

Políticas públicas de inclusão: o trabalho como instrumento efetivador da dignidade

Public policy of inclusion: the work as an effective instrument of dignity

Daniela Santana Araújo¹

Carla Beatriz Marques Rocha e Mucci²

Odemir Vieira Baeta³

Wânia Cândida da Silva⁴

Resumo: De natureza qualitativa, por meio da pesquisa bibliográfica e descritiva, este artigo buscou considerar os reflexos jurídicos e sociais da inserção de pessoas portadoras de necessidades especiais no microcosmo laboral empresarial. Os dados foram coletados por meio da aplicação de questionários semiestruturados e tratados por meio da Análise de Conteúdo. Percebeu-se que todas as empresas entrevistadas apresentaram um conhecimento prévio sobre a lei de cotas e a importância da responsabilidade social.

ABSTRACT: From a qualitative method, through research and descriptive literature, this paper aims to consider the legal and social consequences of integration of people with disabilities in the microcosm employment business. The data was accomplished through the application of semi-structured questionnaires and processed through the Content Analysis. It was noticed that all the companies surveyed had a previous knowledge of the quota law and the importance of social responsibility.

PALAVRAS-CHAVE: Políticas Públicas. Inclusão Social. Portador de Necessidades Especiais

KEYWORDS: Public Policy. Social Inclusion. Person with Special Needs

1 Graduada em Estatística pela Universidade Federal de Sergipe. E-mail: daniela.saraujo@ufv.br

2 Mestranda em Extensão Rural pela Universidade Federal de Viçosa. E-mail: carlabeatrizmucci@gmail.com

3 Doutorando em Administração na Universidade Federal de Lavras. E-mail: odemirbaeta@posgrad.ufla.br

4 Doutoranda em Demografia na Universidade Federal de Minas Gerais. E-mail: waniacandida@yahoo.com.br

I. INTRODUÇÃO

A preocupação com a proteção das pessoas portadoras de necessidades especiais (PNE) faz parte tanto do cotidiano da população quanto dos objetivos do Estado. Muitos são os brasileiros portadores de algum tipo de deficiência, fato este que leva a Constituição e demais normas infraconstitucionais a garantir de forma expressa os direitos desse grupo de indivíduos.

Embora exista uma grande quantidade de leis vigentes no país asseguradoras dos direitos de pessoas com necessidades especiais, elas ainda se deparam com grandes barreiras. Por isso, faz-se necessário despertar a sociedade de sua responsabilidade para com o bem-estar de todos, de forma que o portador de necessidades especiais possa se inserir plenamente na vida em comunidade, com as mesmas garantias de qualquer outro cidadão. Nesse sentido, este artigo tem como objetivo considerar os reflexos jurídicos e sociais da inserção de pessoas portadoras de necessidades especiais no microcosmo laboral empresarial. Ressalta-se que a inclusão dos portadores de necessidades especiais, apesar da falta de incentivo legislativo, desvela-se como uma forma contributiva para o crescimento econômico e social da empresa.

Dessa forma, através de um raciocínio indutivo, são estudadas as premissas aptas a justificar a relevância do assunto em comento, na medida em que a empresa é um dos principais agentes para alcançar paridade social e, conseqüentemente, a dignidade de pessoas, cujas limitações físicas e mentais restringem a inserção, a qualificação e a ascensão no mercado de trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Segundo os doutrinadores Araujo e Nunes Júnior (2006, p. 65), “as pessoas portadoras de necessidades especiais correspondem a dez por cento da população brasileira. Atenta a este grande contingente, a Constituição Federal trata de proteger de forma bastante explícita esse grupo de pessoas”.

No Título I da Constituição da República são observados os princípios fundamentais que regem nosso país. Tais princípios são a base para a integração social das pessoas portadoras de necessidades especiais. Como fundamentos do Estado Democrático de Direito, ressaltam-se a “cidadania” e a “dignidade da pessoa humana”. Notam-se ainda os objetivos da República Federativa do Brasil: “construir uma sociedade livre, justa e solidária”, “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” e ainda “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Todos estes princípios elencados acima podem ser resumidos no cumprimento do direito à igualdade.

A igualdade formal pode ser observada no caput do art. 5º e

no art. 7º, XXXI da Constituição, em que há uma preocupação do constituinte em tratar as pessoas de forma igual, sem distinções, primando pela igualdade nas relações de trabalho e, principalmente, pela equiparação salarial. A Constituição frisa a questão do salário e os critérios de admissão por entender que as violações do princípio poderiam ser mais frequentes nesses aspectos.

