

Inclusão de pessoas com deficiência na empresa como fator responsabilidade social

Inclusion of people with disabilities in the company as a factor social responsibility

Daniel Silva Guimarães¹
 Fabio Viana de Oliveira¹
 Leonardo Rodrigues Vicente¹

RESUMO

O presente artigo trata do estudo da inclusão de pessoas com deficiência na empresa como fator de responsabilidade social, tendo por objetivo verificar o conceito de responsabilidade social empresarial e sua relação com esse tipo de inclusão. A responsabilidade social muitas vezes é confundida com o conceito de filantropia, o que leva muitas empresas a focarem suas ações sociais em apenas um determinado grupo de pessoas. Todavia, ser socialmente responsável é ir além de ações filantrópicas, é possuir uma gestão que se baseia na ética empresarial. E, diante do cenário atual de conquistas sociais, se torna fundamental à empresa ter o conhecimento de suas obrigações legais mediante seu papel no processo de contratação da pessoa com deficiência, pois a legislação brasileira defende a empregabilidade e a acessibilidade dessas pessoas como uma garantia de inclusão na sociedade e na empresa. Assim, com uma metodologia de pesquisa bibliográfica e estudo de caso de forma qualitativa, obteve-se a resposta para o seguinte problema de pesquisa: “há dificuldade no processo de inclusão da pessoa com deficiência na empresa?”.

Palavras – chave: Responsabilidade social; Inclusão; Empresa.

ABSTRACT

This article deals with the study of the inclusion of people with disabilities in the company as a social responsibility factor, aiming to verify the concept of corporate social responsibility and its relationship with this type of inclusion. Social responsibility is often confused with the concept of philanthropy, which leads many companies to focus their social actions in only a certain group of people. However, being socially responsible is to go beyond philanthropy, it is to have a management that is based on business ethics. And given the current scenario of social achievements, it becomes fundamental to the company have knowledge of their legal obligations by its role in the person's contracting process with disabilities because Brazilian law supports employability and accessibility of these people as a guarantee inclusion in society and the company. So with a bibliographic research methodology and case study qualitatively, obtained the answer to the following research problem: "there is difficulty in the process of inclusion of people with disabilities in the company?"

Key Words: Social responsibility; Inclusion; Company.

INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem sido tema de vários debates, e ao longo dos anos, vários paradigmas vêm sendo quebrados a esse respeito. Sendo importante destacar que a empresa como faz parte da sociedade, também passa por mudanças, e a questão argumentada na atualidade é justamente esse tipo de inclusão como um fator de responsabilidade social.

Chiavenato (2004) salienta que uma organização deve cumprir suas obrigações por meio de ações que assegure e melhore o bem estar da sociedade juntamente com os seus objetivos empresarias. Sendo possível visualizar que, além do lucro, a empresa também precisa observar seu importante papel no processo de inclusão social, pois afinal de contas é da sociedade que ela consegue o seu capital humano para desenvolver suas atividades economicamente organizadas.

¹ Faculdade Evangélica de Goianésia – fabio@evangelicagoianesia.com.br

Diante do cenário dos direitos adquiridos pela pessoa com deficiência, no que se refere à sua inclusão na empresa, é relevante para as organizações ter o conhecimento dos parâmetros da legislação que regulamentam esse processo de inclusão. Tendo em vista que, a empresa socialmente responsável vai além de suas obrigações legais, ou mesmo de ações filantrópicas, mas possui a sua gestão pautada sobre a ética.

O presente artigo tem como objetivo, verificar a inclusão de pessoas com deficiência na empresa como fator de responsabilidade social, observar o conceito de responsabilidade social empresarial e sua relação com o processo de inclusão da pessoa com deficiência e abordar suas obrigações legais, de maneira que possibilite uma melhor compreensão sobre alguns termos da lei e as penalidades aplicadas quanto a não contratação da pessoa com deficiência por parte das empresas. Justifica-se a necessidade de uma verificação no que se diz respeito a esse tipo de inclusão na empresa como fator de responsabilidade social, pois nos dias atuais a temática de inclusão tem sido um grande desafio para os gestores das empresas, e isso devido à complexidade de se adaptar com as mudanças constantes provocadas pelas exigências da sociedade.

