

Adequação À Lei 8.213/91 Art. 93: Um Modelo de Gestão

*Lucilene Alves Aguiar Araújo¹, Raimundo Kennedy Vieira²

¹(Universidade Federal do Amazonas Federal do Amazonas – UFAM -, Brasil)

²(Universidade Federal do Amazonas Federal do Amazonas – UFAM - Brasil)

Corresponding Author: *Lucilene Alves Aguiar Araújo

RESUMO: É grande o desafio das empresas em cumprir a Lei nº 8.213/1991, Artigo 93. Sabendo-se que a cota depende da quantidade de empregados que a empresa possui, o estudo teve como objetivo geral sugerir um modelo de gestão de processos voltado ao atendimento da lei de cotas pelo setor industrial. Como objetivos específicos: identificar as dificuldades das empresas e pessoas com deficiência com relação ao processo de inclusão ao mercado de trabalho; analisar modelos de processos de inclusão de PCDs no mercado de trabalho; propor um modelo de processo para gerenciar a inclusão PCDs no mercado de trabalho. A metodologia foi um estudo de caso em dez empresas. O estudo demonstrou as principais dificuldades que as empresas enfrentam ao tentar cumprir a lei, tais como: ausência de profissionais qualificados; dificuldades de encontrar PCDs em um único cadastro; pouco envolvimento dos órgãos competentes para auxiliar no processo. Não diferente os obstáculos enfrentados pelos PCDs na busca de empregabilidade. Entre eles: a priorização que a empresa define quanto ao tipo de deficiente que pretende contratar; da baixa remuneração do profissional; do preconceito por ser deficiente. Conclui-se que há necessidade de priorizar um processo único de inclusão de PCD ao mercado de trabalho.

Palavras-Chave: Pessoas com Deficiência; Lei de Cotas; Empregabilidade; Inclusão ao mercado de trabalho.

ABSTRACT: There is a great challenge for companies to comply with Law No. 8,213 / 1991, Article 93. Knowing that the quota depends on the number of employees the company has, the general objective of the study was to suggest a process management model focused on customer service of the quota law by the industrial sector. As specific objectives: identify the difficulties of companies and people with disabilities in relation to the process of inclusion in the labor market; analyze models of processes of inclusion of PCDs in the labor market; to propose a process model to manage PCD inclusion in the labor market. The methodology was a case study in ten companies. The study demonstrated the main difficulties companies face in trying to comply with the law, such as: absence of qualified professionals; difficulties in finding PCDs in a single register; involvement of the competent bodies to assist in the process. Not unlike the obstacles faced by PCDs in the quest for employability. Among them: the prioritization that the company defines as to the type of disabled person who wants to hire; of the professional's low remuneration; of prejudice for being deficient. It is concluded that there is a need to prioritize a single process of inclusion of PCD in the labor market.

Keywords: People with Disabilities, Law of Quotas; Employability; Inclusion in the labor market

Date of Submission: 14-11-2017

Date of acceptance: 28-11-2017

I. Introdução

O cenário atual das empresas do Polo Industrial de Manaus (PIM), em relação ao cumprimento a Lei nº 8.213/1991, Art. 93, mais conhecida como lei de cotas não é muito confortável, pois, a procura por Pessoas com Deficiência (PCDs), qualificadas, tem sido um grande desafio para cumprimento da lei. Assim, este estudo aborda os detalhes, especificamente, os problemas e as dificuldades que as empresas enfrentam ao tentar cumprir a legislação, bem como, aborda os desafios de colocar em prática as ações de Responsabilidade Social. Segundo, [1] o conceito de responsabilidade social aplicado à gestão dos negócios se traduz como um compromisso ético voltado para a criação de valores para todos os públicos com os quais a empresa se relaciona: clientes, funcionários, fornecedores, comunidade, acionistas, governo e meio ambiente.

O estudo tem o intuito de sugerir um modelo de processo sistêmico de inclusão ao mercado de trabalho, de pessoas com deficiência, garantindo a empregabilidade e viabilizando o cumprimento da lei por parte das empresas. Diante disso, buscou-se conhecer os questionamentos de algumas empresas do Setor Industrial de Manaus, por intermédio dos profissionais de Recursos Humanos, a fim de obter informações e diagnosticar dentro do que apurado, conhecendo as dificuldades das empresas em contratar pessoas com deficiências, de acordo com o número geral de empregados que possuem em seus quadros funcionais, na seguinte proporção, de acordo com o que estabelece o Art. 93, da Lei nº 8.213/91, ou seja: de 100 a 200 empregados (2%); de 201 a 500 empregados (3%); de 501 a 1000 empregados (4%); de 1.001 empregados em diante (5%).

