

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SETOR CALÇADISTA: UM ESTUDO EM UMA EMPRESA DE CALÇADOS DE NOVA HARTZ/RS

Berenice Clarice Mumbach Haag¹
Claudecir Barbosa da Silva²

RESUMO

O presente artigo refere-se à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho calçadista, em uma indústria localizada no município de Nova Hartz/RS. A pesquisa teve como objetivos analisar as barreiras que dificultam o ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, apontar os tipos de dificuldades que as pessoas com deficiência encontram ao procurarem uma colocação no mercado de trabalho, identificar o quanto a complexidade das organizações em cumprir a legislação vigente sobre a contratação de pessoas com deficiência impede sua inserção no mercado de trabalho, bem como analisar quais podem ser os benefícios que a inclusão pode gerar tanto para a empresa como para as pessoas inclusas na lei. Esta análise caracteriza-se por ser exploratória, de levantamento *Survey*, e quantitativa, sendo um questionário respondido por 33 pessoas com deficiência, que é o total de PcDs ativos na empresa. Estes PcDs buscam uma colocação no mercado de trabalho, a fim de realizarem seus desejos, vontades e necessidades de consumo que, quando confinadas em casa, não existiam. A partir daí começam a perceber o quanto é bom o contato com outras pessoas, mais do que isso, descobrem que muitas atividades que realizavam isoladamente podem ser feitas em grupo. Com base nos resultados analisados, pode-se concluir que a grande maioria das pessoas com deficiência contratadas sentem-se felizes e motivadas, exercendo a sua função pelo fato de terem conquistado sua própria independência e por sentirem-se realizadas com o trabalho.

Palavras-chave: Inclusão. Pessoas com Deficiência. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

The present article refers to the Inclusion of people with disabilities in the footwear labor Market, in an industry located in Nova Hartz, RS. The research aimed to analyze the barriers that make it difficult for people with disabilities that want to start work, point out the types of difficulties that people with disabilities have when they are looking for a job, to identify how the complexity of organizations in complying with current legislation on hiring people with disabilities prevent them from entering the labor market, as well as analyze what are the benefits that inclusion can make to both. This analysis is characterized by being exploratory, survey and quantitative, and a questionnaire was answered by 33 people with disabilities, which is the total of active PWDS in the company. These PWDS seek a job placement in order to fulfill their desires, wants and consumption needs that, when confined at home, did not exist. From then on they begin to realize how good contact with other people is, and more than that, they discover that many activities they performed in isolation can be done in groups. Based on the results analyzed, it can be concluded that the most people with disabilities that are working feel happy and motivated about their job, they have gained their own independence and feel fulfilled at work.

¹ Acadêmica do curso de Administração das Faculdades Integradas de Taquara – Faccat, Taquara/RS. E-mail: berecmh@hotmail.com

² Professor orientador – Faculdades Integradas de Taquara – Faccat, Taquara/RS. Mestre em Ciências Sociais pela Unisinos. E-mail: claudecirsilva@faccat.br

Keywords: *Inclusions. People with disabilities. Labor Market.*

1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento deste trabalho tem como objetivo geral analisar as barreiras que dificultam o ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho calçadista, cujos objetivos específicos são: apontar os tipos de dificuldades que as pessoas com deficiência encontram ao procurarem uma colocação no mercado de trabalho; identificar a complexidade das organizações em cumprir a legislação vigente, sobre a contratação de pessoas com deficiência, o que impede a inserção desses no mercado de trabalho; bem como analisar quais os benefícios que a inclusão pode gerar, tanto para a empresa, como para as pessoas inclusas na lei.

Fazer uma reflexão sobre a importância e a necessidade de inserir e integrar as pessoas com deficiência no mundo competitivo e discriminatório em que se vive, com ênfase em uma indústria de calçados femininos que está situada na cidade de Nova Hartz/RS, fundada em 1962, e que está, atualmente, entre uma das maiores empresas do setor calçadista do Brasil, contando com a colaboração de 1.500 funcionários.

Ao discutirmos a inclusão de PcDs no mercado de trabalho, muitas vezes pensa-se em uma maneira de facilitar esta ação, para que elas possam conquistar seu espaço e serem verdadeiramente incluídas. Para Cordes (1994), as pessoas com deficiência, capazes de realizar trabalhos produtivos, devem ter direito ao emprego como qualquer outro trabalhador.

Segundo o autor Maciel (2000), infelizmente, existe muita discriminação da parte da sociedade para com as pessoas com deficiência, e a questão da inclusão delas em todos os âmbitos da sociedade é muito complexa no Brasil, pois indivíduos com deficiência ainda são vistos como seres humanos incapazes de interagir, estudar ou trabalhar junto com os demais ao seu redor. É preciso perceber, no entanto, que, apesar de suas limitações, eles fazem parte da sociedade tanto quanto os demais cidadãos sem deficiência.

De acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), foi constatado um total de 23,9% de pessoas com deficiência no Brasil, mas apenas 2,05% delas estão inseridas no mercado de trabalho. Assim, considerando a importância da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de

trabalho, pergunta-se:

“Quais são as barreiras que dificultam o ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em especial no setor calçadista de uma empresa localizada no município de Nova Hartz/RS?”

Diante dessa indagação, justifica-se o interesse por este assunto, visando ao bem-estar das pessoas com deficiência ao ingressarem no mercado de trabalho, especificamente, no setor do calçadista, e espera-se que, através deste estudo, possa-se obter mais conhecimento dos direitos das pessoas com deficiência (PcDs), das dificuldades da inclusão, e que haja uma conscientização da sociedade em relação a eles, favorecendo, assim, a sua inclusão no mercado de trabalho e no convívio social.

Entre os motivos que levaram a esta temática é o fato de ter um caso de deficiência na família da pesquisadora, acompanhando a dificuldade de aceitação por parte da mãe em deixar o PcD ingressar no mercado de trabalho, percebendo a alegria dele ao receber o seu primeiro salário, vendo a sua satisfação de dizer “estou trabalhando”, fatores esses que motivaram a acadêmica a querer saber mais sobre este tema.

Para fundamentar a pesquisa proposta, é apresentado, no item 2, o referencial teórico, com dados, leis, decretos, portarias e informações consideradas importantes e essenciais para o entendimento do assunto em questão. Já no item 3, apresentam-se os procedimentos metodológicos utilizados para a pesquisa, seguido pela análise dos dados no item 4 e, por fim, no item 5, tecem-se as considerações finais.

2 DIRETRIZES INSTITUCIONAIS REFERENTES AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Conseguir uma colocação no mercado de trabalho nem sempre é uma tarefa fácil, pois ele está cada vez mais exigente. Além disso, ter uma formação específica não garante uma vaga no mercado de trabalho e, para as pessoas com deficiência, a procura por emprego torna-se ainda mais difícil, pois, infelizmente, ainda existe muito preconceito por parte da sociedade.