Sendo assim, o questionamento chave para este trabalho é: há dificuldades no processo de inclusão da pessoa com deficiência na empresa?

REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

1. Responsabilidade social empresarial

Segundo Duarte (1985), a responsabilidade social (RS) pode ser interpretada de duas maneiras. Pode representar a ideia de responsabilidade ou obrigação legal e ainda um comportamento responsável no sentido ético. Porém, Oliveira, J. (2008) conclui que não há uma concordância definida sobre esse tema.

A temática de responsabilidade social empresarial (RSE) iniciou seu debate moderno de forma crítica, com a declaração de Friedman (1970 apud OLIVEIRA, J. 2008, p. 67) afirmando que “a única responsabilidade social das empresas era gerar lucro para seus acionistas, dentro das regras da sociedade”. A partir de então, seu discurso despertou o interesse de vários debatedores a respeito do assunto.

De acordo com Maximiano (2011) há duas doutrinas sobre a RS nas empresas: A primeira, a “Doutrina da Responsabilidade Social”, que afirma que a empresa precisa dar retorno à sociedade, já que é da sociedade que sai os recursos necessários para manter seus negócios, e a segunda, a “Doutrina do Interesse dos Acionistas”, que possui uma abordagem mais capitalista, restringindo a empresa apenas ao lucro, sendo atribuição apenas do Estado à responsabilidade de tratar os problemas da sociedade. Todavia, uma visão sensata desta relação, empresa e sociedade, é que ambas as partes precisam buscar um equilíbrio, pois as

duas estão inteiramente relacionadas, conforme aponta Oliveira, D. (2012), quando declara que a RSE é o questionamento das organizações como instituições sociais dentro de um contexto de interatividade, dependência e de auxílio à sociedade onde elas exercem suas atividades.

Ashley (2002 *apud* BORDIM; PASQUALOTTO, 2013, p. 4) traz uma visão global a respeito da relação da empresa com a sociedade, interpretando a RSE como:

O compromisso que uma organização deve ter para com a sociedade, expresso por meio de atos e atitudes que a afetem positivamente, de modo amplo, ou a alguma comunidade, de modo específico, agindo proativamente e coerentemente no que tange a seu papel específico na sociedade e a sua prestação de contas para com ela.

Diante da afirmação, é possível arguir que a RSE é o elo entre a empresa e a sociedade, sendo necessário que ela se comprometa com as causas sociais e não apenas com discursos mercadológicos, tê-la como uma forma de gestão ética dentro da empresa é fundamental para que ela consiga envolver todos os seus componentes nos seus objetivos socialmente responsáveis, e também contribuindo para que esse conceito seja absorvido pelos valores e princípios organizacionais.

Portanto, para melhor compreensão da RSE, é necessário compreender sua diferenciação com o significado de filantropia. Pois a visão clássica a atribui um sentido paternalista, submetendo-a a dois princípios, o princípio da caridade e o princípio da custódia.

O princípio da caridade exigia que os membros mais afortunados da sociedade ajudassem os menos afortunados como, os desempregados, os inválidos, os doentes e os velhos. [...] O princípio da custódia, derivado da Bíblia, exigia que as empresas e os ricos se enxergassem como guardiães, ou zeladores de sua propriedade. (CARNEGIE, 1899 *apud* STONER; FREDMAN, 1999, p. 72).

Com a citação, é possível assimilar que a visão clássica da RSE está voltada a tratar de questões filantrópicas e de ajudas comunitárias, onde as ações da empresa estão focadas apenas em um determinado grupo de pessoas. A esse respeito, Oliveira, J. (2008) também explica que a RSE envolve um grupo maior de partes interessadas, ou seja, todos os stakeholders da organização, como os consumidores, fornecedores, sindicatos e o governo.