Segundo, [2], destacam-se duas posições mais salientes. A primeira, considerada que a Lei é a solução para acabar com o problema da não contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tendo às empresas a obrigatoriedade sob pena de multas. A segunda traz o princípio da discriminação e da coerção por não resolver o problema da contratação de todos os deficientes.

O estudo visa identificar junto às empresas de médio e grande porte do Setor Industrial de Manaus /AM, a aplicabilidade da Lei nº 8.213/91 e suas contribuições para a empregabilidade das Pessoas com Deficiência (PCD). Também visa conhecer a realidade das empresas no processo de contratação das pessoas com deficiência e as ações inclusivas para a empregabilidade das mesmas. Sugerir um modelo de integração de relações entre as organizações, instituições de ensino, para atender as necessidades das empresas e pessoas com deficiência, satisfazendo, portanto, o binômio lei de cotas e responsabilidade social empresarial.

Delimitação do estudo refere-se à moldura que o autor coloca em seu estudo. É o momento em que se explicita para o leitor o que fica dentro do estudo e o que fica fora. Já que a realidade é extremamente complexa, por um lado, e histórica, não se pode analisá-la em seu todo: logo, cuida-se apenas de parte dessa realidade [3].

II. Metodologia

A metodologia foi baseada em estudo de caso, na fase exploratória quantitativa e qualitativa. Quanto aos fins e quanto aos meios, foi uma exposição detalhada dos passos seguidos e os procedimentos adotados à condução do estudo, coleta, tratamento e análise dos dados. Dessa forma, chegou-se a uma melhor compreensão e entendimento do trabalho em questão. Na fase exploratória e qualitativa, estas etapas foram conduzidas com o propósito de gerar os indicadores ou atributos de satisfação, que forneceram a base para a elaboração do instrumento de coleta de dados da segunda fase. Para, [4], abrange uma investigação de pesquisa empírica cujo objetivo é a formulação de questões ou de um problema com tripla finalidade: desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno, à realização de uma pesquisa futura mais precisa ou modificar e clarificar modelos.

Quanto aos fins a pesquisa foi descritiva, pois, pretendeu mapear as dificuldades das empresas de cumprir a lei de cotas, especificamente, no que diz respeito ao recrutamento de pessoa com deficiência. Trata-se de um método de investigação com enfoque indutivo para análise dos dados descritivos, apresentando resultados e gerando conhecimento para aplicação nos problemas levantados. Quanto aos meios de investigação, foram os seguintes procedimentos de estudo descritivos: levantamento de opinião; pesquisa de campo; fontes documentais e bibliográficas. O método básico utilizado na pesquisa foi o estudo de caso, tendo como objetivo, buscar informações detalhadas, visando diagnosticar os problemas.

Os dados foram observados, registrados, analisados e interpretados sem qualquer interferência do pesquisador. Este nível de pesquisa é frequentemente utilizado em áreas de gestão para estudo de incidências e fornece informações que podem ser transformar em indicadores para determinada série histórica [5]. Trata-se ainda de pesquisa quantitativa e documental [6], realizada em uma reunião de tempestade de ideias, com as indústrias do Polo de Manaus, juntamente os dirigentes da Federação das Indústrias do Amazonas (FIEAM).

2.1 Dinâmica da Pesquisa

Inicialmente o objetivo desta pesquisa foi informado, via telefone, aos representantes do setor de Recursos Humanos das empresas do Polo Industrial de Manaus, e as pessoas com deficiência, resguardados os nomes das empresas e participantes. Após o aceite foi encaminhado o formulário, via e-mail, para as empresas e PCDs, direcionado aos profissionais competentes, os quais, disponibilizaram a colaborar com a pesquisa.

O estudo buscou evidenciar a importância de analisar, com cuidado, as informações relatadas pelas empresas e identificar o que as mesmas destacaram como problemas.

