

ANÁLISE SOBRE A APLICABILIDADE DA INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS DE MACHADO – MG *¹

Tamires P. CONTE²; Flávio de P. MARTINS³; Bruna A. CODIGNOLE⁴; Pedro L. C. CARVALHO⁵

RESUMO

O trabalho objetiva analisar a eficácia da aplicabilidade da inserção de pessoas com deficiência⁶, através da habilitação e reabilitação profissional, em empresas de médio porte, fundamentada na obrigação legal introduzida no ordenamento pátrio pela lei nº 8.213/1991 no município de Machado-MG. Para tal, aplicou-se questionários semiestruturados a gerentes de empresas e pessoas com deficiência que trabalham nestas empresas. Foram analisados os fatores que norteiam a contratação de pessoas com deficiência e as dificuldades encontradas neste processo. Os resultados obtidos demonstram que o aparato legal é o fator determinante na contratação e que a efetividade na implantação da contratação de pessoas com deficiência passa por dificuldades, principalmente pela falta de profissionais qualificados.

Palavras-chave:

Deficiência; Isonomia; Habilitação; Reabilitação.

1. INTRODUÇÃO

Entende-se como deficiência as limitações físicas ou mentais, sensoriais ou intelectuais a longo prazo, além de ser relativa a fatores biológicos, psicológicos e sociais, como impedimentos e limitações relacionados à estrutura corporal, limitações e dificuldade no desenvolvimento de atividades (BRASIL, 2015). Ambas devem ser tratadas a par de igualdade na sociedade, diante de condições para as pessoas se desenvolverem como qualquer outro indivíduo.

Diante disso, a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5^o não se limita à palavra igualdade, mas ao termo “isonomia”. Isonomia é tratar de forma diferente as diferenças, para que se possa equiparar as outras, pois, não há justiça em tratar igual pessoas com limitações e dificuldades diferentes. Tratar uma pessoa com deficiência em par de igualdade sem dar-lhe a prerrogativa de necessidade de sua mão de obra, é não se atenuar ao fato de que ela não está limitada à contratação, mas a empresa se limita ao não poder contratá-la (QUEIROZ, 2008).

¹ O trabalho não foi submetido ao Comitê de Ética.

² Formada em Administração, IFSULDEMINAS – *Campus* Machado. E-mail: t.paiva.conti@gmail.com

³ Orientador, IFSULDEMINAS – *Campus* Machado. E-mail: flavio.martins@ifsuldeminas.edu.br

⁴ Bolsista, IFSULDEMINAS – *Campus* Machado. E-mail: brunaacodgnole@gmail.com

⁵ Coorientador, IFSULDEMINAS – *Campus* Machado. E-mail: pedro.carvalho@ifsuldeminas.edu.br

⁶ A expressão pessoas com deficiência adotada no presente artigo tem como base a Lei Federal nº 13.146/2015 que prescreve: Art. 2^o Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

A recusa à adaptação de pessoas com deficiência é definida como uma forma de discriminação. Assim, caso uma pessoa não possa ter seu pleno emprego por conta da sua dificuldade de acesso no meio comum empresarial, resta caracterizada a infração à norma legal, vez que infringe todos os direitos da pessoa com deficiência e principalmente seus direitos humanos.

Além de identificar as garantias das pessoas com deficiência perante a sociedade, é plausível entender que toda e qualquer pessoa pode e deve manter ativa sua vida profissional, não por si só, mas ciente de que há determinações legais que os amparam. Conforme a Lei nº 13.146, a habilitação e reabilitação, então, não compreendem apenas o fato da pessoa com deficiência estar apta, mas aponta ao desenvolvimento profissional, para auferir uma resposta melhor do mercado de trabalho.

Essa garantia de igualdade se revigora com a Lei nº 8.213/1991. Essa lei determina que as empresas com 100 ou mais empregados devam preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas (BRASIL, 1991). E dispõe das condições nas quais podem punir empresas que a descumpram.

Não obstante à imposição legal, inúmeras empresas privadas ainda permanecem resistentes ao cumprimento do comando instituído, mesmo cientes de que há um bom nível de conhecimento do aparato legal, segundo a pesquisa do instituto I.SOCIAL (2015), já que 48% de 1.519 entrevistados entre gestores de RH e administradores têm bom conhecimento da lei.

Nesse contexto, o presente estudo pretende aprofundar os fatores que colaboram para este quadro. E é com esta preocupação social que se elabora a questão de pesquisa do presente trabalho: as empresas de Machado-MG estão realmente seguindo os padrões legais de contratação?

Assim, tem-se como objetivo geral analisar a eficácia da aplicabilidade da inserção de pessoas com deficiência nas empresas do município de Machado - MG, fundamentada na obrigação da habilitação e reabilitação profissional, citada na lei nº 8.213/1991. E, como objetivos específicos têm-se: a) identificar as dificuldades encontradas na aplicabilidade do comando legal acima citado; b) identificar se há ou não dificuldade de encontrar pessoas com deficiência disponíveis no mercado de trabalho da região de Machado-MG; c) identificar benefícios pessoais e empresariais na contratação deste tipo de mão de obra.

Dessa forma, a elaboração do presente estudo possui relevância social frente às mudanças promovidas pela legislação, garantindo o acesso ao mercado de trabalho pelas pessoas com deficiência, com a finalidade de estimular a integração social, diminuir a discriminação, auxiliar no cumprimento legal de empresas do município, sensibilizar empregadores e aumentar as oportunidades dessas pessoas no mercado de trabalho da cidade de Machado-MG.