Concorda-se que a empresa só é tida como socialmente responsável quando ela vai além de ações filantrópicas e possui sua gestão pautada sobre a ética, que para Ferreira (2001, p. 300) é um “conjunto de normas e princípios que norteiam a boa conduta do ser humano”. É possível afirmar que a RSE está totalmente relacionada com a ética, porque a “ética é à base da responsabilidade social empresarial e se expressa através dos princípios e valores adotados pela organização. Não há responsabilidade social sem ética nos negócios.” (GARCIA, 2006 *apud* PÁDUA; NOVA, 2007. p. 20). Só existe compromisso social por parte da empresa quando a ética define seu comportamento responsável, pois ela possui um papel importante na influência das tomadas de

decisões que determinam os valores organizacionais que irão nortear as atitudes empresarias que serão, posteriormente, refletidas na sociedade.

2. A relação: inclusão de pessoa com deficiência e a RSE

Quando a inclusão se inicia primeiro na sociedade, ela se estende em vários de seus ambientes, como por exemplo, nas empresas. Pois são as pessoas que compõem a sociedade que participam das atividades econômicas e acabam levando os valores adquiridos de onde vivem para dentro das organizações. Sasaki (1997, p. 3) conceitua a inclusão social da seguinte maneira:

[...] como processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam em parceria equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos.

Consoante à citação, a inclusão social não acontece em curto prazo, já que se dá por um processo em que a sociedade deve se preparar e se adaptar oferecendo condições para que as pessoas, ainda excluídas, possam ser incluídas no contexto social. Esse tipo de inclusão quando voltada à empresa, colabora para que essa consiga cumprir sua prática responsável com a sociedade de um modo geral. Todavia, “a prática da responsabilidade social nas empresas requer uma conscientização por parte dos

empregadores e empregados, para uma empresa se tornar socialmente responsável é preciso derrubar preconceitos e promover a igualdade.” (PÁDUA; NOVA, 2007, p. 2). Somente quando a empresa entende a importância de se desenvolver uma consciência pessoal sobre a inclusão, e passa a buscar maneiras de trazer uma educação organizacional que se preocupa com esse processo, que ela poderá obter sucesso em cumprir seu dever no processo inclusivo.

Sobre a importância da relação de inclusão com o trabalho, Monteiro et al. (2011, p.1) argumenta que

a inclusão tem importância política, cultural, social e econômica, uma vez que a sociedade tem suas estruturas sustentadas pelo trabalho. Todo cidadão, com ou sem deficiência, precisa trabalhar para acessar os bens disponíveis no mundo moderno, bem como apoderar-se da construção da sua sociedade.

Ou seja, o processo de inclusão da pessoa com deficiência (PCD) na empresa se relaciona com todos os âmbitos que compõem a sociedade, tendo o poder de transformar uma cultura baseada nos preconceitos e contribuir para o desenvolvimento do indivíduo, e ainda proporcionar diante da sociedade uma carreira profissional digna, pois a “formação da identidade do ser humano na sociedade moderna passa, pois, pelo exercício de alguma atividade profissional que o dignifique, sendo o trabalho, sem qualquer sombra de dúvidas, um direito social fundamental.” (GONÇALVES, 2011, p. 29).

3. As obrigações legais sobre a inclusão na empresa

Em 9 de Dezembro de 1975, foi aprovada pela Organização das Nações Unidas (ONU), a “Declaração dos Direitos dos Portadores de Necessidades Especiais”, onde trata do direito que a PCD possui, afirmando:

A pessoa com deficiência tem o direito: Ao respeito pela sua dignidade humana. Aos mesmos direitos fundamentais que os concidadãos. A direitos civis e políticos iguais aos de outros seres humanos. A medidas destinadas a permitir-lhes a ser o mais autossuficientes possível. [...] À segurança econômica e social e a um nível de vida decente. De acordo com suas capacidades, a obter e manter o emprego ou se engajar em uma ocupação útil, produtiva e remunerada e se filiar a sindicatos [e] a ter suas necessidades especiais levadas em consideração em todas as etapas do planejamento econômico e social. [...] (ONU, 1975).