O princípio constitucional não visa, por exemplo, a uma pessoa portadora de deficiência visual pleiteando um cargo cuja visão é essencial, como o cargo de motorista. A proteção constitucional é a não discriminação quando não houver correlação lógica entre a situação discriminada e o bem protegido. Portanto, a pessoa portadora de deficiência visual tem iguais condições de admissão onde o trabalho não exija a visão, como o caso dos taquígrafos.

Ressalta-se, portanto, a importância para o Estado Democrático de Direito a observação dos Princípios Constitucionais, visto determinarem a regra a ser aplicada pelo intérprete, mostrando um caminho a seguir.

2.2 POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO

O Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, considerando, em seu art. 4º, pessoa portadora de deficiência aquela enquadrada nas seguintes categorias: deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla. Na realidade, compreende um conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência. Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Em relação à saúde, à habilitação e à reabilitação profissional dos deficientes, esses direitos se apresentam, pela primeira vez, na Recomendação nº 99 da Organização Internacional do Trabalho em 1955. Já o decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, garante, em seu artigo 17, o benefício do processo de reabilitação indispensável à inclusão no trabalho:

Art. 17. É beneficiária do processo de reabilitação a pessoa que apresenta deficiência, qualquer que seja sua natureza, agente causal ou grau de severidade.

§ 1º Considera-se reabilitação o processo de duração limitada e com objetivo definido, destinado a permitir que a pessoa com deficiência alcance o nível físico, mental ou social funcional ótimo, proporcionando-lhe os meios de modificar sua própria

vida, podendo compreender medidas visando a compensar a perda de uma função ou uma limitação funcional e facilitar ajustes ou reajustes sociais.

§ 2º Para efeito do disposto neste artigo, toda pessoa que apresente redução funcional devidamente diagnosticada por equipe multiprofissional terá direito a beneficiar-se dos processos de reabilitação necessários para corrigir ou modificar seu estado físico, mental ou sensorial, quando este constitua obstáculo para sua integração educativa, laboral e social.

Neste mesmo decreto, no artigo 18, é garantida a concessão de órteses, próteses, bolsas coletoras e materiais auxiliares, dado que tais equipamentos complementam o atendimento, aumentando as possibilidades de independência e inclusão da pessoa portadora de deficiência. Nesse artigo, novamente, verifica-se a aplicação do princípio da igualdade no sentido de garantir igualdade de oportunidades para as pessoas portadoras de necessidades especiais.

O decreto 3.298 de 1999 apresenta, em seu artigo 35, três modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência: a) colocação competitiva – que é todo processo de contratação regular, em consonância com a legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais; b) colocação seletiva – depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua efetivação, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, entre outras, consideradas de acordo com o grau de deficiência apresentado pelo trabalhador; e c) promoção do trabalho por conta própria – se dá por meio da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, buscando a emancipação econômica e pessoal.

2.3 LEI DE COTAS

Outra legislação que tem como alvo o princípio da igualdade é a lei 8.213, de 1991. Esta lei objetiva evidenciar a necessidade de compensar desigualdades, criando um estado, ainda que artificial, de igualdade de oportunidades ao fixar cotas nas empresas destinadas às pessoas portadoras de necessidades especiais. Assim dispõe o texto legal:

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%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

A multa, caso ocorra descumprimento da lei, está prevista em seu art. 133⁵, sendo calculada de acordo com o número de empregados. A Portaria MPS nº 142, de 11 de abril de 2007, estabelece que, por infração ao art. 93 da Lei nº 8.213/91, conforme art. 10, V, a multa não pode ultrapassar o valor máximo de R\$ 119.512,33:

- I. de R\$ 1.195, 13 a 1.434,16 para empresas de 100 a 200 empregados;
- II. de R\$ 1.434,16 a R\$ 1.553,67 para empresas de 201 a 500 empregados;
- III. de R\$ 1.553,67 a R\$ 1.673,18 para empresas de 501 a 1.000 empregados;
- IV. de R\$ 1.673,18 a R\$ 1.792,70 para empresas com mais 1.000 empregados.