2.2 Coleta de dados

No ano de 2016, foi levantada a necessidade de fazer o estudo junto às empresas do Setor Industrial de Manaus, por meio de uma reunião com os diretores das indústrias e diretores da Federação das Indústrias do Estado do Amazonas (FIEAM). Nesta reunião, foram realizadas as anotações relatados pelos representantes das empresas sobre seus questionamentos em relação a dificuldades de cumprir a lei de cotas.

Conforme o método escolhido, utiliza-se tal ou qual procedimento de coleta de dados no campo. Questionário, entrevista, formulário, observação são procedimentos gerais. Mas veja-se, por exemplo, que, se o método eleito tiver sido o fenomenológico, ou dialético, o questionário fechado é inapropriado [7].

A pesquisa de campo foi realizada nos meses de junho, julho e agosto, do ano de 2017, por meio de um questionário, este, elaborado no Google Forms, enviado aos gestores de Recursos Humanos das indústrias. Ainda em pesquisa de campo e no mesmo período foi realizada, junto as pessoas com deficiência, questionário direcionado às dificuldades dos PCDs, no tocante a empregabilidade.

III. Resultados

Neste item são apresentados os resultados das investigações e das análises dos estudos: dificuldades das empresas em cumprir a lei de cotas e a inclusão das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

De acordo com a metodologia, foram apresentados os resultados das pesquisas, com seus indicadores propostos nos questionários aplicados às empresas. Desta forma, as análises dos resultados foram divididas em duas fases. A primeira fase tratou das dificuldades apresentadas pelos representantes das empresas, em reunião com a Diretoria da FIEAM. A segunda fase tratou da análise das pesquisas com os profissionais de Recursos Humanos e com as Pessoas com Deficiência. Segundo [8], afirmam que atributos específicos associados ao contexto das pesquisas podem ser utilizados para complementar o modelo.

3.1 Dificuldades relatadas pelos representantes das empresas de Manaus

Iniciou-se a pesquisa em uma reunião realizada pela Federação das Indústrias do Estado do Amazonas (FIEAM), dando ênfase as duas grandes dificuldades relatadas pelos empresários: a insuficiência das pessoas com deficiência disponíveis para trabalhar e a falta de qualificação profissional da grande maioria dos (PCDs).

De acordo com as dificuldades sinalizadas pelos diretores das empresas, percebeu-se que há falha no processo de inclusão ao mercado de trabalho, por não ter uma sistemática no momento de contratar pessoas com deficiência e qualificadas. Importa enfatizar que o processo de inclusão de empregabilidade, além de fazer parte da Responsabilidade Legal, também faz parte da Responsabilidade Social Empresarial. Para [9], talvez o marco mais importante até hoje na defesa da nossa nação para a plena integração de igualdade de oportunidade e autossuficiência econômica, têm servido como catalisadores para aumentar ainda mais as expectativas sobre o potencial de emprego de todas as pessoas com deficiência.

3.2 Resultado da pesquisa com os profissionais de Recursos Humanos

Foi realizada uma pesquisa quantitativa e qualitativa exploratória, com um questionário de 20 perguntas direcionadas, via correio eletrônico (*email*), com a participação de 20 empresas do Setor Industrial de Manaus. Obteve-se um retorno somente de 10 empresas. Abaixo, os resultados apresentados com suas devidas análises e fundamentações, de acordo com as perguntas e respostas fornecidas, sendo, algumas delas apresentadas na forma de gráficos.

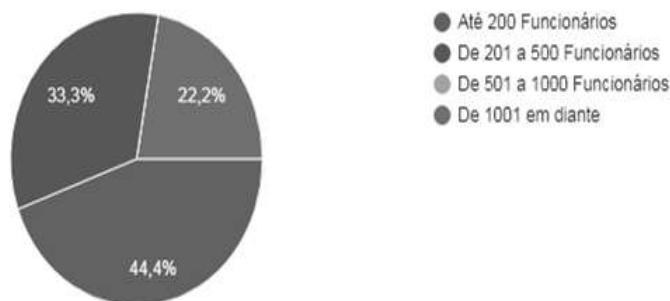


Gráfico 01 – Percentual de funcionários nas empresas pesquisadas

Fonte: Elaboração própria, 2017.