Essa declaração feita pela ONU influenciou a legislação de vários países acerca da inclusão, declarando a igualdade de todos perante os direitos sociais. Porém, a Constituição Federal (CF) de 1988 foi o passo mais importante no Brasil no que se diz respeito às leis de proteção as garantias dos indivíduos, onde no seu artigo 5º declara que: “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]” (Brasil, 1988).

Conforme a CF (1988), as PCD’s possuem as garantias fundamentais de igual modo às demais pessoas, como exemplo, o direito de buscar através do trabalho uma vida digna que

lhe garanta segurança, liberdade e crescimento profissional. Outra evidencia sobre a proteção desses direitos promovidos pela CF (1988), é a que está no artigo 24, inciso XIV: “compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre: proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência” (BRASIL, 1988). Esse inciso nos mostra que é dever do Estado cuidar da inclusão social da PCD.

Portanto, se torna necessário capacitar profissionalmente estas pessoas no que se referente à capacitação profissional da PCD. No artigo 203, inciso IV, da CF de 1988, assegura-se: “a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária”. Sendo assim, a PCD pode ser considerada pela legislação como: “deficiente reabilitado”, que apesar de suas limitações recebe qualificação para o desenvolvimento de funções diferentes da que antes exercia, ou também “deficiente habilitado”, sendo aqueles que já possuem qualificação para determinada atividade, como afirma o Decreto nº 3.298/99, no artigo 31:

Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária. (BRASIL, 1999)

Compreende-se que há leis específicas com a finalidade de promover políticas públicas

de inclusão na sociedade, como também especificamente na empresa, ou seja, a legislação brasileira dá o embasamento necessário para criação de programas sociais que dão a oportunidade de uma carreira profissional digna ao deficiente físico, sensorial e mental.

Contudo, o que a empresa precisa oferecer dentro dos parâmetros da lei é a acessibilidade necessária para a inclusão da PCD. Pois, não basta apenas o preparo profissional dessas pessoas, mas que se lhe ofereçam condições de adaptação conforme as necessidades do profissional dessa categoria. Para Mazzota (2006 *apud* GOMES; REZENDE; TORTORELLI, 2010, p.3), quando discute a acessibilidade, na visão os direitos humanos, afirma-se que é um direito à vida, indo além da perspectiva biológica, onde são levadas em conta as suas condições sociais, para que a partir daí se inicie a constituição do ser humano.

A acessibilidade na empresa tem como objetivo não só viabilizar que o trabalhador habilitado ou reabilitado possa cumprir suas atividades, mas dar a oportunidade para que a PCD consiga mostrar seu potencial profissional. Pois, dentro da visão de acessibilidade, entende-se que a empresa é quem possui o dever se preparar para receber esse tipo de profissional denominado “habilitado” ou “reabilitado”.

3. 1. Lei de Cotas

Uma das formas que legislação brasileira assegura a empregabilidade da PCD é por meio

da Lei nº 8.213, de 24 Julho de 1991, onde em seu artigo 93, estabelece a cota mínima de contratação mediante o número de funcionários que existe na empresa.

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 deficiências, 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%.(BRASIL, 1991)

Observa-se a rigorosidade imposta pela citada Lei quanto à obrigatoriedade da contratação da PCD pela empresa, como por exemplo: uma empresa que tenha 1000 empregados, ela deverá ter em seu quadro de funcionários no mínimo 40 empregados com deficiência, que sejam habilitados ou reabilitados. Sendo, porém, detectada a infração cometida pela empresa em não cumprir as exigências do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, serão aplicadas as penalidades previstas no seu art. 133, todavia, como a multa está prevista em moeda da época de seu sancionamento, ou seja, em Cruzeiros, fixa-se nos termos da lei, os parâmetros da Portaria nº 1.199, de 28 de Outubro de 2003, no artigo 2:

I - para empresas com cem a duzentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a vinte por cento;

II - para empresas com duzentos e um a quinhentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de vinte a trinta por cento;

III - para empresas com quinhentos e um a mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de trinta a quarenta por cento;

IV - para empresas com mais de mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de quarenta a cinquenta por cento;

(BRASIL, 2003)

De acordo com a Portaria Interministerial MPS/MF nº 19, de 10 de Janeiro de 2014 (que considera a Lei nº 8.213/91), no artigo 8, inciso IV, se estabelece o valor mínimo de R\$ 1.812, 87 e o máximo de R\$ 181.284,63, como o valor da multa por infração a qualquer dispositivo do Regulamento da Previdência Social que varia conforme a gravidade da infração. (Brasil, 2014).

