



FACULDADE METROPOLITANA DO ESTADO DE SÃO PAULO

GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS DE RIBEIRÃO PRETO

Josiane Luiza da Silva
Raquel Braidoti
Rosileide Azevedo Sousa

Orientador: Me. Sara Cristina Marques Amâncio

RESUMO

O presente estudo é de caráter descritivo, feito através de pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo, realizado com o intuito de resolver um problema através do levantamento do tema e tipos de abordagem que foram feitos por outros autores, bem como a coleta de dados que foram fornecidas por empresas privadas de Ribeirão Preto e instituições que qualificam as Pessoas com Deficiência. Através desse estudo identificou-se a maneira como estas empresas cumprem a Lei Federal de Cotas 8.213/91, que prevê que empresas com mais de 100 empregados devem reservar de 2% a 5% de seus cargos para pessoas com deficiência e como elas as integram, quais são as condições que elas proporcionam, e se elas efetivamente incluem essas pessoas na organização e também como as instituições qualificam, as dificuldades encontradas e como elas inserem essas pessoas no mercado de trabalho. Com isso buscou-se colaborar com as empresas que se interessam em incluir e integrar essas pessoas na organização, através das informações coletadas e promover uma discussão sobre o assunto.

Palavras chave: Inclusão social. Pessoas com Deficiência (PCD). Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

The present study has a bibliographical and descriptive purpose, looking for settle the problem behind the theme and types of approaching made by others autors. At the same time, we collected data from important privates companies in Ribeirão Preto. Through this study we identify how those companies fulfill the Federal Law Quota 8.213/91, which foresee that companies with 100 or more employees must reserve from 2% to 5% of their positions to deficient people and figured out how they integrate them, what are the conditions that should be adjust and if they contract those people to their organization. After all, we were looking for help the companies interested in include and integrate deficient people through the collected information and promote a diussion about the theme.

Keywords: Social inclusion. People with disabilities (PCD). Job market.

INTRODUÇÃO

Verificar como é realizada a inclusão de pessoas com deficiência é de extrema importância para que assim se consiga classificar como é feita a junção entre: leis, governo e empresas.

Neste contexto, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2023) afirma que:

O Brasil conta com 18,6 milhões de pessoas com deficiência, segundo o instituto Brasileiro de Geografia de Estatística (IBGE), publicado em Julho de 2023. Essas pessoas, porém não circulam nas ruas, nas escolas comuns, nos locais de lazer e cultura e muito menos têm acesso ao trabalho. É hora, portanto, de se reverter esse quadro. Os problemas que daí decorrem refletem-se na baixa escolaridade desse grupo, grande dificuldade de inserção social, de constituição de vínculos familiares para além dos lares paternos e maternos. Esse muro institucional pode e deve ser rompido por meio do comprometimento de todos.

Pensando nesses milhões de brasileiros foram criadas leis para assegurar seus direitos e garantir que eles sejam respeitados pela sociedade.

Entrou em vigor em 24 de julho de 1991 a Lei 8.213 (sancionada pelo presidente da República Fernando Collor de Melo), também conhecida como Lei Federal de Cotas, que diz em seu artigo 93: “A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção” (Brasil, 1991):

- Empresas com até duzentos empregados, deverá possuir 2% de pessoas com deficiência;
- Empresas com duzentos e um a quinhentos empregados, 3%;
- Empresas de quinhentos empregados até mil, 4%;
- Empresas que possuem de um mil e um funcionários em diante, deverá preencher seu quadro de funcionários com 5 % de pessoas com deficiência.

Para se ter conhecimento de quem são considerados por lei pessoas com deficiência, existe o decreto 3.298 de 20 de dezembro de 1999 (sancionado pelo presidente da República Fernando Henrique Cardoso), que determina (Brasil, 1999):

I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Os deficientes são beneficiados com uma renda mensal. De acordo com a Lei 8.742 de 7 de dezembro de 1993 (sancionado pelo Presidente da República Itamar Franco) que diz (Brasil, 1993):

Art. 2º A assistência social tem por objetivos:

V - a garantia de 1 (um) salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família.