Em decorrência disso, a Lei nº 7.853/89 estabelece:

Art. 2º Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, 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 (BRASIL, 1989).

A lei acima detalhou os direitos das PcDs e criou a Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência (CORDE, 1994). Ainda, a convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), convertida em lei, conforme o Decreto nº 3.298/99 define:

Art. 5º A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em consonância com o Programa Nacional de Direitos Humanos, obedecerá aos seguintes princípios;

- I - desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto socioeconômico e cultural;
- II - estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais que assegurem às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciam o seu bem-estar pessoal, social e econômico; e
- III - respeito às pessoas portadoras de deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismos (BRASIL, 1999).

Segundo Clemente (2015), “Às pessoas com deficiência têm a mesma relação com o trabalho que a sociedade dita normal”. Tendo em vista essa afirmação, elas buscam exercer uma atividade profissional e ter um salário como as outras pessoas consideradas normais, para assim poderem garantir sua independência financeira e se sentirem dignas e valorizadas pela sociedade em que vivem.

Muitas vezes, a desculpa usada pelas organizações e empresas por não atingirem o número necessário para cumprir a lei de cotas é a de que não há pessoas com deficiência o suficiente para isso. As empresas tentam convencer que, embora tivessem publicado nas mídias o anúncio disponibilizando essas vagas, ainda assim não conseguem candidatos, sendo esse um argumento que acaba tornando imperceptível as pessoas com deficiência no trabalho formal (CLEMENTE, 2015).

Segundo Gil (2012), além da falta de pessoas com deficiência, as empresas alegam, também, que as existentes não têm as qualificações necessárias para serem contratadas.

Esse tipo de alegação usada pelas organizações, na maioria das vezes, é acolhido, fazendo com que seja aberto um procedimento especial, com extensão de prazos para as vagas a serem preenchidas e compromissos de cumprimento de metas parciais. Mas se a decisão de aumento de prazos do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) fossem bem sucedidas, não estaríamos padecendo com a presença de menos de 1% de trabalhadores com deficiência nas empresas brasileiras (CLEMENTE, 2015).

Por conta disso, segundo Gil (2012), muitas dessas pessoas com deficiência acabam indo para o mercado informal de trabalho, perdendo, assim, toda proteção das leis trabalhistas, sentindo-se excluídas e vulneráveis perante a sociedade em que vivem.

Uma das maneiras de se conseguir terminar com esse problema, de acordo com Gil (2012), está em dispor de mais acesso às oportunidades para as pessoas com deficiência se qualificarem, sendo essa uma das condições mais importantes para seu ingresso e permanência no mercado de trabalho, garantida pela lei. Medidas como a divulgação dos seus direitos, programas de incentivo à escolarização e cumprimento da Lei existente, entre outras, são capazes de ajudar a reverter a situação de exclusão.

Conforme o Instituto Ethos (2002), com a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho, sem dúvidas há ganhos no ambiente de trabalho. A empresa inclusiva reforça o espírito de equipe de seus funcionários, fortalecendo a sinergia em torno dos objetivos comuns e expressando seus valores coletivamente. O ambiente físico adequado atenua as deficiências e torna-se mais agradável para todos, humanizando mais o ambiente de trabalho.

Com um clima organizacional estruturado desta forma, também é possível obter ganhos de produtividade, se as pessoas com deficiência estiverem devidamente inseridas nas funções em que possam ter um bom desempenho. O diverso traz para a empresa a possibilidade de ver novas oportunidades no seu negócio, além de prepará-la para demandas específicas de diferentes universos que incorpora (ETHOS, 2002).

Quando falamos em contratação de pessoas com deficiência, uma dúvida surge: quantas já estão contratadas? Conforme Gil (2012), há poucos dados disponíveis, mas, segundo RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), no ano de 2010 havia 306.013 trabalhadores com deficiência contratados em um emprego

formal no Brasil.

Entretanto, esses números estão mudando, conforme diz a Associação Nacional de Medicina do Trabalho:

[...] O mercado de trabalho formal brasileiro contabilizou a presença de 418.521 pessoas com deficiências e reabilitadas (PcDs) em 2016 – um crescimento 3,79% em relação a 2015, quando havia 403.255 PcDs com vínculo empregatício. Os dados fazem parte da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) de 2016 e incluem empregadores da iniciativa privada, empresas públicas [...] (RAIS, 2016)

Segundo a chefe da Divisão de Fiscalização para Inclusão de Pessoas com Deficiência e Combate à Discriminação no Trabalho (DPcD), auditora-fiscal do Trabalho:

O resultado é muito significativo, considerando-se que, no mesmo ano, houve uma retração de 4,16% de empregos para trabalhadores sem deficiências. Além disso, levando em conta os últimos oito anos (2009 a 2016), houve um acréscimo de 45% de PcDS no mercado de trabalho, enquanto o mercado formal de emprego só cresceu 12%.

Para a auditora-fiscal, os dados apontam que, apesar do preconceito ainda existente na sociedade, as políticas públicas afirmativas para qualificar e dar perceptibilidade às pessoas com deficiência estão sendo positivas, mostrando que, apesar de todo o receio em relação aos deficientes, estamos conseguindo progredir, mas ainda temos muito a melhorar (ANAMT, 2018).

2.1 Determinações de quem é considerado pessoa com deficiência

Conforme definido pelo Instituto Ethos (2002), o conceito de pessoa com deficiência abrange um conjunto amplo de características, pois as deficiências podem ser físicas, sensoriais (da visão ou da audição), ou ainda intelectuais. Podem ser de nascença ou surgido em outra época da vida, em função de doença ou acidente. Elas podem ter um impacto brando na capacidade de trabalho e de interação com o meio físico e social ou consequências maiores, que requerem apoio e assistência proporcionais.

Segundo o Art. 2º da Lei 13146/15:

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

A deficiência, conforme o Art. 3º do Decreto 3.298/99, apresenta os seguintes estados:

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 (BRASIL, 1999).

2.2 Reserva legal de cargos ou lei de cotas

A legislação estabeleceu a obrigatoriedade de as empresas com cem (100) ou mais empregados preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência. A reserva legal de cargos é também conhecida como Lei de Cotas (Art. 93 da Lei nº 8.213/91).

Conforme o Art. 93. da Lei 8.213/91, a empresa com 100 (cem) até 200 (duzentos) empregados está obrigada a preencher 2% (dois por cento), de 201 (duzentos e um) a 500 (quinhentos) empregados, 3% (três por cento), 501 (quinhentos e um) a 1.000 (mil) empregados, 4% (quatro por cento), e de 1.001 (um mil e um) em diante deverá preencher 5% do seu quadro de empregados com PcDs.

