho. O período foi marcado também pela crescente preocupação com atitudes politicamente corretas no plano internacional. Isso incluiu a criação de oportunidades de trabalho para pessoas com deficiência (RIBAS, 2011). Percebe-se, no entanto, que havia ainda uma ambiguidade na maneira de encarar a situação: os direitos fundamentais dessas pessoas precisavam ser preservados, porém, de que forma seria possível incluí-los?

O Século XXI se inicia com o fortalecimento da questão da diversidade, isto é, da aceitação, do acolhimento, do tratar o diferente com oportunidades iguais, do entendimento de que somos todos diferentes e que isto sim, é normal. As barreiras pessoais e internas, entretanto, são as mais difíceis de ser eliminadas: os preconceitos. O caminho ainda é longo, pois passa por uma mudança de postura, como cita Ribas (2011, p. 16): “é preciso admitir, nos outros, maneiras de

pensar, de agir e de sentir diferentes ou mesmo diametralmente opostas às nossas”, acrescentando que o tema deficiência jamais foi um tema de pesquisa relevante no Brasil.

Maciel (2010) reforça que quando convivemos com o outro diferente devemos ter compaixão. Esse sentimento não deve remeter à piedade e sim à humanidade e convivência pacíficas e solidárias.

## 2.4. A pessoa com deficiência e o mercado de trabalho

Para se definir deficiência, de acordo com a Ordem de Serviço Conjunta INSS/DAF/DSS nº 90 de 27 de outubro de 1998, para fins previdenciários são adotadas as seguintes categorias de enquadramento descritos no Quadro 1.

Quadro 1 - Categorias de enquadramento das deficiências

<b>Deficiência</b>	<b>Enquadramento</b>
Deficiência Física	Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;
Deficiência Auditiva	Perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte: a) de 25 a 40 decibéis (db) – surdez leve; b) de 41 a 55 db – surdez moderada; c) de 56 a 70 db – surdez acentuada; d) de 71 a 90 db – surdez severa; e) acima de 91 db – surdez profunda; e f) anacusia;
Deficiência Visual	Acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20° (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;
Deficiência Mental	Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho;
Deficiência múltipla	Associação de duas ou mais deficiências.

Fonte: Ordem de Serviço Conjunta INSS/DAF/DSS nº 90 de 27 de outubro de 1998

As deficiências estão muito bem definidas e os direitos da pessoa com deficiência estão regulamentados no Brasil.

## 2.5. A legislação brasileira sobre a pessoa com deficiência

Segundo Rebelo (2008), em 1972, a Organização das Nações Unidas (ONU) realizou em Estocolmo uma conferência sobre o Meio Humano e em 1992 no Rio de Janeiro a Conferência sobre o Ambiente e o Desenvolvimento. Fruto dessa conferência a “Agenda 21” para o desenvolvimento sustentável impulsionou movimentos de cidadania e de preservação ambiental que provocaram a adoção desses conceitos como valor e estratégia de negócio. Com isso ocorreram também mudanças nos aspectos relacionados à saúde e à segurança dos ambientes de trabalho, dos trabalhadores, dos consumidores finais, para as comunidades no entorno da organização e para a sociedade.

Rebelo (2008, p. 36), reflete sobre a questão da pessoa com deficiência e sua luta para a inserção social e profissional:

Marco significativo na luta contra o preconceito e pelos direitos do deficiente foi a fundação no Rio de Janeiro, em 11 de dezembro de 1954, da primeira Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE, que utilizou o termo excepcional para designar pessoa com deficiência mental.

Apesar de ter sido um passo muito importante, a criação da APAE não deixa de ser mais um espaço de segregação das pessoas com deficiência.

A Legislação Brasileira é considerada das mais avançadas no mundo para a proteção e apoio à pessoa com deficiência. Apesar disso existem lacunas, barreiras e preconceitos a serem superados. (COSTA, 2011).

Rebelo (2008, p. 47) traz a definição de pessoa com deficiência, feita pela Convenção 159 da OIT em 1983 e que foi promulgada pelo Governo Brasileiro através do Decreto nº 129 de 22 de maio de 1991. Seu art. 1º diz que o deficiente é:

Toda pessoa cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.