O gráfico 01 trata da quantidade de funcionários que as empresas dispõem no seu quadro funcional. Apresenta o percentual de quantidade de funcionários existentes nas empresas questionadas. Ao resultado obtido desta pergunta do questionário, obteve-se os seguintes percentuais: 44,4% referente às empresas que possuem até 200 funcionários; 33,3% referente às empresas que possuem de 201 a 500 funcionários; 22,2% referente às empresas que possuem de 1.001 funcionários em diante. Não houve empresa enquadrada na escala de 501 a 1.000 funcionários. Portanto, o resultado referente à quantidade de funcionários nas empresas pesquisadas, demonstrou que as empresas devem ter no seu quadro funcional um percentual exigido pela legislação. No gráfico 02 abaixo indique o resultado da pesquisa com relação ao seguinte questionamento: qual o número de funcionários PCD na empresa?

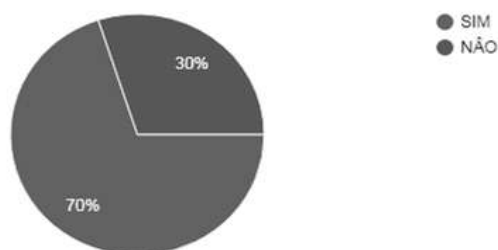


Gráfico 02 – Percentual de funcionários PCD nas 10 empresas pesquisadas

Fonte: Elaboração própria, 2017.

O resultado da pesquisa obteve o percentual de 30% (03 empresas) que afirmaram não possuir pessoas com deficiência no seu quadro funcional, ou seja, não cumprem com percentual mínimo exigido pela lei. Já, 70% (07 empresas) afirmaram possuir no seu quadro de funcionários pessoas com deficiência, cumprindo, portanto, com percentual mínimo exigido pela lei. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, a taxa de descumprimento chega a 63% no Estado [10].

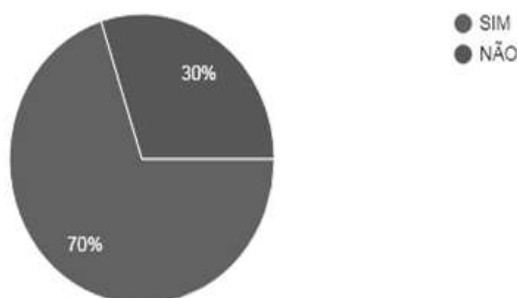


Gráfico 03 – Priorização do tipo de deficiência

Fonte: Elaboração própria, 2017.

O Resulta referente à questão formalizada sobre a priorização do tipo de deficiência, obteve em resposta o percentual de 70% das empresas que responderam que priorizam o tipo de deficiência no processo de seleção. Já, 30% das empresas disseram que não priorizam o tipo de deficiência no processo de seleção. Percebe-se, portanto, que a maioria das empresas pesquisadas está preocupada com os tipos de deficiências que as pessoas possuem. Com isso, fica difícil ao PCDs se enquadrarem nos cargos disponíveis nas empresas. Uma vez que se trata de proporcionar igualdade de oportunidades para os que têm desvantagens. Essa avaliação especial deve estar relacionada aos demais instrumentos de avaliação da empresa, de forma que o empregado com deficiência possa participar dos processos de promoção internos (*art. 4º da Convenção nº 158, da OIT*).

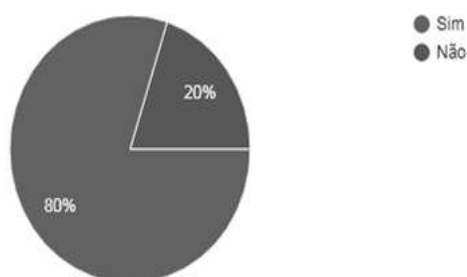


Gráfico 04 – Percentual de dificuldades de contratar PCD

Fonte: Elaboração própria, 2017.

O Resultado sobre a questão das dificuldades da empresa em contratar PCD, o resultado apresentou os seguintes percentuais: 80% das empresas responderam possuir dificuldades em contratar PCD para o fim de preencher o cargo em aberto; 20% das empresas responderam não possuir dificuldades em contratar pessoas com deficiência.

Percebe-se, portanto, que a maioria das empresas pesquisadas possui dificuldades em contratar PCD, para o preenchimento dos cargos disponíveis. Perguntado às empresas sobre a experiência profissional exigida do PCD, todas (100%) responderam da necessidade de contratar profissionais experientes.