2. MATERIAL E MÉTODOS

Para o desenvolvimento do estudo, realizou-se uma pesquisa de caráter qualitativa-descritiva

e estruturada como estudo exploratório. Foram aplicados questionários semiestruturados, direcionadas aos gestores de Recursos Humanos e pessoas com deficiência, contendo 5 e 11 perguntas respectivamente. Para isso, foram aplicadas duas entrevistas com perguntas distintas e direcionadas aos gestores e as pessoas com deficiência, totalizando duas empresas estudadas, denominadas no estudo como Empresa X e Empresa Y, sendo dois colaboradores e dois gestores.

As entrevistas aplicadas abordaram a questão da contratação de pessoas com deficiência, tendo em vista todos seus aspectos e seguintes temas: histórico e política de contratação, influência do aparato legal na contratação dessa mão de obra, razões para sua inserção na empresa e dificuldades de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Após análise dos dados e com base na obrigatoriedade legal, o mapa de eficácia da aplicabilidade da norma será mensurado através da aplicação dos comandos legais à realidade encontrada no ramo empresarial do município de Machado, bem como das pessoas com deficiência ativas no mercado de trabalho.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os dados fornecidos são do ano de 2017, e estão indicados nas tabelas a seguir:

Tabela 1. Informações Pessoais dos Colaboradores com deficiência

	Empresa X	Empresa Y
Cargo	Caixa	Embalador
Tempo de ocupação no cargo	11 anos	3 anos
Escolaridade	Ensino Médio	Ensino Médio

De acordo com a Tabela 1 ambos os colaboradores estão há bastante tempo na empresa e ocupam cargos que exigem um grau de escolaridade menor. Sendo assim, infere-se que o grau de instrução para os determinados cargos não interferiu em seus desenvolvimentos no trabalho, mas pode ser considerado um fator de importância, pois quando questionado, o colaborador da empresa X (P1) apontou o fato de que o grau de escolaridade interfere quando se procura um cargo que o exija, porém, para ele, pessoa com deficiência, o esforço e a motivação de trabalhar já são fatores de contratação.

Já do ponto de vista dos gerentes há algumas dificuldades na contratação de pessoas com deficiência, principalmente por esses fatores, pois quando questionado, o gerente da empresa Y aponta que a escolaridade ou o grau de instrução pode interferir.

Tabela 2. Perguntas aos colaboradores com deficiência

Temática	Empresa X	Empresa Y
Dificuldade com ambiente	Não	Não
Trabalhar em qualquer cargo	Sim	Sim
Dificuldade de integração	Não	Não
Interferência social	Não	Não
Facilidade de encontrar profissional no mercado	Sim	Talvez

Através das respostas apontadas pela Tabela 2, infere-se que as empresas estão preocupadas com o espaço físico e sua regulamentação, além da integração social e de disponibilidade de vagas para pessoas

com deficiência em qualquer cargo que sua qualificação profissional seja adequada. Segundo o gerente de RH da empresa Y, na empresa há a possibilidade de desenvolvimento e adaptação de muitas pessoas com deficiência, porém a limitação mental causa um pequeno desconforto e, novamente, a qualificação é apontada como fator de contratação.

A empresa X opta pela contratação há mais de 11 anos e se depara com apenas um colaborador com deficiência. É nesse ponto que se induz que a aplicação legal é o fator primordial para manter pessoas com deficiência no quadro de colaboradores. Além disso, ambos os gerentes dispõem de adjetivos e pontos positivos ao descrever se há benefícios na contratação.

Dessa forma, nota-se que o aparato legal mantém a contratação de colaboradores com deficiência e sua integração no ambiente social, mesmo sendo revelados os benefícios que sua contratação pode trazer como a quebra da barreira social que induz a preconceitos de que as pessoas com deficiência não são capazes de trabalhar em um ambiente comum.

4. CONCLUSÕES

Nota-se que o aparato legal mantém a contratação de pessoas com deficiência e sua integração no ambiente social. Foi perceptível a dificuldade em conseguir profissionais para preencher as vagas destinadas às pessoas com deficiência, tendo como fator principal a falta de profissionais qualificados ao cargo. Assim, as empresas se cercam apenas do percentual exigido. Portanto, é possível afirmar que a efetividade dos institutos de habilitação e reabilitação não são aplicáveis, na maioria das vezes, nas empresas do município de Machado-MG.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição de (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília - DF, 05 Outubro 1988. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 17 mai. 2017.

BRASIL. LEI Nº 8.213, de 24 de Julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. 24 Julho 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 17 mai. 2017.

BRASIL. LEI Nº 13.146, de 6 de Julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)**. 6 julho 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 14 out. 2017.

I.SOCIAL, S. E. I. S. **Profissionais dos Recursos Humanos: Expectativas e Percepções sobre a Inclusão de Pessoas com deficiência do Mercado de Trabalho**. 2015. Disponível em: <http://isocial.com.br/download/prof_rh-expectativas_percepcoes_mercado_trabalho-2015.pdf>. Acesso em: 17 mai. 2017.

QUEIROZ, P. **A propósito do princípio da igualdade**, 22 outubro 2008. Disponível em: <<http://www.pauloqueiroz.net/a-proposito-do-principio-da-igualdade/>>. Acesso em: 13 out. 2017.