

# A DIFICULDADE ENCONTRADA PELAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA PARA SUPERAR BARREIRAS E SE INTEGRAR NAS ORGANIZAÇÕES E NA SOCIEDADE

Fabiano Cechinel<sup>1</sup>

Jovane Salazar<sup>2</sup>

Lucas Mauss<sup>3</sup>

Raffaela Maciel<sup>4</sup>

Suelyn Habeck<sup>5</sup>

Vinícius Oliveira<sup>6</sup>

Querte Mehlecke<sup>7</sup>

## Resumo

Este estudo tem por objetivo apresentar as barreiras impostas pela sociedade, de modo geral, preconceituosa, das pessoas com deficiências (PCD). Este cenário, de acordo com o decreto 3.298/99 em complemento a lei 8.213/91, também conhecida como a lei das cotas que garante o direito ao trabalho a todas as pessoas que possuem alguma deficiência, seja ela deficiência física, auditiva, visual ou múltipla. De acordo com a lei e o decreto que ampara os PCDs, uma parte das organizações sentem dificuldades em adaptar suas estruturas físicas e psíquicas para inclusão de portadores com deficiência no ambiente organizacional. Em alguns casos as empresas somente acatam as leis para não sofrerem as infrações impostas pelo Ministério do Trabalho. Em relação aos PCDs, o baixo nível de escolaridade é um problema considerável, dificultando as empresas o cumprimento das cotas estabelecidas. Nos dias atuais a sociedade está iniciando um processo de adaptação, estão quebrando paradigmas, o que antes não se era aceito, hoje passa a ser normal. Apesar de todo esse avanço a sociedade necessita “abraçar” a todos de forma igualitária, sem distinção. Usaremos como base de estudos, duas organizações como ótimos exemplos de engajamento e responsabilidade social, incluindo pessoas com deficiência em variadas funções. Situadas no Distrito Industrial de Gravataí-RS e dividindo o mesmo complexo as empresas: Perto que atua no ramo de tecnologia para bancos e varejo e o Grupo Digicon que atua no segmento de

---

<sup>1</sup> Aluno da FAQI, Gravataí,RS

<sup>2</sup> Aluno da FAQI, Gravataí,RS

<sup>3</sup> Aluno da FAQI, Gravataí,RS

<sup>4</sup> Aluna da FAQI, Gravataí,RS

<sup>5</sup> Aluno da FAQI, Gravataí,RS

<sup>6</sup> Aluno da FAQI, Gravataí,RS

<sup>7</sup> Professora do curso de Processos Gerenciais, FAQI, Gravataí,RS

controladores de acesso (catracas), controle de ponto, controladores de tráfego viário (trânsito), entre outros produtos.

## **1 Introdução**

O tratamento jurídico dado às pessoas com deficiência evoluiu a partir da Constituição da República do Brasil de 1988. A qual estabelecer ações afirmativas, quanto a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. É notório que a partir da Constituição de 1988 o cenário começou a ter pequenas mudanças. As pessoas com deficiência tinham a necessidade de se inserir na sociedade, tendo coragem a partir delas, para enfrentar inúmeras barreiras com todos os tipos de dificuldades. As famílias dos portadores tem um papel importantíssimo na integração dos PCDs, além de dar todo apoio que cada pessoa necessita, também tem o dever de incentivar a buscar novos desafios.

Anteriormente a C.F/88 as pessoas com deficiência se sentiam incapazes de executar tarefas comuns do cotidiano ou produzir algo, diante do olhar crítico da sociedade. Eles se sentiam seguros somente em seus lares e no aconchego dos seus familiares, isto carregou por muito tempo a superproteção familiar. Deixando muitos PCDs analfabetos e sem qualquer tipo de experiência profissional, eliminando quaisquer chances de entrar no mercado de trabalho.