Cabe ao Procurador do Trabalho no Estado em que atua conscientizar o empresariado sobre a necessidade do cumprimento dessa lei e também sobre as potencialidades dos trabalhadores portadores de necessidades especiais. Cabe também ao Ministério Público do Trabalho a assinatura de Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta, quando o empregador não cumprir a lei de cotas. Importante são as palavras da subprocuradora-geral do Trabalho e conselheira do Conselho Nacional das Pessoas Portadoras de Deficiências (Conade): “Havendo necessidade, normalmente por não encontrar no mercado de trabalho profissional capacitado disponível, conceder-se-á prazo, que varia de seis meses a dois anos, para a fixação de vagas para portador de deficiência e contratação do trabalhador” (MARIA GUGEL, 2001, p.297).

Todavia, como apontado por Maia (2008), esse percentual é muitas vezes impossível de ser cumprido pela empresa, em virtude da falta

5 Para mais detalhes acerca das penalidades, consultar o site http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_13.asp

de mão de obra qualificada, ou de candidatos portadores de necessidades especiais, o que justifica o tempo considerável do prazo dado às empresas para a regularização da lei de cotas. Neste sentido, cita-se uma decisão recente concedida pela 22ª Vara do Trabalho de São Paulo, que anulou multa imposta a uma empresa durante a vigência do prazo de adaptação à lei dado a ela, em termo de conduta assinado com o Ministério Público do Trabalho, em razão de, apesar de seu esforço, não ter conseguido cumprir a cota exigida. Isso porque não são poucas as empresas que anunciam vagas para portadores de necessidades especiais, em jornais e internet, e não encontram respostas ao anúncio.

Diante da compulsoriedade da lei e da atuação da Secretaria de Fiscalização do Trabalho, Moro (2008, p. 26) comenta uma reportagem da Folha de São Paulo, informando que, “para escapar das multas, o número de contratados subiu de 601, em 2001, para 35,8 mil, em 2005 no estado de São Paulo”. Muitos empregadores alegam o não cumprimento da lei embasados na reserva do possível, isto é, a imposição de cotas não atenta para a quantidade de profissionais disponíveis no mercado de trabalho. Assim, muitas vezes o número de pessoas é inferior ao de vagas oferecidas no mercado (MORO, 2008).

Portanto, de acordo com a cláusula da reserva do possível, buscase a inexistência do cumprimento da legislação que impõe o número de cotas. Isso porque a compulsoriedade recai sobre algo impossível, ou seja, a ausência de profissionais disponíveis ao trabalho. Assim, por esta tese, a empresa que não cumprir a imposição das cotas não poderá ser punida.

Outro argumento apresentado pelos empregadores para o não preenchimento do número de cotas determinado pela lei é a incompatibilidade de alguns ramos empresariais com a contratação de pessoas portadoras de deficiência, como, por exemplo, no ramo da construção civil e empresas de tecnologia, que necessitam de profissionais altamente especializados (MORO, 2008). Por outro lado, há que se observar se existe artificialismo na alegação da empresa de não encontrar profissionais qualificados no mercado de trabalho. Essa afirmação pode ser utilizada para burlar o descumprimento das cotas. Isso porque as empresas podem exigir determinados prerrequisitos para o preenchimento das vagas, que acabam inviabilizando a contratação. A lei existe para promover a integração, a igualdade de oportunidade, o respeito e a dignidade às pessoas portadoras de deficiência (ALVIM, 2007).

... prerrequisitos – grafia do VOLP

Coadunando, Silva (2003) assinala que muitas pessoas portadoras de necessidades especiais são capazes de desempenhar funções de um verdadeiro colaborador das empresas. Assim, usá-las para o simples cumprimento numérico de uma lei viola amplamente os preceitos constitucionais e os objetivos do legislador. Ressalta-se, como apontado por

Maia (2008), que a parceria das empresas com o Estado é fundamental. A primeira adaptando o local de trabalho para o recebimento de pessoas especiais e o Estado propiciando estímulos e benefícios para as empresas.

2.4 PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

O conceito desse grupo de pessoas recebe ao longo do desenvolvimento das legislações nacionais e estrangeiras inúmeras transformações. Algumas expressões mais amenas, outras mais incisivas, tais como indivíduos de capacidade limitada, minorados, excepcionais e, o mais utilizado, deficiente, como lembrado por Araújo (1994). Hodiernamente, momento em que muito se discute a inclusão dos deficientes na sociedade, cunha-se, de acordo com Araújo (1994, p. 140), a expressão pessoas portadoras de deficiência, em que há a valorização da pessoa, núcleo da expressão, tornando mais elegante e sendo possível a diminuição da situação de desvantagem apresentada por estes indivíduos. Nesse sentido, observa-se que a vigente Constituição da República adota a expressão pessoas portadoras de deficiência.

