

# A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO NA CIDADE DE SÃO PAULO E GRANDE ABCD PAULISTA

*Hilda Maria Cordeiro Barroso Braga*<sup>1</sup>

*Juliana Cristine Pereira*<sup>2</sup>

## RESUMO

O presente trabalho investiga o processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em cumprimento ao programa de cota (Lei nº 8.213/91), das empresas com 100, ou mais, colaboradores. Para tanto, analisam-se os dados disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e de empresas, de médio e grande porte, da cidade de São Paulo e do Grande ABCD, em sua maioria do segmento industrial. Como principais resultados, a pesquisa revela a dificuldade das empresas da cidade de São Paulo e Grande ABCD paulista em encontrar profissionais – pessoas com deficiência - qualificados no mercado de trabalho; e a ausência de entidades especializadas em qualificar essas pessoas e proporcionar a integração entre estas e as empresas.

## PALAVRAS-CHAVE

Lei de Cotas; Pessoas com deficiência; Inclusão social.

## ABSTRACTS

*This study investigates the process of inclusion of persons with disabilities in employment, in compliance with the quota program (Law No. 8.213/91), of companies with 100 or more employees. To this end, we*

---

<sup>1</sup> Mestre em Administração de Empresas pela FGV-SP e Doutora em Educação pela PUC-SP, Professora e Coordenadora dos cursos de pós-graduação da FAAT.

<sup>2</sup> Especialista em Recursos Humanos e pesquisadora da USCS.

*analyze data provided by the Ministry of Labor and businesses, large and medium-sized city of São Paulo and Greater ABCD, most of the industrial segment. As main results, the research reveals the difficulties of enterprises in the city of São Paulo and Greater ABCD find professionals - people with disabilities - skilled labor market and the absence of specialized entities to qualify them and provide integration between these and companies.*

### **KEY WORDS**

*Quota Law; People with disabilities; Social inclusion.*

---

## **INTRODUÇÃO**

O presente estudo tem por finalidade compreender a trajetória da sociedade brasileira no enfrentamento ao problema inserção social das pessoas com deficiência, e que, na perspectiva de Ramalho e Souza Resende (2006, p.2), tal inclusão somente é possível pela inserção no mercado de trabalho. Nesse sentido, o Brasil dá o primeiro passo com a promulgação da Constituição de 88, (art. XXXI) ao reservar vagas para e proibir qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador deficiente. Na sequência, a Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991 (Lei de Cotas), vem estabelecer que, entre outros benefícios da Previdência Social, as empresas com mais de 100 empregados são obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência.

Após duas décadas de criação, no plano legal, das condições de inserção no mercado de trabalho das pessoas deficientes, as empresas ainda enfrentam sérios problemas para cumprirem as cotas. Diante deste fato, coloca-se então a problemática: o porquê de tantas pessoas com deficiência estarem à margem do mercado profissional por um lado e, de outro, as empresas manifestarem dificuldades para preencher as vagas destinadas à cota com pessoas deficientes? Isto no contexto do estado de São Paulo, com

regiões de grande desenvolvimento e com os profissionais que mais investem em qualificação para o trabalho, segundo os dados do MEC (2010). Como as empresas estão enfrentando a escassez de pessoas com deficiência disponíveis no mercado de trabalho, considerando-se que o Ministério do Trabalho, no estado de São Paulo, é bastante atuante na fiscalização das empresas, concernente à questão do cumprimento da Lei de Cotas?

A motivação deste trabalho tem como origem a preocupação com os estudos administrativos e a gestão dos recursos humanos e sua efetividade na sociedade brasileira, a partir de um recorte do mercado de trabalho, na perspectiva de refletir sobre os valores democráticos em nossa sociedade, considerando cada pessoa em sua diversidade. Sobre este aspecto, recorre-se à lembrança de que, segundo art. VI da Declaração dos Direitos Humanos (1948): “Todo homem tem direito de ser, em todos os lugares, reconhecidos como pessoa humana perante a lei”; e no art. VII, lê-se: “Todos são iguais perante a lei e tem direito, sem qualquer distinção, a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação”. (1997, p. 72-73). À luz destes princípios, a inclusão de pessoas com deficiência na sociedade (e mercado de trabalho) só será efetivamente conquistada quando a sociedade assumir que existe, em nosso meio, cidadãos buscando alternativas e recursos para atender suas necessidades básicas, e, além disso, buscam o direito de ser “cidadão” e não apenas “os tidos como coitados”, por possuírem algum tipo de deficiência. (BECHTOLD; WEISS, 2007, p.8).

