



INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: Legislação e perspectivas de profissionais que atuam como selecionadores, fiscalizadores e apoiadores

*Cristiano das Neves Bodart¹
Eunides Paschoalina Romano²
Osiane Alves Chagas³*

Resumo

O Recrutamento e Seleção (R&S) de Pessoas com Deficiência (PCD's) é uma tarefa importante da área de Recursos Humanos (RH), exigindo conhecimento, destreza e sensibilidade. Apesar de esforços, é comum as equipes de RH encontrarem dificuldades no processo de contratação de PCD's, sobretudo relacionado ao preconceito. Nesse contexto, o presente estudo tem por objetivo averiguar a percepção dos profissionais de RH que atuam no processo R&S de PCD's quanto ao processo de inclusão social destes, assim como ao conhecimento desses profissionais quanto a legislação brasileira vigente, bem como a percepção de profissionais que fiscalizam suas inclusões e apoiadores de PCD's no mercado de trabalho. Para atender tal objetivo foram realizadas entrevistas a profissionais que atuam com R&S, fiscalizadores, e apoiadores desse da permanência desses profissionais no mercado de trabalho e analisadas à luz da legislação brasileira. Identificou-se que, os profissionais entrevistados estão consideravelmente conscientes da legislação vigente, da importância da inclusão social destes profissionais no mercado de trabalho e parecem estar dispostos a contribuir com esse processo.

Palavras-chave: Recursos Humanos. Lei Federal. Pessoas com Deficiência. Recrutamento e Seleção.

INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET: Legislation and perspectives of professionals who act as selectors, inspectors and supporters

Abstract

Recruitment and Selection (R&S) of People with Disabilities (PWD's) is an important Human Resource (HR) task of Human Resource (HR), requiring knowledge, skill and sensitivity. Despite efforts, it is common for HR staff to encounter difficulties in the process of hiring PWDs, mainly due to prejudice. In this context, the present study seeks to ascertain the perception of HR professionals working in the R&D process of PWDs as regards the process of their social inclusion, as well as the knowledge of these

¹ Doutor em Sociologia pela Universidade de São Paulo/USP. Professor de Ensino de Sociologia e Fundamentos de Educação da Universidade Federal de Alagoas/UFAL.

² Aluna do curso de MBA em Gestão de Pessoas da Faculdade Novo Milênio/FNM.

³ Aluna do curso de MBA em Gestão de Pessoas da Faculdade Novo Milênio/FNM.

professionals regarding current Brazilian legislation, along with the perception of professionals who oversee their inclusion and supporters of PCDs in the labor market. In order to meet this objective, interviews were conducted with professionals working with R&S, inspectors, and supporters of the permanence of these professionals in the labor market and were analyzed in light of Brazilian legislation. It was found that the interviewed professionals are considerably aware of the current legislation, the importance of the social inclusion of these professionals in the labor market, and appear to be willing to contribute to this process.

KEYWORDS: Human Resources. Federal law. People With Disabilities. Recruitment and Selection.

INTRODUÇÃO

Apesar da preocupação manifesta na legislação nacional com as pessoas com deficiência (PCD's) não sabemos com certeza se estes cidadãos têm acesso aos direitos e garantias que lhe são previstos e nem se temos atualmente uma conscientização dos profissionais de RH quanto a essa questão. Na Legislação brasileira já temos assegurados muitos direitos para as PCD's, o que não significa, necessariamente, que temos um reconhecimento da importância da inclusão desses cidadãos no mercado de trabalho, muito menos se tal inclusão vem ocorrendo.

Sabe-se que as mudanças são reflexos das necessidades e que sempre estamos em constante processo de adaptação. Tem-se conhecimento do grande avanço tecnológico que marca o período atual, o qual vem sendo nomeado de “modernidade líquida”, isso, sobretudo, pela fluidez das relações e fenômenos sociais (BAUMAN, 2005).

Neste contexto, a mudança e a adaptação estão sempre presentes na vida cotidiana dos indivíduos, assim como a competição, a inclusão e a exclusão social. Contudo, a inclusão social no mercado de trabalho daqueles que, por algum motivo, encontram-se em desvantagem, torna-se uma necessidade humanitária para a correção das desigualdades de acesso, as quais inferiorizam e excluem os indivíduos da vida social. Partimos do pressuposto de que para se alcançar uma sociedade mais justa, é imperioso que todos tenham condições de serem incluídos de maneira satisfatória no mercado de trabalho, acolhendo suas expectativas e/ou anseios (CHIAVENATO, 2005).

Com a entrada em vigor da Lei de Inclusão das pessoas com Deficiência (Lei 13.146/2015) a Pessoa com Deficiência (PCD's) passa a ser, em regra, plenamente capaz de atuar no mercado de trabalho.

Para normatizar essas ações e a estruturação das empresas que se enquadram como cotistas dentro dos parâmetros estabelecidos na Lei Federal nº 8.213/91, o Governo Federal promulgou, em 06 de Julho de 2015, a Lei Federal nº 13.146, o “Estatuto da Pessoa com Deficiência”, conhecido popularmente como “Lei de Inclusão Social”. Nesta foram descritas, entre outros elementos, os princípios e as regras para que as empresas e os setores de RH se adéquem, no ato da definição de cargos e vagas e do processo de Recrutamento e Seleção (R&S), às diretrizes que regulam a contratação das PCD’s.