Em suma, todos os cidadãos brasileiros possuem liberdades, aptidões, facilidades e dificuldades, uns em menor ou maior escala que outros, mas as pessoas não são superiores aos outros por não possuírem algum tipo de deficiência, apenas são diferentes, e essas diferenças, quaisquer que sejam, devem ser respeitadas, pois assim as pessoas com deficiência serão tão produtivas como qualquer outro trabalhador.

A partir das informações relatadas acima, este trabalho tem como problemática estudar quais são as dificuldades que as empresas privadas de Ribeirão Preto têm em encontrar, adaptar e manter pessoas com deficiência?

Neste contexto, este estudo propõe como objetivo principal orientar as organizações em como se preparam para receber a pessoa com deficiência, além de propor como objetivos específicos: estudar como as empresas empregam pessoas com deficiência; analisar a legislação; pesquisar como as instituições

educacionais apropriadas qualificam pessoas com deficiência para o mercado de trabalho; e propor uma orientação de como podem aproveitar melhor e acolher esses trabalhadores especiais.

A cidade de Ribeirão Preto/SP está em constante desenvolvimento e, com isso, muitas de suas organizações passaram a se preocupar também com a inclusão das pessoas com deficiência (PCD), porém são encontradas muitas dificuldades, e o objetivo desse estudo é orientá-las nesse processo.

Esse tema é de extrema importância, não só para a cidade de Ribeirão Preto, pois toda a sociedade está envolvida, e todos devem se conscientizar da existência das diferenças e da forma de lidar com elas, pois quando se fala das organizações também é preciso lembrar das pessoas que fazem parte das empresas e que estão ligadas diretamente com as pessoas com deficiência, já que trabalham juntos.

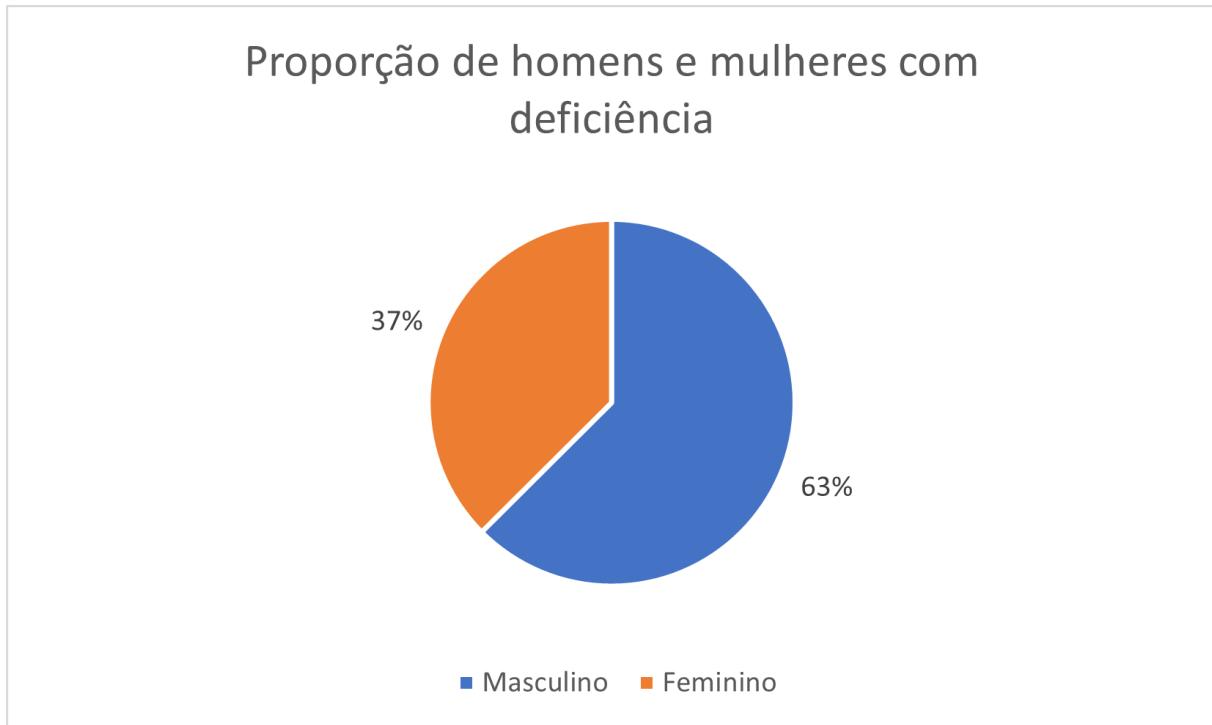
É preciso olhar nessa direção e eliminar o preconceito, fazendo com que as pessoas se sintam valorizadas, sem piedade, mas com igualdade, isso sim é inclusão, é dar às pessoas oportunidades de provarem que são capazes.