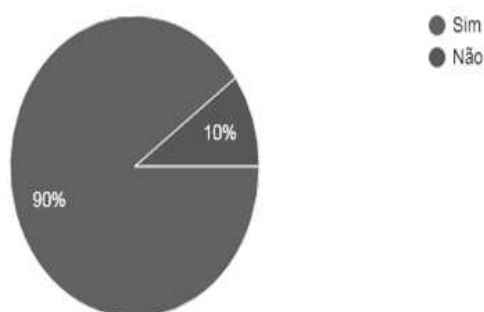


Gráfico 05 – Percentual de escolaridade exigida

Fonte: Elaboração própria, 2017.

O resultado à pergunta as empresas com relação à escolaridade exigida do PCD, em resposta assim foram os registros: 90% das empresas exigem o grau de escolaridade do PCD, e, 10% das empresas afirmaram não exigir a escolaridade do PCD.

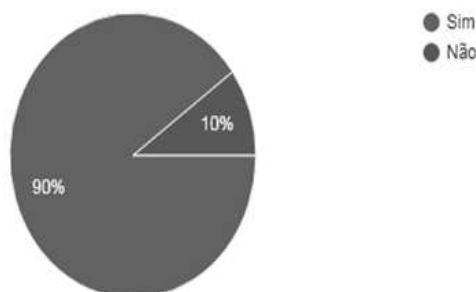


Gráfico 06 – Percentual de dificuldade de encontrar PCD qualificado

Fonte: Elaboração própria, 2017.

O resultado referente à pergunta sobre as dificuldades em contratar PCD qualificado, assim foram os registros: 90% das empresas afirmaram possuir dificuldades em contratar PCDs qualificados; 10% das empresas afirmaram não possuir dificuldades em contratar PCDs qualificados. Percebe-se, portanto, que a maioria das empresas pesquisadas tem dificuldades em inserir no seu quadro de funcionários PCD qualificados.

Segundo [11], algumas instituições de ensino investiram no trabalho e emprego da pessoa com deficiência, de forma clara e objetiva. Entretanto outras buscam o preparo do indivíduo em sua diferença e após a sua profissionalização. Com relação à pergunta: como a empresa avalia o candidato PCD? As empresas sinalizaram diversos pontos. Entre eles: avaliação escrita; não realiza entrevista; através da sua experiência profissional; comportamento; comprometimento; grau de deficiência; experiência e grau de dificuldades para exercer o cargo. Um ponto importante foi sinalizado por uma empresa em relação aos benefícios que a pessoa com deficiência recebe do governo. Tal empresa questiona do comprometimento do PCD com o trabalho.

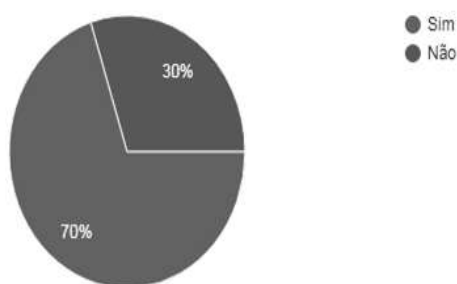


Gráfico 07 – Percentual de seleção por deficiência

Fonte: Elaboração própria, 2017.

O resultado referente à pergunta com relação à seleção por deficiência, assim foram os registros: 70% das empresas sinalizaram que, no processo de seleção, elas associam algumas tarefas a certos tipos de deficiência do candidato PCD; 30% das empresas sinalizaram que não associam tarefas a certos tipos de deficiência do candidato PCD. No tocante a avaliação desses profissionais deve se levar em conta as implicações de suas limitações na produtividade. A própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) parte do pressuposto que o rendimento desse grupo é menor, já que não autoriza sua utilização como paradigma para fins salariais. Se os critérios utilizados forem usados como padrões de avaliação, não estariam sendo respeitadas as peculiaridades das pessoas com deficiência (*art. 6º, inciso III, do Decreto nº 3.298/99, c/c art. 461, § 4º, da CLT*). O recrutamento e a seleção do candidato com alguma limitação física, intelectual ou sensorial são etapas fundamentais de todo programa de inclusão, uma vez que as escolhas bem-sucedidas acarretam a contratação de colaboradores que estão aptos ao cargo, mas que também se encaixam na cultura da empresa.

O processo de recrutamento e seleção deve estar focado nas competências e nas habilidades do candidato e não na sua deficiência. O resultado referente à questão de como a empresa previne que a pessoa com deficiência sofra preconceito pelos colegas de trabalho, assim foram os registros: através conscientização dos funcionários; dos informativos e banners; das palestras de conscientização; das orientações; das integrações das pessoas; da preparação e sensibilização.