Nos parece que por diversos fatores a oferta de vagas para pessoas com deficiência (PCD’s) foi ampliada, se não por compreensão desta necessidade, por força de lei; haja visto que a “Lei de Contratação de Deficientes nas Empresas”⁴, popularmente conhecida como “Lei de Cotas”, determina que as empresas com 100 ou mais funcionários devem destinar de 2 % a 5% de suas vagas às PCD’s.

Nesse contexto, coube ao profissional de RH ser mediador entre candidato e empresa, sobretudo na captação de candidatos qualificados para as vagas oferecidas. A Lei Federal conhecida como “Estatuto da Pessoa com Deficiência”⁵, no seu artigo 38, atesta que: “A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes”. Nesse sentido, entendemos que o profissional de R&S deve estar ciente da legislação nacional que trata da inclusão de PCD’s no mercado de trabalho.

O presente estudo tem por objetivo averiguar a percepção dos profissionais de RH, fiscalizadores e apoiadores⁶ da inclusão social de PCD’s quanto ao seu conhecimento da legislação brasileira vigente. Para atender tal objetivo foram realizadas entrevistas semiestruturadas a profissionais que atuam com R&S, fiscalizadores e apoiadores da inclusão social de PCD’s no município de Vila Velha, ES e analisadas à luz da legislação brasileira. Para tanto, apresentamos um esboço da Legislação Federal Brasileira relacionada à inclusão de PCD’s no mercado de trabalho, buscando destacar o papel dos profissionais de Recursos Humanos. A pesquisa caracterizou-se como um estudo exploratório, descritivo qualitativo.

O artigo estrutura-se em três seções, além desta introdução e das considerações finais. Na primeira seção esboçamos a evolução legalista nacional que envolve a inclusão de PCD’s no mercado de trabalho. Na segunda seção apresentamos os

⁴ Lei Federal nº 8.213/91.

⁵ Lei Federal nº 13.146, de 06 de Julho de 2015.

⁶ Psicólogos, agente de saúde comunitária e assistentes sociais que atuam diretamente com PCD’s.

procedimentos metodológicos. Na terceira seção artigo discutimos, a partir da legislação revisada na seção anterior a concepção do profissional de RH frente à necessidade de inclusão social.

1 LEGISLAÇÃO QUANTO A INCLUSÃO DE PCD's NO MERCADO DE TRABALHO

Foi a partir do século XX que começamos a identificar conquistas favoráveis ao combate à discriminação e à luta por garantias e direitos das PCD's. Muitos foram os movimentos, nomeadamente, impelidos pelo cenário internacional. Na década de 1940, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, iniciou-se um amplo debate sobre os direitos de igualdade, como fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo. Tais movimentos se fortaleceram por volta dos anos de 1970, período que observou-se a maior participação direta de pessoas com deficiência, sobretudo, por meio da campanha internacional “Nada sobre Nós sem Nós” (LANNA JR., 2010). Ao final dos anos 1970 cresceu a consciência que resultaria no movimento político das PCD's.

É consenso que as políticas públicas têm um papel importante a desempenhar no fortalecimento da nação e o exercício pleno da cidadania de todos os cidadãos. No Brasil, tais conquistas são bem recentes e em curso. Em razão do desprezo vivido e da discriminação, que se desdobraram em exclusão social, (LANNA JR., 2010) e das oportunidades políticas abertas pela contexto do processo de redemocratização (BODART, 2016), muitos deficientes se motivaram a organizar-se em grupos, a fim de, promover movimentos e ações coletivas em prol de igualdade social, programas e leis que corroborassem para a inclusão social de PCD's. As oportunidades políticas abertas no Brasil após a redemocratização vem sendo apropriada por muitos movimentos sociais que lutam por direitos até então negados (BODART, 2016).

A Constituição Federal Brasileira (1988) foi um marco importante no avanço à proteção dos PCD's por parte do Estado. Segundo Lanna Jr. (2010), durante os debates da Constituinte, os grupos formados por pessoas com deficiência tiveram vez e voz, o que possibilitou que a nova Constituição lhe trouxesse ganhos significativos. Até aquele momento, no Brasil, se encontrava apenas a Emenda nº 12, à Constituição de 1978, conhecida como “Emenda Thales Ramalho”, que assim foi redigida:

É assegurado aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante: I. Educação especial e gratuita; II. Assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do país; III. Proibição de discriminação, inclusive quanto a admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários; IV. Possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos.

Já a Constituição Federal (1988) veio afirmar, em seu Art. 23, que:

É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

II – cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas com deficiência”. A atenção à saúde, assistência pública, proteção e garantias das pessoas com deficiência são de atribuição comum tanto da União, como dos Estados do Distrito Federal e dos Municípios.

Ribeiro (2010) assevera que a Carta Magna, de 1988, compreende os valores sociais do trabalho como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, IV) e que a base da ordem social tem por objetivo o bem-estar e a justiça social (art. 193), rejeitando qualquer forma de discriminação preconceituosa em relação ao salário e aos critérios de admissão, predizendo a reserva de mercado, tanto na esfera pública (art. 37, VIII), como no âmbito privado, por meio de “cotas” a serem completadas por funcionários com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social. A proposta não é um amparo social marcado pela compaixão, mas da garantia de oportunidade de trabalho, de valorização das capacidades e habilidades, a fim de que possam conquistar renda própria, de forma, a isentar o Estado e a sociedade de sustentá-la. Assim, garantindo-lhe dignidade e promovendo sua inclusão social.