Para assegurar o cumprimento das cotas, o Ministério do Trabalho realiza fiscalizações. De acordo com Fernanda di Cavalcanti, auditora-fiscal do Trabalho, essas operações não se limitam a multar as empresas, mas sim buscar conscientizar os empregadores sobre as vantagens de contratação de trabalhadores com deficiência (ANAMT, 2018).

2.3 Inclusão

A inclusão de pessoas com deficiência, seja através da família ou das empresas e seus colaboradores, deve ser um processo natural, respeitando as limitações e o tempo de aprendizado de cada indivíduo.

2.3.1 Pela família

Segundo Maciel (2000), com a chegada de um membro com deficiência, a

família fica fragilizada, insegura, com medo do futuro, medo da rejeição, uma vez que esses pais percebem que, a partir da deficiência instalada, terão um longo e tortuoso caminho de combate à discriminação.

O desenvolvimento saudável de uma criança ao longo de sua vida necessita de uma convivência harmoniosa com todos os membros da sociedade, independente da sua condição. A família, dentro do seu lar, deve dispor de condições para que a PcD não sofra nenhuma espécie de trauma no momento da socialização. Quando a família não dá esse suporte, blindando a inclusão com o intuito de superproteger, tem-se um complicador para a inclusão (GRINS et al, 2019).

Existem alguns benefícios governamentais concedidos, como o Benefício da Prestação Continuada (BPC), que é oferecido pela assistência social, disposto pela Constituição de 1988 e regulamentado pela Lei 8.742/1993, a Lei Orgânica da Assistência Social.

Nos termos do artigo 20 da Lei n. 8.742 de 1993:

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. Portanto, como uma família que recebe um benefício de prestação continuada ou aposentadoria por invalidez, não podem ter outra fonte de renda comprovada, sob pena de perderem o benefício (BRASIL, 1993).

O medo das famílias de perder o benefício é um enorme obstáculo na hora da contratação das PcDs, o que, na prática, não acontece, pois ele é somente suspenso, e retorna automaticamente assim que o trabalhador desliga-se da empresa (SENAI, 2019).

Segundo o Manual Educação Instituto Ethos (2002), as pessoas com deficiência passam a ter, além das suas necessidades especiais, desejos, vontades, necessidades de consumo que, quando confinadas em casa, não existiam, começam a perceber o quanto é bom o contato com outras pessoas, mais do que isso, descobrem que muitas atividades que realizavam isoladamente podem ser feitas em grupo.

Cabe salientar que a família é a base de qualquer pessoa, e com os PcDs não é diferente, pois ela é a principal responsável pela inclusão do membro com deficiência, devendo prepará-lo para que seja inserido na sociedade de forma natural.

2.3.2 Pela empresa e seus colaboradores

Aproximadamente há cinco décadas os procedimentos de inclusão se resumiam à preparação das PcDs para ocuparem poucas e limitadas vagas. As empresas recrutavam funcionários que não necessitassem de adaptação no ambiente de trabalho e, caso fosse inevitável a contratação de pessoas com deficiência, já existia uma pré-concepção de que essas pessoas só poderiam exercer um número limitado de atividades a um tipo específico de trabalho (MONTEIRO et al, 2011).

Atualmente, a inclusão visa aumentar a capacidade das PcDs, sem direcioná-las a funções específicas, oportunizando o desenvolvimento de suas habilidades por meio de adaptações na função, no ambiente e nas ferramentas de trabalho. Para a empresa conseguir fazer uma inclusão, ela deve preocupar-se em oferecer treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, realizando reuniões e seminários internos de sensibilização para desenvolver habilidades de lidar com as pessoas com deficiências. O objetivo é promover condições singulares que atendam às necessidades da PcD, para que ela exerça com sucesso as mais variadas funções. As organizações devem inserir as PcDs na empresa por estarem capacitadas e não apenas para cumprir leis (SASSAKI, 1997).

Tal afirmação vem ao encontro do que diz o Instituto Ethos (2002), o qual alega que não basta contratar PcDs por obrigatoriedade legal, pois, mais do que isso, é preciso oferecer oportunidades para que elas desenvolvam suas habilidades e permaneçam na empresa, atendendo aos critérios de produtividade estabelecidos.

Conforme menciona Fernandes (2014), às pessoas que fazem as seleções de contratação da empresa devem estar preparadas para fazer a admissão de PcDs, devem estar capacitadas a buscar saber qual o melhor serviço para elas, entender as suas limitações, sabendo até que ponto a pessoa com deficiência poderá executar suas funções. Esse conhecimento ajudará para o sucesso da PcD, caso contrário, acaba dificultando a sua inserção na empresa.

Para Corde (1994), existe uma apreensão dos empregadores em relação à capacidade produtiva de trabalhadores com deficiência. É importante que à PcD seja dada o trabalho adequado às suas capacidades, caso contrário, sua autoconfiança será gravemente prejudicada e os contratantes ficarão mais propensos a discriminar outros candidatos no futuro.

Para não ser tão dolorosa a inclusão de uma PcD dentro de uma organização,

aconselha-se colocá-la junto a pessoas mais experientes, de preferência ao lado de mulheres, pois na maioria das vezes elas têm mais serenidade e são mais flexíveis do que os homens. Sensibilizar as pessoas com as quais ele irá trabalhar, fazendo com que elas estejam dispostas a ajudá-lo é fundamental, pois um relacionamento saudável é muito importante para a adaptação das PcDs, e isso ajudará para o seu sucesso como profissional dentro da empresa (MONTEIRO et al, 2011).

Para Sasaki (1997), as empresas que são inclusivas consideram a tese de que é eticamente correto incluir pessoas deficientes em serviços gerais, e não apenas em determinadas funções. O serviço prestado por uma pessoa com algum tipo de deficiência é tão rico quanto o cumprido só por trabalhadores não-deficientes. O trabalho misturado de ambos colabora para a empresa atingir com sucesso os seus objetivos econômicos e, ao mesmo tempo, beneficia a empresa a cumprir a sua parte na legislação, a fim de garantir às PcDs o direito de trabalhar, e a todos os trabalhadores a possibilidade de aprenderem uns com os outros.

Além disso, a direção da empresa deve fazer parte desse processo, disseminando os parâmetros do respeito à diferença e da responsabilidade social, uma vez que despertar o espírito de equipe é fundamental para envolver coletivamente a empresa na ação pela inclusão (ETHOS, 2002).