A deficiência ainda é percebida como uma questão que impede a pessoa de exercer um trabalho digno e, se conseguir, é incapaz de se relacionar com esse trabalho.

Esses conceitos estão relacionados com a capacidade de trabalhos das pessoas com deficiência, colocando-as como menos capazes em relação aos “não deficientes” (COSTA, 2011 p.13)

A Constituição de 1988 é um marco na luta pela dignidade da pessoa com deficiência. Denominada Constituição Cidadã, prevê no art. 196 (p.71) que “a saúde é direito de todos e dever do estado [...]” e ainda que o trabalhador tenha garantido a salubridade no ambiente de trabalho. O Capítulo II – Dos Direitos Sociais, art. 7º, inciso XXXI, estabelece a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Segundo Ferreira, (2001 p.60), sobre a deficiência, a Constituição de 1988 estabelece que compete a União, Estado, Distrito Federal e Município:

[...]- Art. 7º, XXXI – Proteção ao trabalho, proibindo qualquer discriminação no tocante ao salário e a admissão do deficiente; [...]

- Art. 23, II - Cuidado com a saúde e assistência pública, proteção e garantia das pessoas com deficiência; [...]
- Art. 24, XIV – Legislar visando à proteção e integração do deficiente; [...]
- Art. 37, VII – Reserva de vagas para cargos públicos; [...]
- Art. 203, IV e V - A assistência social – habilitação, reabilitação e benefício previdenciário; [...]
- Art. 208, III – A educação – atendimento especializado, preferencialmente na rede regular de ensino; [...]
- Art. 227, II, § 2º - A eliminação das barreiras arquitetônicas, adaptação de logradouros públicos, edifícios, veículos de transportes coletivos; [...]
- Art. 227, II – A preocupação com a criança e adolescente com deficiência, com criação de programas de prevenção e atendimento especializado, além de treinamento para o trabalho. [...]

No Brasil a Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989 estabeleceu normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais da pessoa com deficiência e sua integração social. A Lei nº 7.853 foi regulamentada pelo Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, e alterado pelo Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, ao acesso à saúde, educação, habilitação, lazer. Em seu Artigo 8º, prevê (p. 1):

- Constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa:
- II – obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência;
  - III – negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho.

O Decreto passa a vigorar como punição para aqueles que insistem em não se adequar às leis vigentes. O Decreto nº 914, de 6 de setembro de 1993 do governo brasileiro instituiu a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que amplia as oportunidades dos deficientes, reconhecendo que as desigualdades têm origem em todos os setores sociais, e adotou o princípio de cotas.

Um marco na inclusão da pessoa com deficiência física no trabalho foi a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, regulamentada pelo Decreto nº 3.298/99, que prevê a forma de contratação de deficientes e demais mecanismos de apoio especial a cada tipo. A Lei estabelece que toda e qualquer empresa com mais de 100 trabalhadores deve ter seu quadro de 2 a 5% de funcionários portadores de deficiência, conforme Quadro 2.

Quadro2 - Conceito de Deficiência

Entendimento de Deficiência	Breve Descrição
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.
Deficiência Permanente	Aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos.
Incapacidade	Uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Fonte: Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, regulamentada pelo Decreto nº 3.298/99

A lei deixa claros os conceitos, tornando mais fáceis os acessos das pessoas com deficiência aos benefícios a elas destinados. É um marco significativo para a inclusão de indivíduos com deficiência no mercado de trabalho. A Tabela 1 apresenta a proporção de vagas a serem disponibilizadas para deficientes ou reabilitados.

Tabela 1 - Proporção de vagas a serem disponibilizados para deficientes ou reabilitados

<b>Número de empregados</b>	<b>Proporção PPD / REABILITADOS</b>
De 100 a 200	2%
De 201 a 500	3%
De 501 a 1.000	4%
Acima de 1.000	5%

Fonte: Decreto nº 3.298/99

As empresas com mais de 100 funcionários tornam-se obrigadas a preencherem as cotas acima definidas. Aquelas cujo quadro de pessoal estivesse preenchido deveriam promover o preenchimento de forma gradativa elaborando estratégias para o cumprimento da lei, ficando passível de fiscalização e autuação no caso do não cumprimento.