Nos últimos anos, tem-se adotado o termo portador de necessidades especiais como expressão que melhor define as pessoas com alguma deficiência. Isso porque não apenas retira o estigma da deficiência, mas, sobretudo, pela abrangência da expressão, que abarca tanto pessoas com deficiências orgânicas, como pessoas com caracteres especiais, como os obesos, idosos, superdotados etc. A deficiência no ser humano, seja qual for sua categoria, não é tema novo em nossa sociedade. No entanto, a preocupação com sua prevenção e proteção é assunto recente.

Os últimos dados divulgados pelo IBGE são de 2002 e apontam 24,5 milhões de brasileiros portadores de alguma deficiência. Em contrapartida, esse grupo de pessoas ainda encontra inúmeros obstáculos na sociedade. Em relação à inserção no mercado de trabalho, as empresas se deparam com a carência na qualificação profissional, nos sistemas de habilitação, de reabilitação e na falta de estímulos econômicos que facilitem a contratação destes deficientes. A junção destas barreiras leva a situações desagradáveis como apontam Cavalcante e Jorge Neto (2001, p.07):

No Brasil, grande parte dos portadores de deficiência é pedinte de ruas ou trabalha na economia informal como camelôs, distribuidores de propaganda nos semáforos etc., estando, via de regra, fora do mercado formal de trabalho e sem a proteção do sistema de seguridade social.

Podem-se enumerar, ainda, vários outros obstáculos como a inadaptação dos espaços públicos, discriminação social, falta de preparo da sociedade para lidar com este contingente, deficiência no sistema educacional brasileiro, inadaptabilidade dos transportes públicos, barreiras arquitetônicas, entre outros inúmeros empecilhos.

2.5 EMPREGADORES

As empresas têm uma grande capacidade de contribuir na construção e transformação da sociedade. Assim, surge para elas um novo papel na dinâmica social. Sua função não está voltada somente para a produção, o lucro e o pagamento de impostos, e sim para o desenvolvimento e para a participação da dinâmica social, atendendo as carências sociais (ETHOS, 2002).

Toda essa nova responsabilidade empresarial surge a partir da década de 90 com o advento do neoliberalismo, trazendo como um de seus objetivos o fim do *Welfare State* (o Estado do bem-estar). Após a sua extinção, a responsabilidade pelos problemas sociais deixa de ser exclusivamente do poder Estatal e passa ser também uma obrigação da sociedade. Nasce nesse plano a noção de cidadania empresarial, baseada não somente nos direitos, mas também nos deveres, ou melhor, nas responsabilidades da empresa para com a sociedade.

O Estado não tem condições de cumprir na integralidade seu papel para com a sociedade, encontrando dificuldades para gerir sua própria máquina administrativa. Já a empresa, conforme acima destacado, apresenta-se como grande potência capaz de atingir a realidade econômico-social da comunidade que a circunda. Nesse sentido, o manual do Instituto Ethos (2002, p.19) apresenta uma interessante pesquisa em relação ao prestígio recebido pelas empresas que contratam deficientes físicos em seu quadro de colaboradores.

Na pesquisa Responsabilidade Social das Empresas – Percepção do Consumidor Brasileiro é realizada anualmente no Brasil, desde 2000, pelo Instituto Ethos, jornal Valor e Indicator. Em 2000, 46% dos entrevistados declararam que a contratação de pessoas com deficiência está em primeiro lugar entre as atitudes que os estimulariam a comprar mais produtos de determinada empresa. Em 2001, essa continuou sendo a atitude mais destacada, com 43% dos consumidores entrevistados repetindo essa mesma resposta.

Percebe-se, portanto, que ao investir em responsabilidade social, há um ganho de forma inestimável para toda a sociedade. Importante também é a afirmação de Marano, especialista em Medicina do Trabalho, citado por Rui Macedo, Marques e Seleme (2007, p.05), no sentido de que “a prática tem demonstrado que os deficientes produzem mais e que dificilmente se ausentam por doença ou se acidentam no trabalho”. Atualmente, muitas empresas adotam como valor e prática nos negócios o ato de trazer para dentro de seus estabelecimentos a diversidade, isto é, incorporar ao seu quadro de funcionários, pessoas portadoras de algum tipo de deficiência. Tais instituições acabam por fazer da diferença igualdade, pois no processo

de seleção e contratação, verifica-se o potencial de cada pessoa para o desempenho da função e não a deficiência. Dessa forma, evidenciam-se os valores de uma sociedade inclusiva e participativa (ETHOS, 2002).