2.4 Responsabilidade Social das Empresas

Dentro dos conceitos de Responsabilidade Social, Eon (2015) foca no bem-estar coletivo, que, segundo ele, é quando as empresas ou organizações, por meio de ações voluntárias, contribuem para o bem-estar das pessoas, tanto para as pessoas internas (funcionários, acionistas, etc.), quanto para as pessoas externas (comunidade e parceiros em geral). Quando se fala em ações ou prática voluntária, estamos falando de algo feito por iniciativa própria, não por ações exigidas pelo governo.

Para o Instituto Ethos (2002), é responsabilidade da empresa promover a diversidade, respeitar as diferenças individuais e trabalhar no sentido de reduzir as desigualdades sociais, garantir a interação das pessoas com deficiência com os demais funcionários dentro do ambiente de trabalho em que eles forem inseridos, garantindo-lhes o direito de acesso aos bens da sociedade, educação, saúde, trabalho, remuneração digna, promovendo a igualdade de chances para que todos

possam desenvolver seus potenciais.

Conforme Cordes (1994), a elas, muitas vezes, não é nem mesmo dada a oportunidade de desenvolver sua capacidade e suas habilidades, embora isso pudesse lhes proporcionar um meio de vida em que, mediante um emprego e um trabalho produtivo, dariam um primeiro passo para sua independência, autorrealização e integração no meio social e econômico.

O Instituto Ethos (2002) considera que a inclusão faz parte do compromisso ético de promover a diversidade, respeitar a diferença e reduzir as desigualdades sociais. Isso coloca a inserção de pessoas com deficiência entre os temas mais importantes a serem tratados pelas empresas.

O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma organização não-governamental criada com a missão de mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerirem seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade justa. Criado por um grupo de empresários e executivos da iniciativa privada, o Instituto Ethos é um polo de organização de conhecimento, troca de experiências e desenvolvimento de ferramentas para auxiliar as empresas a analisarem suas práticas de gestão e aprofundar seu compromisso com a responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável.

O Vale do Sinos, especializado em produtos voltados ao público feminino, reúne grandes empresas que formam um dos maiores grupo de calçados do mundo, tendo no setor coureiro-calçadista a base da sua economia, sendo, atualmente, um dos principais polos exportadores do Brasil.

Com isso, a contratação de PcDs é vantajosa para as empresas, segundo a auditora-fiscal, uma vez que os estabelecimentos que cumprem sua responsabilidade ganham visibilidade mundial, pois cada vez mais cresce o número de consumidores preocupados em comprar e adquirir produtos de empresas que são politicamente corretas (ANAMT, 2018).

3 METODOLOGIA

Neste capítulo são apresentados os métodos utilizados para a obtenção dos objetivos do projeto: os objetivos, os procedimentos técnicos, os métodos, a delimitação do universo e amostra, as técnicas para coleta de dados e, por fim, a análise dos dados.

De acordo com os objetivos apresentados deste estudo, realizou-se uma pesquisa exploratória, tendo o procedimento técnico caracterizado como pesquisa de levantamento *Survey*. Quanto à forma de abordagem, a pesquisa classifica-se como pesquisa quantitativa com um trabalho de coleta dos dados e análise dos resultados.

O Universo da pesquisa é representado por 33 pessoas com deficiência, entre elas deficiência física, auditiva, visual, intelectual e mobilidade reduzida, sendo o total de PcDs contratadas da empresa X em questão, localizada na cidade de Nova Hartz/RS.

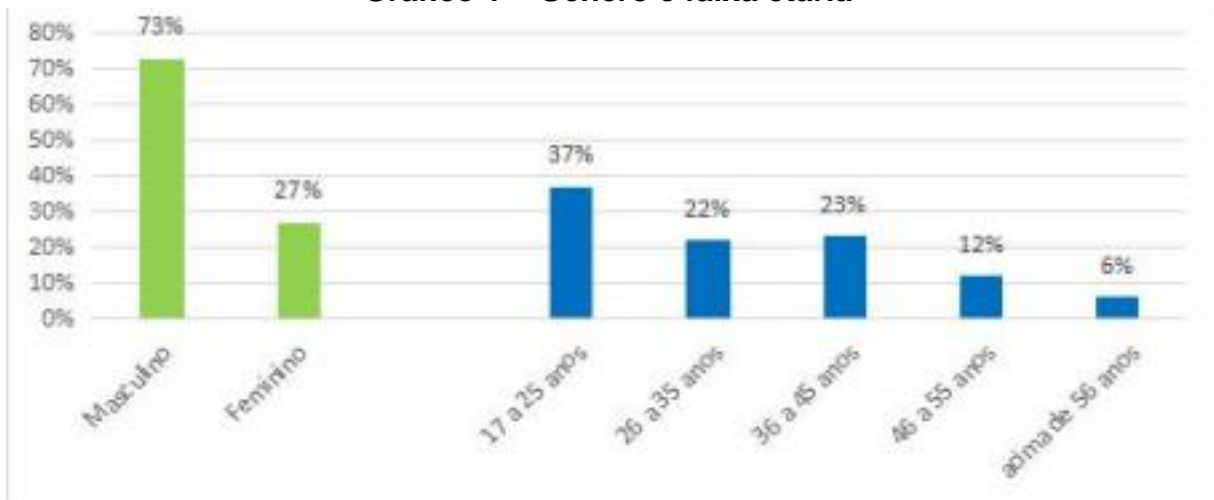
Elaborou-se um questionário que foi aplicado pelo pesquisador, em uma sala reservada, na própria empresa, no período de 19 a 26 de junho de 2019, contendo 16 perguntas, entre elas perguntas abertas, fechadas e de múltipla escolha, sendo que todos os 33 contatados responderam o questionário.

Após a coleta dos dados, foi realizada a análise dos resultados utilizando a estatística descritiva, tabulando os dados, criando gráficos e calculando os índices, sendo que este trabalho passou pelo Comitê de Ética da Faccat, obtendo o número do CAAE 16023219.2.0000.8135.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