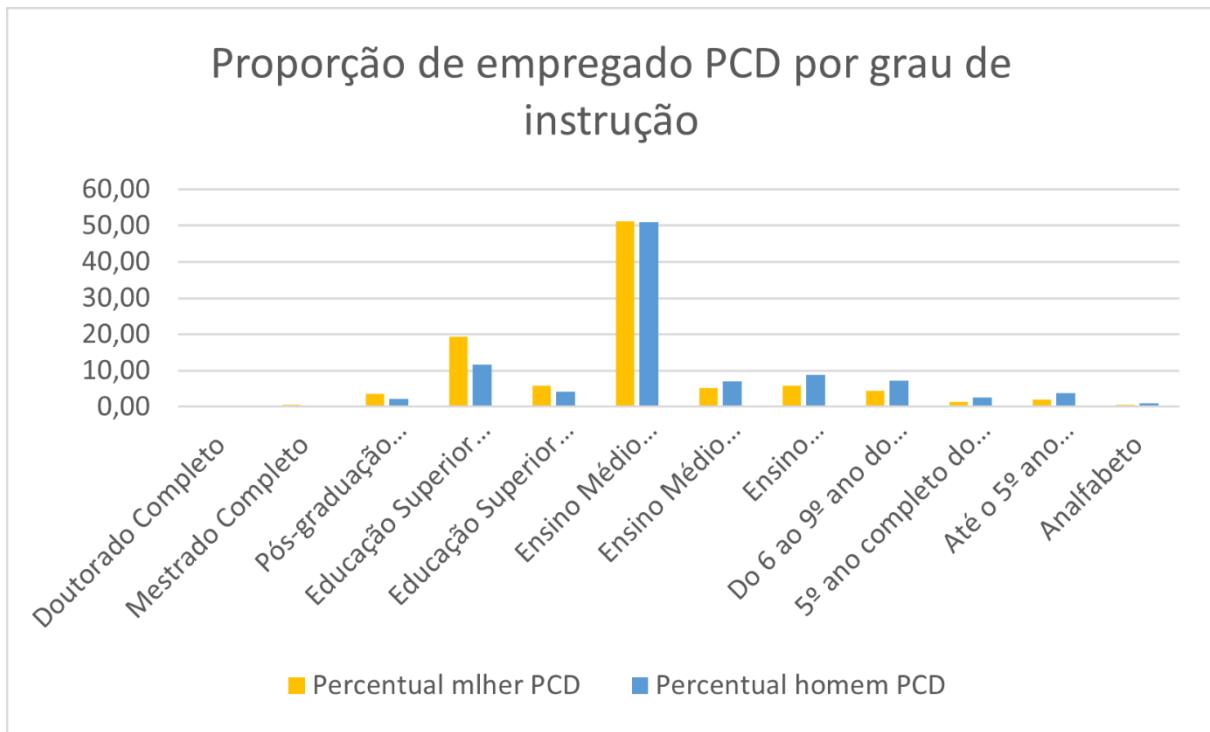
REFERENCIAL TEÓRICO

Um levantamento elaborado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do Trabalho e Emprego – TEM (2024), com base em informações do eSocial, em janeiro deste ano, mostra que o país tem 545.940 mil pessoas com deficiência e reabilitados do INSS inseridos no mercado formal de trabalho e que 93% destes trabalhadores estão em empresas com mais de 100 empregados.