A postura das organizações estimula a inclusão entre os empregados, clientes, fornecedores, consumidores e acionistas, portanto, a inclusão das pessoas portadoras de necessidades especiais atinge toda a sociedade. Consequentemente, as empresas que visam à inclusão social alcançam benefícios comerciais e ganhos de imagem institucional (ARNOLDI, 2002).

Assim, pode-se verificar que a atuação no mercado de trabalho por meio de cotas à pessoa portadora de deficiência possibilita a ela obter, por conta própria, sua renda, além, é claro, de lhe dar condições para se integrar à sociedade e de se sentir útil e capaz de produzir como um cidadão qualquer. As empresas que contratam pessoas portadoras de necessidades especiais conquistam a confiança dos consumidores e da sociedade. Assim, dispõem Arnoldi e Ribeiro (2002, p.217):

A partir do momento em que a empresa assume o papel do Estado no que tange à responsabilidade social na busca da solução dos problemas, teremos uma mudança de postura por parte da sociedade no que se refere à forma pela qual essa sociedade visualiza, hoje, a organização empresarial. Esta será mais valorizada na medida em que aflora sua função social, via operacionalização da cidadania empresarial.

Outro fator favorável ao empregador que contrata pessoas portadoras de necessidades especiais, divulgado pelo Instituto ETHOS (2002), é a melhoria do ambiente de trabalho, pois a empresa inclusiva reforça o espírito de equipe de seus funcionários, fortalece a sinergia em torno dos objetivos comuns e dos valores da empresa. Neste sentido, observam-se também fatores desfavoráveis, como o fato de a exigência da inclusão de beneficiários reabilitados e dos portadores de necessidades especiais poder representar um *comando jurídico discriminatório* para os outros trabalhadores. Essa conduta é capaz de gerar algum tipo de constrangimento para o deficiente somente pelo fato de ter necessidades diferenciadas e pela empresa ter que cumprir a lei de cotas (MAIA, 2008).

As pessoas especiais também podem se sentir incompetentes para o trabalho, pensando que somente estão empregadas porque a lei exige sua contratação. Neste sentido, Marques (2006) aponta que somente alguns países adotam a política de cotas, argumentando que

os portadores de deficiência poderão sentir que não possuem competência para atuar no mercado de trabalho; e os empregadores têm limitado seu poder de punição em face da lei de cotas. Contudo, tais países possuem legislações antidiscriminação (MARQUES, 2006, p. 122).

Os custos com a adaptação ergonômica para portadores de necessidades especiais desvelam-se como um dos fatores prejudiciais à contratação por parte dos empregadores. Neste sentido, Silva (2003, p.53) apresenta suas considerações:

Há resultante receio de investimentos sem a obtenção segura da contrapartida econômica, e com base neste prejulgamento, não se consideram as potencialidades destes trabalhadores. Este comportamento impossibilita que pessoas portadoras de alguma espécie de deficiência, mas que se encontram aptas ao trabalho, tenham obstado o ingresso no mercado, mesmo detendo qualificação profissional que indique capacidade suficiente ao desenvolvimento satisfatório da atividade pretendida.

Outro fator desfavorável é a ausência de contrapartida do Estado, isto é, incentivos fiscais indispensáveis à cobertura dos custos nas atividades que visem a satisfazer as necessidades das pessoas portadoras de deficiência (ARNOLDI, 2002).

É necessário observar para a contratação de uma pessoa deficiente o ramo de atividade em que a empresa atua. Segundo Maia (2008), a lei de cotas não se importa com esta questão, impondo de forma semelhante o cumprimento da lei sem observar sua compatibilidade. Outro empecilho apontado pelos empregadores é a falta de profissionais habilitados disponíveis no mercado. Muitas empresas divulgam suas vagas para pessoas portadoras de necessidades especiais e não encontram candidatos.

3. METODOLOGIA

Esta pesquisa se caracteriza, quanto aos meios de investigação, como bibliográfica, possibilitando o embasamento teórico que, segundo Vergara (2005, p. 48), é “um estudo sistematizado, desenvolvido com base em material já publicado em livros, artigos e revistas científicas”. Dessa forma, buscando-se conhecer o que já foi estudado e pesquisado sobre o tema, a pesquisa documental se deu através de documentos e da legislação que rege os portadores de necessidades especiais. Quanto aos fins, classifica-se como descritiva, que, segundo Gil (1988, p. 46), “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”. O estudo descritivo analisa e interpreta a realidade, não permitindo, porém, que seja modificada, pois acontece sem a interferência do pesquisador.

