



Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

Anais

III Seminário Internacional Sociedade Inclusiva *Ações Inclusivas de Sucesso*

Belo Horizonte
24 a 28 de maio de 2004

Realização:



Mesa Redonda “Inclusão Profissional de Pessoas com Deficiência”

A PRÁTICA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL E A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Cristina Abranches da Mota Batista

APAE Contagem

1. Introdução

Existem alguns fatores no atual contexto socioeconômico que têm influenciado, direta ou indiretamente, a inclusão das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho. Um dos fatores seria a própria *globalização* e os novos modelos de produção decorrentes desse processo. Esses novos modelos são responsáveis por inovações na área técnica e na área organizacional, que acarretaram mudanças nas relações de trabalho. Tais mudanças refletiram na maneira de a empresa atuar com seu público interno e externo, influenciando de maneira positiva ou negativa na contratação das PPD. Uma análise do processo de globalização e de suas formas excludentes e inclusivas pode abrir caminhos para descobrir como acontece a prática inclusiva de contratação de PPD nas organizações empresariais.

2. Globalização, exclusão e inclusão

Giddens (1991: 69) define globalização como “*a intensificação das relações mundiais que ligam localidades distantes, de tal maneira que os acontecimentos locais são moldados por eventos que estão a muitos quilômetros de distância e vice-versa*”. A globalização não pode ser reduzida a um fenômeno de ordem econômica; existe uma multiplicidade de fatores que ditam novas regras de ordem sociocultural, política e econômica. Isso implica uma nova forma de agir, pensar e realizar negociações.

A economia global tem uma natureza dialética altamente excludente e inclusiva, ao mesmo tempo: inclui tudo que é valorizado e exclui o que não tem valor, como os setores sociais, territórios e países. Uma das características da economia global é a valorização da alta tecnologia, e esta pode reforçar as desigualdades, uma vez que somente o indivíduo com acesso a ela ou que pode produzi-la é valorizado. Sob este aspecto, pode-se dizer que o fator desenvolvimento tecnológico é inversamente proporcional à igualdade social. Essa nova economia mantém segregados alguns segmentos e classes, antes já explorados, e de maneira ainda mais excludente, pois passam para uma categoria que Castells (1999) denomina de “irrelevância estrutural”.

No entanto, não se pode dizer que a dualização da estrutura social tenha como única causa a globalização. Muitas vezes, ela é efeito da continuidade de uma trajetória. As desigualdades sociais podem ser, na verdade, consequência de um processo que já vinha sendo desencadeado, derivando muitas vezes de uma estagnação interna, conflitos destrutivos e falências econômicas (Therborn, 2000).

Conforme essa postura, as desigualdades significam um somatório de antigas tendências nas transformações econômicas recentes.

Mas, apesar de alguns autores discordarem que a globalização seja a responsável pelo aumento da desigualdade social, o termo globalização não significa integração global; pelo contrário, pode significar polarização global (Therborn, 2000). Na verdade, a única tendência considerada como inevitável é que a atual forma de globalização do mercado não registra nenhuma tendência de “igualização” econômica. Percebe-se que o antigo proletariado industrial está sendo substituído por um proletariado do setor terciário, com um crescimento de serviços de baixa qualificação.

Therborn (2000) analisa sob três aspectos (econômico, político e sociocultural) os mecanismos do processo de igualdade e desigualdade da globalização.

Esse estudo de Therborn possibilita uma análise da situação atual, as possibilidades e os entraves no processo de inclusão das pessoas com deficiência. Sob o aspecto econômico, ela afirma que o mecanismo de produtividade e de estruturas de oportunidades iguala os indivíduos e as ações mais produtivas, criando oportunidades para os mais bem preparados. Esse modelo exige mobilidade e atualização permanentes e aqueles que não conseguem acompanhá-lo terão suas chances completamente anuladas e estarão ainda mais excluídos. As chances da pessoa com deficiência, diante desse quadro, são mínimas, uma vez que as oportunidades de qualificação e atualização profissional para esse grupo são ínfimas e não atendem à demanda de mercado. A globalização influenciou na maneira de o mercado e de suas organizações atuarem, gerando como consequência toda uma reestruturação produtiva, o que interfere na forma de contratação dessas pessoas, criando oportunidades por um lado e fechando portas por outro. A terceirização é a via pela qual a maioria das pessoas com deficiência teve acesso ao processo de produção (Batista, 2002).

No aspecto político, Therborn (2000) afirma que o poder de ordem estatal define a distribuição igual ou desigual do sistema social. Na ordem global, o Estado é pressionado a adotar medidas corretivas para as desigualdades criadas. Um exemplo de ação global combinada é aquela realizada através de uma resolução da Organização das Nações Unidas (ONU). A legislação elaborada em defesa de direitos da pessoa com deficiência e de sua inclusão é um exemplo desse tipo de medida.

Segundo Therborn (2000), a “igualização” na globalização surge principalmente no aspecto sociocultural. Na globalização existe uma grande valorização da mídia e da imagem. A comunicação de massa tem criado uma linguagem universal, com expressões reconhecidas em quase todas as partes do planeta, em função da maior difusão do conhecimento e da criação de identidades padronizadas, com os mesmos valores e formas simbólicas.