Segundo o levantamento dentre os empregados com deficiência informados pelo eSocial, são mais homens empregados (341.392) do que mulheres (204.548), demonstrando que também os trabalhadores com deficiência vivem algumas desigualdades. A média salarial de uma mulher sem deficiência é de R\$ 1.791,42, já a trabalhadora com deficiência a média é de R\$ 1.411,77. A média salarial do homem é de R\$ 1.904,49 e do trabalhador com deficiência é de R\$ 1.637,50. O Sistema também demonstra que grande parte das deficiências são física, visual e auditiva e mais da metade dos trabalhadores tem ensino médio completo. São mais pessoas com deficiência de cor branca contratadas (102.026) do que negros (86.159 – aqui agregando também pessoas pardas), a pesquisa identifica qual a situação atual e como se relaciona com o mercado de trabalho (eSocial,2024).

O levantamento elaborado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com base em informações do eSocial, mostra que 63% dos deficientes são do sexo masculino. Já referente à escolaridade, demonstra que o ensino médio predomina em ambos os sexos e na educação superior, as mulheres demonstram mais interesse para melhorar sua qualificação no mercado de trabalho.





Com relação à classificação dos PCD's (Pessoas com Deficiência) por tipo de deficiência, o levantamento mostra que a deficiência física é a mais presente nas pessoas com deficiência, como pode ser verificado na tabela 1 abaixo.

Tabela 1: Proporção de homens e mulheres com deficiência por tipo de deficiência:

Deficiência	Quantidade mulher PCD	Quantidade homem PCD
Física	86.208	150.866
Visual	37.016	61.961
Auditiva	40.176	55.770
Mental	12.051	27.450
Reabilitado	11.505	22.369
Intelectual	7.744	15.231
Não informado	7.897	7.553
Múltipla	3.929	7.409

Fonte: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>

CONHECENDO A LEI 8.213 E AS DEMAIS LEIS SANCIONADAS

A seguir será apresentado o referencial teórico que serviu de suporte para o presente estudo, tratando primeiramente do processo de inclusão social e, posteriormente, do processo de inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho.

Antes da Constituição Federal de 1988, a atenção à pessoa com deficiência no Brasil era marcada por uma falta de reconhecimento formal de seus direitos e necessidades específicas. Historicamente, as pessoas com deficiência eram frequentemente marginalizadas e excluídas da sociedade, enfrentando uma série de barreiras sociais, econômicas e culturais.

Em 1981, foi reconhecida pela Organização das Nações Unidas (ONU) a responsabilidade dos governos por garantir direitos iguais às pessoas com deficiência num marco democrático de reajustes sociais, estruturas e políticas para contratar o tema na esfera dos direitos humanos.

A promulgação da Constituição Federal de 1988 marcou um momento crucial na história da inclusão de pessoas com deficiência no Brasil, houve uma transformação significativa no tratamento e nos direitos conferidos a essas pessoas, uma das principais mudanças introduzidas foi o reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência como cidadãos plenos, garantindo-lhes igualdade de oportunidades e proteção contra qualquer forma de discriminação. O artigo 5º da Constituição estabelece que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”.

Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Com Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Dessa forma, os seus direitos são garantidos e implementados em todos os lugares (Brasil, 1989).

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparegia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

Nota:

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2023) a denominação utilizada para se referir às pessoas com alguma limitação física, mental ou sensorial assume várias formas ao longo dos anos. Utilizavam-se expressões como “inválidos”, “incapazes”, “excepcionais” e “pessoas deficientes”, até que a Constituição de 1988, por influência do Movimento Internacional de Pessoas com Deficiência, incorporou a expressão “pessoa portadora de deficiência”, que se aplica na legislação ordinária. Adota-se, hoje, também, a expressão “pessoas com necessidades especiais” ou “pessoa especial”. Todas elas demonstram uma transformação de tratamento que vai da invalidez e incapacidade à tentativa de nominar a característica peculiar da pessoa, sem estigmatizá-la. A expressão “pessoa com necessidades especiais” é um gênero que contém as pessoas com deficiência, mas também acolhe os idosos, as gestantes, enfim, qualquer situação que implique tratamento diferenciado.