Percebe-se, portanto, que as empresas pesquisadas se preocupam em mobilizar seus funcionários na intenção de receber as pessoas com deficiência, sem que as mesmas sofram algum tipo de preconceito. A contratação apenas para o cumprimento da lei de cotas não deixa de ser preconceito. Faz com que o profissional seja praticamente invisível na empresa, deixando-o desmotivado com as práticas diárias. São destinadas funções simples, que geralmente outros profissionais não desejam fazer, assegurando cargos às pessoas com deficiência que os impossibilite de crescer, conseguir uma promoção e contribuir para a empresa como deveriam fazer.

O resultado referente à integração do PCD no ambiente de trabalho apresenta vários pontos sinalizados pelas empresas, tais como: aceitação dos colegas; grau de dificuldades do PCD; integração com todos os funcionários da empresa; sensibilização; habilidades e limitações. Para [12], na verdade, os modelos da integração e da inclusão ainda coexistem, no Brasil e em outros países: concepções características da integração ainda permeiam as leis e as atitudes de muitas pessoas na sociedade.

O resultado referente à pergunta sobre a ergonomia e acessibilidade básica na empresa para receber as pessoas com deficiência, assim foram os registros: 50% das empresas não estão preparadas para receber o PCD e 50% das empresas estão preparadas. Durante a pesquisa verificou-se que algumas empresas seguem padrões para contratar PCD, visando à adequação de acordo com o tipo de deficiência. Uma delas enfatizou o seguinte: Quando tivemos que cumprir a lei de cotas, a acessibilidade foi o primeiro ponto questionado pela empresa. Tivemos que nos adequar fisicamente para recebermos os novos funcionários.

O resultado referente à pergunta com relação ao cadastro único de pessoas com deficiência, assim foram os registros: 100% das empresas sinalizaram que gostariam de buscar os profissionais PCDs devidamente qualificados, junto ao banco de cadastro único, para facilitar o recrutamento e seleção. A esse respeito, foi discutido no 1º Encontro Municipal para a Promoção da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho, 2016 em Manaus. Tratou-se da ausência de atualização de dados, bem como a falta de informação e qualificação, são entraves quando a pessoas com deficiência tenta entrar no mercado de trabalho. Enquanto isso, vagas de emprego vão sobrando.

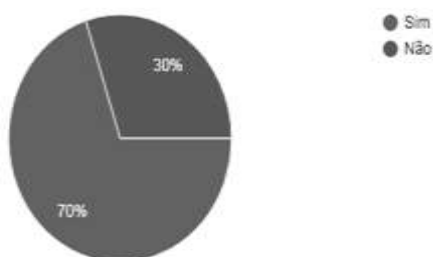


Gráfico 08 – Percentual de empresas que acreditam que há igualdade de oportunidade

Fonte: Elaboração própria, 2017.

O resultado referente à pergunta sobre a igualdade de oportunidade entre os colaboradores da organização, especificamente, com relação aos PCDs, assim foram os registros: 70% das empresas responderam acreditar que há igualdade de oportunidade entre os colaboradores das empresas; 30% das empresas responderam não acreditar na igualdade de oportunidade entre os colaboradores da empresa.

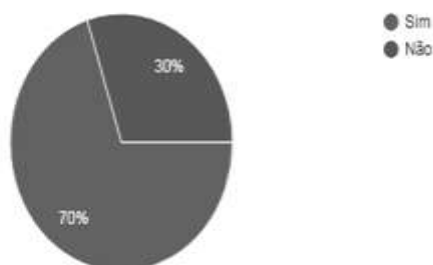


Gráfico 09 – Percentual de empresas que conhecem a Lei de Cotas

Fonte: Elaboração própria, 2017.

O resultado referente ao quesito sobre, se a empresa conhece a lei de cotas, assim foram os registros: 70% das empresas informaram conhecer a referida lei; e 30% disseram desconhecer.