De acordo com o Decreto 3.298/99 em complemento a Lei 8.213/91, também conhecida como lei das cotas que ampara os portadores, seja ela com deficiência física, auditiva, visual ou múltipla. Que trata, toda a empresa a partir de cem funcionários tenha cotas para inclusão de pessoas com deficiência. As empresas têm que seguir determinada proporção, em relação ao número de funcionários com o número de cotas. O não cumprimento desta lei implica multas pesadas as empresas e o órgão fiscalizador é o Ministério do Trabalho, que tem a incumbência de aplicar as multas. As empresas ou organizações, seja ela pública ou privada, além de criar as cotas para os PCDs, devem dar condições de trabalho, condições estruturais, acessibilidades internas e arredores e apoio psicológico, para o PCDs se sentir integrado ao grupo.

A sociedade tem um papel fundamental para integrar a pessoa com deficiência no meio social. Primeiramente respeitando-o de muitas maneiras: auxiliando em determinadas tarefas; calçadas em condições acessíveis e seguras; vagas demarcadas para automóveis; prédios com elevadores, corredores e portas largas, entre outras. E ainda o poder público deve dar todas condições como fácil acesso a prédios públicos, teatros, cinemas, museus, transporte públicos, entre outros.

O desenvolvimento deste artigo apresenta-se por seções, sendo que a seção dois irá descrever, os conceitos de responsabilidade social. Na seção três

trataremos amparo da legislação, seção quatro descrevemos as considerações finais.

## **2 Responsabilidade Social e o Processo de Inclusão Social**

A responsabilidade social está presente ou, deveria estar presente na vida de todas as pessoas, em especial nas empresas, nas cidades, nos grandes centros. Deste modo, Neto (2003), contribui dizendo que:

O trabalho tem importante repercussão na vida de todos os indivíduos e é apontado como atividade fundamental para a realização pessoal, desenvolvimento da autoestima, interação social, sentimento de pertinência e capacidade, bem como construção de identidade e autonomia

Para o homem é gratificante ser útil e desenvolver quaisquer tarefas, e para o portador com deficiência (PCD), não é diferente. Contribuindo com esta afirmativa, a Carta Magma de (1988), define no artigo 6º o trabalho como um direito social do homem. Mesmo amparadas pela legislação, as pessoas com deficiência, ainda têm muitas dificuldades para serem inseridas no mercado de trabalho e, as organizações têm um papel importante para a inclusão dos PCD. De acordo com Rosa et al (2004), mercado de trabalho para estas pessoas com deficiência, está crescendo gradativamente, embora lentamente.

A partir do exposto de Rosa (2004), cita-se os dados do Ministério do Trabalho e Emprego (2012), em 2011, os quais foram declarados 325.300 vínculos empregatícios de pessoas com deficiência (PCD), representando apenas 0,70% do total de vínculos gerais. Assim, considerando que 45.606.048 brasileiros, ou seja, 23,9% da população total tem, segundo dados do IBGE (2010), algum tipo de deficiência, seja ela visual, auditiva, motora ou mental, torna-se evidente a exclusão do mercado de trabalho desta parcela populacional.

Segundo o artigo 93 da Lei 8.213/91, a empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiências. Desse modo, as pessoas portadoras de deficiência são amparadas pela legislação brasileira.

### **2.1 Simplificando os Percentuais**

Como são demonstrados nos dados do Ministério do Trabalho e Emprego, o percentual de 0,70% das pessoas com deficiência empregadas nos Brasil, equivale ao número de vagas obtidas nas organizações são de 325.300, deixa claro que embora todas mudanças obtidas até nos dias de hoje é percentual baixíssimo que não chega a 1% e ainda, se analisarmos o número de pessoas com deficiência são de 45.606.048 , o que representa 23,9% da população têm algum tipo com deficiência, é um número alarmante, que demonstra que a sociedade está no caminho certo, mas temos que melhorar muito mais.

