

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E DIFICULDADES DE INCLUSÃO NAS 150 MELHORES EMPRESAS PARA SE TRABALHAR NO BRASIL

João Victor Jorge (PIBIC/CNPq/FA/UEM), Marcio Pascoal Cassandre
(orientador), e-mail: mpcassandre@uem.br, Elsa Midori Shimazaki
(coorientadora), e-mail: emshimazaki@uem.br

Universidade Estadual de Maringá / Centro de Ciências Sociais
Aplicadas – Departamento de Administração / Maringá, PR

Área: Administração, Ciências Contábeis e Turismo

Subárea: Administração de Recursos Humanos

Palavras-chave: Pessoa com deficiência. Diversidade. Inclusão.

Resumo:

O artigo analisa a inclusão das pessoas com deficiência (PcD) nas 150 melhores empresas do Brasil eleitas pelas revistas Você S/A e Exame em 2018 para se trabalhar. Os dados foram coletados por meio de questões enviados às empresas, por e-mail e as informações contidas nos respectivos sites. As análises dos dados revelam que a maioria das empresas não atendem às legislações em vigor, todavia há aquelas que se preparam para incluir e socializar essas pessoas

Introdução

Consideramos que a sociedade atual possui desenvolvimento tecnológico avançado, com instrumentos, máquinas capazes de substituir centenas de mão de obra humana, mas, em contrapartida, o desemprego não foi levado em consideração. Assim, dois extremos são percebidos: por um lado o avanço científico-tecnológico e, por outro, pessoas sem trabalho e sem acesso aos benefícios que a sociedade moderna oferece. Pessoas são excluídas dos bens culturais e materiais e, com isso, surgem os tratados, declarações, legislações na tentativa de minimizar os problemas.

Dentre as pessoas excluídas estão aquelas que possuem alguma deficiência, que atualmente estão amparadas por políticas de proteção, tanto na educação quanto no trabalho. Todavia, questionamos: as PcD têm tido acesso ao trabalho? As empresas têm contratado? E naquelas empresas eleitas pelas revistas Você S/A e EXAME, no ano de 2018, como com alto índice de felicidade no trabalho, as PcD compõem o quadro de funcionários? Para responder essas indagações a pesquisa objetiva analisar as ações para a inclusão das PcD nas 150 melhores empresas para se trabalhar do Brasil eleita pela revista Você S/A e Exame em 2018.

A pesquisa se justifica pela necessidade de acompanhamento das empresas, em especial aquelas eleitas como modelo, para que determinações legais e responsabilidades sociais sejam cumpridas.

Para entender os processos de integração e inclusão de PcD no mercado de trabalho, retomamos o conceito de deficiência. A Lei 13.146/2015 estabelece em seu artigo 2º que são consideradas pessoa com deficiência aquelas que possui “[...] impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.” (BRASIL, 2015, p. 1)

Esta mesma Lei estabelece o direito ao trabalho, em ambiente acessível e inclusivo, com as mesmas oportunidades desde o recrutamento, o acesso as formações, à educação, “[...] acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados” (BRASIL, 2015, p. 2). Alerta também que a inclusão da PcD ao mercado de trabalho competitivo deve ser de acordo com as leis trabalhistas e previdenciárias.

O trabalho também foi estabelecido pela Lei de Cotas, Lei nº 8.213/1991, (BRASIL, 1991) que assegura o acesso ao trabalho da PcD. As cotas de vagas para PcD foram definidas pelo decreto nº 3.298, que estabelece as cotas: a) de 100 a 200 empregados; 2%; b) de 201 a 500 empregados, 3%; c) de 501 a 1.000, 4%; d) acima de 1.000 funcionários, 5%.

Apesar das leis, verificamos que a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho ainda não se efetiva de forma esperada como demonstram as pesquisas de Vasconcelos (2010); Lino; Souza; Françoze; Kassar (2018) dentre outros.

Carvalho-Freitas(2013) alerta que para o funcionário PcD, existe fatores que facilitam a criação de vínculos entre a empresa e o funcionário, sendo que quando um funcionário PcD se sente feliz em seu ambiente de trabalho, seus níveis produtivos são proporcionalmente maiores aos de outros funcionários.

Para verificar a inclusão nas empresas, realizamos a pesquisa de campo a seguir.

Materiais e métodos

Para a efetivação da pesquisa, aplicamos questionário e visitamos os sites das empresas eleitas pelas revistas Você S/A e EXAME, no ano de 2018, como com alto índice de felicidade no trabalho a existência de dados sobre a presença ou não de funcionários com deficiência. Nas páginas encontradas, selecionamos, inicialmente, o setor institucional, para averiguação dos códigos de conduta e últimos balanços comerciais, de forma a conhecer as possíveis políticas institucionais de inclusão e dados sobre os funcionários. Nas áreas intituladas “trabalhe conosco” verificamos a existência de processos seletivos específicos para admissão de PcD, tais como informações explícitas e possíveis vagas preenchidas. Quando os dados não estavam disponíveis, um e-mail com um arquivo com um instrumento estruturado era endereçado ao SAC solicitando informações. Por fim,

ligações telefônicas foram realizadas para as empresas que disponibilizam informações pelos meios anteriores nomeados.