De abordagem qualitativa, aplicou-se um questionário semiestruturado com o intuito de se obter o ponto de vista dos entrevistados. Cervo e Bervian (2002, p. 48) reforçam que, em geral, “a palavra questionário se

refere a um meio de obter respostas a questões por uma fórmula que o próprio informante preenche”.

Os dados coletados foram tratados através da análise de conteúdo, que, segundo Bardin (2009, p.21), “é uma técnica de investigação que tem por finalidade a descrição objetiva e sistemática do conteúdo manifesto da comunicação”, dividindo-se em três etapas: exploração do material, tratamento dos dados e interpretação.

A pesquisa exploratória é definida como aquela realizada em uma área em que há pouco conhecimento acumulado, segundo Gil (1996), e tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, visando a torná-lo mais evidente. Dessa forma, este artigo se classifica como exploratório ao verificar a ausência de pesquisas que apontem dados sobre a inclusão dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho, principalmente com o foco na iniciativa privada.

Para a amostra, foram selecionadas as empresas de maior destaque, situadas no município de Viçosa-MG, atuantes nos segmentos de alimentação, educação, treinamento e transporte. Entre estas empresas, duas apresentaram insegurança e optaram por não responder o questionário. Assim sendo, a pesquisa foi realizada com quatro empresas e, com o intuito de preservar a identidade dos entrevistados, adotou-se a nomenclatura de E1, E2, E3 e E4.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A Lei 8.213/91, conhecida como a Lei de Cotas, estipula que todas as empresas com mais de 100 funcionários estão obrigadas a contratar um portador de necessidades especiais. Todas as empresas entrevistadas afirmaram conhecer o conteúdo da Lei. Percebe-se, de acordo com a Tabela 1, que a maioria das empresas atende ao estipulado pela Lei de Cotas.

Tabela 1 – Adequação à Lei de Cotas

EMPRESAS	Nº funcionários	Funcionários PNE	LEI COTAS (%)
E1	155	4	2
E2	169	0	2
E3	240	9	3
E4	86	4	0

Fonte: Dados da pesquisa (2011).

Apesar de ter sido estipulado um prazo de até dois anos para adaptação, a empresa E2, que deveria ter, pelo menos, dois PNE em seu quadro de funcionários, não apresenta nenhum, justificando:

Nunca recebi um currículo de portador de necessidades especiais (E2).

Esta justificativa condiz com o pensamento dos autores Maia (2008) e Moro (2008) ao afirmarem que, muitas vezes, o número de pessoas é inferior ao de vagas oferecidas no mercado e que a Lei de Cotas não levou esse fato em consideração. Ressalta-se que, apesar de não se enquadrar nas exigências da Lei, a empresa E4 apresenta 4,65% de PNE entre seus funcionários. Esse percentual é exigido para as empresas com 501 a 1000 empregados, de acordo com o art. 93 da referida Lei.

A multa em caso de descumprimento está prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91, variando de acordo com o número de empregados. Questionados sobre a imposição de multas, os entrevistados relataram o que pensam:

Muitas vezes injustas, devido às dificuldades de encontrar profissionais aptos para assumir as atividades designadas a eles (E1).

Penso que é válida, porque se não existir cobrança, as empresas não se adaptam à lei (E2).

A lei precisa ser flexível em alguns casos, mas necessária porque se não houvesse penalidades dificilmente as empresas se mobilizariam para ter o PNE em seu quadro, existem diversos fatores que implicam custos que resultariam em optar pela contratação de pessoas sem deficiência (E3).

Acho justa, todas as empresas devem cumprir com rigor tal determinação. Para nossa empresa, é muito importante (E4).

Para o instituto ETHOS (2002), a partir do momento em que se amplia a diversidade com o intuito de promover a igualdade, aumenta-se, também, a oportunidade para que os PNEs possam desenvolver suas potencialidades. Infere-se que todos os entrevistados entendem da mesma forma, pois, ao relatarem a importância de se contratar um PNE, se enquadram perfeitamente nesta definição, o que se percebe claramente através da resposta de um dos entrevistados:

Humanização: todos aprendem com eles que superar limites é possível, basta querer. Socialização: respeitar e conviver com a diferença. Contribuição para o crescimento pessoal: ao aceitar os PNEs, estamos preparando-os para a vida, tornando-os independentes e mais seguros para o futuro (E3).