Por um lado, esse padrão de modelo e de imagem valoriza o que é considerado belo e harmonioso, excluindo a pessoa com alguma diferença marcante, como as pessoas com deficiência. Mas por outro, as organizações são submetidas às exigências de assumir

determinadas atitudes e valores globais. O desenvolvimento de ações voltadas para o social e de ações consideradas éticas dentro das empresas corresponde a uma das conseqüências desse processo de globalização. Entre as ações sociais e éticas, destaca-se a valorização da diversidade no ambiente de trabalho. Esse conceito é ampliado e passa a ser uma exigência mundial, o que favorece diretamente a contratação da pessoa com deficiência.

3. Globalização e a prática de Responsabilidade Social nas empresas

As ações das empresas voltadas para o social vêm crescendo nos últimos anos em âmbito mundial. Um dos aspectos dessa prática é a necessidade de se agregar valor ao produto. O modelo de produção mais flexível trouxe a obrigação de inovação constante do produto para atender às exigências de uma economia em constante mutação. A inovação tecnológica cria sua própria demanda; existe uma busca pelo produto personalizado em substituição ao produto barato da economia de escala. As indústrias têm procurado agregar valor para garantir a identificação do consumidor com seu produto. As ações sociais das empresas surgem, muitas vezes, como parte dessas ações, que agregam valor ao produto e possibilitam uma identificação do consumidor com ele.

A chamada solidariedade pode ser desenvolvida como mais uma estratégia da economia de aglomeração, e esse trabalho social gera um lucro secundário. Na busca de produtos mais personalizados, que marcam uma diferença, os consumidores procuram comprá-los de empresas que agregam à sua marca tal diferença. Nesse caso, as ações sociais da empresa fazem essa diferença:

“... num mundo altamente competitivo, não são apenas os produtos, mas a imagem corporativa que tem caráter essencial, não somente em termos de marketing como no tocante a levantar capital, realizar fusões e obter vantagens no campo da produção de conhecimento, das políticas governamentais e da promoção dos valores culturais. O patrocínio corporativo das Artes, de universidades e de projetos filantrópicos é o lado prestigioso de uma escala de atividades que inclui tudo, de perdulárias brochuras, relatórios sobre empresas e promotores de relações públicas a escândalos – desde que se mantenha constantemente o nome da empresa diante do público” (Harvey, 1992: 152).

Tal situação leva a uma preocupação da empresa em desenvolver sua imagem de mercado e lhe dar cada vez mais publicidade. Muitas empresas incorporam ao seu *marketing* esse tipo de ação, com a denominação de *marketing social*, associando o trabalho de solidariedade à imagem da empresa.

A teorização de Castells (1999) sobre a identidade esclarece outro fator, além deste de agregar valor para a disseminação dessa prática no meio econômico atual. A busca pela identificação justifica a expansão da prática de ação social no mundo globalizado. Para a maioria dos indivíduos e grupos sociais, esta sociedade globalizada é massificante. Esse sistema produz uma massificação, uma “igualização” das pessoas, dissolve a autonomia e interfere na dinâmica da formação de identidades.

Os efeitos da globalização no indivíduo também são destacados por Koltai (2000: 111): “*uma uniformização cada vez maior da vida cotidiana que, com a globalização em curso, vai atingindo todo o planeta; uniformização de todos os modos de vida, inclusive as formas de desejo e de gozo*”. A autora destaca que esta é a razão pela qual a ciência tem reforçado e até mesmo produzido novos sintomas.

Entre estes sintomas sociais, podem-se incluir as diversas formas de segregação.

Sobre o racismo, no contexto atual, a autora declara que “

... o discurso racista vem se inserir, onde faltam projetos de vida que façam laço entre o singular e o social. É nesses momentos que o discurso racista se torna projeto coletivo e camufla o vazio do projeto subjetivo” (Koltai, 2000: 25).

Para Castells (1999), uma forma de reação aos processos de individualização e atomização é a tentativa da parte de alguns atores de se agruparem em organizações sociais, que podem gerar um sentimento de pertencimento e criar uma identidade coletiva. Segundo o autor, as pessoas sentem necessidade de participar de movimentos urbanos, compartilhando interesses comuns e construindo novos significados. É uma maneira de criar novos ideais e de se organizar em grupos com um ideal em comum.

A identidade referida por Castells (1999: 22) é a identidade coletiva, caracterizada como fonte de *significado* e de experiência de um povo. Para Castells (1999), a identidade coletiva é construída pelos indivíduos e grupos sociais, a partir de sua história, cultura, religião e de suas relações de poder. Esse autor propõe três formas de construção de identidade: identidade legitimadora, de resistência e de projeto.

- a. A identidade legitimadora é introduzida pelas instituições dominantes para manter a dominação, aplicando-se às diversas teorias do nacionalismo.
- b. A identidade de resistência é criada por aqueles que se encontram marginalizados do processo de dominação, criando grupos de resistência, à maneira de uma identidade defensiva para garantir sua sobrevivência.
- c. A identidade de projeto pressupõe uma reconstrução de identidade, através da qual o indivíduo busca redefinir sua posição na sociedade.