No que se refere à dispensa da PCD pela empresa, nesse aspecto a legislação contribui para a garantia da empregabilidade do trabalhador habilitado ou reabilitado quando no parágrafo 1º do art. 93 da Lei nº 8.213/91, diz:

A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. (BRASIL, 1991).

O questionamento que se faz está relacionado ao fato de, às vezes, não serem encontradas pessoas com semelhantes condições às que são demitidas, sobre esse questionamento, o Ministério do Trabalho e Emprego explica:

[...] uma vaga anteriormente ocupada por deficiente físico não precisa ser substituída por outro deficiente físico, podendo ser qualquer pessoa com deficiência elencada no art. 4º do Decreto nº 3.298/99, com as alterações efetuadas pelo Decreto nº 5.296/04. Igualmente, a substituição também pode ser em outra função, já que o objetivo é a contratação de outra pessoa com deficiência. (BRASIL, 2007, p. 33)

Mediante a legislação é possível afirmar que quando ocorrer o caso de dispensa da PCD, há para a empresa uma nova oportunidade de recrutar e selecionar outra pessoa que possua outro tipo de deficiência, facilitando assim o processo de inclusão. Porém, o que resta para empresa é procurar pessoas, habilitadas ou reabilitadas, que estejam interessadas em serem inseridas ou reinseridas no seu contexto organizacional.

METODOLOGIA

Mostram-se a descrição da metodologia aplicada neste trabalho tendo como objetivo demonstrar os caminhos que foram percorridos por meio da verificação dos dados levantados.

Quanto aos fins da pesquisa é exploratória e descritiva. Exploratória porque se trata de uma temática atual e ainda pouco pesquisada. Descritiva, porque objetiva descrever a visão e a percepção da empresa onde foi aplicado o questionário, que serve como base para a análise dos objetivos. E quanto aos meios utilizados, classifica-se como método de levantamento: a pesquisa bibliográfica “que implica em um conjunto ordenado de procedimentos de busca por soluções, atento ao objeto de estudo” (LIMA; MIOTO, 2007, p. 38).

Também o estudo de caso, que Yin (2005) argumenta como uma estratégia de pesquisa ampla, que trata da lógica, coleta de dados e de abordagens específicas.

A pesquisa foi realizada no Departamento de Recrutamento e Seleção da Empresa Jalles Machado S/A, que se caracteriza o universo da pesquisa, sendo formado por “conjunto de elementos que possuem as características que serão objeto de estudo.” (VERGARA, 2007, p.50). Porém, como amostragem, foi aplicado um questionário ao responsável pelo departamento citado. A pesquisa foi realizada entre os meses de Abril e Maio do ano de 2016.

Na coleta dos dados foram analisados documentos da empresa, aplicação do questionário de pesquisa e o estudo da história da empresa, aplicando o método qualitativo. Diehl (2004) classifica o método qualitativo como o que descreve a complexidade do problema e os processos vivenciados nos grupos. Sendo que o tratamento dos dados se deu pela análise das respostas obtidas no questionário aplicado e a elaboração de tabelas demonstrativas.

Portanto, com a metodologia da pesquisa foi capaz de extrair a realidade da empresa frente à questão da inclusão da PCD como fator de responsabilidade social empresarial.

EMPRESA JALLES MACHADO S/A

1. Histórico da empresa

A empresa Jalles Machado S/A está localizada na Fazenda São Pedro – Rodovia GO

080, Km 75, 1 – Zona Rural, no município de Goianésia, Goiás.