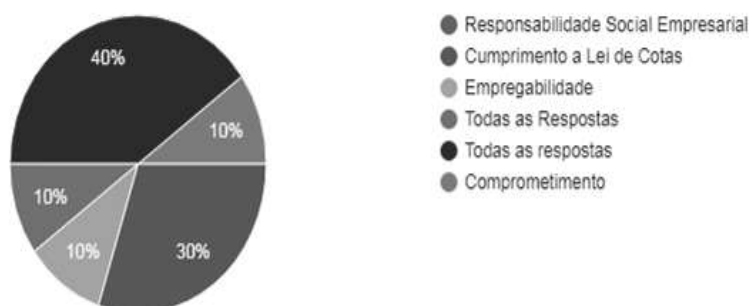


Gráfico 10 – Percentual referente aos motivos à contratação de PCDs

Fonte: Elaboração própria, 2017.

Com relação à pergunta sobre os motivos que levariam a empresa a contratar PCD, assim foram os registros: 40% responderam que contratariam PCD visando a Responsabilidade Social Empresarial; 30% afirmaram que contratam PCDs, motivados pela obrigação ao cumprimento da lei de cotas; 10% motivados pela Empregabilidade e 10% motivados pelo Comprometimento. O resultado se refere à pergunta sobre a forma que as empresas preparam os colaboradores e os gestores para trabalhar com as pessoas com deficiência, assim foram os registros: por palestras; orientações; treinamentos; sensibilizações das pessoas; e por conscientizações e integrações.

O resultado referente à pergunta sobre a inclusão de PCDs no ambiente de trabalho se proporcionam retorno/vantagem competitivas ou problemas a empresa, assim fora os registros: 100% das empresas responderam positivamente. Os resultados referentes à pergunta com relação a que tipo de melhorias organizacionais poderiam ser implementadas para inclusão de mais pessoas com deficiências no mercado de trabalho, assim foram os registros: através de centro de treinamento para pessoas com deficiência; da acessibilidade e integração do PCD; da capacitação; da qualificação; de escolas técnicas preparadas para PCDs; melhor adequação no ambiente de trabalho; de processo definido por meio de banco de cadastro de PCD, entre outros.

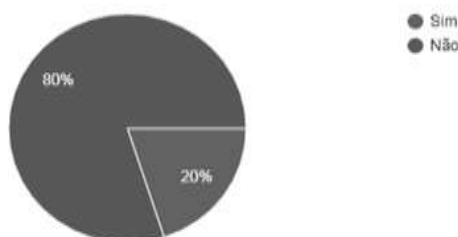


Gráfico 11 – Percentual de conhecimento, por parte da empresa, de cadastro único.

Fonte: Elaboração própria, 2017.

O resultado referente à pergunta sobre o conhecimento das empresas, se elas têm conhecimento de algum órgão ou Instituição em Manaus que atuam com banco de cadastro único de PCDs, assim foram os registros: 80% das empresas desconhecem a existência de órgão ou instituição que tenha um banco de cadastro de PCD; 20% das empresas conhecem instituição ou órgão que possuem cadastro de PCD.

Portanto, a pesquisa demonstra que é fundamental a aproximação dos órgãos e instituições de ensino com as empresas que precisam desse apoio, no sentido de ter no seu quadro de funcionários pessoas deficientes, atendendo as exigências da lei e ações de responsabilidade social. Para [13], não depende apenas do esforço individual da pessoa deficiente, e sim da família, da escola e da empresa empregadora e preparação, capacitação, disponibilização em banco de cadastro, onde qualquer empresa poderá utilizar, de acordo com as necessidades. Tendo em vista o processo e estrutura para um bom recrutamento externo, baseado principalmente em profissionais qualificados e preparados para assumir a função que a empresa necessita.

3.3 Resultado da pesquisa realizada com Pessoas com Deficiência (PCD's)

Foi realizada uma pesquisa com 3 pessoas com deficiência, por intermédio de um questionário com 10 perguntas (objetivas e subjetivas) e enviadas via correio eletrônico, (*email*). Abaixo, os resultados da pesquisa. O perfil das pessoas com deficiência entrevistadas foi a seguinte: todas as pessoas foram do sexo masculino, com idade entre 25 a 45 anos; com formação de nível básico, técnico e superior; profissionais assistente administrativo, técnico de enfermagem e analisa da qualidade. Sendo duas pessoas com deficiência física e uma com deficiência auditiva. Todos estão empregados e não recebem benefícios do governo.