Sabendo-se da importância de as empresas desenvolverem algum programa ou ação de responsabilidade social e com o intuito de fortalecer os dados, discutiu-se com os entrevistados qual seria o grau de envolvimento da empresa em que atuam.

A empresa procura promover cursos profissionalizantes para

detentos no presídio de Viçosa e também para cidadãos de baixa renda da comunidade de Nova Viçosa (E1).

No mês do aniversário, um valor das vendas é convertido em ticket ou cesta básica para instituições de Viçosa (E2). Recentemente, foi lançado o ABRACE, que é um programa para inclusão do PNE no mercado de trabalho. O objetivo é profissionalizar e absorver a mão de obra (E3).

Ajuda mensalmente algumas instituições, como Lar dos Velhinhos, Fundação Altamiro Saraiva; fornece passes livre para filho de funcionários em idade escolar (E4).

Pela análise dos dados, percebe-se que as empresas compreenderam seu papel na dinâmica social, como citado pelo Instituto Ethos (2002), bem como as carências sociais presentes no município. Macedo, Marques e Seleme (2007) ressaltam que os PNEs produzem mais e quase não faltam ao trabalho. Cavalcante e Jorge Neto (2001) apontam a carência que existe na qualificação profissional e na falta de estímulos econômicos. Dessa forma, torna-se relevante destacar o programa idealizado pela empresa E3, com o objetivo de capacitar o profissional PNE e, posteriormente, empregá-lo.

Um fator de peso, ao se contratar um PNE, está no fato de a empresa ter que sofrer adaptações para receber esse funcionário, como acentuado por Silva (2003). Contrariamente, as empresas pesquisadas no município não precisaram de modificações. Porém, a empresa E3 logo afirmou:

Procuramos absorver os PNEs compatíveis com a estrutura da empresa. Até o momento, está sendo possível, mas com certeza para o futuro teremos que repensar em termos de estrutura e adaptações (E3).

Os entrevistados apontaram alguns dos setores ocupados por um PNE, a saber: a) Setor de Serviços Gerais e Almojarifado, b) Produção e manutenção: setores de embalagem e bacalhau desfiado; e c) Cobradores de Ônibus e Pintor de Veículos. De acordo com os autores Maia (2008), Arnoldi (2002) e o com instituto Ethos, o que se deve levar em consideração, antes de contratar um PNE, é o ramo em que a empresa atua. Entre os motivos citados que vão contra a contratação de um PNE, destacam-se: os PNEs não são qualificados; ramo da empresa não é compatível; e o fato de não encontrarem PNEs disponíveis para o trabalho.

Foi de extrema importância para a pesquisa entender qual a posição das empresas ao lidar com um portador de necessidades especiais. Dessa forma, entende-se relevante elencar aqui qual a opinião dos entrevistados quanto ao relacionamento interpessoal. Para as empresas entrevistadas,

O relacionamento interpessoal com os profissionais PNE é agradável e muito amplo, com muitas trocas de experiências, não há diferença de tratamento (E1).

No início, tivemos questionamentos dos colegas, até por não saberem como deveriam se comportar, mas aos poucos foram aprendendo a lidar com as diferenças, limitações e superação dos PNEs. Como foram orientados antes da chegada dos PNEs, então foi fácil o entrosamento e o respeito por parte de todos. O ambiente é excelente, e todos os tratam como profissionais. Eles têm os mesmos deveres e direitos e são cobrados da mesma forma. O que tenho é o cuidado de, ao primeiro sinal de alteração, seja na frequência, no humor ou rendimento, acionar a APAE, que nos dá todo apoio e suporte necessários (E3).

Ficou muito bom, todos os colegas os respeitam muito (E4).

Os autores e pesquisadores coadunam-se, pois apontam ser notável a melhoria no ambiente interno de trabalho e o fortalecimento do espírito de equipe.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolver da narrativa do artigo denuncia o ambiente limitador dos valores basilares de todo ser humano onde o portador de necessidades especiais é obrigado a sobreviver. Embora exista uma grande quantidade de leis vigentes no país asseguradoras de seus direitos, estes indivíduos são obrigados a conviver diante de grandes barreiras que se tornam verdadeiros empecilhos para sua inserção social.