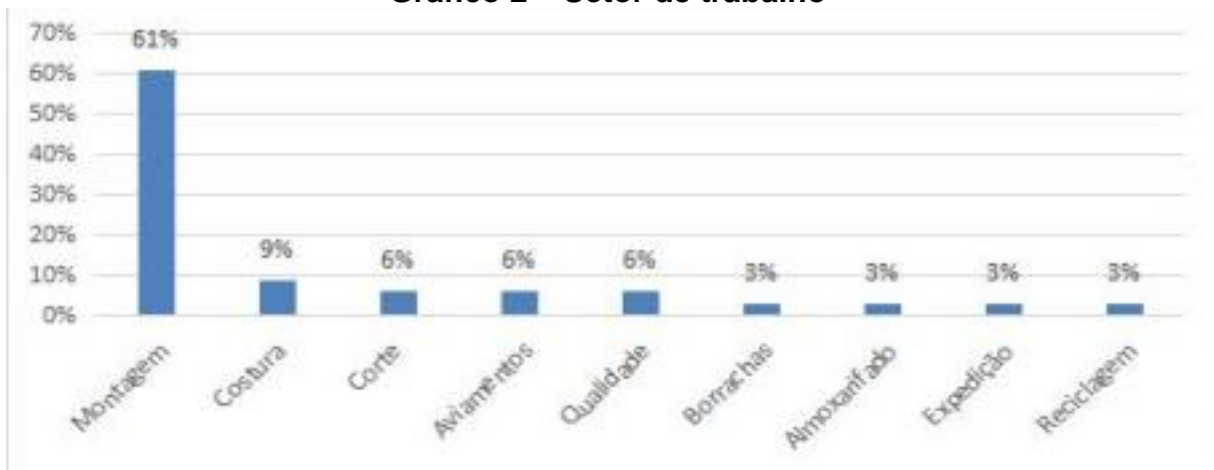
A seguir apresentam-se os resultados obtidos através da pesquisa realizada em uma empresa calçadista no município de Nova Hartz/RS.

Os dados coletados nos questionários foram selecionados, analisados e tabulados no Excel para a construção dos gráficos.

Gráfico 1 – Gênero e faixa etária

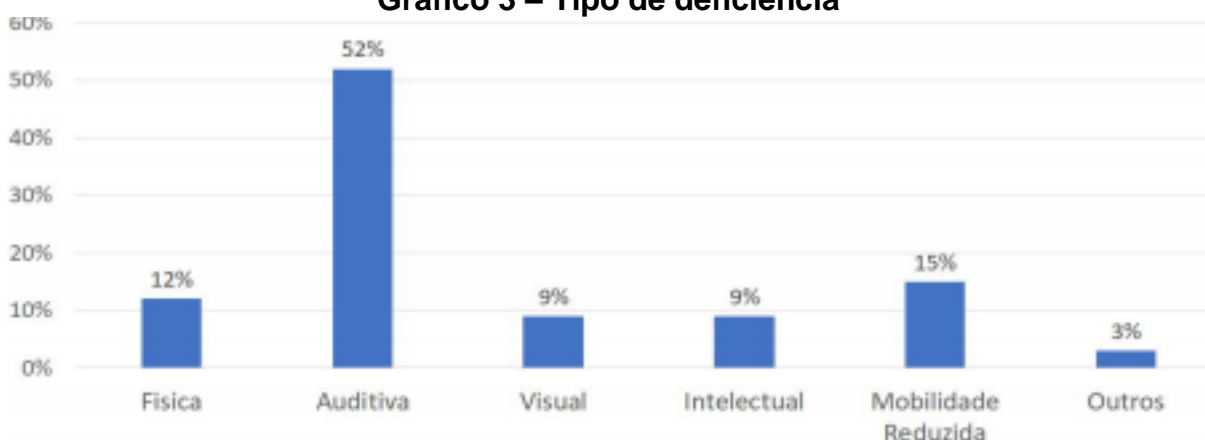
Fonte: Elaborado pelo autor - Dados da pesquisa (2019).

Observou-se, no Gráfico 1, que dentre os pesquisados, 73% dos colaboradores representa o gênero masculino e 27% representa o gênero feminino. Em relação à faixa etária, 37% declararam ter entre 17 a 25 anos, 22% entre 26 a 35 anos, 23% entre 36 a 45 anos, 12% entre 46 a 55 anos, e 6% mais de 56 anos.

Gráfico 2 – Setor de trabalho

Fonte: Elaborado pelo autor - Dados da pesquisa (2019).

Quando perguntados em qual setor trabalhavam, o Gráfico 2 mostra que 61% responderam trabalhar no setor de montagem do calçado, 9% trabalham no setor de costura, 6% no setor de corte, 6% nos aviamentos, 6% no setor de qualidade do calçado, 3% no setor de almoxarifado, 3% na expedição, e 3% no setor de reciclagem.

Gráfico 3 – Tipo de deficiência

Fonte: Elaborado pelo autor - Dados da pesquisa (2019).

Analisando os resultados desta questão, nota-se que, entre todos os entrevistados, 12% são pessoas com deficiência física; 52%, auditiva; 9%, visual; 9%, intelectual; 15% têm mobilidade reduzida, e somente 3% deles informaram ter outro tipo de deficiência, conforme observado no Gráfico 3.

4.1 Dificuldade de ingressar no mercado de trabalho

Ao serem questionados se foi difícil conseguir ingressar no mercado de trabalho, 42% dos respondentes disseram que sim, e 58% responderam que não foi difícil.

Com base neste resultado, confirma-se o que a chefe da divisão de Fiscalização para Inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, ressaltou, isto é, que apesar do preconceito ainda existente na sociedade, as políticas públicas afirmativas para qualificar e dar perceptibilidade às pessoas com deficiência estão surtindo resultados claramente positivos, mostrando que, apesar de todo o receio em relação aos deficientes, estamos conseguindo progredir, mas ainda temos muito a melhorar (ANAMT, 2018).

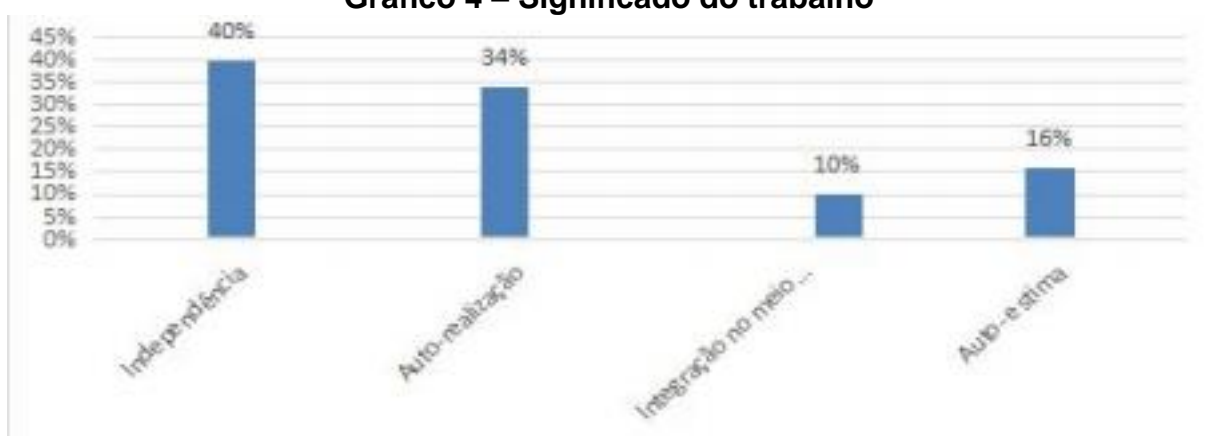
4.2 Apoio da sua família para ingressar no mercado de trabalho

Quando questionados se houve o apoio da sua família para ingressar no mercado de trabalho, 88% dos participantes responderam que sim, e apenas 12% responderam que não tiveram o apoio da família.

