

## INCLUSÃO DE PCD (PESSOAS COM DEFICIÊNCIA) E PNE (PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS) NO ÂMBITO EMPRESARIAL DE UM MUNICÍPIO DO CENTRO-OESTE DE MINAS GERAIS

FERNANDES, Pedro C. V.<sup>1</sup>; SILVA, Ruth. O.<sup>2</sup>; DORNELAS, Myriam A.<sup>3</sup>

1 Estudante de Administração. Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG) *campus* Bambuí.

2 Bacharel em Administração pelo Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG) *campus* Bambuí

3 Orientadora e Professora do Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG) *campus* Bambuí

**RESUMO:** O presente estudo teve como objetivo realizar um diagnóstico sobre a realidade das organizações empresariais de um município do Centro-Oeste de Minas Gerais, no âmbito da inclusão de PCD e PNE. Para tal, buscou-se conhecer o perfil dos empresários, bem como identificar se os mesmos possuem algum conhecimento a respeito da lei de cotas e da inclusão de PCD/PNE, verificar se nas empresas pesquisadas há PCD/PNE contratadas e detectar se as empresas são adaptadas ou não para receber PCD/PNE. A coleta dos dados da pesquisa se deu a partir da aplicação de questionários semiestruturados, que possuíam duas questões abertas, dez questões fechadas e duas questões mistas a 98 empresas deste município. Para aplicação dos questionários foram contatadas 156 empresas, porém obteve-se um total 98 respondentes. A partir da aplicação do questionário pôde-se perceber que aproximadamente 55,3% dos empresários não possuem conhecimento sobre a lei e nem sobre a sua importância. Notou-se ainda que grande parte das empresas não possuem acessibilidade para contratação de PCD/PNE (76,6%) e nem profissionais capacitados para receber essas pessoas (69,1%). Ademais, foi possível concluir que o tema inclusão de pessoas com deficiência e pessoas com necessidades especiais precisa ser mais discutido, com o intuito de proporcionar maior conhecimento aos empresários e gestores desse município.

**Palavras-chave:** Inclusão. Pessoas com deficiência. Pessoas com necessidades especiais.

### 1 INTRODUÇÃO

Segundo Carvalho-Freitas (2009), uma pessoa com deficiência (PCD) é aquela que possui alteração parcial ou completa de uma ou mais segmentos do corpo humano, ocasionando o comprometimento das funções visuais, auditivas, físicas ou intelectuais. Já o termo, pessoa com necessidades especiais (PNE), abrange as pessoas com deficiência, mas também acolhe os idosos, as gestantes, enfim, qualquer situação que implique tratamento diferenciado (SANTOS; LARA; CUSTÓDIO, 2006).

Tornou-se essencial a inclusão de pessoas com deficiência e pessoas com necessidades especiais na sociedade e no mercado de trabalho, sendo que a inclusão corresponde a uma ação que tem como objetivo minimizar o preconceito e o estereótipo que, por muitas vezes, fazem parte do cotidiano dessas pessoas (PERLIN *et al.*, 2010).

Os autores Carvalho-Freitas e Assis (2014) salientam que não basta apenas inserir uma pessoa com deficiência ou necessidades especiais no mercado de trabalho, é necessário que haja uma inclusão, uma vez que, o termo inserir, refere-se a simples ação de introduzir uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho, enquanto a inclusão envolve um esforço da sociedade para

assegurar à igualdade de oportunidades, a adequação dos ambientes, as condições e os instrumentos de trabalho de forma a “abranger” e “envolver” todas as pessoas.

Por mais que o estudo de inclusão social (para Pessoas com Deficiência e Necessidades Especiais) seja de extrema importância e o quanto estudado o mesmo já foi, certas organizações, sobretudo a sociedade, ainda são carentes de entendimento dessa temática. A inclusão enfrentada por pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho vem mostrando-se cada vez mais um dos grandes problemas enfrentados na sociedade (KOCHHANN; RODRIGUES, 2016).

Em 25 de julho de 1991, o Brasil dispôs da lei 8.213, da qual ordena cotas para deficientes físicos, contratação de pessoas com necessidades especiais e dá outras providências. De acordo com o Art. 93, da Lei nº 8.213 de julho de 1991 - a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção: até 200 funcionários: 2%; de 201 a 500 funcionários: 3%; de 501 a 1000 funcionários: 4%; de 1001 em diante funcionários: 5% (BRASIL, 1991).

O objetivo geral deste estudo foi realizar um diagnóstico sobre a realidade das organizações empresariais de um município do Centro-Oeste de Minas Gerais, no âmbito da inclusão de PCD e PNE. Especificamente, objetivou-se conhecer o perfil dos empresários, identificar se os mesmos possuem algum conhecimento a respeito da lei de cotas e da inclusão de PCD/PNE, verificar se nas empresas pesquisadas há PCD/PNE contratadas e detectar se as empresas são adaptadas para receber PCD/PNE.