Esta alternativa constitucional enfatiza o papel social da empresa, e que a inclusão social não pode ser entendida como uma despesa e, sim, a criação de oportunidades profissionais, possibilitando as PCD's colaborarem, por meio de suas competências, com a empresa e com a sociedade em geral (RIBEIRO, 2010).

A Constituição Federal de 1988 abriu caminho para outras regulamentações legais em prol dos PCD's, tais como a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Tal dispositivo legal, ainda em vigência, dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social, caracterizando os crimes por discriminação, as punições e as regras a serem seguidas nas áreas de formação profissional e do trabalho. Outras leis sucederam a essa. A Lei Federal nº 7.853, por exemplo, trata da integração social da PCD's e do papel da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência (CORDE)⁷, da tutela jurisdicional de acuidades grupais ou difusas desses sujeitos e as responsabilidades do Ministério Público.

⁷ Atualmente Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência.

O princípio constitucional (1988) contém a fiança de vaga no serviço público ao sujeito com deficiência, desempenhado a missão, do mesmo modo, constitucional de inclusão social (art. 203, IV, parte final), propiciando concretude ao ideal de equidade de ascensão ao mercado de trabalho (no caso ao serviço público), à renda, diminuindo-se as alterações existentes e o preconceito (RIBEIRO, 2010).

Em 11 de dezembro de 1990 foi aprovada a Lei nº 8.112, a qual dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais, tratando dos direitos das PCD's. Em seu Art. 5º, § 2º ficou estabelecido que

Às pessoas com deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que tenham; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

A Lei nº 8.112 veio a assegurar aos PCD's o direito a concorrer, via concurso público, a cargos compatíveis as suas deficiências, reservando-os uma cota de 20% das vagas oferecidas em edital.

Em 30 de agosto de 1991 foi baixada a Instrução Normativa nº 5 orientando a fiscalização do trabalho das PCD's. Em 10 de novembro de 1999, foi promulgada a Lei nº 9.867 tratando da criação e no laborar das Cooperativas Sociais, sendo apontando a necessidade do ingresso de PCD's no trabalho.

Em 10 de dezembro de 1997, foi aprovada a Lei nº 9.527, a qual concede horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário.

O Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 foi outro avanço importante, pois regulamentou a Lei nº 7.853, (24 de outubro de 1989), dispondo sobre a “Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência”, consolidando as normas de proteção e equiparando as oportunidades profissionais com a reabilitação, formação profissional e qualificação do PCD's, para o mercado de trabalho. E, finalmente, se teve a aprovação da Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. Esta, conhecida como a “Lei de Inclusão Social”, veio no sentido de assegurar e promover a igualdade social no exercício dos direitos e das liberdades fundamentais ao PCD's.

No artigo 27, da Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006), temos garantido o livre-arbítrio de opção de trabalho, dispondo sobre a conformação física e atitudinal das localidades de trabalho, a formação profissional, o equitativo salário em conjunto de equidade com

algum outro cidadão, as condições seguras e benéficas de trabalho, sindicalização, garantia de livre ação no trabalho independente, empresarial ou cooperativado, ações afirmativas de ascensão de promoção ao trabalho privado ou público, penhor de progressão profissional e salvaguarda da profissão, capacitação e reabilitação profissional, amparo contra o trabalho constrangido ou escravo, etc.

Nota-se no Brasil um avanço significativo no quadro legislativo que envolve direitos e garantias das PCD's. Contudo, sabemos que isso não garante uma efetiva inclusão social, sobretudo, no mercado de trabalho. Por esse motivo, averiguar a consciência dos cidadão quanto a inclusão social de PCD's é fundamental para se compreender as configurações estabelecidas e em transformações.

Devido ao avanço no campo jurídico, temos hoje maior clareza quanto as definições conceituais que envolvem esse tema. Buscando compreendê-los, buscamos na legislação essas definições.

O Artigo 2º, da Lei de Inclusão Social⁸, define a pessoa com deficiência como:

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

Tal definição dialoga com aquela definida pela Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiências (ONU, 2006).

O Manual do Sistema de Informação e Atenção Básica (SIAB) do Ministério da Saúde define deficiência como:

O defeito ou condição física ou mental de duração longa ou permanente que, de alguma forma, dificulta ou impede uma pessoa da realização de determinadas atividades cotidianas, escolares, de trabalho ou de lazer. Isto inclui desde situações em que o indivíduo consegue realizar sozinho todas as atividades que necessita, porém com dificuldade ou através de adaptações, até aquelas em que o indivíduo sempre precisa de ajuda nos cuidados pessoais e outras atividades (SIAB, 2000, p. 15).

De acordo com o Decreto nº 3.298/99, art. 3º, aprovado pelo Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE), a definição de deficiência “é 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”. A deficiência pode ser permanente ou não; quando não, o indivíduo não é considerado deficiente para a Lei de Cotas, não podendo integrar o quadro de funcionários de uma empresa por meio de tal dispositivo legal. A deficiência

⁸ Lei Federal no 13.146/2015

permanente é definida pelo Decreto nº 3.298/99, art. 3º, parágrafo II, como “aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou tem probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos”.

Pessoas incapazes podem ser consideradas como deficientes para a inclusão na Lei de Cotas, verifica-se, a seguir, a descrição válida para incapacidade no referido decreto:

Incapacidade por sua vez, é conceituada como 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 (DECRETO nº 3.298/99, art.3º, III).