Estas formas de identidade, segundo Castells, são dinâmicas, podendo passar de uma modalidade a outra. Geralmente, para se chegar a uma identidade de projeto, passa-se antes pela identidade de resistência. Cada processo de construção de identidade leva a um resultado distinto, que intervém na construção da sociedade: a identidade legitimadora dá origem à sociedade civil, entendida como um conjunto de organizações e instituições. A identidade de resistência leva à formação de “*comunas*” que, segundo Castells (1999: 25), marcam uma “*exclusão dos que excluem pelos excluídos*”, ampliando todos os processos de segregação.

Trata-se da construção de uma identidade defensiva, muitas vezes reforçando o limite das resistências. De forma inversa, a identidade de projetos produz sujeitos que Castells diferencia de indivíduos. Segundo o autor, sujeito é aquele que dá significado à sua história e passa a ser ator social.

Esse autor acrescenta que, em resposta ao sistema de redes, existe um avanço de expressões poderosas de identidades coletivas, induzindo as novas formas de transformação social. Em geral, ocorre uma perda da identidade legitimadora, a que se segue a busca por uma nova significação. Essa construção teórica de Castells esclarece como a prática da “responsabilidade social” pode ser uma forma de construção de identidade de projeto, assim como o próprio movimento da inclusão. É uma forma de o indivíduo realizar um laço entre o singular e o social e construir um projeto de vida.

As pressões externas em busca de uma economia solidária contribuem para expandir essa prática. A própria comunicação em rede provoca uma mudança em série, na medida em que se copiam experiências bem-sucedidas. As empresas são pressionadas a estar sempre inovando, criando novos produtos, novas tecnologias, novas estratégias de gestão, sob pena de perda de mercado. A procura por se agruparem em organizações

comunitárias, bem como a busca de produtos que transmitam uma identificação, são respostas do consumidor à massificação provocada pela globalização. Neste sentido, a prática de Responsabilidade Social é produto, direto ou indireto, da globalização.

4. A Prática de Responsabilidade Social e a inclusão de PPD

O mercado passa a cobrar esse tipo de ação das empresas. Nos Estados Unidos, um estudo recente da Universidade de Harvard mostra que as empresas preocupadas em manter relação equilibrada entre lucro e responsabilidade social crescem, em média, quatro vezes mais do que as empresas voltadas apenas para a obtenção de resultados para seus acionistas (Vassalo, 2000: 9).

Em 1999, as organizações internacionais Environics International, The Prince of Wales Business Leaders Forum e The Conference Board realizaram uma pesquisa com 25.000 pessoas, em 23 países. O objetivo era verificar a reação dos consumidores quanto à prática de cidadania corporativa. Cerca de 17% dos pesquisados afirmaram que não comprariam produtos de companhias vistas como não-éticas (Vassalo, 2000: 9).

Em resposta a esse movimento mundial, a partir dos anos 80, verifica-se um movimento nacional para investir em projetos sociais por parte das empresas. Esse tipo de ação teve várias definições no Brasil, como: “filantropia empresarial” (tradução da denominação americana, que não é bem aceita pelas empresas brasileiras, pela própria simbologia contida no significante *filantropia*); “responsabilidade empresarial”; “cidadania empresarial”; “investimento social”, entre outros. Essa prática é definida pelo Instituto Ethos, uma organização de empresas e fundações que tem o objetivo de desenvolver ações para promover a “responsabilidade social” nas empresas, da seguinte maneira:

“A prática da responsabilidade social é caracterizada pela permanente preocupação com a qualidade ética das relações da empresa com seus diversos públicos – colaboradores, clientes, fornecedores, meio ambiente, comunidades onde estão inseridas, e poder público” (Ethos, 2001).

As ações sociais empresariais podem se voltar tanto para o público externo quanto para o interno; neste caso, as ações são voltadas exclusivamente para os trabalhadores e seus familiares. No Brasil, a ação social geralmente se vê ligada a uma fundação empresarial

ou à figura do diretor. Na última década, foram criadas várias Fundações e vários Institutos.

Essas organizações se percebem como aliadas do poder público na execução das políticas públicas, e possuem a preocupação de diferenciar seu trabalho daqueles com características assistencialistas e paternalistas (Carrion, 2000). As empresas passam a denominar essa prática social de “Investimento Social” com o intuito de demarcar essa diferenciação das práticas anteriores.

“Diferentemente do conceito de caridade, que vem carregado da noção de assistencialismo, os investidores sociais privados estão preocupados com os mesmos resultados obtidos, as transformações geradas e a cumplicidade da comunidade para o desenvolvimento da ação” (GIFE, 2001).

Outra característica, que vem se tornando comum nas ações sociais das empresas, é a utilização, para essas ações, de ferramentas de gestão próprias das empresas, como o planejamento estratégico. *“A preocupação com o planejamento, monitoramento e avaliação dos projetos e ações é intrínseca ao conceito de investimento social privado e um dos elementos fundamentais na diferenciação entre essa prática e a filantropia tradicional”* (GIFE, 2001). Na última década, a prática de responsabilidade social passou a fazer parte da realidade das empresas brasileiras, assumindo um papel de importância estratégica na gestão das organizações, independentemente de qual seja sua finalidade última.