## 2.6. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho

Janeiro de 2016 marca o início de um novo olhar sobre os 45 milhões de brasileiros com algum grau de deficiência (IBGE, 2010). Entrou em vigor a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), também chamada de Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015), que havia sido sancionada em 6 de julho de 2015. Tal Lei afirmou a autonomia e a capacidade desses cidadãos para exercerem atos da vida civil em condições de igualdade com as demais pessoas.

De acordo a ABRH Brasil (2015), essa lei representa mais um notável avanço para a proteção da dignidade da pessoa com deficiência, trazendo grandes mudanças estruturais e funcionais na antiga teoria das incapacidades. Ainda segundo a ABRH, tais leis proporcionaram “despertar da consciência” da classe empresarial para inclusão das pessoas deficientes em seus quadros, procurando oferecer-lhes o meio adequado para que tenham oportunidades iguais a todos. A pessoa com deficiência deve realizar o seu trabalho de acordo com as suas habilidades.

Porém, quando se observa o que acontece na prática, que será possível verificar através dos resultados da pesquisa, nota-se que apesar de leis tão completas, as pessoas com deficiência ainda não têm a garantia da observância dos direitos humanos, especialmente no que diz respeito ao mercado de trabalho.

De acordo com Hunt (2009, p. 19):

Os direitos humanos requerem três qualidades encadeadas: devem ser naturais (inerentes nos seres humanos), iguais (os mesmos para todo mundo) e universais (aplicáveis por toda parte). Para que os direitos sejam direitos humanos, todos os humanos em todas as regiões do mundo devem possuí-los igualmente e apenas por causa de seu status como seres humanos.

Ao longo da história as mais graves violações dos direitos humanos tiveram como fundamento que a deficiência era elemento de aniquilação do “outro”. O caminho da equidade é longo: o direito a ser diferente e ter as mesmas oportunidades.

### 3. Metodologia

O estudo teve como propósito analisar a efetivação dos direitos da pessoa com deficiência e sua inclusão no mercado de trabalho formal, em algumas empresas do Agreste Meridional de Pernambuco. Cabe destacar, que se trata de uma temática relacionada ao conhecimento baseado na experiência profissional dos pesquisadores que atuaram por anos em organizações do segundo e terceiro setor.

Nesse estudo foi utilizado o método monográfico ou estudo de caso. Segundo Martins e Lintz (2007, p 23):

[...] trata-se de uma técnica de pesquisa com o objetivo de estudar uma unidade profundamente. O estudo de caso é uma investigação empírica do contexto real que envolve diferentes técnicas de coleta de dados tais como: entrevista, observação e questionários.

Enquanto para Gil (2009, p.54) o estudo de caso se configura como “modalidade de pesquisa amplamente utilizada nas ciências biomédicas e sociais. Consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento”, tornando a pesquisa mais aprofundada e permitindo perceber o que o caso sugere a respeito do todo pesquisado, tornando possível adquirir conhecimento do tema estudado de forma intensa.

Dentre as técnicas utilizadas nessa pesquisa a opção foi a pesquisa bibliográfica, segundo Gil (2009, p. 44) “é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos” e a entrevista padronizada ou estruturada, definida como aquela em que o pesquisador segue um roteiro com perguntas pré-determinadas e é realizada com indivíduos selecionados previamente (LAKATOS; MARCONI, 2010).

A entrevista foi realizada no período abril a junho de 2015 tendo como amostra gestores de pessoas de oito empresas localizadas no Agreste Meridional, todas elas com mais de 100 funcionários, portanto, obrigadas por lei a contratarem pessoas com deficiência. Foram utilizados números para identificar as empresas, pelo fato de, apesar de terem recebido a pesquisadora e fornecido as informações, não houve autorização para divulgação dos nomes.