Além da clareza conceitual necessária, é importante que haja regulamentações claras que venham a nortear o processo de inclusão social de PCD's no mercado de trabalho.

A Lei Federal nº 13.146 de 06, de julho de 2015, dispõe as regras de comportamento do RH no R&S de PCD's:

III – Da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho em seu Art. 37.

Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Os artigos 37 e 38, da Lei Federal nº13.146, constituem o modo de inclusão da pessoa com deficiência e o comportamento (diretrizes) do profissional de RH na prática de sua função. Como se pode observar, trata-se de uma legislação muito recente.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, de dezembro de 2006, em seu art. 13, afere que “todo ser humano tem direito à vida e o Estado adotará as medidas necessárias para assegurar seu efetivo exercício pela pessoa com deficiência, em base de igualdade com os demais”. Contudo, sabemos que a legislação em um país onde existem “leis que pegam” e “leis que não pegam”, a jurisdição de uma causa não é garantia para o direcionamento de condutas e mudanças de mentalidades. Por esse motivo, o presente artigo se propõe averiguar o que pensam profissionais de RH que atuam no processo de R&S.

O conceito de recrutamento que aqui adotamos é aquele desenvolvido por Scott Snell e George Bohlander (2013 p. 158), para quem recrutamento é o “processo de localizar indivíduos em potencial que possam trabalhar para uma organização e

encorajá-los a se candidatar a vagas já existentes ou, então, antes que elas sejam abertas.” Esses mesmos autores aferem que o RH deve estar preparado para uma nova diversidade no mercado de trabalho, com métodos de recrutamentos que sejam eficientes na captação de talentos e desenvolvimento das classes minoritárias que incluem as pessoas com deficiências. O RH deve estar em contato direto com comunidades, organizações e grupos que estão envolvidos com esses profissionais em sua formação ou habilitação e reabilitação para tornar seu recrutamento mais eficaz e apropriado, sobretudo sem discriminação e preconceitos.

A garantia de acesso ao trabalho para as PCD's é prevista, tanto na legislação internacional, como na brasileira. No Brasil, as cotas de vagas para pessoas com deficiência, foram definidas na lei nº 8.213 de 1991, porém, só passou a ter eficácia no final de 1999, quando publicado o decreto nº 3.298 determinando que as empresas com mais de cem empregados contratem pessoas com deficiência, segundo as seguintes cotas: empresas com 100 a 200 empregados, 2%; com 201 a 500 empregados, 3%; com 501 a 1.000, 4% e; com mais de 1.000 funcionários, 5%.

Apesar de não existir multas para a não realização dessas cotas, o crescimento da consciência social e a ação fiscalizadora do Ministério Público têm ampliado o número de empresas que atuam de acordo com a legislação, estimulada a manter – e até superar, em alguns casos – o número de vagas destinadas a pessoas com deficiência previstas na lei.

O Brasil ratificou duas normas internacionais para se compreender o conceito de deficiência física. Desta maneira, essas normas ganharam *status* de leis nacionais, sendo elas: Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁹ e a Convenção da Guatemala¹⁰. Ambas tratam da proteção legal para pessoas com limitações físicas, sensoriais, mentais, não restritas a estas, que as limitem de exercer uma atividade normal da vida.

A Lei nº 8213/91 possui mais de vinte anos e conseguiu elevar o número de deficientes físicos inseridos no mercado de trabalho. Porém, ainda de uma forma muito tímida. Observa-se que mesmo com este tempo de vigência, muitos empresários ainda recebem autuações do Ministério do Trabalho, por não a atenderem.

⁹ Convenção realizada em 1983, em Genebra, em prol da Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes.

¹⁰ Convenção interamericana de combate a discriminação de PCD's realizada na Guatemala em 28 de maio de 1999.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para proporcionar uma maior profundidade de análise, a partir da compreensão do contexto do problema e oferecer um panorama mais amplo sobre a situação, a abordagem metodológica desta pesquisa caracteriza-se como um estudo qualitativo. Para tanto, foram realizadas entrevistas semiestruturadas e análise documental (legislação).

Tabela 1 - Perfil dos entrevistados.

Entrevistado	Sexo	Empresa¹¹	Cargo
E 1	Fem.	Ministério Trabalho	Auditora Fiscal
E 2	Masc.	Santos Supermercados	Gerente RH
E 3	Masc.	SINE – Vila Velha - ES	Gerente Geral
E 4	Fem.	Souza Assessoria RH	Assessora Gestão
E5	Fem.	Seleção Consultoria RH	Assistente Social
E 6	Fem.	Prefeitura Vila Velha	Agente Saúde Comunitário
E 7	Fem.	Prefeitura Vila Velha	Agente Saúde Comunitário
E 8	Fem.	Prefeitura Vila Velha	Agente Saúde Comunitário
E 9	Fem.	Prefeitura Vila Velha	Assistente Social
E 10	Fem.	Prefeitura Vila Velha	Coord. de Projeto Social
E 11	Fem.	Prefeitura Vila Velha	Psicóloga

Fonte: Elaboração própria.

Observando a tabela 1, nota-se que o perfil dos entrevistados é relativamente heterogêneo quanto o local de atuação profissional, envolvendo indivíduos do setor público e privado, o que possibilita maiores possibilidades de análise e generalização dos resultados, ainda que esse não seja o objetivo da presente pesquisa. Todas as entrevistas foram realizadas no município de Vila Velha, localizado na Região Metropolitana da Grande Vitória, no estado do Espírito Santo.