A prática de responsabilidade social contempla a questão da diversidade nas empresas e, desta forma, incentiva a inclusão. O Instituto Ethos elaborou um manual sobre esse tema, no ano de 2000, com o título de *“Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade”* (Ethos, 2001c: 11). Na apresentação do manual, a diversidade vem associada à prática de responsabilidade social e à sua capacidade de agregar valor para a empresa. A diversidade é vista ao mesmo tempo como um princípio de cidadania, um valor estratégico, por tratar-se de uma demanda global e maneira de associar a ética à competitividade. Entre os temas da diversidade apontados no documento estão: gênero, raça e etnia, pessoas com deficiência, crenças e opiniões, idade e temas específicos (preferências sexuais, portadores do vírus HIV).

Em 2002, esse Instituto aborda o tema específico da inclusão das pessoas com deficiência, lançando uma nova publicação: *O que as empresas podem fazer pela*

inclusão das pessoas com deficiência. Esse documento considera que “a inclusão faz parte do compromisso ético de promover a diversidade, respeitar a diferença e reduzir as desigualdades sociais. Isto coloca a inclusão de pessoas com deficiência entre os temas mais importantes a serem tratados pelas empresas” (Ethos, 2002: 6). Ele reforça a tese de que essa prática traz vantagens, afirmando que “a empresa inclusiva alcança benefícios comerciais e de imagem institucional” (Ethos, 2002: 11). O aumento desse tipo de contratação é destacado por ele: “de 2000 para 2001, 564 empresas de médio e grande porte do estado de São Paulo criaram 21.905 novos empregos para pessoas com deficiência”.

As vantagens dessa contratação caracterizam-se como vantagens cumulativas e são as seguintes:

- a. o desempenho e a produção das pessoas com deficiência, que muitas vezes superam as expectativas do início do contrato;
- b. o desempenho da empresa que mantém empregados com deficiência é, em geral, é impulsionada pelo clima organizacional positivo.
- c. os ganhos de imagem tendem a fixar-se a longo prazo;
- d. os impactos positivos de empregar pessoas com deficiência refletem-se sobre a motivação dos outros funcionários;
- e. os empregados com deficiência ajudam a empresa a ter acesso a um mercado significativo de consumidores com as mesmas características, seus familiares e amigos.

Na pesquisa realizada nas 500 empresas de Minas Gerais essas vantagens foram destacadas pelas empresas que contratam pessoas portadoras de deficiência.

5. Pesquisa de Campo

5.1 - Procedimento metodológico

A amostra da pesquisa foi construída a partir do banco de dados da Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG) de um marco amostral de 3.590 empresas com mais de 20 funcionários. Enviou-se questionário a 550 empresas de Minas Gerais com mais de 20 funcionários filiadas à FIEMG.

O questionário teve como objetivos:

- a. Realizar o levantamento de quantas empresas vêm contratando PPD em Minas Gerais, qual o número de pessoas empregadas, e qual o tipo de deficiência é mais empregado e em qual tipo de trabalho;
- b. Havendo a contratação, verificar quais os motivos que levaram as empresas a contratar, principalmente, se existe a preocupação da empresa em se adequar à exigência legal e/ou se é considerada uma ação social da empresa;
- c. Verificar qual seria a forma de contratação mais comum, se existe alguma ação especial por parte da empresa e se essa contratação influencia de algum modo o ambiente de trabalho;
- d. Se não há a contratação, verificar quais os motivos da não-contratação da pessoa portadora de deficiência e se os motivos alegados são os mesmos verificados no documento realizado pela OIT em 1994.

Dos 550 questionários enviados, houve o retorno de 88. Os questionários respondidos corretamente e computados foram em número de 87, correspondendo a 15,81% do total enviado.

5.2 – Análise dos dados

O número de empresas que contratam pessoas com deficiência (PPD) foi praticamente igual ao número das empresas que não contratam: 42 empresas contratam, enquanto 41 não contratam e quatro mantêm reabilitados em seu quadro (trabalhadores reabilitados foram computados em separado), conforme GRAF. 1.

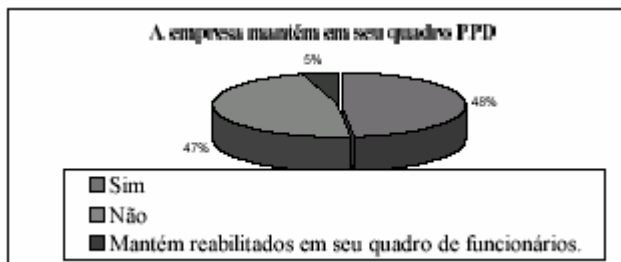


Gráfico 1 – Contratação de PPD nas empresas.

As empresas que não contratam, em 40,4% das respostas, alegaram que não realizam a contratação por ter dificuldades em encontrar essa mão-de-obra. O que é um fato novo deste estudo, que ao mesmo tempo em que sugere uma intenção de contratação por parte do meio empresarial, confirma os dados de que essas pessoas mostram-se pouco qualificadas para ingressar no mercado formal de trabalho.