Nesse cenário discriminatório, as empresas tornam-se um elemento preponderante para possibilitar a inclusão social das pessoas especiais, visto que o trabalho é o meio para alcançar paridade social e a efetivação dos princípios ora ressaltados. O labor dignifica o homem e, para os portadores de necessidades especiais, representa a superação de suas limitações. Diante desse fato, surge para o empregador um novo papel na dinâmica social. Seus objetivos não estão voltados somente para a produção, o lucro e o pagamento de impostos, e sim para a colaboração com a promoção do bem-estar da coletividade, já que a empresa, por explorar os recursos que pertencem à sociedade, se torna sua devedora.

Percebeu-se que todas as empresas entrevistadas apresentaram um conhecimento prévio sobre a lei de cotas e a importância da responsabilidade social empresarial. Destaca-se a empresa E3 com o projeto ABRACE, um programa de inclusão do PNE no mercado de trabalho, objetivando profissionalizar e absorver a mão de obra.

Infere-se que as empresas do município de Viçosa percebem os

PNEs como cidadãos comuns, cumpridores de suas atividades e rotinas, mostrando-se dispostas, ajudando e incentivando o crescimento pessoal do portador de necessidade, resultando na melhoria do ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de equipe. Ressalta-se a importância de se considerar a deficiência como um fenômeno social possível de plena absorção pela comunidade, empresas e Estado. Somente com a responsabilidade compartilhada é possível a concretização dos princípios constitucionais garantidores da unidade no convívio com as diversidades e respeito à desigualdade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARAÚJO, Luiz Alberto David. *Defesa das Pessoas Portadoras de Deficiência*. São Paulo: RT, 2006.
- _____. *A Proteção Constitucional das Pessoas Portadoras de Deficiência*. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1994.
- ARNOLDI, Paulo Roberto Colombo; RIBEIRO, Ademar. A revolução do empresariado. *Revista de Direito Privado*. Vol. 09. pp 22-27. São Paulo: RT, 2002.
- BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições, 2009.
- BRASIL. *Decreto nº 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. Brasília, DF, 20 dez.1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm>. Acesso em: 19 out.2011.
- _____. *Lei 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 19 out. 2011.
- CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. O portador de deficiência no mercado formal de trabalho. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 5, n. 51, out. 2001. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/2132/o-portador-de-deficiencia-no-mercado-formal-de-trabalho>>. Acesso em: 19 out.2011.
- GIL, A. C. *Como elaborar projetos de Pesquisa*. 3. ed.. São Paulo: Atlas, 1996.
- GUGEL, M. A. O que Posso Fazer para Transformar Direitos em Realidade – Papel do Ministério Público do Trabalho. In: CONGRESSO NACIONAL DAS APAES, 20, 2001, Fortaleza. *Anais...* Brasília: Federação das APAES, 2001. p.291-298.
- INSTITUTO ETHOS. *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. Marta Gil coord. São Paulo: Instituto Ethos,

2002. Disponível em: < http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/manual_pessoas_deficientes.pdf>. Acesso em: 19 out. 2011.
- MACEDO, Rui Bocchino; MARQUES, Elis Cristina; SELEME, Vinícius Bocchino. Portadores de necessidades especiais e capacidade laboral: uma visão médica. In: Jornada Paranaense de saúde ocupacional, 22, 2007, Curitiba. *Anais eletrônicos...* Disponível em: <http://www.apamt.org.br/anais_2007/xxii_jornada-anais/temas_livres/tema9.pdf>. Acesso em: 20 de out. 2011.
- MAIA, Luiz Fernando. A cota de deficientes físicos, visuais, auditivos e mentais nas empresas- Inconsistências e Inconstitucionalidades do Decreto nº 5.296/2004. *Revista IOB Trabalhista e Previdenciária*, Porto Alegre, v.19, n.225, p.34-46, mar./2008.
- MORO, Luis Carlos. O Direito do Trabalho e Portadores de Deficiência Física – Regime de Cotas e Sua Aplicação Prática. *Revista IOB, Trabalhista e Previdenciária*, n. 225, pp. 7-33. Assunto Especial – Doutrina, março/2008.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 159*. Disponível em: < <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>>. Acesso em: 19 out.2011.
- SILVA, Alcione de Freitas e. *Direito ao trabalho das pessoas portadoras de deficiência no estado democrático de direito*. Belo Horizonte, 2003. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Disponível em: <http://www.pla-nalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_83/MonoDisTeses/AlcioneSilva.pdf>. Acesso em 20 de out. de 2011.
- VERGARA, S. C. *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração*. São Paulo: Atlas, 2005.

Recebido em: 10/05/2012

Aceito em: 15/11/2012