As entrevistas foram realizadas no local de trabalho de cada um dos envolvidos, sendo estruturadas por questões abertas, sendo as respostas anotadas pelos pesquisadores no momento das entrevistas. A gravação em áudio só foi permitido pelo E 3, por esse motivo só apresentamos transcrições literais desse entrevistado. Nossa proposta é, a partir da legislação existente, analisar as perspectivas de cada um dos profissionais entrevistados.

¹¹ Para as empresas privados utilizamos nomes fictícios a fim de evitar qualquer tipo de constrangimento.

3 AS PCD'S E O PROCESSO DE R&S: A concepção do profissional de RH, de fiscalizadores e apoiadores da inclusão de PCD's quanto à necessidade de inclusão social

No caso de recrutamento e seleção (R&S) de PCD's, é comum os profissionais de Recursos Humanos (RH) enfrentarem o obstáculo da falta de adaptação das empresas em integrar esses profissionais às novas exigências de mercado.

Sendo inclusão social a aceitação das pessoas com suas diferenças e/ou suas deficiências sem que haja discriminação ou reservas, observam-se duas vertentes de atuação para o cumprimento deste termo: adequação do ambiente externo, físico estrutural e a orientação e educação do pessoal, desde os gestores aos setores operacionais, na aceitação dos colaboradores com deficiências.

A Lei Federal nº 13.146, de 06 de julho de 2015 dispõe sobre as regras de comportamento do setor e do profissional de RH no R&S de PCD's. Em sua seção III, intitulada “Da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho”, em seu Art. 37, encontramos o seguinte trecho:

[...] constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Como atesta Almeida (2009), as PCD's têm o direito de estar plenamente incluídas na sociedade. Para esse autor (2009), a inclusão está intimamente conexa à acessibilidade e a apreciação de emoções, atos e ansiedades no apreender e selecionar os candidatos. O R&S deve ocorrer observando os preceitos éticos e morais, mobilizando uma mistura de método, conhecimento e sensibilidade.

É comum ouvirmos que o profissional de RH deve buscar um composto de satisfação entre empresa e candidato, o que nem sempre fica claro; contudo, terá que interpretar e aplicar fundamentado em seu conhecimento para não fugir de um posicionamento ético e de responsabilidade.

A inclusão social das PCD's tornou-se uma questão presente no corpo jurídico brasileiro, contudo, as pessoas não mudam suas mentalidades do dia para noite, sendo a mentalidade de um povo algo que se transforma por meio do trabalho de conscientização/educação (BAUMAN, 2005). É claro que a legislação de um país é fruto, em muitos casos, da mentalidade da época. Nesse sentido ficamos animosos, ainda que há muito que compreender.

Após vinte cinco anos da promulgação da Lei nº8213/91, temos a sensação de que houve um aumento significativo de deficientes físicos inseridos no mercado de trabalho.

Buscamos neste trabalho averiguar a consciência dos profissionais de RH que atuam no processo de R&S, tomando como análise as entrevistas realizadas a 11 profissionais dos setores público e privado.

De acordo com a E 1, auditora no “Projeto de Inclusão de Pessoa com deficiência” no atual Ministério do Trabalho e Previdência Social (antigo Ministério do Trabalho), este setor foi instituído para verificar o cumprimento da Lei Federal de Cotas que define as cotas de contratação de PCD’s pelas empresas com mais de 100 funcionários Segundo a entrevistada há um setor fiscalizador como esse em cada um dos estados brasileiros.

De acordo com a E 1, no Espírito Santo, o programa teve início em 2008 e, o setor conta com dois fiscais. No início do processo de verificação do cumprimento da Lei de Cotas, foram fiscalizadas as empresas que tinham em seu quadro funcional acima de 1000 funcionários. Foram feitas as verificações e os fiscais atuaram em caráter informativo. Hoje o setor já atua em caráter de punição ao não cumprimento da Lei Federal de cotas e as multas são aplicadas de acordo com a capacidade de cota, ou seja, por cabeça em descumprimento no valor mínimo de R\$ 2.143,04 *per capita*. A entrevistada buscando exemplificar essa atuação, disse que se um dada empresa tem como obrigação abrir cota para oito funcionários PCD’s mas contrata apenas cinco, é cobrada a ela multa pelos três funcionários não contratados. Esta fiscalização é feita através da análise do quadro funcional e verificada toda a documentação do funcionário e as condições de trabalho oferecidas pela empresa.

Segundo a E 1, auditora fiscal do Ministério do Trabalho, não tem chego a ela denúncias de discriminação no ato da contratação que tivesse sido praticado por parte dos profissionais de RH das empresas. Contudo, atesta que, pela falta de adaptação das empresas à mobilidade dos PCD’s, a oferta do mercado é ainda reduzida. No Estado do Espírito Santo, por exemplo, poucas empresas se adaptaram à acessibilidade e mobilidade de cadeirante. Segundo a auditora fiscal entrevistada, grande parte dos PCD’s não tem apresentado interesse em arrumar um emprego, às vezes, por opção da família e por saber das limitações existentes quanto as adaptações dos espaços físicos à PCD’s. Geralmente, os que buscam o mercado de trabalho estão à procura de mudança de vida, elevação da autoestima e o fato de sentirem-se úteis e produtivos.