## **2 METODOLOGIA**

Além de possuir uma abordagem qualitativa, o presente estudo apresenta um cunho descritivo, pois, possui como objetivo descrever as características da população ou fenômeno estudado (GIL, 2002). Atualmente, o município em estudo conta com cento e cinquenta e seis empresas cadastradas em sua Associação Comercial e Industrial. As empresas cadastradas nessa associação são dos setores de comércio, prestação de serviços e indústria.

A coleta dos dados se deu pela aplicação de um questionário às empresas cadastradas na Associação. Para aplicação dos questionários, foram contatadas 156 empresas deste município, porém obteve-se um total 98 empresas respondentes. A aplicação do questionário se deu nos meses de julho e início do mês de agosto de 2017. Foi utilizado na coleta de dados um questionário semiestruturado, contendo 14 questões, sendo: 02 questões abertas, 10 questões fechadas e 02 questões mistas.

Após a aplicação desses questionários, os pesquisadores tabularam os dados no Programa Excel, versão 2013, transformando-os em frequências relativas e gráficos, para melhor entendimento dos resultados obtidos.

### 3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com a realização do presente estudo verificou-se que das empresas pesquisadas no município, 77,66% atuam no setor comércio; 11,70% são prestadoras de serviço; 9,57% atuam no comércio e prestação de serviços; e 1,06% são indústrias.

Com relação ao número de colaboradores atuantes nessas empresas, pôde-se perceber que a maior parte das empresas possuem de zero a dez colaboradores. Dentre estas empresas, 79% possuem de 0 a 10 colaboradores; 13,83% possuem de 11 a 20; 2,12% possuem de 21 a 30; 0% possui entre 31 e 40; 1,06% possuem entre 41 e 50; 2,12% possuem entre 51 e 60; 1,06% possuem entre 61 e 90. Não foi identificada nenhuma empresa que possui acima de 100 colaboradores.

Quanto ao nível de escolaridade dos gestores, foi possível perceber que a maior parte possui ensino médio completo e ensino médio completo. Dentre os respondentes, 2,17% dos gestores possuem ensino fundamental incompleto; 6,52% possuem ensino fundamental completo; 4,35% possuem ensino médio incompleto; 42,39% possuem ensino médio completo; 4,35% possuem ensino superior incompleto; e 40,22% possuem ensino superior completo.

Com relação à idade dos gestores, identificou-se que mais de 50% dos pesquisados possuem idade entre 31 e 50 anos. A faixa etária dos gestores respondentes se dá da seguinte maneira: de 21 a 30 anos (18,49%); de 31 a 40 anos (23,91%); de 41 a 50 anos (25%); de 51 a 60 anos (22,83%); de 61 a 70 anos (7,61%); e de 71 a 80 anos (2,17%). Quando os gestores foram questionados sobre a diferença entre uma PCD (Pessoas com Deficiência) e uma PNE (Pessoa com Necessidades Especiais), 50,5% dos gestores disseram saber a diferença e 49,5% disseram não saber.

A não diferenciação entre PCD e PNE pode ocorrer devido ao fato do termo pessoa com necessidades especiais (PNE), abranger as pessoas com deficiência, sendo que, o que os gestores possivelmente desconhecem é que o termo também acolhe os idosos, as gestantes, enfim, qualquer situação que implique tratamento diferenciado (SANTOS; LARA; CUSTÓDIO, 2006). Foi perguntado aos gestores se os mesmos sabiam que o Brasil dispõe de uma das mais avançadas legislações mundiais de proteção e apoio à pessoa com deficiência, nesse momento, 51,1% responderam que sim e 48,9% disseram não saber. Porém, quando questionados sobre a lei de cotas, aproximadamente cinquenta e cinco por cento (55,3%) dos gestores não possuem nenhum conhecimento, enquanto 44,7% que conhecem a lei.

No que diz respeito à diferença entre inserir e incluir uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho, notou-se que 61,7% dos respondentes não possuem nenhum conhecimento, enquanto 38,3% disseram saber qual a diferença. Diante desse resultado, percebeu-se que é fundamental que esse tema seja discutido com os gestores para que eles não só insiram PCD e PNE no mercado de trabalho, mas façam a inclusão dessas pessoas. Essa diferenciação dos termos é reforçada pelos autores Carvalho-Freitas e Assis (2014) quando afirmam que inserir é a simples ação de introduzir a pessoa em um determinado ambiente, enquanto a inclusão envolve um esforço da sociedade para assegurar à igualdade de oportunidades, a adequação dos ambientes, as condições e os instrumentos de trabalho de forma a “abranjer” e “envolver” todas as pessoas.