O direito ao trabalho é uma das principais condições para o exercício da cidadania e da verdadeira inclusão das pessoas na sociedade. Por isso, a relevância deste trabalho reside no conhecimento de parte do mercado de trabalho – cidade de São Paulo e Grande ABCD – no quesito inclusão das pessoas com deficiência. Com isto posto, este estudo visou a: a) descrever as condições de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho; e b) analisar a dificuldades das empresas em contratar pessoas com

deficiência, devidamente qualificadas para as atividades profissionais demandas pela região.

### **1. Pessoas com deficiência**

A pessoa com deficiência (Decreto Federal nº. 914/930) é aquela que apresenta em caráter permanente, perdas ou anomalias de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que geram a incapacidade para o desempenho de atividades, dentro do padrão considerado normal ao ser humano. (RAMALHO E SOUZA RESENDE, 2006, p. 2),

O uso do termo portador é questionado, mesmo presente na legislação e em boa parte da literatura, pois a deficiência não pode ser vista como um algo que se carrega durante período de tempo e depois se descarta. A deficiência faz parte da pessoa que a adquiriu, é parte do seu contexto e não se desfaz dela pelo seu mero desejo. Sendo assim, a pessoa não simplesmente leva a deficiência, mas esta faz parte do seu próprio ser. (ROSA, 2003, p. 17)

Na década de 60, as pessoas com deficiência eram chamadas de “inválidas”, “defeituosas”, incapacitadas e “incapazes. Estes termos eram usados comumente em leis e decretos da época. Posteriormente, esses termos evoluíram para “pessoas excepcionais”, “com necessidades especiais”, “portadores de deficiência” (Convenção da OIT nº 159, de 1983), “portadoras de necessidades especiais”. Os estudos, no entanto, segundo Matarazzo (2009, p.14) e Rebelo (2008, p. 36), mostram que as pessoas, nessas condições, preferem ser chamadas de “pessoas com deficiência”, pois entendem que não são portadores de nada e apenas possuem uma deficiência.

Na legislação brasileira, o Decreto nº. 914, de 6 de setembro de 1993, artigo 3º, estabeleceu como pessoa com deficiência:

Aquela que apresenta em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho da ativi-

dade dentro do padrão considerado normal para o ser humano. (BRASIL, 1993).

## **2. As políticas públicas para a inclusão social**

O movimento de integração social nos países democráticos tem início na década de sessenta, em resposta à Magna Carta dos Direitos Universais do Homem de 1948 (ONU, 1978), mais ainda com efeitos restritos nas sociedades. Segue-se a esse ato, a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes (ONU, 1975), cujo efeito mais visível foi a proclamação do Ano Internacional da Pessoa Deficiente (AIPD), em 1981, com o tema “Participação e Plena Igualdade”. Destaca-se, no entanto, a Declaração de Salamanca, de 1994, cujo processo de inclusão social das pessoas com deficiência tornou-se mais efetivo, por meio dos projetos que incluíram: a) inclusão de pessoas com necessidades educacionais especiais nas escolas do ensino regular; b) sistema de cotas para negros, índios e estudantes egressos das escolas públicas nas universidades; c) inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, nas empresas com mais de cem funcionários, proporcionalmente. (SILVA, 2007)