Quando uma PCD ingressa no mercado seu benefício ofertado pelo Governo Federal é temporariamente suspenso, sendo o mesmo retornado em caso de deixar o trabalho. Contudo, há ainda um desconhecimento quanto a essa suspensão e possibilidade de retorno do benefício, o que inibe muitas PCD's a ingressarem no mercado de trabalho. Contudo, alguns desejam mudar suas rotinas, não temendo a suspensão do benefício. É importante não olvidar que se antes era mais complicado retomar o benefício no caso de demissão, hoje a suspensão e o retorno são automáticos de acordo com as informações no sistema, o que proporciona maiores garantias as PCD's e rapidez no processo (E 1).

As afirmações da E 1 evidencia que, sob sua perspectiva, que as limitações da inclusão social de PCD's no mercado de trabalho não está nos profissionais de RH, mas nas dificuldades de adaptações das empresas e a insegurança das PCD's.

O E 2, profissional de RH, afirma que eles fazem questão de seguir as regras de conduta exigidas na Lei e mantém as contratações, sempre que possível, acima da cota estabelecida pela legislação. Entretanto, o grande problema é a falta de profissional qualificado no mercado. Os candidatos mais qualificados buscam as grandes empresas, o que dificulta a contratação de PCD's em empresa de porte médio e pequeno. A E 2, que atua em uma empresa do porte médio, uma rede de supermercados, afirma que a empresa onde atua busca informar as vagas existentes por meio de quadros de avisos nas lojas e via comunicação aos demais funcionários, para possíveis indicações. Buscam também no SINE e nos Setores públicos especializados. Os candidatos que se apresentam para as vagas, em sua grande maioria, são contratados. Afirma essa mesma entrevistada que as contratações são de acordo com a capacitação do candidato e a disponibilidade da vaga.

A E 2 afirma ainda que a maioria dos PCD's trabalham na frente de loja, como embalador, repositor ou operador de caixa, e as vagas são oferecidas sempre para o período matutino. A empresa oferece esses suporte e apoio para o desenvolvimento de sua função, além de treinamentos com as equipes e funcionários para o sucesso da inclusão e da superação de barreiras e dificuldades que possam surgir. Todos os funcionários concorrem de forma igualitária as vagas do plano de carreira da empresa respeitando o perfil vocacional e o interesse do mesmo, assim como participam de todas as atividades e projetos. Nota-se que existe, na empresa onde atua a E 2, uma conformidade com a legislação, uma vez que existe a preocupação em adequar o horário de atuação das PCD's.

Uma fala do E 3, gerente do SINE de Vila Velha-ES nos pareceu bastante importante para a compreensão da realidade que envolve daquele município. Segundo ele,

São muitas as vagas destinadas a PCD's e hoje, com a demanda do empresário para adequação a Lei Federal de Cotas é maior que a oferta de mão de obra. Por exemplo: no mês de outubro de 2015, as empresas solicitaram cento e vinte profissionais PCD's, haviam apenas sessenta cadastradas no sistema e todas foram encaminhadas, destas pessoas, nenhuma delas foi aprovada a nenhuma das vagas. E ele atribui essa desproporcionalidade em primeiro lugar, a falta de qualificação seguida do desinteresse da pessoa e até da própria família que opta pelo recebimento do benefício do Governo que é equivalente ao salário de mercado, assim, passa a evitar problemas com locomoção e adaptabilidade e na maioria das famílias não se tem disponibilidade para ficar por conta do PCD.

Segundo as agentes comunitárias de saúde que atuam nas áreas 34 e 35, da Região 05 do município de Vila Velha-ES, e assistem cerca de 548 famílias, o percentual de PCD's é de cerca de 2% desse público e, destes apenas 1% tem condição de trabalho, porém a família geralmente prefere mantê-los com o benefício do Governo Federal à inseri-los no mercado de trabalho. A justificativa para essa postura é quase sempre à dificuldade de locomoção.

Uma assessora de Gestão e Qualidade de uma empresa de S&R, E 4, afirmou que todos ainda estão se adaptando a esta nova realidade. Para ela as dificuldades não se limitam apenas a locomoção, acessibilidade ou aceitação deste novo profissional no mercado, mas de adaptação e conhecimento legal por parte de médicos, os quais quando avaliam as PCD's costumam emitir laudo médico que não identifica a deficiência com o CID correto, o que acarreta desconforto na hora da seleção. Segundo ela essa situação pode gerar problemas, tais como o recrutador não tratar adequadamente o candidato ao emprego, uma vez que não conhece a especificidade daquela PCD, podendo vir a compreendido como um tratamento discriminatório por parte do recrutador.

Ainda de acordo com a E 4, as empresas que buscaram informação e conscientizar seu corpo diretor e seus colaboradores para uma nova política de comportamento apresentam melhor relacionamento entre seus funcionários e uma inclusão mais efetiva. Nota-se, na fala dessa entrevistada sua preocupação não só em conhecer a legislação pertinente, como também indicar que as empresas possam colocá-las em prática; não como obrigação, mas como estratégia para melhores desempenhos nas relações interpessoais.