### **2.2 Avanços Após a Lei**

Os avanços obtidos após a Lei 8.213/91, que trouxe a obrigatoriedade às empresas a contratação de 2% a 5% de pessoas com deficiência, no primeiro momento as empresas não estavam preparadas para receber as pessoas com deficiência e até mesmo desorientadas em relação ao apoio psicológico que deveria passar como suporte, acessibilidade, e todo tipo acomodações que as pessoas com deficiência necessita para se desenvolverem e serem produtivas. Neste artigo vamos ilustrar empresas que tiveram dificuldades no início, mas hoje desempenha um ótimo trabalho incluindo os PCDs na organização, contribuindo para as realizações pessoais, na autoestima e também na interação social.

### **3 Amparo da legislação**

O trabalho exerce algumas funções importantes na vida das pessoas, não somente pela necessidade financeira, mas também pela socialização e o desenvolvimento de novas habilidades. Neste sentido podemos citar a realização pessoal; autoestima; a função de constituição da identidade pessoal, que abrange como nos percebemos e como os outros nos veem por meio da profissão; a interação social, sendo uma das principais fontes para as relações sociais; o desenvolvimento de habilidades e destrezas; a transmissão de normas, crenças e expectativas sociais; e, por fim, a mais básica delas, que é a subsistência (BERNAL, 2010).

Para Fernandes (2010), os PCDs, como todo indivíduo, têm o direito e a necessidade de trabalhar, mas, ainda sofrem as consequências relativas aos sistemas sociais, até pouco tempo, excludentes. Muitos deficientes em fase adulta não tiveram a oportunidade de serem incluídos no sistema educacional e, por relação direta, a falta de conhecimento e a baixa escolaridade impossibilitaram o acesso destes no mercado de trabalho.

Após a regulamentação do Decreto 3.298/99, em complemento da Lei 8.213/91, oportunizou-se a os PCDs, garantias de acesso no mercado de trabalho. As empresas buscaram a se adequar no ambientes internos e arredores das organizações para melhor acolher os portadores com deficiências. O comprimento das cotas de vagas para as empresas com mais de cem funcionários.

A Lei de Cotas, segundo a Constituição Federal de 1988 estabelece a seguinte proporção:

- I. De 100 a 200 empregados – 2% das vagas
- II. De 201 a 500 empregados – 3% das vagas
- III. De 501 a 1000 empregados – 4% das vagas
- IV. De 1001 em diante – 5% das vagas

De acordo com Lei 8.213/91, a proporção citada, trouxe aos PCDs o amparo da Lei, que estabelece as empresas públicas ou privadas com mais de cem (100) funcionário a obrigação de contratação de portadores com deficiência. Enquanto o Decreto 3.298 de 1999, no seu art. 36, § 2° e 3°, abrange o seu conceito de quem são as pessoas com deficiência consideradas habilitadas:

§ 2º Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

§ 3º Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

Conforme o Decreto 3.298/99, que traz aos portadores com deficiência, a obrigatoriedade das empresas a contratação dos mesmos, desde que sejam habilitados, incentivando a educação, a concluir cursos de níveis: básicos, técnico, tecnólogos ou superiores. E ainda, o portador de deficiência habilitado que não foi submetido ao processo de habilitação e reabilitação, desde que esteja capacitado para exercer a função, também, estão de acordo com o decreto de lei. Estas medidas primeiramente após o ano 1991, e depois de 1999, trouxeram avanços nas expectativas de vida aos PCDs, além dos ganhos culturais, em relação a formação, traz o ganho na renda do portador.

A promulgação de uma lei que impõe a contratação de um número determinado de funcionários com deficiência pelas organizações possibilita o acesso dessas pessoas ao mercado de trabalho, mas não garante a sua permanência de forma igualitária com os profissionais sem deficiência. Garantir às PCDs o direito à qualificação, o acesso aos diferentes cargos nas organizações e a um plano de carreira, irá permitir um desenvolvimento pessoal, profissional e social, que é a verdadeira inclusão de pessoas com deficiência (BARBOSA-GOMES; CARVALHO, 2010).