Igualmente se abandona a expressão “pessoa portadora de deficiência” com uma concordância em nível internacional, visto que as deficiências não se portam, estão com a pessoa ou na pessoa, o que tem sido motivo para que se use, mais recentemente, a forma “pessoa com deficiência”; esta é a denominação internacionalmente mais frequente.

A lei foi um marco importante para os direitos das pessoas com deficiência no Brasil.

Em 1991, com a aprovação da lei 8.213, de julho de 1991, o mercado de trabalho por força de lei passou a tratar as pessoas com mais respeito, o que faz com que as PCDs se sintam integrados no ambiente social do trabalho e na sociedade como um todo. O serviço social tem como objetivo assegurar a igualdade entre as pessoas com deficiência no mercado profissional.

De acordo com o artigo 93, as empresas devem obedecer à seguinte proporção na contratação:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I – até 200 empregados.....	2%
II – de 201 a 500	3%
III – de 501 a 1.000.....	4%
IV – de 1.001 em diante.....	5%

Além das exigências da lei, as empresas precisam anexar à documentação que comprovem que estão dentro do padrão da legislação.

Conforme Carmo e Jaime (2005), os documentos necessários para comprovar que a organização está cumprindo a Lei de Cotas, são:

- Ficha de registro do empregado;
- Laudo caracterizando a deficiência ou certificado de reabilitação profissional;
- Atestado de saúde ocupacional;
- Documento de anuência do trabalhador com deficiência ou reabilitado;
- Outros documentos, se solicitados pelo auditor fiscal do trabalho.

Caso seja comprovado que a empresa não está cumprindo a cota, a multa pode ser feita de imediato ou nos casos de dupla visita, ou seja, o fiscal emite um termo de notificação concedendo um prazo para a correção da irregularidade

encontrada, voltando após o prazo para verificar se foram feitas as correções; caso não tenha sido, aplica-se a multa.

O BPC é um direito constitucional previsto no artigo 203, inciso V, da Constituição Federal de 1988, e regulamentado pela Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), Lei nº 8.742/93. O artigo 20 garante esse benefício para a pessoa com deficiência.

O Artigo 20, diz que o benefício de prestação continuada é a garantia de um salário-mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família.

Outra conquista adquirida foi a Lei nº 13.146 de julho de 2015 Estatuto da Pessoa com Deficiência.

O estatuto regula os aspectos de inclusão do deficiente como um todo, descrevendo seus direitos fundamentais, bem como prevê crimes e infrações administrativas cometidas contra os deficientes ou seus direitos.

O artigo 4º é bem claro e prevê expressamente o direito à igualdade de oportunidades e à proibição de qualquer tipo de discriminação.

O artigo 37º especifica o direito da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho:

Da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho

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.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

- V - realização de avaliações periódicas;
- VI - articulação intersetorial das políticas públicas;
- VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Apesar de toda a legislação criada para assegurar os direitos das pessoas com deficiência, ainda existem obstáculos para que elas sejam cumpridas e respeitadas, isso só será possível quando a sociedade compreender a relevância da inclusão.

Já na questão da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem como objetivo alcançar um espaço no mercado de trabalho e eliminar o preconceito que se desenvolveu ao longo dos anos e contribuir para uma sociedade mais justa e igualitária. A dificuldade não está relacionada somente na busca por vagas de emprego, mas sim nas qualificações necessárias para a sua inclusão, é importante pensar numa sociedade inclusiva em que as medidas educacionais sejam adequadas. Apesar do sistema de cotas, algumas empresas não cumprem o esperado, o que é determinado pela Lei. Para alguns empregadores, faltam informações e profissionais qualificados para a contratação de pessoas com deficiência dentro das organizações.

Desta forma, não é a deficiência que determina a diferença na inclusão, mas sim a desigualdade imposta pelo sistema em termos de igualdade de direitos e dignidade pessoas humana.