Baseando-se no resultado obtido dessa questão, nota-se o quanto as pessoas

com deficiência recebem maior apoio e incentivo de seus familiares, ou daqueles que estão mais próximos, aparentemente, vê-se uma mudança na maneira de pensar desses com relação à inclusão de PcDs no mercado de trabalho, seja pela conscientização dos benefícios que o envolvimento e desenvolvimento de atividades proporciona aos PcDs, pelo fato de assim agregarem um valor a mais na renda familiar, a proximidade, o relacionamento e o convívio com outras pessoas no dia a dia, além também de uma quebra de paradigmas, nos quais a mudança cultural auxiliou a abrir a mente das pessoas e superarem alguns tabus em relação ao assunto.

Gráfico 4 – Significado do trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor - Dados da pesquisa (2019).

Ao serem questionados sobre qual o significado do trabalho, observamos no Gráfico 4 que 40% responderam significar independência, 34% responderam significar autorrealização, 10% dos participantes disseram que o trabalho significa integração social, e 16 responderam que representa autoestima.

Com base nesses resultados, observa-se que, para a maioria dos respondentes, o trabalho significa independência. Conforme o autor Clemente (2015) ressalta, as pessoas com deficiência buscam exercer uma atividade profissional e ter um salário como as outras pessoas consideradas “normais”, para assim poderem garantir seu sustento e se sentirem dignas e valorizadas pela sociedade em que vivem.

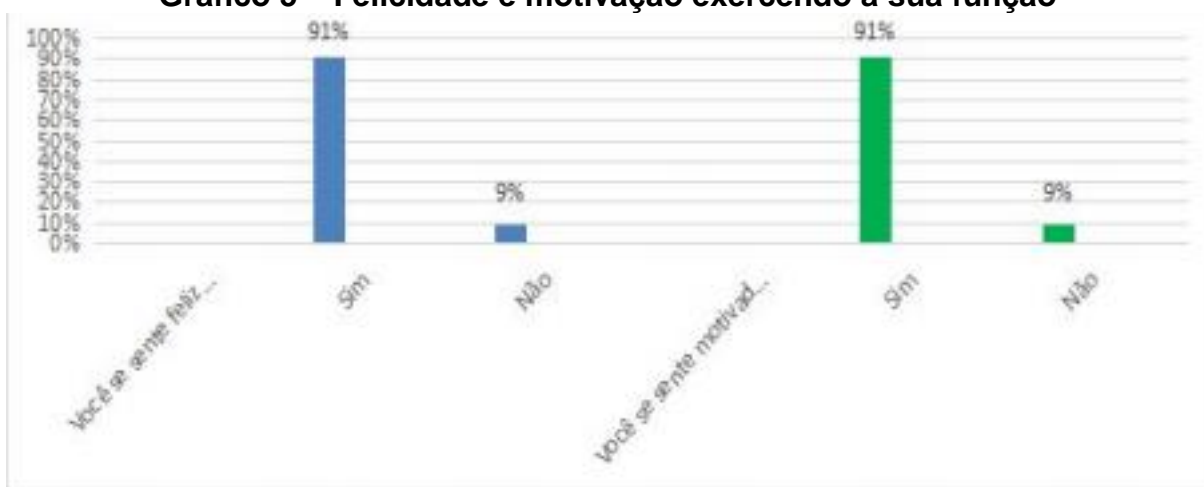
4.3 Quanto ao treinamento da empresa ao começar a trabalhar

Com base na questão apurada, 64% dos respondentes receberam algum tipo

de treinamento, e 36% disseram não ter recebido. Desses, 64% que disseram ter recebido treinamento, 85% receberam treinamento do SENAI e 15% responderam ter recebido um curso de costura da própria empresa.

Nota-se através desses resultados o comprometimento que a empresa vem tendo com os PcDs, pois, conforme diz Ethos (2002), não basta contratar por obrigatoriedade legal, mais do que isso, é preciso oferecer oportunidades para que elas desenvolvam suas habilidades e permaneçam na empresa, atendendo aos critérios de produtividade estabelecidos.

Gráfico 5 – Felicidade e motivação exercendo a sua função



Fonte: Elaborado pelo autor - Dados da pesquisa (2019).

Os entrevistados ao serem questionados se eles se sentiam felizes e motivados exercendo a sua função no trabalho, observamos no Gráfico 5 que 91% das pessoas com deficiência disseram que sim, e apenas 9% responderam que não.

Analisando as respostas acima, percebe-se o quanto as pessoas com deficiência sentem-se felizes e motivadas com o trabalho, o que corrobora com o que o autor Clemente (2015) ressalta, mencionando que, ao poderem garantir seu sustento, elas se sentem dignas e valorizadas pela sociedade em que vivem.

4.4 Tipo de apoio devido às suas necessidades especiais durante o horário de trabalho

Quando perguntados se necessitavam de algum tipo de apoio durante o seu trabalho, 12% responderam que sim, e 88 disseram que não. Desses 12% que necessitam de apoio, 50% responderam precisar de cadeira por sua deficiência física,

e 50% com deficiência auditiva precisam de ajuda para se comunicar melhor com as pessoas.

Tendo como base os resultados acima, percebe-se que a maioria das PcDs não precisam de ajuda, porém, para aquelas que necessitam, conforme diz Monteiro (2011), aconselha-se colocá-las junto a pessoas mais experientes, de preferência ao lado de mulheres, porque na maioria das vezes elas têm mais serenidade e são mais flexíveis do que os homens.

4.5 Promoção e facilitação da empresa com os demais funcionários

Ao serem questionados se a empresa promove e facilita a sua integração com os demais funcionários, 73% disseram que sim, e 27% responderam que não. Desses 73% que disseram sim, 62% alegaram que a empresa facilita a sua interação, tratando-os como pessoas normais, e 38% responderam que facilita e promove pelo fato de serem convidados para eventos promovidos pela empresa.

Conforme diz o Instituto Ethos (2002), é responsabilidade social da empresa, promover a diversidade e respeitar as diferenças individuais, garantindo a integração das pessoas com deficiência com os demais funcionários dentro do ambiente de trabalho.