A preocupação com a segurança no trabalho ainda é um dos maiores motivos para as empresas não contratarem PPD (34% das repostas obtidas). Ao somar esta resposta com as demais, 50,5% alegaram que não empregam por algum motivo que corresponde a uma falta de conhecimento da capacidade dessas pessoas ou até mesmo a uma visão negativa dessa capacidade; 8,5% acreditam que não são pessoas suficientemente produtivas; 6,4% que poderiam trazer problemas para o ambiente de trabalho; 10,6% alegaram não contratar, devido ao número reduzido de funcionários; 6,4% pela falta de oportunidade e 2,1% pelo total desconhecimento desse tipo de contratação. Estes dados confirmam os estudos da OIT (1994) e de Carreira (1997) e revelam a existência de empresas que deixam de contratar por motivos que demonstram desconhecimento e/ou discriminação com relação à PPD.

O interessante é que nenhuma empresa relatou deixar de contratar pelo fato de os clientes se sentirem constrangidos em lidar com esse tipo de mão-de-obra, o que era uma das razões destacadas no documento da OIT. Acredita-se que esse seja um dado que permita fazer uma correlação com o avanço da prática de responsabilidade social, no qual a contratação de PPD é percebida como um fator crítico de sucesso, o que foi destacado no documento sobre a Diversidade nas Empresas do Instituto Ethos (2000). Além disso, a crença de que a PPD poderia trazer problemas para o ambiente de trabalho apareceu em apenas 6,4% das respostas; o que também sugere uma mudança por parte do meio empresarial, pois, antes, esse era um argumento importante para a não-contratação,

destacado nos documentos já mencionados. A TAB. 1 mostra os dados relativos à não-contratação de PPD.

TABELA 1

Motivos que levam a não contratar PPD

	Frequência Simples	Percentual
Não consegue encontrar esse tipo de mão-de-obra	19	40,4
Não seriam suficientemente produtivas com os demais trabalhadores	4	8,5
Preocupação com a segurança de trabalho	16	34,0
Pelo número reduzido de funcionários	1	2,1
Por falta de oportunidade	3	6,4
Nunca se preocupou com esta questão	1	2,1
Preocupação com o ambiente de trabalho e o convívio com os demais trabalhadores	3	6,4
Total	47	100,0

O número total de funcionários contratados e mantidos nas empresas pesquisadas foi de 47.061 funcionários. O número de funcionários nas empresas que contratam PPD é de 39.486 e destes, o número total de funcionários portadores de deficiências é de 681, o que corresponde a 1,6% do total dos funcionários das empresas que contratam e 1,4% do total de funcionários desta pesquisa. O GRÁF. 2 demonstra a proporção destes dados.

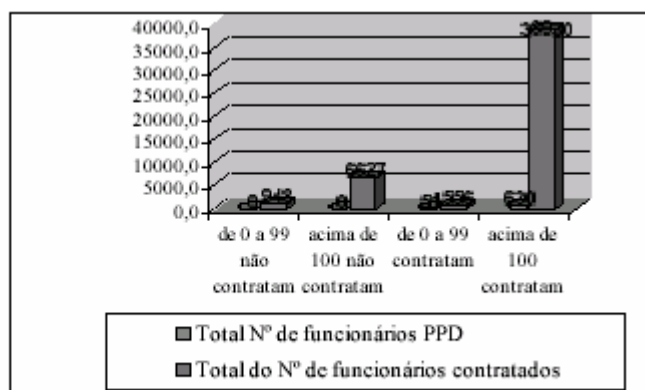


GRÁFICO 2 – Número de funcionários PPD e número total.

Esta porcentagem não corresponde ao exigido em lei e demonstra ser um valor muito baixo em relação à porcentagem da população de PPD em Minas Gerais (14,5%), revelada pelo censo do IBGE de 2000.

Ainda, conforme o número de PPD contratadas e o número de funcionários das empresas percebe-se que 30,3% das empresas com menos de 100 empregados contratam e correspondem a 23,8% do número de contratações desta pesquisa. As empresas com maior número de funcionários, em valores absolutos, são aquelas que mais contratam, correspondendo a 76% das contratações.

A princípio, pode-se supor que 76% das empresas estão cumprindo a lei, mantendo PPD em seu quadro, e 46,4% não estariam dentro do previsto em lei. O Decreto 8.213/91 determina que as empresas com mais de 100 empregados devem contratar PPD e/ou reabilitados de forma progressiva e da seguinte maneira:

- a. de 100 a 200 empregados com 2% das vagas;
- b. de 201 a 500 com 3%;
- c. de 501 a 1000 com 4% e
- d. de 1001 em diante com 5%.

Ao tabular os dados da pesquisa percebe-se que, apesar das contratações existentes, a maioria das empresas que contratam não estão cumprindo o disposto em lei. Apenas 14,3% das empresas, com mais de 100 empregados, que contratam, estão cumprindo a exigência legal contratando PPD. Na TAB. 2 pode-se constatar esta realidade.

TABELA 2
Distribuição do número de funcionários contratados pela empresa

Empresas / Nº de funcionários	Nº de empresas	Nº de empresas cumprindo a lei	Percentual de empresas cumprindo a lei	Nº total de funcionários contratados	Nº de FPD	Percentual de FPD
De 0 a 99	10	-	-	556	51	9,2
De 100 a 200	5	1	20,0	706	9	1,3
de 201 a 500	13	4	30,8	4.698	10	2,1
de 501 a 1000	7	1	14,3	5.615	13	2,3
mais de 1001	7	0	0	27.911	39	1,4
Total	42	6	14,3	39.486	68	1,7
					1	

FPD = funcionário portador de deficiência.