De acordo com a E 5, assistente social em uma empresa de consultoria que há 6 anos presta serviços de encaminhamento e R&S de PCD's, as grandes empresas capixabas seguem a legislação quanto a contratação de PCD's. Segundo ela, no

processo de seleção as regras são seguidas e adaptadas às necessidades do candidato com agendamento antecipado. A empresa que a E 5 atua oferece suporte especial para adequar a deficiência a entrevista a fim de evitar transtornos e desconforto para o candidato. Para evitar deslocamentos desnecessários das PCD's os profissionais do setor de R&S fazem uma "pré-entrevista" por meio do telefone, isso quando a deficiência não é auditiva.

No Setor de Inclusão Social da Prefeitura de Vila Velha-ES conversamos com a assistente social, E 9, com a Coordenadora do Projeto de Inclusão Social, E 10, e com a psicóloga, E 11. Todas elas destacaram a falta de estrutura e treinamentos para se incluir no mercado de trabalho os PCD's daquele município. Para elas, as empresas ainda não estão preparadas para receberem os PCD's, assim como também não estão os setores públicos. Mencionam as comuns dificuldades de acesso em hotéis, clubes, igrejas, escolas e nas repartições publicas. Para elas a dificuldade de mobilidade dificultam as PCD's a se incluírem no mercado de trabalho.

Observando as entrevistas realidades, nota-se que os profissionais que atuam no processo de seleção ou em órgãos mais próximos ao mercado de trabalho parecem, ainda que destacadas diversas dificuldades, animosos quanto ao processo de inclusão de PCD's no mercado de trabalho, bem como significativamente conscientes. Contudo, ouvindo profissionais responsáveis pelo setor de assistência social do município de Vila Velha-ES notamos que estes estão menos otimistas quanto a inclusão de PCD's no mercado de trabalho. Acreditamos que essa diferença de perspectiva pode ser, em parte, explicada pelo fato de que os funcionários do Estado, por serem assistencialistas, tem, quase sempre, seu olhar para o deficiente em detrimento das empresas, logo tenderão a exigir mais energicamente avanços na observância da legislação.

A partir das entrevistas realizadas a profissionais entrevistados buscamos identificar as principais dificuldades existentes no processo de inclusão de PCD's. Assim, produzimos um quadro (Quadro 1) a fim de sistematizar essas dificuldades/limitações.

Quadro 1 – Principais dificuldades destacadas pelos entrevistados para a inclusão de PCD's.

Principais dificuldades destacadas
Ajustamento da estrutura física da organização
Localizar profissional portador de Deficiência com capacitação no mercado
Grau de risco de acidentes no ambiente de trabalho
Preparativo do nível de Gestão para lidar com as diferenças
Altos custos com os profissionais especializados em desenvolver os Profissionais Portadores de Deficiências
Adaptação dos colegas de trabalho para recebe-los
Falta de qualificação profissional de PCD's
Caracterização imprecisas de laudos médicos
Deficiência na mobilidade urbana que dificulta chegar ao local de trabalho

Fonte: Elaboração própria.

Nota-se que a inclusão de PCD's não é apenas uma questão legislativa, perpassa por ela, assim como pela deficitária adequação dos espaços físicos das empresas, da dificuldade de locomoção e a persistente ideia de que é melhor ficar em casa recebendo apoio do Governo.

Em síntese, notamos três grupos com perspectivas e/ou focos diferentes quando tratamos de inclusão de PCD's. i) os profissionais que atuam em órgãos que atuam no gerenciamento de contratação de PCD's; ii) profissionais de RH que atuam diretamente na prática de R&S e; iii) assistentes sociais do setor público.

Quadro 2 – Principais focos destacados pelos entrevistados.

Grupos de profissionais	Sistematização dos discursos
Profissionais que atuam em órgãos que atuam no gerenciamento de contratação de PCD's	Avanço das empresas em adequar-se a legislação ao contratar PCD's
Profissionais de RH que atuam diretamente na prática de R&S	Dificuldades estruturais internas das empresas que dificultam a contratação de PCD's
Assistentes sociais do setor público.	Deficiência na adaptação da estrutura física das empresas e dos espaços públicos.

Fonte: Elaboração própria.

Percebemos que todos os profissionais entrevistados são conhecedores da legislação existente, bem como apoiadores de sua observância. Contudo, conforme destacado no quadro 2, as dificuldades para essa legislação seja eficientemente observada são diferentes. Observando os três focos dados nas entrevistas, podemos aferir que são complementares e que cada um dos atores evidencia o que lhes é mais próximo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observando a importância do RH e a legislação vigente, observamos que esse profissional caracteriza-se como um mediador entre empresa, profissionais com deficiência, e as leis federais vigentes. Nos parece ser ele uma espécie de elo que liga mercado de trabalho e PCD's.

Aferimos que o profissional de RH precisa estar apto e atento os deveres de suas atividades, as quais estão norteadas pela legislação. Tal aptidão e atenção é fundamental para que as PCD's possam ser incluídas no mercado de trabalho, bem como para orientar os gestores para que estes adequem suas instalações a esses profissionais. Notamos que, dentre os entrevistados, existe um consciência clara dos direitos das PCD's e os deveres das empresas e dos profissionais que atuam com R&S.

Em suma, os profissionais entrevistados reconhecem que a Lei Federal de inclusão social visa estabelecer de forma clara as regras e procedimentos que devem ser obrigatoriamente seguidos pelos profissionais de RH no R&S de PCD's, objetivando os meios mais eficazes e as ferramentas mais propícias para facilitarem a identificação e a inserção de mão de obra qualificada proveniente das classes minoritárias.