A década de 1980 registra um movimento das pessoas consideradas deficientes para exigir mudanças na sociedade, dispensando um serviço específico para eliminar a segregação das pessoas deficientes. (SASSAKI, 1999). Tal movimento ganha força na década de 1990, com um novo paradigma de inclusão – o princípio da sociedade justa repousa no pelo acesso a todos, independentemente de suas limitações ou diferenças, e a efetiva garantia dos direitos do cidadão. No Brasil, a Constituição Brasileira (BRASIL, 1988) assegura os direitos para as pessoas com deficiência com relação ao trabalho, saúde e proteção e para tanto, dever-se-ia criar as condições que permitissem o acesso a essas pessoas ao bem-estar econômico, social e cultural. Uma das medidas está na política de cotas, cujo texto reconhece que as desigualdades têm origem em todos os setores sociais e por isso a sociedade precisa criar

meios institucionais diferenciados para o acesso das pessoas com deficiência ao sistema jurídico e de serviços. Portanto, “[...] viabilizar-lhes o gozo e o exercício de direitos fundamentais, sobretudo no que concerne ao direito de toda pessoa ser tratada como igual.” (NERI; CARVALHO e COSTILHA, 2003, p.17). É o que dispõe, por exemplo, a Lei 7.853/89 ao estabelecer a política nacional para as pessoas portadoras de deficiência.

O Brasil é ainda signatário de duas Convenções Internacionais da OIT, portanto, obrigando-se ao seu cumprimento: a primeira concernente à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, nº 111/59, ratificada pelo Decreto Legislativo 62.150, de 19/1/68, que expressamente aduz que as distinções, exclusões ou preferências, fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego, não são consideradas como discriminação; a segunda concernente à Adaptação de Ocupações e o Emprego do Portador de Deficiência, nº 159/83, ratificada pelo Decreto Legislativo 129, de 22/5/91, que entende por pessoa deficiente todas as pessoas 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 (art. 1º), sendo que todo o País-membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, promovendo-se assim a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade. (PASTORE, 2000, *apud* SILVA, 2007, p. 40).

No Brasil, pelo Censo 2000<sup>3</sup> foram incluídas, pela primeira vez, questões referentes à contagem e caracterização das pessoas

---

<sup>3</sup> O Censo Demográfico, que acontece no Brasil de dez em dez anos, realizado pelo IBGE, tem por objetivo contar os habitantes do território nacional, identificar suas características e revelar como vivem os brasileiros. O Censo 2000 buscou atender à crescente necessidade de informações demográficas e socioeconômicas, detalhadas para as menores unidades autônomas de menor hierarquia na organização político-administrativa do Brasil: os Municípios.

com deficiência, até então ignoradas pelo conjunto da sociedade. As deficiências, segundo o Censo 2000, foram classificadas como físicas, motoras, auditivas, visuais e mentais. Não se tem até o presente dados mais atualizados do Censo nacional, pois este teve início em agosto do presente ano para o levantamento com pessoas com deficiência. No entanto, os dados da RAIS 2008<sup>4</sup> indicam que existem 323,2 mil empregos declarados como portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho formal, o que representou para aquele ano, 1% do contingente de empregos, cujo montante atingiu 39,4 milhões (31.12.2008). O número de pessoas com deficiência declarado, nesse ano, apresentou ligeiro recuo em relação ao verificado no ano de 2007 (348,8 mil postos). Do total dos 323,2 mil trabalhadores com deficiência, a maior parte foi classificada como deficientes físicos (55,24%), seguidos dos auditivos (24,65%) dos visuais (3,86%), dos mentais (3,37%) e com deficiências múltiplas (1,09%). Com relação aos empregados reabilitados, o percentual de declarados foi de 11,78%.

Os registros da RAIS apontam também para a questão relativa ao gênero, em que se observa que os homens têm uma maior representatividade no mercado de trabalho, em todos os tipos de deficiência: sua participação é de 64,32%, em média, inclusive um pouco maior que em 2007 (62,76%). (RAIS, 2008).