Percebeu-se que 68,1% dos pesquisados nunca trabalharam com uma pessoa com deficiência, enquanto 31,9% já trabalharam com uma pessoa com deficiência em algum momento da vida. Dos gestores pesquisados, 86,2% disseram que contrataria uma pessoa com deficiência para trabalhar em sua empresa, enquanto 13,8% não contratariam. Porém, quando questionados sobre a situação atual da empresa, notou-se que apenas 7,4% possuem PCD ou PNE contratadas, as outras 92,6% não possuem.

Nas empresas que possuem PCD e/ou PNE contratadas, os cargos que essas pessoas ocupam estão relacionados aos serviços gerais, vendas e serviços de escritórios. Ainda com relação às empresas que possuem PCD ou PNE no quadro de colaboradores, 85,71% disseram que são delegadas a essas pessoas tarefas inferiores aos demais colaboradores da empresa, enquanto 14,29% disseram que os colaboradores PCD ou PNE realizam atividades inferiores. No que diz respeito ao salário, 71,43% disseram que os colaboradores PCD ou PNE não recebem salários inferiores aos demais, enquanto 28,57% afirmaram que pagam um salário inferior para os PCDs ou PNEs.

Aproximadamente 76,6% das empresas pesquisadas não possuem adequação e acessibilidade para que PCD ou PNE possa trabalhar com maior satisfação e de forma correta, enquanto apenas 23,4% possuem essas adequações. A grande maioria das empresas (69,1%) não possui colaboradores treinados para receber uma PCD ou PNE, enquanto 30,1% das empresas possuem profissionais treinados.

Enquanto 71% dos gestores pesquisados consideram viável, para um gestor, contratar uma PCD ou PNE para seu quadro de funcionários, mesmo sabendo que essa não possui qualificação e apostar em um processo de treinamento para que este portador execute uma função corretamente, enquanto 29% dos gestores não consideram esse processo viável.

#### 4 CONCLUSÕES

Através da análise dos resultados, pôde-se concluir que o perfil dos empresários do município estudado é composto em sua maioria por pessoas com idades entre 41 e 50 anos, com ensino médio completo e que trabalham no ramo de comércio.

Com relação ao conhecimento que esses gestores possuem a respeito da lei de cotas, pôde-se concluir que apesar de uma parcela considerável de respondentes possuírem o conhecimento de que a lei em questão está relacionada a contratação de PCD/PNE de acordo com o porte da empresa, mais da metade dos empresários não possuem conhecimento sobre a lei e nem sobre a sua importância.

O estudo possibilitou detectar que, apesar dos gestores afirmarem que contratariam PCD/PNE para trabalharem em suas empresas, um número baixo destas mesmas empresas possui pessoas com deficiência ou pessoas com necessidades especiais em seus quadros de funcionários.

Outro ponto identificado com a realização do presente estudo e que grande parte das empresas no município não possuem acessibilidade para contratação de PCD/PNE e nem profissionais capacitados para receber essas pessoas. Diante disso, para que grande parcela dos empresários que disseram que contratariam uma PCD/PNE possam concluir essa ação, é necessário que primeiramente façam uma adequação do local de trabalho.

Contudo, foi possível concluir que o tema inclusão de pessoas com deficiência e pessoas com necessidades especiais precisa ser mais discutido no município, com o intuito de proporcionar maior conhecimento aos empresários e gestores desse município.

Pelo exposto, para futuros trabalhos, sugere-se a elaboração de cartilhas educativas abordando o tema com o intuito de esclarecer as dúvidas existentes acerca do tema e mostrar aos gestores a importância da inclusão, garantindo, assim, às pessoas com deficiência e pessoas com necessidades especiais maiores oportunidades de trabalho.

### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRASIL. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Brasília, em 24 de julho de 1991.
- CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, PR: vol.13, Edição Especial, art.8, p.121-138, junho, 2009.
- CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; ASSIS, Adamir Moreira. Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 78, n. 2, p. 496-528, maio/agosto 2014.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- KOCHHANN, Shaiane Caroline; RODRIGUES, Glaucio Oliveira. Gestão da diversidade: questão social emergente ou dignidade humana? **Revista Espaço Acadêmico** – n. 182 –, 2016. 11 p.
- PERLIN, Ana Paula *et.al.* Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Um Estudo em uma Empresa do Setor Cerâmico. **Revista Desenvolvimento em questão**, ano 14, n. 34, abr./jun., 2016.
- SANTOS, Ariane Michelle Nascimento; LARA, Mônica Rossini; CUSTÓDIO, Silvana Aparecida Maziero. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho – município de Bauru. RIPE – **Revista do Instituto de Pesquisas e Estudos**: Construindo o Serviço Social, Bauru, v.10, n. 18, jul./dez. 2006. 51 p.