Nota-se que, em números absolutos, as empresas maiores são as que mais contratam, mas essas contratações correspondem a 1,6% de seu quadro de funcionários. As empresas com menos de 100 funcionários, apesar de possuírem em seus quadros um número menor de PPD, têm percentualmente um número maior de contratações. Essa contratação de empresas que possuem menos de 100 funcionários não é obrigatória, no sentido legal, e sugere ser uma contratação espontânea, apesar de uma delas alegar contratar para atender à legislação. Este fato pode indicar, ao mesmo tempo, uma mudança do meio empresarial, com relação à contratação das PPD e um desconhecimento da legislação, o que, neste caso, favoreceu a contratação de PPD. Este fato demonstra que essas contratações não aconteceram para atender à exigência legal.

Um dado interessante da pesquisa foi encontrado ao realizar a correlação entre a contratação e o tipo de controle das empresas. Através dessa correlação verificou-se que todas as empresas de controle nacional público estão contratando, além de haver a contratação em 42,9% das empresas de controle nacional privado e em 54,5% das empresas de controle estrangeiro. Por estes dados pode-se supor que as empresas públicas são aquelas que mais têm se preocupado com este tipo de contratação e em se adequar à exigência da legislação que obriga a contratação e reserva de vagas de 5% em concursos públicos (Decreto 3.289/99).

No entanto, ao se computarem em separado os dados das empresas nacionais públicas, percebe-se que nem todas as empresas estão cumprindo a lei. Duas empresas disseram manter as contratações das PPD sob forma de estágio ou por alguma terceirização. Em toda a pesquisa, apenas duas empresas disseram que a contratação seria em forma de estágio e duas terceirizadas. Estes números significam que apenas 8,2% das PPD estão contratadas como estagiárias, 8,2% estão terceirizadas e 2% são prestadoras de serviços, contratadas por outra empresa. Ou seja, quase 50% dessa percentagem de PPD que não são contratadas pela própria empresa encontram-se em empresas públicas. A análise desses dados demonstra que apenas uma das empresas públicas nacionais cumpre com o disposto em lei, em termos percentuais.

Ao responder à questão sete do questionário, sobre o motivo da contratação, as empresas confirmaram que atender à legislação não é o motivo principal para realizar este tipo de contratação. Na TAB. 3, pode-se observar estes dados, e percebe-se que a contratação como parte das ações sociais da empresa corresponde a 39,3% e as contratações para se adequar à legislação correspondem a 19,7%.

TABELA 3
Motivos que levaram a empresa a admitir um trabalhador portador de deficiência

	Frequência Simples	Percentual
Faz parte das ações sociais da empresa	24	39,3
Para se adequar à legislação, Lei nº 8.213/91	12	19,7
Por solicitação de funcionário ou diretoria da empresa	10	16,4
Porque são pessoas mais produtivas	7	11,5
Pela capacidade para o trabalho	3	4,9
Para melhorar a imagem da empresa	2	3,3
A deficiência não atrapalha o desenvolvimento do trabalho	2	3,3
Não Sabe	1	1,6
Total	61	100,0

O interessante é que surge um dado novo sobre a credibilidade da capacidade de trabalho dessas pessoas, ao alegarem que contratam por *serem pessoas mais produtivas*, (11,5%). Este fato pode demonstrar certa ambigüidade, com relação à inclusão, pois pode significar uma crença de que a deficiência traz determinadas vantagens, em algum tipo de produção. A forma de ingresso das PPD nessas empresas foi, na maioria, por pedidos ou decisão da diretoria, e não por seleção, ou concurso, o que corresponde a 28,3% das respostas.

Estes dados demonstram que, em sua maioria, as contratações das PPD não têm acontecido de forma usual, como a contratação dos demais trabalhadores e sugerem algum tipo de discriminação. Pode-se considerar que 71,7% das contratações se deram de maneira diferenciada. Mas, se por um lado, a contratação se deu através de mecanismos diferentes de uma seleção natural, a forma de contratação foi, em sua maioria, comum aos demais trabalhadores: 81,6% das contratações foram realizadas pela própria empresa.

O tipo de deficiência mais contratada é a deficiência auditiva (DA), com 260 pessoas (38,2%), seguida da deficiência física (DF) com 245 (36%). A deficiência mental (DM) é a que possui um número menor de contratações, com apenas 18 contratados (2,6%) e a deficiência visual possui 45 contratados, o que corresponde 6,6% das contratações. A deficiência múltipla (Dmu) possui um número alto de contratados; com relação à estimativa de sua ocorrência em relação às outras deficiências, são 118 contratados (38,2%). As empresas que disseram ter Dmu, também afirmaram ter DA ou DM; esse fato pode sugerir que haveria certa imprecisão no diagnóstico de Dmu. No GRÁF. 3 pode-se perceber melhor a proporção dessas contratações.