METODOLOGIA

A metodologia utilizada neste estudo é de caráter bibliográfico, foi fundamentada em autores que são convededores do assunto e na legislação vigente brasileira, onde Lucíola Rodrigues Jaime e José Carlos do Carmo abordam os aspectos importantes da Lei de Cotas, que obrigam as empresas a reservarem parte de seus postos de trabalho para estas pessoas, além de esclarecer pontos polêmicos como quais empresas estão enquadradas nesta obrigatoriedade, qual o número de vagas a serem preenchidas ou qual o conceito legal de pessoa com deficiência (Brasil, 2005).

Além disso, também foi realizada o uso da pesquisa de campo para entender como está essa relação de inclusão hoje, onde foram aplicados questionários com perguntas abertas e fechadas de abordagens qualitativa e quantitativa em empresas que possuem programas de inclusão e em instituições do município de Ribeirão Preto/SP que as preparam para o mercado de trabalho.

Foram elaborados dois tipos de questionários, sendo eles: o questionário aplicado para as empresas que empregam as pessoas com deficiência, contendo 32

perguntas, com o intuito de saber se cumprem a Lei de Cotas e se fazem à inclusão social. Buscou-se identificar também qual é o maior problema que as empresas enfrentam para contratar e adaptar essas pessoas. O outro questionário feito com as instituições que qualificam essas pessoas, contendo 26 perguntas, com o intuito de entender o processo de qualificação das pessoas com deficiência, como ele é feito e qual o grande problema que elas enfrentam para inserir essas pessoas no mercado de trabalho.

A seguir será apresentada a análise dos resultados da pesquisa entre empresas e instituições que contribuíram para o desenvolvimento do trabalho.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Realidade das pessoas com deficiência nas organizações

Foi adotado um questionário com 05 perguntas abertas e 22 perguntas fechadas em 4 empresas de Ribeirão Preto dos segmentos de Transporte, Alimentos, Cooperativa de Trabalho Médico e Concessionária que administra e opera rodovias no Brasil.

O objetivo do questionário aplicado é identificar se as empresas cumprem a lei federal 8.213/91 e se além de realizar as contratações, fazem também a inclusão social dessas pessoas.

Constatou-se que todas as empresas pesquisadas cumprem a lei de cotas apesar das diversas dificuldades encontradas para recrutar e selecionar essas pessoas. As dificuldades mais encontradas citadas por elas são: baixa escolaridade, tipo de deficiência e experiência profissional inadequada.

A escolaridade das pessoas com deficiência nas organizações pesquisadas é desde o ensino fundamental incompleto até ensino médio completo, isso ocorre, pois, nessas empresas essas contratações são feitas tanto na área administrativa quanto para a área operacional, sendo a maioria na área operacional.

As empresas contratam os deficientes de acordo com suas condições, ou seja, estrutura, ramo de atividade, etc. Por exemplo, a empresa no segmento de transporte, hoje não tem infraestrutura para receber cadeirantes, mas cumpre a cota com deficientes auditivos. Já a empresa no segmento de alimentos, possui estrutura para receber cadeirantes e outros deficientes físicos. Na empresa de segmento cooperativa de trabalho médico, o tipo de deficiência mais encontrada é a visual, pois a empresa tem adaptações para esse tipo de deficiência. Na empresa de segmento concessionária de rodovias, a maioria das contratações são do sexo

masculino, a deficiência mais citada é a deficiência física, as contratações são para os setores administrativo e operacional.

A partir disso podemos concluir que todos os tipos de deficiência são inclusas no mercado de trabalho, porém em média, as empresas contratam apenas um tipo, devido à dificuldade de fazer várias adaptações

O salário pago aos deficientes de acordo com as empresas pesquisadas vai de um a três salários mínimos, já que nessas empresas não há nenhum deficiente que ocupa cargo gerencial.

Todas as empresas pesquisadas acreditam que, fazem a inclusão social, 75% delas preparam os outros funcionários da empresa para receber essas pessoas com deficiência, por meio de palestras, conscientização, treinamento de libras, teatros, comunicações internas e etc. Mesmo assim 50% das empresas afirmaram que tiveram situações de preconceito.

Enfim as empresas estão conscientes com sua responsabilidade social e o cumprimento da lei de cotas, apesar das dificuldades encontradas.