Procedemos à leitura das últimas publicações sobre o tema, incluindo premiações e o setor de publicidade de cada uma empresa, para caso houvesse outras informações que se somassem à esta pesquisa. Em seguida, as empresas com PCDs em seu quadro de funcionários foram novamente listadas e divididas por ramo de atuação, assim como na revista Você S/A – Exame.

Os dados colhidos foram agrupados em ficheiros para cada empresa onde constam nome, ramo, e as informações por elas fornecidas nos e-mails.

Resultados e Discussão

Das 150 empresas listadas, apenas 41 possuíam funcionários com deficiência. Todavia, algumas delas informavam, em seus sites oficiais, a presença desses funcionários. Informações essas que incluíam a presença de vagas específicas para pessoas com deficiência, premiações ou dados numéricos. Na soma final, estas representam um percentual de 27,3% do total das 150. Das 41 somam-se dez que enviaram resposta por e-mail e apenas uma possuía dados quantitativos explícitos diretamente em seu site. Uma outra recorrência foi a empresa informar que encaminhariam as questões para os setores competentes, mas não efetivarem a resposta. Dentre as empresas que responderam os e-mails, a maioria informou possuírem códigos de conduta valorizando as diferenças entre os funcionários. Essa valorização se insere em projetos socioculturais, que mudam de empresa para empresa, mas os quais incluem alguns tipos semelhante de ação, tais como a adaptação física dos espaços de trabalho. Essa informação é recorrente nas empresas, e é usado como argumento para validar a inclusão.

Outras formas de efetivar a inclusão citada pelas empresas são: cursos ou palestras de sensibilização. Algumas mencionaram oferecer o curso da Língua Brasileira de Sinais à toda a equipe, além de adaptações no sistema de admissão, tal como assistência durante a prova de admissão, a possibilidade de liberação de dias para a manutenção de aparelhos de apoio à deficiência e programas de capacitação. Em grande parte, as ações são voltadas à adaptação física dos espaços e não para a preparação e capacitação do funcionário para a função.

Verificamos a adaptação dos espaços físicos, para indivíduos já capacitados, sendo que a própria legislação e os processos de admissão das empresas são voltados à integração. Na admissão são considerados as competências, implicando na necessidade de preparação prévia do candidato. A inclusão acontece a partir do momento que as empresas promovem plenas oportunidades de participação na vida da empresa, seja nos processos de sensibilização dos funcionários ou na capacitação dos funcionários PcD.

Mesmo que de forma geral, as empresas que mostraram iniciativas para a inclusão, são poucas as que cumprem a cota legal, determinada pelo

Decreto nº. 3.298 de 1999. Dentre as 10 que responderam o e-mail enviado, nove delas forneceram dados numéricos, que demonstram o não cumprimento da cota; uma cumpre e as demais 31 uma não se manifestaram. Verificamos que: 1) as empresas procuram apenas cumprir a cota legal; 2) as empresas acreditam que só a presença de funcionários PCD seja suficiente, e se portam como cuidadoras e não consideram a capacidade do funcionário.

Conclusões

Constatamos que o ambiente de trabalho ainda é segregativo para as minorias sociais, que necessitam de espaço de fala. Outra dificuldade na realização deste projeto foi a imprecisão das empresas que não informaram se os dados para esta pesquisa deveriam ser fornecidos pelos setores de comunicação ou por pessoa responsável pelos recursos humanos das empresas. Muitas vezes, um setor indicava ser o outro a tarefa de informar, mas que ambos não foram capazes de realizar. Essa atitude deixou falha na informação, prejudicando as análises do caso.

Por outro lado, há empresas que oferecem ações e projetos para com a gestão dos funcionários com deficiência, possibilidade de manutenção dos equipamentos e processo de admissão humanizado.

Com relação aos objetivos da pesquisa podemos afirmar que muitas empresas têm um “bom índice de felicidade”, mas não compartilha com as pessoas com deficiência.

Referências

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Brasília: Presidência da República, 2015.

_____. **Lei nº 8.213/1991**. Brasília: Presidência da República, 1991.

CARVALHO-FREITAS, M. N. et al. Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com e sem deficiência. **Psico-USF**, v. 18, n. 1, p. 109-120, 2013.

GRANATO, L. **Conheça as 150 melhores empresas para se trabalhar em 2018**. 2018. Disponível em < <https://exame.abril.com.br/carreira/conheca-as-150-melhores-empresas-para-trabalhar-de-2018/> > acesso: 20 fev 2019.

SOUZA, M. P.; FRANÇOZO, R. V.; KASSAR, M.C.M. Acesso ao trabalho às pessoas com deficiência: notas sobre o ingresso à carreira do funcionalismo federal. **Perspectivas em Diálogo: Revista de Educação e Sociedade**, v. 5, p. 217-233, 2018

VASCONCELOS, F. D. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia **Rev. Bras. Saúde Ocup.** vol. 35 n. 121 São Paulo Jan./Jun. 2010.