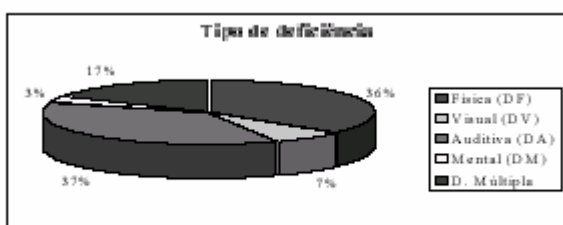


GRÁFICO 3 – Distribuição do tipo de deficiência contratada nas empresas

Os setores em que as PPD atuam foram, na grande maioria, setores operacionais e de produção (47,1%). O fato de essas pessoas estarem, em sua maioria, em setores de produção e poucos em cargos de gerência e chefia e até mesmo administrativos, sugere por um lado haver uma discriminação e por outro comprova a falta de qualificação das PPD. O GRÁF. 4 possibilita uma visão melhor destes dados.

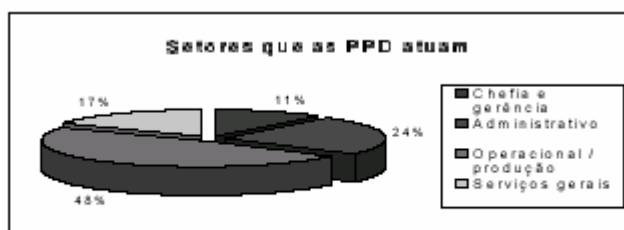


GRÁFICO 4 – Setores que as PPDs atuam nas empresas

Os dados obtidos confirmaram que, nas empresas pesquisadas, a maioria das PPD atua no setor operacional. Pode-se supor que o fato de as PPD estarem, em sua maioria, na área de menor importância indica haver pouca confiança em sua capacidade de trabalho. Na chefia e gerência são os PDF que estão em maior número, com 63,6%, o que também acontece na área administrativa com 58,1. Esses dados sugerem que as PPDF foram aquelas que conseguiram melhor qualificação e que a deficiência física é a mais aceita pelo mercado formal de trabalho.

A resposta sobre as mudanças realizadas nas empresas para a contratação ou a execução de suas tarefas demonstra que, em 88,6% das empresas, não foi necessário haver mudanças e 4,5% fizeram adaptação de banheiros ou de espaço arquitetônico e 6,8% das máquinas. Considerando que a maioria dos FPD contratados são DF e DA, este dado sugere mais uma discriminação do que a preocupação com a inclusão, ou ainda, que a colocação em sua maioria foi de pessoas que não possuem uma deficiência mais acentuada. Pois, a princípio, seria necessária a adequação do espaço físico, para permitir a acessibilidade das PPDF e o treinamento em *língua de sinal*, para permitir a acessibilidade de comunicação para as pessoas PPDA. Apenas uma empresa disse ter preparado os demais funcionários para se comunicarem pela *língua de sinal* com as PPDA. Esses dados sugerem que algumas dessas empresas se preocuparam em contratar e não em se adaptar para receber esses trabalhadores e promover seu melhor desempenho.

A reação dos demais colegas de trabalho, diante da contratação das PPD, em 87,5% das empresas foi positiva. A preparação e ou consulta para efetivar a contratação dessas pessoas variou conforme a empresa. A consulta à diretoria (23,9%) para efetivar a contratação, somada à responsabilidade direta do diretor na contratação (18,3%), revela um envolvimento especial da diretoria neste tipo de contratação. Este fato confirma a pesquisa da FIEMG, ao constatar que a prática da responsabilidade social está em geral ligada diretamente à figura do diretor da empresa. O documento do I. Ethos de 2002, também ressalta a importância do envolvimento do diretor nesse programa de contratação.

Em 21,2% as empresas das empresas disseram haver notado mudanças nas relações de trabalho após a contratação de PPD, e todas disseram que foram positivas e qualificaram as mudanças como:

- Reconhecimento da competência e produtividade da PPD (26,7%);
- Melhoria do clima organizacional (20%);
- Integração entre demais funcionários e a PPD/melhoria das relações (13,3);
- Superação dos problemas com maior facilidade (13,3);
- Maior desempenho nas tarefas (6,7%);
- Maior desenvolvimento da comunicação (6,7%);
- Estímulo para novas contratações (6,7%) e
- Solidariedade (6,7%).

Percebe-se que são reações e benefícios destacados nos documentos do Instituto Ethos (2000 e 2002) e uma das empresas disse ter realizado novas contratações a partir da primeira experiência.

Com relação à reação dos clientes, 22,9% das empresas disseram que perceberam uma reação dos clientes diante da contratação e 77,1% responderam que não foi expressa reação alguma com relação à contratação. As empresas que responderam que houve um tipo de reação, qualificaram essas reações como:

- Apoio e admiração pela iniciativa da empresa (41,7%);
- Reação positiva (33,3%);
- Entusiasmo (8,3%);
- Integração dos colaboradores (8,3%) e
- Surpresa ao ver a PPD trabalhar com a mesma responsabilidade
- (8,3%).
- Sessenta e seis por cento das empresas relataram realizar uma ação social.

Fazendo uma correlação entre a realização de um trabalho social e a contratação de PPD, levantou-se que 24 empresas que contratam PPD realizam uma ação social (63,2%), e 82,8% das empresas que afirmaram realizar uma ação social contratam PPD. Na TAB. 4 tem-se essa correlação.