Realidade das instituições que capacitam as pessoas com deficiência

Foi adotado um questionário com seis perguntas abertas e vinte perguntas fechadas em três instituições que atuam na cidade de Ribeirão Preto, conforme a pesquisa foram qualificadas de modo numérico: instituição nº1, instituição nº2 e instituição nº3.

O Objetivo do questionário aplicado é identificar se as instituições capacitam e encaminham as pessoas com deficiência para o mercado de trabalho.

Cada uma, das três instituições pesquisadas, atende a tipos diferentes de deficiência. A instituição nº1 atende pessoas com deficiência mental e múltipla, a instituição nº2 atende todos os tipos de deficiência e a instituição nº3 atende apenas deficientes visuais, com isso constatamos que cada instituição tem a sua realidade, ou seja, a forma de capacitar e incluir ou não essas pessoas com deficiência no mercado de trabalho é diferenciada devido ao tipo de deficiência que cada instituição atende.

Todas as instituições atendem mais de cem pessoas, sendo que duas delas atendem em porcentagem igual, homens e mulheres, e uma instituição atende em sua maioria homens.

A idade das pessoas com deficiência nessas instituições em sua maioria é de dezesseis a vinte e seis anos, porém, a escolaridade delas é diferente em cada instituição: na instituição nº1 a grade curricular é adaptada, onde poucos conseguem se alfabetizar, já na instituição nº2 a escolaridade é desde ensino fundamental até

nível superior. Na instituição nº3 a escolaridade média é ensino fundamental incompleto.

A área que as empresas mais procuram para contratar as pessoas com deficiência, segundo as instituições, é a operacional sendo que todas elas afirmaram que a média de salário oferecido é de um a dois salários mínimos e que não existe a procura de pessoas com deficiência para ocupar cargos gerenciais nas empresas.

Todas as instituições atestaram que existem dificuldades em incluir essas pessoas no mercado de trabalho, sendo que a dificuldade mais citada foi baixa escolaridade, porém foram citadas outras, como exigência nos requisitos do cargo, tipo de deficiência e falta de estrutura da empresa.

A forma de preparar essas pessoas para o mercado de trabalho é diferente em cada instituição. Na instituição nº1 a preparação ocorre através de Oficinas Profissionalizantes e parceria com a CETESB, onde passam por treinamentos durante um ano. Na instituição nº2 apenas as ferramentas do treinamento são diferenciadas, como programa de voz, Braille entre outras, já que os deficientes são visuais. Na instituição nº3 essa preparação é feita por meio de um programa chamado Educação Profissional Básica, onde oferece diariamente cursos para desenvolver habilidades e atitudes de trabalho adequado.

Todas as instituições pesquisadas acreditam que as empresas que contratam essas pessoas com deficiência fazem inclusão social e para melhor aproveitamento dessa mão-de-obra duas instituições fizeram as seguintes sugestões: as empresas precisam ter melhor conhecimento dos tipos de deficiências, suas habilidades e limitações e divulgar as experiências na contratação de deficientes apresentando os sucessos que obtiveram para as outras empresas.

Portanto as instituições estão se empenhando em capacitar e encaminhar essas pessoas ao mercado de trabalho, mesmo com todas as dificuldades, buscando que essas pessoas conquistem seu espaço nas organizações.

CONCLUSÃO

O problema de pesquisa era identificar as dificuldades que as empresas privadas de Ribeirão Preto têm em encontrar, adaptar e manter pessoas com deficiência. Para isso foi aplicado um questionário que verificou se as empresas cumpriam a Lei de Cotas, e se cumprem à inclusão social e quais eram as dificuldades encontradas. Além de pesquisar as empresas, também foi aplicado um

questionário nas instituições de Ribeirão Preto a fim de identificar como é feito a capacitação e a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A pesquisa como um todo apontou que a grande dificuldade que as empresas encontram é a baixa escolaridade das pessoas com deficiência, este item também foi o mais citado pelas instituições. O que nos faz pensar que essa dificuldade é um problema que envolve e deve ser visto por todos, pois a educação é de responsabilidade do governo.