A remuneração média dos trabalhadores com deficiência é de R\$ 1.717,16, superior à média dos rendimentos do total de

---

<sup>4</sup> A 'RAIS, sigla para Relação Anual de Informações Sociais, é um relatório de informações sócio-econômicas solicitado pelo Ministério do Trabalho e Emprego brasileiro às pessoas jurídicas e outros empregadores anualmente. Foi instituída pelo Decreto nº 76.900, de 23/12/75. Em sua mais recente versão, a RAIS foi regulamentada pela Portaria MTE nº651, de 28 de dezembro de 2007. Segundo o sítio do Serpro, a RAIS trata dos vínculos empregatícios da administração pública e privada (CNPJ), e empregadores cadastrados no INSS (CEI). Fornece informações estatísticas para as decisões governamentais. Gera dados para os sistemas CAGED, Seguro Desemprego, Abono Salarial, PIS (Programa de integração social), PASEP (Programa de formação do patrimônio do servidor público), FGTS (Fundo de garantia do tempo de serviço) e para sistemas do IBGE e do INSS.

vínculos formais (R\$ 1.494,66). Os assalariados com deficiência auditiva são os que recebem a maior remuneração dentre os diversos tipos de deficiência (R\$ 2.162,02), o único valor acima da média de rendimentos entre todos os tipos de deficiência. Esse rendimento dos trabalhadores com deficiência auditiva é reflexo do mais alto grau de escolaridade apresentado por essas pessoas, comparativamente aos trabalhadores com outros tipos de deficiência. De outro lado, os portadores de deficiência mental são os que revelaram o menor rendimento (R\$ 690,11). Interessante também registrar que entre os trabalhadores com deficiência auditiva são os que revelaram maior diferença entre os rendimentos pagos segundo o gênero - R\$ 2.476,64 para os homens e R\$ 1.507,48 para as mulheres. Essa diferença é percebida também entre os trabalhadores com deficiências múltiplas expressa pelos rendimentos de R\$ 1.397,47 para os homens e de R\$ 994,78 para as mulheres (RAIS, 2008).

### **3. Lei de cotas**

No Brasil foram criadas algumas leis para garantir o ingresso de pessoa com deficiência no mercado de trabalho: aderiu à normas da Convenção nº 159/83 da OIT e à Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as formas de discriminação contra pessoas com deficiência (Convenção da Guatemala), promulgada pelo Decreto nº 3.956, de 08.10.2001 (BRASIL, 2010); estabeleceu a chamada Lei de Cotas (art.93 da Lei nº 8.213, de 1991, regulamentada pelo Decreto nº 3.298/99 (BRASIL, 1999), e outras que normatizam como cumprir as cotas em relação às diversas deficiências.

A legislação definiu, a partir de 1999, que as empresas com 100 empregados, ou mais, deveriam preencher parte de seus cargos com pessoas deficientes (Ministério do Trabalho e Emprego, 2010), o que não representou, para a época, tarefa fácil, considerando as dimensões territoriais do país.



Em 2003, o estado de São Paulo, por meio da Delegacia Regional do Trabalho e suas 25 Subdelegacias e 117 agências de Atendimento, organiza-se para fazer cumprir as determinações da Lei de Cotas, em 645 municípios. Na época, o trabalho foi de porte, uma vez que o estado de São Paulo registrava 4.203.632 pessoas com algum tipo de deficiência (IBGE – Censo 2000); e cerca de 8.725 empresas privadas com 100, ou mais, empregados. Segundo a diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo, ao final de 2009, o setor já havia preenchido 92% das vagas para deficientes e 30% das empresas do setor já havia contratado um número de pessoas com deficiência acima da média exigida pela Lei de Cotas. (TESTA; MACHADO, 2010)

Os dados do RAIS mostram também que São Paulo é o estado que possui o maior número de contratação formal de deficientes, com 112.186 contratados em 1998. Contudo, esse resultado positivo é visto apenas em São Paulo, já que foram registradas baixas em estados como Goiás (-76,9%), Bahia (-50,3%) e Mato Grosso do Sul (-26,8%).

Analistas da questão em pauta apontam para a incapacidade do Ministério do Trabalho, em âmbito nacional, fiscalizar corretamente as empresas; há também a necessidade das empresas se conscientizarem de que a contratação de pessoas com deficiência requer alguns cuidados (AVAPE, 2009)<sup>5</sup>, para a inclusão de fato e possibilitar o crescimento e desenvolvimento profissional como os demais colaboradores.