TABELA 4
Relação entre a contratação de PPD e ação social desenvolvida pelas empresas

Empresas que mantêm em seu quadro de funcionários (PPD)	Empresas que desenvolvem alguma ação social p/ seus empregados ou p/ a comunidade				Total
	Sim	VA	Sim	Não	
			24	14	38
		%L	63,2	36,8	100,0
		%C	82,8	93,3	
	Não	VA	5	1	6
		%L	83,3	16,7	100,0
		%C	17,2	6,7	
Total		VA	29	15	44
		%L	65,9	34,1	

VA= Valor absoluto
%L= percentagem da linha
%C= percentagem da coluna

Estes dados, somados às questões anteriores sobre o motivo da contratação, apontam para a confirmação da hipótese central da pesquisa, revelando haver uma ligação entre as ações sociais das empresas e a contratação das PPD.

6. Conclusão

Os dados da pesquisa revelam uma correlação entre as duas ações: a contratação de PPD e as ações sociais desenvolvidas pelas empresas. Por esta análise dos dados do questionário, pode-se perceber que, apesar de haver um índice relativamente alto de empresas que contratam PPD, isto não significa que estejam cumprindo as exigências legais. De 42 empresas que contratam, apenas seis disseram corresponder à exigência legal.

Mas se forem comparados os dados alcançados a outros estudos realizados na área, pode-se perceber que existe uma mudança do meio empresarial, diminuindo as razões para a não-contratação e aumentando a procura por esta mão-de-obra.

A pesquisa sugere que esta mudança se refere mais a um interesse por parte do meio empresarial em realizar um trabalho social. Essa afirmação é justificada pelos dados encontrados: 39,3% das empresas revelaram que contrataram para atender às ações sociais das empresas, existe um número alto de empresas com menos de cem empregados que contratam PPD de forma espontânea, e 82,8% das empresas que realizam uma ação social também contratam PPD.

Referências Bibliográficas

- BATISTA, Cristina A. M. "*Inclusão das Pessoas Portadoras de Deficiência no Mercado Formal de Trabalho: um estudo sobre suas possibilidades nas organizações de Minas Gerais*". Belo Horizonte: PUC-Minas, 2002. (Tese de mestrado – Ciências Sociais).
- BRASIL. *Lei nº 3.298*. Dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência. 20-12/1999.
- CARREIRA, Dorival. (1997). "A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho", in M. T. E. Mantoan, e colaboradores, *A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema*, São Paulo, Memnom, SENAC.
- CARRION, Rosinha Machado. (2000). "Organizações privadas sem fins lucrativos. A participação do mercado no terceiro setor". *Tempo Social*, v.12, n.2, p.237-255.
- CASTELLS, Manuel. (1999). "O espaço de fluxos", in M. Castells, *A sociedade em rede (A era da informação: economia, sociedade e cultura)*, v.1. Tradução de Klauss Brandini Gerhardt. São Paulo, Paz e Terra.
- _____. (1999). "Paraísos comunais: identidade e significado na sociedade em rede", in M. Castells, *O poder da identidade (A era da informação: economia, sociedade e cultura)*, v.2. Tradução de Klauss Brandini Gerhardt. São Paulo, Paz e Terra.
- GIDDENS, Anthony. (1991). *As conseqüências da modernidade*. Tradução de Raul Fiker. São Paulo, UNESP.
- GIFE. Grupo de Instituto Fundações e Empresa - Brasil. (2001). *Investimento social privado no Brasil*. Disponível em: <<http://www.gife.org.br/investimento.asp>>. Acesso em 10 setembro de 2001.
- HARVEY, P. (1992). "Do fordismo à acumulação flexível", in P. Harvey, *Condição pós-moderna*. São Paulo, Loyola.
- INSTITUTO ETHOS. Empresas e responsabilidade social. (2001). Disponível em: <http://www.ethos.org.br/docs/institucional/oq_ethos.shtml>. Acesso em 20 agosto 2001.

- _____. (2001). *Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade*. São Paulo> Instituto Ethos. Disponível em: <[http:// www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/publicacoes/manuais/manual_val_div/manual_diversidade.pdf](http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/publicacoes/manuais/manual_val_div/manual_diversidade.pdf)> Acesso em 20 agosto 2001.
- _____. (2002). *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. Coordenação: Marta Gil. São Paulo: Instituto Ethos. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/publicacoes/manuais/manual_pessoas_deficientes/apresentacao.shtml> Acesso em 10 junho 2002.
- KOLTAI, Caterina. (2000). *Política e psicanálise. O estrangeiro*. São Paulo, Escuta.
- OIT – Brasil. (1994). *Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência: um guia para as organizações de empregadores*. Brasília: CORDE.
- THERBORN, Göran. (2000). “Dimensões da globalização e a dinâmica das (des)igualdades”, in P. Gentili, *Globalização excludente. Desigualdade, exclusão e democracia na nova ordem mundial*. Rio de Janeiro, Vozes.
- VASSALO, Cláudia. (2000). “Um novo modelo de negócios”. *Exame*, suplemento *Guia de Boa Cidadania Corporativa*. v. 728, p.8-11.