O roteiro de entrevista foi composto por seis perguntas abertas, com a finalidade de identificar as percepções dos gestores a respeito do tema, assim apresentadas: Número de funcionários da empresa? Qual o número de funcionários com deficiência? Quais os cargos que eles ocupam? Qual a maior dificuldade para a contratação de pessoa com deficiência? Qual a maior dificuldade para a adaptação da pessoa com deficiência no trabalho? A empresa tem algum trabalho de sensibilização com os funcionários sobre o assunto? Se sim, Qual?

O tempo de realização das entrevistas foi em média vinte minutos. As repostas foram registradas em folhas específicas, devidamente identificadas e que são objeto de análise ao longo do trabalho.

### 4. Resultados

Os resultados da aplicação das entrevistas é objeto de análise nesta seção. A Tabela 2 apresenta o percentual de funcionários por empresa pesquisada.

Tabela 2 – Percentual de funcionários por empresa

<b>Identificação</b>	<b>Quant. funcionários</b>	<b>Quant. funcionários com deficiência</b>	<b>Percentual Atingido</b>	<b>Percentual exigido por lei</b>
EMPRESA 1	540	23	4,2	4,0
EMPRESA 2	442	11	2,5	3,0
EMPRESA 3	228	3	1,3	3,0
EMPRESA 4	217	4	1,8	3,0
EMPRESA 5	190	2	1,1	2,0
EMPRESA 6	180	11	6,1	2,0
EMPRESA 7	160	5	3,1	2,0
EMPRESA 8	157	10	6,3	2,0

Fonte: Entrevista realizada pelos autores

Percebe-se claramente que apenas 25% das empresas (2) estão contratando pessoas com deficiência sem a preocupação de apenas cumprir a cota. 50% das empresas pesquisadas (4) não cumprem o que determina a lei, mesmo estando sujeitas a multas.

No Quadro 3 são apresentados os cargos ocupados por tipo de deficiência e se na empresa estudada existe algum programa de sensibilização para a ocupação dessas funções.

Quadro 3: Cargos ocupados por funcionários com deficiência e existência de programa de sensibilização

<b>Identificação</b>	<b>Física</b>	<b>Visual</b>	<b>Auditiva</b>	<b>Mental</b>	<b>Programa de sensibilização</b>
EMPRESA 1	Sim	Sim	Sim	Não	Sim
EMPRESA 2	Sim	Sim	Não	Não	Não
EMPRESA 3	Sim	Sim	Não	Não	Sim
EMPRESA 4	Sim	Sim	Sim	Não	Não
EMPRESA 5	Sim	Não	Não	Não	Não
EMPRESA 6	Sim	Sim	Sim	Sim	Não
EMPRESA 7	Sim	Não	Não	Não	Não
EMPRESA 8	Sim	Sim	Sim	Não	Sim

Fonte: Entrevista realizada pelos autores

Apenas uma das empresas inclui todos os tipos de deficiência; 75% delas incluem físicos e visuais, com as quais é bem mais fácil de lidar. Nota-se que ainda não se está buscando o talento e as competências e sim a “menor” deficiência. As principais dificuldades encontradas pelas empresas foram:

1. Adaptação ao ambiente de trabalho que a empresa oferece
2. Encontrar pessoas que se adaptem às condições oferecidas pelas empresas
3. Encontrar pessoas que não recebam benefícios do INSS
4. Espaço físico da empresa inadequado
5. Falta de informação das pessoas com deficiência sobre as oportunidades

6. Falta de qualificação das pessoas com deficiência
7. Insegurança com relação à capacidade técnica
8. Preconceitos dos colegas de trabalho
9. Proteção exagerada da família

Quando se analisa as respostas, é claramente perceptível que as empresas estão se “desculpando” por não ter pessoas com deficiência em seus quadros. Para fazer um comparativo com os resultados constatados na região do Agreste Meridional, demonstrando representar o que ocorre no restante do país, foram utilizados alguns dados da pesquisa “Profissionais de recursos humanos – expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho” - Ano 2015, uma realização da *i.Social* em parceria com a *Catho* e apoio da ABRH Brasil. Ao todo, responderam 1.519 profissionais, número expressivo e que traz consistência aos resultados apresentados.