#### 4. Método

Com o intuito de entender melhor como as empresas do estado de São Paulo vêm atuando, em relação à contratação de

---

<sup>5</sup> Análise feita por Flávio Gonzáles, coordenador de reabilitação profissional e capacitação da AVAPE (Associação para Valorização de Pessoas com Deficiência), disponível em <[www.avape.org.br/portal/en/annual-report.html?start=40](http://www.avape.org.br/portal/en/annual-report.html?start=40)>. Acesso em 30.06.2010.

peças com deficiência, para cumprirem a Lei de cotas, este estudo investigou um conjunto de 41 empresas, de médio e grande porte, e que atuam na cidade de São Paulo e do Grande ABCD paulista, conforme quadro 1. O estudo foi desenvolvido por meio de pesquisa descritiva, de natureza quantitativa, com delineamento de levantamento de campo,

<b>Quadro 1 - Caracterização das 41 empresas pesquisadas na cidade de São Paulo e Grande ABCD.</b>		
<i>Caracterização</i>	<i>Setor</i>	
Segmento da Empresa	<b>Indústria</b>	<b>Comércio e serviços</b>
	(24) 59%	(17) 41%
Porte da Empresa	<b>Grande</b>	<b>Médio</b>
	26 63%	15 36%
Localização	<b>Cidade de SP</b>	<b>Grande ABCD</b>
	15 37%	26 63%
<b>Cumpra a cota para colaboradores com deficiência</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
	(31) 80%	(10) 20%

Fonte: Pesquisa de campo (2010).

Nota: Os dados estão apresentados em números absolutos e percentuais.

As empresas pesquisadas localizam-se no Grande ABCD paulista e Município de São Paulo pela proximidade geográfica das referidas cidades e características bastante semelhantes concernentemente às suas atividades produtivas e contexto econômico e social local. A predominância de empresas é do ramo industrial (59%), porém o setor de serviços pesquisado está ligado às atividades industriais da região (as empresas montadoras de automóveis e produção de eletro-eletrônicos). Todas as empresas

mantêm em seus quadros profissionais com deficiência, embora 80% delas declaram que no período da pesquisa estavam com suas cotas cumpridas.

*a) Sujeitos*

Os representantes das empresas participantes, respondentes ao questionário, conforme item b, foram os profissionais responsáveis pelos Recursos Humanos<sup>6</sup>.

*b) Instrumentos.*

Para o levantamento dos dados utilizou-se um questionário, contendo duas partes: a primeira que buscou caracterizar as empresas participantes; e a segunda, com perguntas voltadas a caracterizar a empresa – suas vagas e procedimentos – e os empregados com deficiência. Para cada questão, utilizou-se o modelo de respostas de múltipla escolha e também o de alternativas com o grau de concordância com as afirmações apresentadas.

*c) Procedimentos*

A pesquisa foi realizada durante o mês de maio, do corrente ano, por meio de contacto direto com o setor de Recursos Humanos de empresas do Município de São Paulo e do Grande ABCD paulista. Houve muita resistência à participação na pesquisa, pois muitos entendiam como um momento de fiscalização ou de auditoria sobre a empresa. Parte das empresas que participou desta pesquisa, foi indicada pelas entidades de reabilitação, como APAE, e de grupos de RH.

*4.1. Apresentação e Análise dos Resultados*

Este item tem por finalidade apresentar os dados obtidos com os questionários apresentados nos apêndices A e B, através

---

<sup>6</sup> Os sujeitos desta pesquisa foram também pessoas com deficiência, incluídas e excluídas do mercado de trabalho. Porém, com esta fase de levantamento de campo ainda está em andamento, os resultados serão objeto de nova publicação.

da realização da pesquisa de campo às empresas selecionadas e deficientes selecionados em sua maioria no segmento industrial no período de maio de 2010 e realizar a análise dos resultados identificados.