Para Melo Neto (2004), a responsabilidade social das empresas, também conhecida como responsabilidade social corporativa, consiste em:

Um conjunto de compromissos e obrigações legais e éticas, tanto nacionais, quanto internacionais, que derivam dos impactos que a atividade das organizações produz no âmbito social, laboral, ambiental e dos direitos humanos. De acordo com esta definição, a responsabilidade social é uma atividade favorável ao desenvolvimento sustentável, à qualidade de vida no trabalho e à sociedade, ao respeito às minorias e aos mais necessitados, à igualdade de oportunidades, à injustiça comum e à cidadania e respeito aos princípios e valores éticos e morais (ÁVILA; PEREIRA; BOAS, 2006).

Além das empresas que têm obrigações legais com os portadores com deficiência, os entes, sejam eles: Federal, Governamental, Municipal, a sociedade e também a comunidade devem incluir de fato os PCDs no meio social, respeitando suas limitações. Mas, ofertando-os com igualdade de oportunidades, qualidade de vida, valores éticos e morais. Para Sassaki (1997), e Bartalotti (2006), esta exclusão é fruto do estigma de que as pessoas

com deficiência são doentes e incapazes de exercer a sua cidadania.

O PCD é visto pela sociedade como dependente ou inválido, necessitando ser amparados e tutelados por terceiros. Esse é o olhar crítico da sociedade, leva as pessoas com deficiência à resistência de ser incluídas no mercado de trabalho e também em todas as esferas sociais. Notam-se também que as pessoas com deficiência leves são mais rapidamente integradas nas atividades corriqueira de trabalho. Pois, não exigem modificações estruturais na organização.

### 3.1 Relato de experiência

O grupo elaborou formulário indagando as empresas sobre cumprindo a Lei 8.213/91, e seu complemento o Decreto 3.298/99. Foi enviado para seis empresas, mas somente duas empresas retornaram o formulário devidamente preenchido. No ponto de vista do grupo, as empresas não querem transparecer esses dados para não serem expostas diante a sociedade. Desde já agradeço Sra.: Ângela Thomaz Bersano, Especialista em RH Psicóloga, que nos passou todos dados que solicitamos e ainda ficou a disposição para tirar quaisquer dúvidas. Referente as duas empresas citadas, o setor de RH responde para as empresas questão, por este motivo algumas respostas se repete. Segue o formulário:

Quadro 1: Entrevistas

Empresas:	Como é o trabalho da empresa em relação aos PCDS?	Como é a integração de PCDS na organização	Quais áreas estão inclusas os PCDS?	Qual a quantidade de PCDS na empresa? E quantos funcionários aproximadamente?	A organização tem dificuldade em contratar PCDS? Quais?
	Temos uma consultoria na área que presta serviços de recrutamento e seleção e também de acompanhamento das pessoas com deficiência	Já temos o programa de inclusão de PCDS há algum tempo, então ele é bastante consolidado. A integração dos mesmos na empresa é	Temos PCDS em diversas áreas, administrativa, engenharia, industrial, logística, etc.	Em torno de 1500 funcionários, são 75 PCDS que tem uma representação de 5%, ou seja, a empresa cumpre o número de cotas	Algumas, dependendo da função, não conseguir encaixar a deficiência adequada. Mas hoje, como temos o programa muito consolidado e a consultoria entende bem nossas necessidades,

		muito boa.			temos tido poucos problemas.
	Temos uma consultoria na área que presta serviços de recrutamento e seleção e também de acompanhamento das pessoas com deficiência	Já temos o programa de inclusão de PCDs há algum tempo, então ele é bastante consolidado . A integração dos mesmos na empresa é muito boa.	Temos PCDs em diversas áreas, administrativa, engenharia, industrial, logística, etc.	Em torno de 350 funcionários, são 11 PCDs, que tem uma representação de 3%, ou seja, a empresa cumpre o número de cotas	Algumas, dependendo da função, não conseguem encaixar a deficiência adequada. Mas hoje, como temos o programa muito consolidado e a consultoria entende bem nossas necessidades, temos tido poucos problemas.