Em 16 de julho de 1980, houve a instituição da Cooperativa dos Produtores de Cana de Goianésia Ltda. (Cooperálcool) e, em 14 de novembro de 1980, foi fundada a Destilaria Goianésia Álcool S/A. Todavia, em 1990, a então Cooperálcool vendeu todo o canavial para a Goianésia Álcool S/A.

A consolidação ocorreu em 1993, onde agroindústria iniciou uma nova fase e começou a produzir açúcar cristal. Só então a Goianésia Álcool S/A passou a se chamar Jalles Machado S/A. Contudo em 2000, a empresa foi pioneira em Goiás na cogeração de energia a partir do bagaço da cana e muda de denominação para Jalles Machado S/A, e em 2003, começou a produzir açúcar orgânico. Enfim, Jalles Machado S/A expandiu seus negócios e, em 2011, inaugurou a Unidade Otávio Lage que também está localizada em Goianésia.

Atualmente, Jalles Machado S/A, são duas unidades industriais que geram cerca de 3.700 empregos diretos e fazem da cana-de-açúcar a principal atividade econômica do município.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

As questões nº 1 e 2, que foram aplicadas na pesquisa, visam buscar a visão da empresa com relação à inclusão da pessoa com deficiência (PCD) como fator de responsabilidade social e a importância do papel da empresa nesse processo. Verifica-se,

conforme as respostas, que a empresa Jalles Machado S/A tem consciência de seu envolvimento com essa temática de inclusão e procura incluir em todos os seus setores os funcionários que recebem a habilitação e a reabilitação profissional.

Tabela 1. Estimativa de PCD's habilitados e reabilitados que a empresa possui, e a distribuição em seus setores.

| Setores da empresa | Quantidade de PCD's estimada |
|--------------------|------------------------------|
| Indústria | 1 a 20 funcionários |
| Administração | 1 a 20 funcionários |
| Oficina Mecânica | 1 a 20 funcionários |
| Setor Agrícola | 21 a 40 funcionários |
| Demais setores | 1 a 20 funcionários |
| Estimativa total | 1 a 50 funcionários |

Fonte: Elaboração pelos autores.

Conforme a tabela, baseada nas questões nº 3 e 4, pode ser observado que a empresa Jalles Machado S/A possui em seu quadro de funcionários um número de PCD habilitados e reabilitados bastante pulverizados em seus setores, e também há uma distribuição igualitária entre os setores da indústria, administração, oficina mecânica e demais setores, e somente no setor agrícola que a empresa supera uma quantidade maior de funcionários. Todavia, conforme o número de empregos que a empresa gera, fica visível que ela não consegue suprir suficientemente a meta de contratação das PCD's que a legislação exige. Entretanto, na resposta da questão nº 5, o respondente afirma que a empresa sempre motiva e dá espaço para a busca do profissional que se enquadra nos padrões de PCD, e uma das formas de motivação praticada pela empresa é a utilização de meios de comunicação para divulgação das vagas oferecidas.

Tabela 2. O grau de utilização pela empresa dos meios de divulgação das vagas oferecidas a PCD.

| Meios de divulgação | Escala de 0 a 5 |
|-------------------------|-----------------|
| Rádio | 5 |
| Televisão | 0 |
| Jornais (Classificados) | 5 |
| Internet | 3 |

Fonte: Elaboração pelos autores.

Conforme a escala de 0 a 5, no tocante a questão nº 6, que trata do grau de utilização dos meios de divulgação das vagas oferecidas a PCD habilitada ou reabilitada, demonstra que são utilizados: o rádio, que possui o grau máximo (5) de utilização, a televisão, que possui o grau mínimo (0), os jornais (classificados) que possuem grau máximo (5)

e por fim, a internet que possui um grau médio (3) de utilização. O uso do rádio, jornais e a internet demandam investimentos financeiros, o que demonstra um esforço feito pela empresa na busca desse tipo de profissional.