#### 4.1.1. Apresentação e Análise dos Resultados da Pesquisa Aplicada às Empresas

As empresas pesquisadas, conforme quadro 1, localizam-se no Grande ABCD Paulista e Município de São Paulo e esta se deu pela proximidade geográfica das referidas cidades e características bastante semelhantes concernentemente às suas atividades produtivas e contexto econômico e social local. A predominância de empresas é do ramo industrial (59%), porém o setor de serviços pesquisado está ligado às atividades industriais da região (as empresas montadores de automóveis e produção de eletro-eletrônicos). Todas as empresas mantêm em seus quadros profissionais com deficiência, embora 80% delas declaram que no período da pesquisa estavam com suas cotas cumpridas.

Os dados apresentados, no quadro 2, visam elucidar a problemática que envolve a empresa ao contratar o profissional com deficiência.

<b>Quadro 2 – Resultado da pesquisa sobre a condição de pessoas com deficiência empregadas.</b>		
Categories pesquisadas	Nº de empresas	Percentual
<b>Motivos que dificultam a contratação de PD:</b>		
• Despreparo dos profissionais para trabalhar com PD	9	22%
• Despreparo do RH para recrutar PD	3	7%
• Falta de oferta de mão-de-obra de PD	17	41%

<b>Quadro 2 – Resultado da pesquisa sobre a condição de pessoas com deficiência empregadas.</b>		
<b>Categorias pesquisadas</b>	<b>Nº de empresas</b>	<b>Percentual</b>
• Empresa não analisou o porquê	6	14%
• Outros.	6	16%
<b>Fontes de recrutamento de PD (**)</b>		
• Instituições de reabilitação	14	19%
• Sesi/Senai	3	4%
• Mercado de trabalho	48	66%
• Outros	8	11%
<b>Vagas oferecidas para Pessoas com deficiência</b>		
• Qualquer vaga	16	39%
• Vagas específicas para deficientes	17	41%
• Outros	8	20%
<b>Recrutamento considera a formação acadêmica da PD.</b>		
• Indiferente	4	10%
• Muito pouco	7	17%
• Pouco	8	19,5%
• Médio	14	34%
• Muito/Bastante	8	19,5%
<b>Recrutamento considera a exper. profissional da PD</b>		
• Indiferente	5	12%
• Muito pouco	8	19,5%
• Pouco	11	27%
• Médio	13	13%
• Muito/Bastante	4	9,5%
<b>Adaptações feitas no ambiente de trabalho</b>		
• Rampas de acesso para cadeiras de roda	6	14%
• Adaptação a acesso a equipamentos	10	25%

<b>Quadro 2 – Resultado da pesquisa sobre a condição de pessoas com deficiência empregadas.</b>		
Categories pesquisadas	Nº de empresas	Percentual
• Não houve adaptação	25	61%
<b>Preparo das pessoas para atuarem com PD</b>		
• Treinamento específico	26	63%
• Não houve treinamento	15	37%
<b>Avaliação dos profissionais com deficiência</b>		
• Eventualmente/periodicamente	6	14,5%
• Raramente	8	19,5%
• Nunca	27	66
<b>Produtividade e o desempenho de pessoas deficientes</b>		
• Resultados positivos	24	58%
• Esse fator não foi avaliado	11	27%
• Não se tem como avaliar/Outros	6	15%

Fonte: Pesquisa de campo (2010).

Os primeiros dados mostram que o principal fator que dificulta a contratação dessas pessoas é a falta de pessoas com deficiência, disponíveis no mercado (41%), e, em segundo, (22%) o despreparo da equipe de RH dessas empresas para recrutar e adaptar a pessoa com deficiência às condições da empresa. A principal fonte de recrutamento desses profissionais (66%) é o mercado de trabalho e pequena parcela, (19%), representa as instituições de reabilitação.

Do ponto de vista da estruturação dessas empresas para receber o profissional com deficiência, as empresas dividem-se em as que disponibilizam qualquer vaga (39%) para candidatos com

ou sem deficiência e 40% declaram que criam vagas especiais para os profissionais com deficiência. Ao lado deste quesito – tipo de vaga – 39% das empresas declaram que realizaram adaptações na estrutura física e de equipamentos para receber os profissionais com deficiência para 61% que declaram nada terem feito nesse sentido.