Foram escolhidas duas questões para o comparativo: a primeira delas abordou os motivos para as empresas contratarem pessoas com deficiência. 86% responderam que contratam para cumprir a Lei de Cotas. No que se refere à segunda questão: as principais barreiras para a contratação de pessoas com deficiência, 62% responderam que era a acessibilidade. Pode-se perceber, portanto, que a questão no Brasil, como um todo, não é diferente da realidade encontrada na nossa região. O preconceito está presente nas duas pesquisas. As soluções passam pela educação e sensibilização. E no contexto das organizações passa também por um trabalho de gestão de pessoas humanizado, favorecendo o desenvolvimento de empresas conscientes de seu papel social.

## 5. Considerações Finais

A evolução na Gestão de Pessoas vem acontecendo de forma gradual, especialmente devido aos aspectos da dinâmica de um mercado globalizado, da livre concorrência e da necessidade das organizações produzirem mais, para que se mantenham em um mercado competitivo.

Os resultados são obtidos através das pessoas, que devem ser administradas como parte integrante e importante de um sistema maior, sempre em busca dos objetivos traçados pelas organizações.

Nesse ambiente de trabalho desafiante, devem estar incluídas as pessoas com deficiência. Após séculos de exclusão e desamparo, no final do século XX, com o advento da tecnologia e o mundo transformado em uma aldeia global, várias leis foram criadas para proteger e incluir as pessoas com deficiência.

O Século XXI traz a diversidade em todos os sentidos. Organizações socialmente responsáveis trabalham para que sejam admiradas como empresas que trabalham a diversidade, incluindo pessoas todas as raças, orientações sexuais, ideologias e deficiências.

O Brasil tem as leis mais avançadas na área. Entretanto é necessário muito mais que leis. É preciso que haja um trabalho educacional e de conscientização, conforme observado na pesquisa realizada, que demonstrou claramente a existência de um número ainda muito pequeno de organizações que tem trabalhado para cumprir as cotas estabelecidas por lei para a inclusão de pessoas com deficiência e que, entre as justificativas apresentadas pelos gestores, está a mais estarecedora de todas: as pessoas com deficiência não se adaptam às instalações da empresa!

Portanto, é notório compreender a necessidade de discutir a Gestão de Pessoas e o seu papel nas organizações como meio de fortalecer não só o cumprimento das leis, mas, principalmente, como estratégia de afirmação social e ética no que diz respeito ao lugar de cidadãos que os portadores de deficiência efetivamente têm, compreendido como ação de gerenciamento nas organizações.

## Referências

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A convenção sobre os Direitos das Pessoas com deficiência e seus reflexos na ordem jurídica interna no Brasil**. In FERRAZ, Carolina Valença (et. al.). Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência. 1 ed. 2 tiragem São Paulo: Saraiva, 2013.

AGENDA 21. Disponível em: <http://www.mma.gov.br/responsabilidade-socioambiental/agenda-21>. Acesso em 20 set. 2021.

BENENZON, Rolando O. (org.). **As pessoas portadoras de deficiência e nós**. São Paulo: Paulinas, 2001.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso em 20 set. 2021

BRASIL. Lei de nº 7.853 de 24 de Outubro de 1989, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/leis/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L7853.htm) Acesso em 20 set. 2021

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de Dezembro de 1999. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm) Acesso em 20 set. 2021.

BRASIL. Decreto nº 5.296 de 2 de Dezembro de 2004. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm) Acesso em 20 set. 2021

BRASIL. Decreto nº 914, de 6 de Setembro de 1993. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d0914.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0914.htm) Acesso em 20 set. 2021

BRASIL. Lei de nº 8.213, de 24 de Julho de 1991, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm) Acesso em 20 set. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Estatuto da Pessoa com Deficiência. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm) Acesso em: 20 set. 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

COSTA, Fernanda Pereira. **A Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho** (Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação *lato sensu* TeleVirtual em Direito e Processo do Trabalho, na modalidade Formação para o Magistério Superior/ Formação para Mercado de Trabalho. Universidade Anhanguera-Uniderp. Rede de Ensino Luiz Flávio Gomes. Juiz de Fora-MG, 2011. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/monografia-tcc-tese,a-insercao-da-pessoa-portadora-de-deficiencia-no-mercado-de-trabalho,38018.html>. Acesso em: 20 set. 2021.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002.