Segundo José Pastore (2000, p.219):

O Brasil está despreparado. Além de poucas, as políticas sociais com relação às pessoas com deficiência são desarticuladas. A combinação de educação e reabilitação com estímulos as empresas e as entidades especializadas é medida essencial para o trabalho das pessoas com deficiência.

Apesar de o Brasil possuir um arcabouço legal bastante moderno e compreensivo, as ações de atendimento para as pessoas com deficiência, do lado público, se concentram, de um lado, na concessão de benefícios demasiadamente precários para manter os portadores de deficiência em condições de respeito e dignidade e, de outro, na imposição de cotas de contratação a serem cumpridas pelas empresas.

Para a solução desse problema sugerimos que o Governo faça investimentos nas escolas adaptando-as para receber as pessoas com deficiência e não criar escolas que atendam somente essas pessoas, pois assim não haveria inclusão social.

Os investimentos seriam da seguinte forma:

- Para Deficientes Auditivos, contratar intérpretes de libras que traduzissem as aulas e ensinassem aos outros alunos como se comunicar com essas pessoas.
- Para Deficientes Visuais: adaptar o material didático para Braille e capacitar os professores para receber essas pessoas.
- Para Deficientes Físicos: adaptar a estrutura da escola com rampas, corrimão, banheiros, salas de aula, adaptar as aulas de educação física, etc.
- Para Deficiente Mental/Múltipla: colocar monitores que acompanham o desenvolvimento dessas pessoas.

Apesar dessa ausência do governo existem formas para que as empresas possam aproveitar melhor essa mão-de-obra. O instituto ETHOS menciona casos de inclusão de pessoas com deficiência bem sucedidos, onde existem programas implantados há mais de 20 anos em empresas brasileiras.

Um dos casos citados pelo instituto é de um Centro de Medicina Diagnóstica, onde existe vinte e três profissionais com deficiência visual trabalhando nas câmaras escuras de Raio-X. Eles são orientados por um

superior com apenas 10% de visão e que é responsável pelo desenvolvimento profissional de sua equipe. A empresa oferece treinamento capacitando aqueles que não possuem experiência anterior e no processo de seleção eles passam pelas mesmas etapas que os demais empregados, mas sua contratação independe do grau de escolaridade, que em geral é muito baixo.

Percebemos que as empresas estão buscando incluir essa mão-de-obra e cumprir não só a cota, mas o seu papel social também. Da mesma maneira as instituições buscam garantir que as pessoas com deficiência tenham seu espaço no mercado de trabalho, porém não basta somente as empresas e instituições quererem cumprir seus papéis, pois as leis só vão funcionar quando existir políticas que criem condições favoráveis para as empresas e os colegas de trabalho aceitarem a participação das pessoas com deficiência.

O conteúdo apresentado no trabalho pode ser aproveitado para uma futura atualização sobre o tema, assim também como a atualização dos questionários aplicados tanto no âmbito empresarial e nas instituições pesquisadas.

Todos, empresas, instituições, Governo, sociedade, precisam trabalhar juntos e comprometidos, pois só assim, as pessoas com deficiência poderão ser incorporadas no convívio social e poderão mostrar sua real capacidade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 de Set. de 2024.

BRASIL. Lei 7.853, de 24 de Outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Diário Oficial da União, Brasília, 24 de Out., 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso em: 30 de Set. de 2024.

BRASIL. Lei 8.213, de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 24 de Jul., 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 30 de Set. de 2024.

BRASIL. Lei 8.742, de 07 de Dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 07 de Dez., 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm. Acesso em: 30 de Set. de 2024.

BRASIL. Decreto 3.298, de 20 de Dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 20 de Dez., 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm. Acesso em: 30 de Set. de 2024.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Estatuto da Pessoa com Deficiência.https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm >. Acesso em: 30 de Set. de 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>>. Acesso em: 30 de Set. de 2024.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILDADE SOCIAL. O que as empresas podem fazer pela Inclusão das Pessoas com Deficiência. São Paulo. 2002.

JAIME, Lucíola Rodrigues; CARMO, José Carlos. **A inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho: O resgate de um direito de cidadania.** São Paulo: ed. dos Autores, 2005.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência.** São Paulo: ed. LTR, 2000.