Os resultados mostram também que 63% das empresas pesquisadas realizam treinamentos com seus colaboradores para atuarem com os colegas – pessoas com deficiência. Quanto à prática avaliativa de desempenho do profissional com deficiência, esta não aparece como uma atividade relevante, pois apenas 14,5% dessas empresas declaram avaliar esse tipo de colaborador “eventualmente”. Em contrapartida, quando questionados sobre a produtividade e desempenho dessas pessoas, 58% das empresas afirmam que a presença de pessoas com deficiência traz benefícios positivos para o ambiente de trabalho. Este é um quesito que merece aprofundamento no futuro.

Do ponto de vista do candidato potencial, as orientações da empresa para o recrutamento dos colaboradores – pessoa com deficiência - revelam média preocupação com a formação acadêmica (34%), muita/bastante representa apenas 19,5% para 31% que declaram pouca/muito pouca/Indiferente preocupação com o referido quesito. Ainda sobre a formação do candidato, em relação à experiência profissional anterior, 22% afirmam ser esta condição muito/bastante relevante para 58% que declaram ter pouca/muito pouca/nenhuma influência para o recrutamento.

## **5. Conclusões**

Em relação ao perfil dos candidatos com deficiência, tanto a formação acadêmica quanto a experiência profissional têm relativa importância no processo de contratação. Esse fato mostra que as empresas abandonam suas exigências habituais de qualificação, para cumprir a Lei de Cotas, considerando a pouca disponibilidade, no mercado de trabalho, de candidatos com deficiência. Por

consequência, essa medida repercute negativamente na possibilidade de carreira dessas pessoas, uma vez que a maior parte das empresas (41%) cria vagas específicas para pessoas com deficiência, fora do plano de carreira institucionalizado. O que parece à primeira vista um processo de inclusão, a médio e longo prazo transforma-se em discriminação, uma vez que são anuladas as oportunidades de progressão na carreira e, por consequência, a devida valorização desse profissional. Outro fato que fortalece esta percepção é a pouca preocupação do setor de RH de avaliar o desempenho desses profissionais, embora revelem que o ambiente de trabalho se beneficia com suas presenças. Nas respostas abertas, do questionário de pesquisa, aparece o tal “leilão” de pessoas com deficiência. Isto significa que as empresas trocam informações sobre esses profissionais quando buscam contratar os excedentes de cota de outras empresas.

Pode-se depreender também a relação entre a criação de vagas específicas que supõe o interesse pelo recrutamento de pessoas com determinadas deficiências cuja adaptação não demanda mudança na infra-estrutura da empresa. Este fato reforça o processo discriminatório velado praticado pelas empresas.

Os profissionais de RH apontam também, como um fator que dificulta o recrutamento de pessoas com deficiência, a quase ausência de entidades destinadas à qualificação e integração desses profissionais ao mercado. Aparece, em número pouco expressivo, a participação de entidades como o SENAI e SESI que indicam candidatos às empresas. Esta constatação se dá no contexto do estado de São Paulo, que é tido como referência neste processo de inclusão. É preocupante, pois, a situação dos demais estados, cujos índices acenam para queda no nível de emprego de pessoas com deficiência, contrariamente ao indicado para o estado de São Paulo.

Finalmente, esta pesquisa revela que uma parcela considerável de empresas, quase 40% não investe em treinamento de seus colaboradores para acolherem os profissionais com deficiência.



Os depoimentos revelam que esta prática não faz parte das políticas de RH das empresas.

### **Bibliografia**

AVAPE. Associação para Valorização de Pessoas com Deficiência. Disponível em: <[www.avape.org.br/portal/en/annual-report.html?start=40](http://www.avape.org.br/portal/en/annual-report.html?start=40)>. Acesso em 30.06.2010.