4.6 Relacionamento com os colegas de trabalho

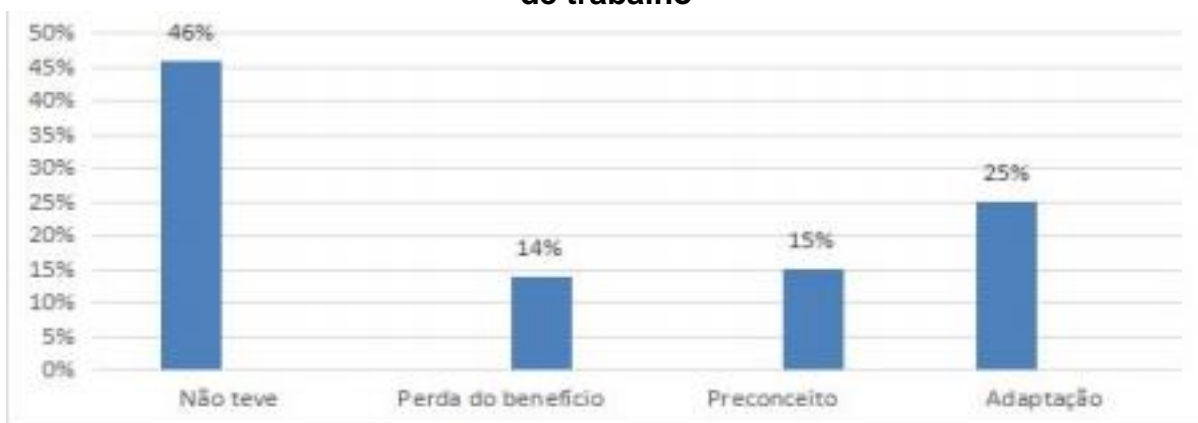
Ao responderem como é o seu relacionamento com os colegas de trabalho, 58% disseram ser ótimo, e 42% responderam ser bom, nenhum dos entrevistados respondeu as demais opções entre, regular, péssimo ou prefiro não responder. Com base nesse resultado, nota-se que as pessoas com deficiência têm um ótimo relacionamento com os demais funcionários. Conforme diz o Instituto Ethos (2002), com a inclusão de pessoas com deficiência a empresa reforça o espírito de equipe de seus funcionários, fortalecendo a sinergia em torno dos objetivos comuns e expressando seus valores coletivamente. O ambiente físico adequado atenua as deficiências e torna-se mais agradável para todos, humanizando mais o ambiente de trabalho.

4.7 Motivação para continuar trabalhando nesta empresa

Ao serem questionados se sentiam-se motivados a continuar trabalhando na empresa, 94% dos respondentes disseram que sim, e apenas 6% disseram que não. Desses 94% que disseram que sim, 40% sentem-se motivados porque gostam de trabalhar, 16% disseram que é pelo fato de gostarem dos colegas, 16% responderam que isso se dá por estarem realizando o sonho de poder trabalhar, 13% responderam que é pelo fato de gostarem da empresa, 6% pelo fato de quererem crescer na empresa, 6% responderam estarem motivados a continuar para juntar dinheiro para os estudos, e 3% responderam que tal afirmação se dá pelo fato de a empresa ter dado uma oportunidade para eles trabalharem.

Com base nesses resultados, nota-se que a maioria dos respondentes gosta de trabalhar. Isso reforça o que o autor Clemente (2015) relata, que as pessoas com deficiências têm a mesma relação com o trabalho quanto a sociedade dita “normal”, elas buscam exercer uma atividade profissional e receber um salário como as demais pessoas consideradas normais.

Gráfico 6 – Maiores medos que você teve ao querer ingressar no mercado de trabalho



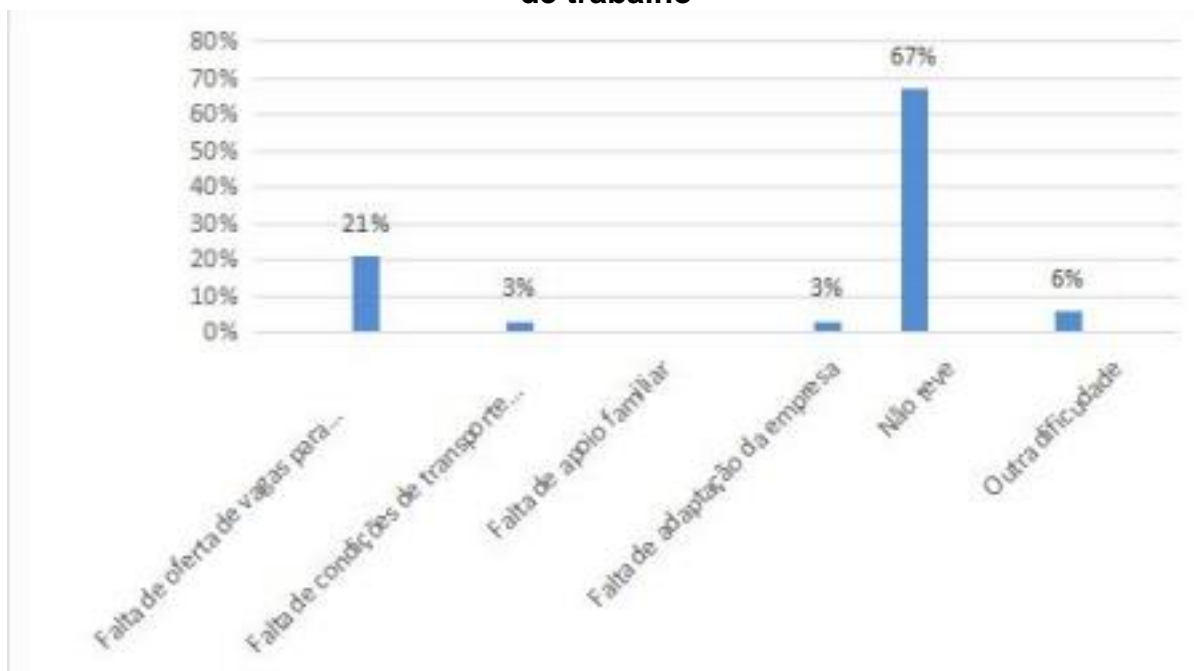
Fonte: Elaborado pelo autor - Dados da pesquisa (2019).

Ao responderem sobre quais foram os maiores medos que eles tiveram ao querer ingressar no mercado de trabalho, o Gráfico 6 mostra que 46% dos participantes disseram que não tiveram nenhum tipo de medo, 14% tiveram medo de perder o benefício, 15% sentiram medo do preconceito, e 25% dos respondentes alegaram ter tido medo da adaptação.