A psicóloga responsável pelos acompanhamentos dos PCDs, salienta que as pessoas com deficiência de comunicação têm alguma dificuldade de se comunicar com seus colegas e superiores. Outra dificuldade encontrada é de autoestima relacionada a eles mesmos. Mas a empresa faz um trabalho de mitigar essas causas com sensibilidade, turmas de libras, preparação das lideranças

#### 4 Considerações finais

O direito do trabalho nos dias de hoje, sem dúvida é uma referência da dignidade humana, tendo em vista o próprio sustento, ou ainda o sustento familiar. Esse é um direito abrangente para todos os indivíduos da sociedade sem exceção.

Por muito tempo as pessoas com deficiência eram discriminadas do direito ao trabalho pela sociedade, deixando-os, pessoas incapazes e desqualificadas para o exercício de uma profissão.

Com o fim da tal injustiça, após a lei e o complemento de lei, tratado neste artigo, que dispôs muitas normas reguladoras de direito às pessoas com deficiência, como é precioso amparo dos direitos para os trabalhadores deficientes.

As dificuldades no cumprimento da Lei pelas organizações retrata uma série de problemas acarretada pelo sistema brasileiro. Tais como: educação deficiente, informação ineficaz, falta de fiscalização, entre outros. No entanto, podemos observar que as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência continuam sendo o preconceito arraigado pela sociedade.

Embora não podemos citar neste trabalho grandes avanços na inclusão dos PCDs no mercado de trabalho, a criação da Lei das Cotas contribuiu muito para esse avanço, embora pequeno, porém importantíssimo. O que nos resta é

trabalhar arduamente e continuamente na conscientização da sociedade e também colocar a pauta nas escolas em todos os níveis, desde a base curricular escolar até a conclusão do ensino médio. Para que nossas crianças cresçam livres de qualquer conceito preconceituoso.

## 5 Referências

- Lei n.8.213/91**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília (DF), 1991.  
 . Ministério do Trabalho e Emprego
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2010**: Características Gerais da População, religião e pessoas com deficiência. Rio de Janeiro, 2010.
- SASSAKI, R. K. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 1 ed. Rio de Janeiro: WVA, 1997.
- BARTALOTTI, C. C. **Inclusão social das pessoas com deficiência**: utopia ou possibilidade? São Paulo: Paulo, 2006.
- MELO NETO, F. P. *Empresas socialmente sustentáveis: o novo desafio da gestão moderna*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.
- ÁVILA, F. A. F.; PEREIRA, M. C. R.; BOAS, V. A. A. *Responsabilidade social como estratégia utilizada na busca da liderança de mercado: o caso de uma indústria multinacional do ramo de pneumáticos*. SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 3., Rio de Janeiro, 2006.
- ROSA, E. S.; GONÇALVES, M. N.; FERREIRA, J. C. *Recrutamento e seleção de pessoal*. Quais as vantagens deste processo para uma organização? 2004. p. 5. Disponível em: <[www.fcs.com.br/download/artigos/social22.pdf](http://www.fcs.com.br/download/artigos/social22.pdf)>. Acesso em: 7 out. 2013
- FERNANDES, A. B. A inclusão no mundo do trabalho: uma análise histórica e contemporânea da pessoa com deficiência. In Grupo de Estudos e Pesquisas em Psicologia Organizacional e do Trabalho – CNPQ – LABPOT. *Temas contemporâneos em psicologia organizacional* (pp. 30-47). São Paulo: Expressão e Arte. 2010. p. 30-47..
- BARBOSA-GOMES, J. F.; CARVALHO, M. O. O profissional com deficiência e mercado de trabalho: parceria de sucesso. In CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. (Org.). *O trabalho e as pessoas com deficiência: Pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá. 2010. p. 201-210.
- BERNAL, A. O. *Psicologia do trabalho em um mundo globalizado*. Porto Alegre: Artmed. 2010. 240 p.
- BRASIL. Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n o 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, DF, 21 de dez.1999, Disponível em: Acesso em 19 de maio de 2012.

BRASIL: Lei nº 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, DF, 25 de julho de 1991. Disponível em:. Acesso em 19 de maio de 2012.