HUNT, Lynn. **A invenção dos direitos humanos, uma história**. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo 2010. Disponível em: <http://censo2010.ibge.gov.br/pt/coleta> Acesso em: 20 set. 2021.

FERNANDES, Lorena Barolo; SCHLESENER, Anita; MOSQUERA, Carlos. **Breve Histórico da Deficiência e Seus Paradigmas**. Revista do Núcleo de Estudos e Pesquisas Interdisciplinares em Musicoterapia, volume 02 junho 2011, Governo do Estado do Paraná. Secretaria da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior. In Cantare: R. Pesq. Musicoterapia, Curitiba, Faculdade de Artes do Paraná, ISSN 2317-417X

Disponível em: <<http://periodicos.unespar.edu.br/index.php/incantare/issue/view/38/showToc>> acesso em 20 set. 2021.

FERRAZ, Carolina Valença (et. Al). **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. 1 ed. 2 tiragem São Paulo: Saraiva, 2013.

FERREIRA, Luiz Antônio Miguel. **Direitos da pessoa portadora de deficiência**.

Presidente Prudente-SP: Lumarte, 2001.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. reimpr.-São Paulo: Atlas, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas. enfoque nos papéis profissionais**. 1 ed. 15 reimpr. São Paulo: Atlas: 2014.

GUGEL, Maria Aparecida. **O direito ao trabalho e ao emprego: a proteção na legislação trabalhista**. In FERRAZ, Carolina Valença (et. Al). Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência. 1 ed. 2 tiragem São Paulo: Saraiva, 2013

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**, 7. ed. São Paulo: Atlas 2010.

MACIEL, Júlio César Pinheiro. **O Papel dos Profissionais de Gestão de Pessoas no Processo de Inclusão de Pessoas Com Deficiência no Mercado de Trabalho na Cidade de São Luis - MA** (Dissertação para obtenção do grau de mestre apresentada à Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas.. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em:<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/8640>. Acesso em 20 set. 2021.

MARTINS, Gilberto de Andrade; LINTZ, Alexandre. **Guia para elaboração de monografias e trabalhos de conclusão de curso**, 2 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA E SEGURIDADE SOCIAL. **Ordem de Serviço Conjunta INSS/DAF/DSS Nº 90, de 27 de Outubro de 1998**. Disponível em <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/ordemservico.htm>> Acesso em 20 set. 2021..

OLTRAMARI, Andrea Poletto; MOURA PAULA, Marcos Júnior de; FERRAZ Deise Luiza da Silva. **Do departamento pessoal ao recursos humanos estratégico: os subsistemas e a sofisticação do controle do trabalhador**. In SOBOLL, Lis Andrea; FERRAZ, Deise Luiza da Silva (org). **Gestão de pessoas: Armadilhas da organização do Trabalho**, São Paulo: Atlas, 2014.

REBELO, Paulo. **A Pessoa com deficiência e o trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

RIBAS, João. **Preconceito contra a pessoa com deficiência: as relações que travamos com o mundo**. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2011.

ROCHA, M. S. **Breve histórico sobre a deficiência**. 1997. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/20378146/Breve-Historico-da-Deficiencia#scribd> > Acesso em: 20 set. 2021.

Site ABRH BRASIL. Pesquisa: Profissionais de Recursos Humanos: **Expectativas e Percepções Sobre a Inclusão de Pessoas Com Deficiência no Mercado de Trabalho 2015**. Realizada pela i.Social Soluções com Inclusão Social. Disponível em: <<http://www.abrhbrasil.org.br/cms/pesquisas/>> Acesso em 20 set. 2021.

SOBOLL, Lis Andrea; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. (Org.). **Gestão de Pessoas. Armadilhas da Organização do Trabalho**. São Paulo: Atlas: 2014.



Esta obra está licenciada com uma Licença [Creative Commons Attribution 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).