A questão nº 7 visou verificar qual a melhor opção, para que se tenha sucesso na busca da PCD afim de que essa possa participar do processo de recrutamento e seleção, sendo assim, foi constatado que das opções que foram dadas: “buscar indicação

dentro da própria empresa”; solicitar do Estado por meio do SINE (Sistema Nacional de Emprego)”; ou “utilizar apenas as mídias”; a alternativa: “procurar em Organizações não Governamentais (ONG’s) ou instituições especializadas”, foi marcada como a melhor opção para que se tenha sucesso na busca da PCD. Todavia, na resposta da questão nº 8 do questionário, identifica-se que a empresa sempre encontra dificuldade para conseguir candidatos aptos a concorrer às vagas destinadas as PCD’s.

Tabela 3. Condições de acessibilidade oferecida pela empresa às PCD’s.

| Condições de acessibilidade | Presença |
|-----------------------------|----------|
| Corrimãos | Sim |
| Rampas | Sim |
| Piso tátil | Sim |
| Sinalização em Braille | Não |
| Libras | Não |
| Banheiros apropriados | Sim |
| Mesas adaptadas | Não |

Fonte: Elaboração pelos autores.

Nessa tabela, que se baseia na questão nº 9, nota-se que as adaptações mais simples a empresa possui: corrimãos, rampas, piso tátil e banheiros apropriados, porém, a sinalização em braile, libras e mesas adaptadas não constaram na empresa. Confirma-se que as duas primeiras condições de acessibilidade não encontradas na empresa dependem de profissionais especializados que cuidem da acessibilidade para deficientes visuais e auditivos, o deve explicar a ausência dessas condições, principalmente a de Libras (Linguagem Brasileira de Sinais). Todavia, de acordo com a resposta da

questão nº 10, a empresa sempre sensibiliza seu quadro funcional a eliminar os preconceitos que atentam contra a PCD, pois conforme salientado anteriormente, “a prática da responsabilidade social nas empresas requer uma conscientização por parte dos empregadores e empregados, para uma empresa se tornar socialmente responsável é preciso derrubar preconceitos e promover a igualdade.” (PÁDUA; NOVA, 2007, p. 2).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo propôs utilizar, em toda sua estrutura, a empresa Jalles Machado S/A, sediada em Goianésia, Goiás, como uma forma de analisar a inclusão da PCD na empresa, o que no decorrer dos estudos provou-se, por meio de pesquisa bibliográfica e da pesquisa de campo, que a inclusão da PCD na empresa faz parte da responsabilidade social empresarial.

Percebeu-se que há um conjunto de esforços feito pela empresa com o intuito de cumprir suas obrigações legais referentes a este tipo de inclusão, e isso se dá por meio de conscientizações e divulgação das vagas oferecidas. Portanto, de acordo com o número de empregos gerados, ela ainda não consegue inserir em seu quadro a quantidade necessária de PCD's. Sugere-se, a partir das conclusões, que as empresas busquem em ONG's especializadas em inclusão de PCD, e soluções eficientes para incentivar o deficiente a se profissionalizar ou aperfeiçoar suas habilidades, afim de que seja possível a sua integração na organização.

Como já citado anteriormente, para Mazzota (2006 apud GOMES; REZENDE; TORTORELLI, 2010, p.3), “quando discute a acessibilidade, na visão os direitos humanos, afirma-se que é um direito à vida [...]”. Oferecer condições para que a PCD possa mostrar seu potencial produtivo é importante para que haja um processo inclusivo na empresa, como a instalação de rampas, corrimãos, adaptações de mesas ou mesmo, como sugestão, colocar como um diferencial curricular, domínio de libras na

contratação de profissionais que não possuem deficiência.

Sendo assim, com a concretização da pesquisa, foi possível concluir que – apesar do esforço das empresas – há dificuldades no processo de inclusão da pessoa com deficiência na empresa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BORDIM, Danielle Pasqualotto; PASQUALOTTO, Nayara. A importância da Responsabilidade Social Empresarial para a sustentabilidade e o papel do Marketing Social. IV CONCISA e VIII ENPPEX. Paraná, v. 11, n. 2, 2013. Disponível em <<http://www.spell.org.br/documentos/download/33075>>. Acessado em: 28 out. 2015.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1988.