BECHTOLD, Patrícia Barthel; WEISS, Sílvio Luiz Indrusiak. A Inclusão das Pessoas com Necessidades Educacionais Especiais no Mercado de Trabalho. Trabalho de Conclusão de curso de Psicopedagogia. Blumenau: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, 2007. Disponível em: <[www.icpg.com.br](http://www.icpg.com.br)>. Acesso em 13.05.2010.

BRASIL. Constituição (1998). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília – DF: Senado, 1998.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de junho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, 25 jul.1991.

BRASIL. Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispões 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, 21 dez. 1999.

BRASIL. Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004. Brasília – DF: 2004. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm)>.

BRASIL. Decreto nº 914, de 06 de setembro de 1993, Brasília – DF: 1993. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d0914.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0914.htm)>.

BRASIL. Censo 2000. IBGE: 2000. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/censo>>. Acesso em 30.04.2010.

- BRASIL. Relação Anual de Informações Sociais (RAISs) 2008. Ministério do Trabalho e Emprego: 2008. Disponível em: <<http://www.rais.gov.br/download.asp>>. Acesso em 16.04.2010.
- MATARAZZO, C. Vai encarar?: A nação (quase) invisível de pessoas com deficiência. São Paulo: Melhoramentos, 2009.
- MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA. INEP. Censo do Ensino superior-2008. Disponível em: <<http://www.inep.gov.br/superior/censosuperior/sinopse/default.asp>>. Acessado em 13.09.2010.
- MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA. Declaração de Salamanca. Brasília: Secretaria de Educação Especial. Ministério da Educação e Cultura. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seemsp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>>. Acesso em 09.02.2010.
- NAÇÕES UNIDAS. Declaração dos Direitos Humanos de 1948. Texto disponível em: <[www.onu-brasil.org.br/documentos\\_direitoshumanos.php](http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php)>. Acesso em 13.01.2010.
- NERI, M.; CARVALHO, A.P.; COSTILHA, H.G. Políticas de cotas e inclusão trabalhista de pessoas com deficiência. Ensaio Econômico da EPGE/FGV. Rio de Janeiro: v. 462, 2002. Disponível em: <<http://www.epge.fgv.br/portal/arquivo/1310.pdf>>. Acesso em 14.06.2010.
- OIT. Manual Básico para a integração normalizada de Pessoas Portadoras de Deficiência nas instituições de formação profissional. In: Série Normalizada na Formação para o Trabalho: Um processo de Inclusão Social, livro 11. Montevideu, 1998.
- ONU. Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência (Resolução nº 2.542/75), de 09 de dezembro de 1975. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/fisca\\_trab/inclusao/legislacao\\_2\\_4.asp](http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/legislacao_2_4.asp)>.

- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Escritório no Brasil. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/news/ler\\_nov.php?id=3187](http://www.oitbrasil.org.br/news/ler_nov.php?id=3187)>. Acesso em 17.02.2010.
- PASTORE, J. O direito ao trabalho. São Paulo: LTr, 2000.
- RAMALHOS CRISTINA, SOUZA RESENDE, Ednéia, João Batista. Dificuldade da Inclusão do Deficiente Físico no Mercado de Trabalho. 2006, 8 p. (Publicação semestral da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerencias de Garça FAEG/FAEF). Disponível em: <[www.revista.inf.br](http://www.revista.inf.br)>.
- REBELO, Paulo Antonio de Paiva. A Pessoa com Deficiência e o Trabalho. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008. 136p.
- ROSA, E R.; CARDOSO, A. M F; CABRAL, N. Pessoa com deficiência: Reformulando conceitos e valores. Cascavel: Governo Municipal de Cascavel, 2003.
- SASSAKI, R.K. Inclusão: da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. 3. ed. Rio de Janeiro: WVA, 1999.
- SILVA, G.P. O significado do trabalho para o deficiente visual. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2007.
- TESTA, Luciano; Roberto MACHADO. Dados mostram queda na contratação de deficientes. Rede de Universidades. Reportagem de 05.03.2010. Disponível em: <<http://www.universia.com.br/carreira/>>. Acesso em 05.05.2010.