Observando os aspectos discutidos neste artigo, torna-se imprescindível que todos os envolvidos nesta temática se conscientizem de tal maneira a permitir que os meios necessários para que haja, aos PCD's, plena condição do exercício da atividade laboral, o que é garantido em lei.

Trazer à tona a questão da tarefa do profissional de RH no processo de inclusão de PCD's por meio de trabalhos como este é possibilitar momentos de reflexão em torno desse tema tão urgente e importante.

Os profissionais que atuam com R&S devem estar qualificados e conscientizados a fim de encontrar meios eficazes e oportunos para mediar de forma assertiva as relações entre candidato e empresa, trazendo para si a obrigação de identificar onde alocá-los em atividades e local que lhes permitam sentirem-se incluídos e parte de um organismo, independentemente de suas características físicas e mentais.

A empresa aberta a inclusão, agrega valor ao seu ambiente, valor este cultural, social e econômico. O RH preparado e consciente consegue viabilizar, em consonância com a legislação federal vigente, a parceria ideal entre empresa e funcionário, sendo assim, mediador e parceiro nesta longa e difícil empreitada.

A equipe que executa a seleção, o RH, deve estar capacitado para viabilizar, sobretudo, a contratação das pessoas com deficiência. Os profissionais que participaram desta pesquisa demonstraram estar conscientes quanto a legislação existente e seu papel no processo de inclusão de PCD's. Ainda que apontem limitações diferentes no processo de inclusão de PCD's, suas perspectivas nos parecem conscientes e complementares.

Para os entrevistados, tem havido uma evolução quanto a percepção dos profissionais de RH e das empresas em relação a inclusão de PCD's. É certo que há limitações, mas o cenário parece ser mais animador, sobretudo por observar que os profissionais de RH entrevistados estão ciente da legislação e de seu papel desse processo. Identificamos que eles acreditam na importância de abrir espaços no mercado de trabalho para os PCD's e que a tarefa, embora árdua, é tida como recompensadora.

É certo que esta pesquisa apresenta limitações que precisam ser superadas em pesquisas futuras, como por exemplo, é necessário também dar voz as PCD's. Contudo, este artigo nos possibilitou realizar diversas reflexões e compreensões do que pensam os profissionais de R&S, bem como a apresentação de um esboço da legislação que nos possibilita estarmos animosos quanto ao futuro, ainda que com muitos obstáculos a ser superados.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Wanilce, **Captação e seleção de talentos: com foco em competências**, 2^a Ed. São Paulo. Atlas. 2009.

ARANHA, Maria Salete Fábio. Integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, nº 2, p. 63-70. Ago. 1995.

ARAÚJO, Luís Cesar G. de, **Gestão de Pessoas: Treinamento e Desenvolvimento**, São Paulo, Atlas. 2006. Gugel, Maria Aparecida et al. (2001). A inserção da pessoa portadora de deficiência e do beneficiário reabilitado no mercado de trabalho. Brasília: Ministério Público do Trabalho.

BAUMAN, Zygmunt. **Identidade**. Rio de Janeiro: Zahar, 2005.

BRASIL. **Constituição de 1978**. Brasília, 1978.

_____. **Constituição de 1988**. Brasília, 1988.

_____. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Brasília, 1989.

_____. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas. Brasília, 1990.

_____. **Lei nº 8.213/91, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991.

_____. **Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997.** Dispõe sobre alterações nos dispositivos das Leis n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.460, de 17 de setembro de 1992, e 2.180, de 5 de fevereiro de 1954, e dá outras providências. Brasília, 1997.

_____. **Lei nº 9.867, de 10 de novembro de 1999.** Dispõe sobre a criação e o funcionamento de Cooperativas Sociais, visando à integração social dos cidadãos Brasília, 1999.

_____. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Dispõe sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE). Brasília, 1999.

_____. **Lei n. 13.146/2015, de 06 de julho de 2015.** Dispõe sobre a Inclusão das pessoas com Deficiência. Brasília, 2015.

_____. **Lei nº 8.213/91, de 06 de Julho de 2015.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 2015.

_____. **Lei nº 13.146, de 06 de Julho de 2015.** Dispõe sobre o “Estatuto da Pessoa com Deficiência”. Brasília, 2015

_____. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015.** Dispõe sobre a Inclusão Social. Brasília, 2015.

BODART, Cristiano das Neves. **Atuação dos partidos políticos e dos movimentos sociais na construção e manutenção de um espaço institucionalizado de participação social.** Tese de doutoramento. Programa de Pós-Graduação em Sociologia. Universidade de São Paulo (USP), 2016.

CHIAVENATO, Idalberto, **Gerenciando pessoas: O passo decisivo para a administração participativa,** 5ª Ed. Campus. 2005.

LANNA JR., Mário Cléber Martins (Com). **História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil** - Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing.** 3ª.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.** 2006. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/publicacoes/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>>. Acessado em: 29 de set. 2016.

SIAB – SISTEMA DE INFORMAÇÃO DE ATENÇÃO BÁSICA. **Manual do Sistema de Informação de Atenção Básica.** 2000. Disponível em <<http://www.esfma.org.br/manuais/siab.pdf>> . Acesso em 29/03/2016.

SILVA, Otto Marques da, **A epopeia ignorada, a Pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje**, São Paulo. CEDAS, 1987.

SNELL A. Scott, BOHLANDER George W. , **Administração de Recursos Humanos.**, Cengage Learning, 14^a Ed. São Paulo, 2013.