_____. Decreto N° 3.298 de 20 de Dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Subchefia para Assuntos Jurídicos [da] Casa Civil [da] Presidência da República, Brasília, DF, 20 dez. 1999. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm>. Acessado em: 17 nov. 2015.

_____. Ministério da Previdência Social; Ministério da Fazenda. Portaria MPS/MF nº 19, de 10 de Janeiro de 2014. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 13 de Jan. 2014. Disponível em <<https://drive.google.com/file/d/0BxFaTkoRebFdM3duUDVWRWZqLUK/edit>>. Acessado em: 15 Jun. 2016.

_____. Presidência da República. Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991. Subchefia para Assuntos Jurídicos [da] Casa Civil [da] Presidência da República. Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acessado em: 15 de Jun. 2016.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2. ed. Brasília: MTE, SIT, 2007.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 1.199, de 28 de Outubro de 2003. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 30 de Out. 2003. Disponível em <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGANOS/MTE/Portaria/P1199_03.htm>. Acessado em: 01 dez. 2015.

Disponível em <<http://www.jallesmachado.com/pt/a-jalles/nossa-historia>>. Acessado em 01 de Jun. 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração. São Paulo: Campus, 2004.

CISZEWSKI, Ana Cláudia Vieira de Oliveira. O trabalho da pessoa portadora de deficiência. São Paulo: LTR, 2005.

DIEHL, Astor Antonio. Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

DUARTE, Gleuso Damasceno; DIAS, José Maria A. M. Responsabilidade social: a empresa hoje. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1985.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Miniaurélio Século XIX Escolar: O minidicionário da língua portuguesa. 4. ed. rev. ampl. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.

GOMES, Ana Elizabeth Gondim; REZENDE, Luciana Krauss; TORTORELLI, Mariana Fernandes Prado. Acessibilidade e deficiência: análise de documentos normativos. Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento. São Paulo: Universidade

Presbiteriana Mackenzie, v.10, n.1, 2010. Disponível em <http://www.mackenzie.br/fileadmin/Graduacao/CCBS/PosGraduacao/Docs/Cadernos/caderno10/62118_14.pdf>. Acessado em: 30 de nov. 2015.

GONÇALVES, Brenda Gerken Almada de Abreu. O papel da empresa na inclusão de pessoas com deficiência. 98f. Dissertação (Mestrado) Faculdade de Direito Milton Campos, Nova Lima, MG, 2011. Disponível em <<http://www.mcampos.br/posgraduacao/mestrado/dissertacoes/2011/brendagerkenalmadadeabreugoncalvesopapelempresainclusaopessoa scomdeficiencia.pdf>>. Acessado em: 20 de nov. 2015.

LIMA, Telma Cristiane Sasso de; MIOTO, Regina Célia Tamasso. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. Katál. Florianópolis: v. 10, n. esp., Fev/Abr. 2007. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rk/v10nspe/a0410spe>>. Acessado em: 11 de dez. 2015.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. Introdução à administração. 8. ed. rev. ampl. São Paulo: Atlas, 2011.

MONTEIRO, Líbia Gomes et al. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Revista Brasileira de Educação Especial, Marília: v. 17, n. 3, Set/Dez. 2011. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382011000300008>. Acessado em: 18 de nov. 2015.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Teoria geral da administração: uma abordagem prática. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

OLIVEIRA, José Antonio Puppim de. Empresas na sociedade: sustentabilidade social. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Declaração dos direitos das pessoas deficientes. ONU: 9 de dez. 1975. Disponível em < <http://nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia/>>. Acessado em: 27 nov. 2015.

PÁDUA, Fabiana Serralha Miranda de.; NOVA, Denise Franco. Responsabilidade social empresarial: a inclusão de pessoas portadoras de deficiências no mercado de trabalho. Interface tecnológica. Taquaritinga, v. 4, n. 1, 2007. Disponível em <<http://www.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/arquivos/volume4/artigo02.pdf>>. Acessado em: 27 out. 2015.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: Construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

STONER, James A.; FREEMAN, R. Edward. Administração. 5. ed. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos Editora, 1999.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

YIN, R. K. Estudo de caso: planejamento e métodos. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.