Analisando os resultados, percebe-se, novamente, que o autor Clemente

(2015) estava certo ao relatar que as pessoas com deficiências têm a mesma relação com o trabalho quanto a sociedade dita “normal”, pois procuram exercer uma atividade profissional e receber um salário como as demais pessoas.

Gráfico 7 – Maiores dificuldades encontradas para se inserir no mercado de trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor - Dados da pesquisa (2019).

Por fim, ao serem questionados sobre quais foram as maiores dificuldades encontradas para se inserir no mercado de trabalho, o Gráfico 7 mostra que 67% disseram que não tiveram dificuldades, 21% responderam que a maior dificuldade encontrada foi a falta de oferta de vagas para as pessoas com deficiência, 3% tiveram dificuldade em encontrar condições de transporte para chegar na empresa, 3% sentiram dificuldade a falta de adaptação na empresa e 6% dos respondentes disseram ter outros tipos de dificuldade.

Com base nesses resultados, nota-se que as empresas estão comprometidas em cumprir a legislação e respeitar a lei de cotas. A contratação de PcDs é vantajosa para as empresas, segundo a auditora-fiscal do trabalho, pois os estabelecimentos que cumprem sua responsabilidade ganham visibilidade mundial, pois cada vez mais cresce o número de consumidores preocupados em comprar e adquirir produtos de empresas que são politicamente corretas (ANAMT, 2018).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo principal analisar as barreiras que dificultam o ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com ênfase em uma indústria calçadista localizada no município de Nova Hartz/RS.

Analisando os resultados, concluiu-se que, para a grande maioria das pessoas com deficiência, não está sendo difícil a sua inserção no mercado de trabalho. A inclusão gera para as PcDs uma independência financeira, o que faz com que elas sintam-se felizes e motivadas exercendo a função no emprego.

Concluiu-se, também, que grande parte das pessoas com deficiência tem um ótimo relacionamento com os demais colegas de trabalho, deixando-os motivados a querer continuar trabalhando nessa empresa. Observou-se ainda, que a maioria das PcDs não tiveram nenhum tipo de medo na hora de ingressar no mercado de trabalho, o que mostra a vontade por parte deles de quererem trabalhar e conviver com as demais pessoas.

Com base nos resultados da pesquisa, fica perceptível que está havendo uma conscientização por parte da empresa, pois entende-se que, para as pessoas com deficiência, a atuação no mercado de trabalho significa uma forma de exercer uma atividade laboral remunerada de maneira digna. Representa ainda a possibilidade de estabelecerem uma interação constante com outros profissionais através da qual conseguem formar um caminho para a independência e para a construção de uma autoestima mais saudável, o que favorece todo o processo de sociabilidade desses indivíduos, inclusive em outros ambientes, e não apenas dentro da empresa.

Esse trabalho vai contribuir para que os PcDs e demais interessados no tema possam entender as limitações, identificar a adequação do espaço laboral e buscar sensibilizar demais colaboradores no processo produtivo, para que, no decorrer das atividades, haja uma maior integração e um melhor relacionamento entre ambos.

As pessoas com deficiência, apesar das suas limitações, fazem parte da sociedade e o sucesso das empresas pode ser atribuído a elas da mesma maneira que é designado às pessoas em estado de plena saúde física e mental. Com isso, pode-se concluir que as PcDs não estão encontrando dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, pois as organizações estão se adequando às leis e colaborando com o ingresso delas no âmbito trabalhista, possibilitando a abertura de novos caminhos e oportunidades para elas.

Um fator determinante que contribui muito para que esse resultado seja positivo é, com certeza, a nossa legislação, pois ela estabelece a obrigatoriedade que as empresas têm de preencherem uma parcela de seus postos de trabalho com pessoas com deficiência.

Esta pesquisa foi aplicada em uma empresa na cidade de Nova Hartz/RS, de modo que, para futuras publicações, sugere-se um aprofundamento maior do assunto, ampliando o rol de empresas e de entrevistados.

REFERÊNCIAS

ANAMT Associação Nacional de Medicina do Trabalho. Disponível em: <<https://www.anamt.org.br/portal/2018/01/17/pais-tem-mais-de-418-mil-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 07 mar. 2019.

23

BRASIL. **Lei nº 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 - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 de dezembro de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 05 mar. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 Julho 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 06 de julho de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 09 mar. 2019.

BRASIL. **Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993.** Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 07 de dezembro 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8742.htm>. Acesso em: 12 mar. 2019.

CLEMENTE, Carlos Aparício. **Trabalho de pessoas com de deficiência e lei de cotas.** Osasco/SP, 2015.

CORDE. **Oportunidades de Trabalho Para Portadores de Deficiência:** Um guia para as organizações de trabalhadores. 1994. 37 p. Brasília. [s.n.]. UNISINOS - Biblioteca Central, N° 51701.

ETHOS, Instituto. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.** São Paulo: 2002.

ETHOS, Instituto. Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/conteudo/sobre-o-instituto/#.XZ4dktJKjIU/>>. Acesso em: 09 out. 2019.

EON, Fábio. O que é responsabilidade social? Revista ResponsabilidadeSocial.com, 2015. Disponível em:

<<http://www.responsabilidadesocial.com/o-queeresponsabilidade-social/>. Acesso em: 06 mar. 2019.

FERNANDES, Reginaldo. **A INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA NO MERCADO DE TRABALHO**. Artigo (Acadêmico do curso de Administração de empresas da Universidade Do Extremo Sul Catarinense-UNESC, 2014.

GIL, Marta. **Caminhos da inclusão**: a história da formação profissional de pessoas com deficiência no Senai. São Paulo: SENAI-SP Editora, 2012.

GRINGS, Jacques André, Gestão da Diversidade - Uma Abordagem com Enfoque nas Pessoas com Deficiência. 2013. 19 f. Artigo (Acadêmico do curso de Administração de empresas das Faculdades Integradas de Taquara) – Faccat, Taquara/RS, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Demográfico**: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Rio de Janeiro, 2010.

MACIEL, M. R. C. **Portadores de deficiência**: a questão da inclusão social. São Paulo em Perspectiva, 14 (2), 2000.

MONTEIRO, Líbia Gomes, et tal. Responsabilidade Social Empresarial: Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. (Graduanda de Psicologia na Universidade Vale do Rio Doce (UNIVALE); bolsista de Iniciação Científica da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais). Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 06 mar. 2019.

SENAI-CFP (CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL SENAI WALDEMAR STRASSBURGER). Disponível em: <<https://www.senairs.org.br>>. Acesso em: 06 mar. 2019.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão Construindo uma Sociedade para Todos**. 5. ed. Rio de Janeiro: Wva editora e distribuidora Ltda, 1997.