Com relação aos questionamentos sobre: preconceito; dificuldade de se inserir no mercado de trabalho e conhecimento a banco de cadastro para PCD. Todos responderam que sofrem preconceitos e tiveram dificuldades de se inserirem no mercado de trabalho. Com relação à questão se possui conhecimento de banco de cadastro para pessoa com deficiência, apenas um respondeu desconhecer. O resultado referente à pergunta: Em sua opinião o que você gostaria que as empresas oferecessem aos profissionais PCDs, assim foram os registros: Oportunidade. Afinal o PCD tem tanta capacidade quanto os outros membros do time, basta que sejam realizadas adaptações para as necessidades que ela apresenta e que a empresa invista neste profissional, assim como, nos outros colaboradores; as empresas não estão preparadas para receber pessoas com deficiência; Acessibilidade.

IV. Discussão

Diante das pesquisas realizadas, das análises dos fatos e problemas levantados, é importante que se busque alternativas de um modelo de gestão inovador e eficiente. Um processo sistêmico que possa atender as necessidades das empresas e PCDs, no enquadramento da responsabilidade social empresarial e inclusão ao mercado de trabalho é medida que se pretende e se propõe. Implementar um sistema de processo único abrangendo preparação básica, capacitação e desenvolvimento profissional do PCD, além de certificação e cadastramento. Este processo sistêmico demanda parcerias das instituições de ensino de básico,

profissionalizante e superior. Também é importante a parceria dos órgãos competentes, em condições de proporcionar meios para implementação do projeto na sua integralidade. Com isso, abre-se novas oportunidades, tanto para as empresas de buscarem os PCDs devidamente qualificados e credenciados, quanto para as pessoas com deficiência, pois, terão os meios de adquirir conhecimento e credenciamento, além de registrados no banco de dados. Neste sentido, há interesse de ambas as partes nesse processo.

Assim, a criação desse modelo de proposta de processo de gestão irá propiciar uma grande contribuição às empresas de Manaus e, por certo, servirá de referencial às demais localidades do Brasil.

V. Conclusão

O presente artigo possibilitou entender as dificuldades das empresas de médio e grande porte do Setor Industrial de Manaus em cumprir a referida lei. O estudo enfatizou o entendimento das dificuldades das pessoas com deficiência, de se inserirem no mercado de trabalho em detrimento as exigências das competitividades, da falta de escolarização e qualificação profissional, bem como, do descumprimento da lei de cotas e responsabilidade social empresarial.

Em pesquisa de campo realizada em dez empresas do Setor Industrial de Manaus, no sentido de apurar se elas estariam cumprindo o que determina a lei de cotas, observou-se que, parte delas, infelizmente não cumpre com sua obrigação de fazer. O resultado disso é a ausência de contratação de pessoas com deficiência. Na mesma pesquisa foram diagnosticados vários problemas alegados pelas empresas, com destaque para a ausência de pessoas com deficiências qualificadas para o mercado de trabalho.

Com efeito, há necessidade de integração de relações entre as organizações, instituições de ensino e as empresas, no sentido de garantir o cumprimento da lei de cotas e ao mesmo tempo, atender as necessidades de inclusão social. Neste sentido e com base no resultado das pesquisas realizadas, sugerir a proposta de um processo sistêmico envolvendo as empresas, as instituições de ensino e os órgãos competentes, justifica a implementação da ideia. Embora o presente estudo tenha alcançado seus objetivos, sugere-se que sejam realizados outros estudos futuros a partir deste estudo, visando a promover as melhorias e práticas de modelos de gestão, que possam atender, simultaneamente, as necessidades das empresas e das pessoas com deficiência.

Bibliografia

- [1]. ETHOS, Instituto. O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência. São Paulo: 2002.
- [2]. MARTINS, S. M. F. C. Deficiência física e mercado de trabalho: o ponto de vista do trabalhador deficiente. Consciência, 1996.
- [3]. VERGARA, S. C. Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração. 11ª Edição. São Paulo, Editora Atlas S.A, 2009.
- [4]. MARCONI, Mariana de Andrade, LAKATOS, Eva Maria. Técnicas de Pesquisa. São Paulo: Atlas, 2008.
- [5]. ARAGÃO, Júlio. Introdução aos estudos quantitativos utilizados em pesquisas científicas. Revista Práxis, Três Poços, n° 06, p.59-62, agosto 2011. Disponível: < <http://web.unifoa.edu.br/praxis/numeros/06/59.pdf>>. Acesso em 12 novembro 2017.
- [6]. GIL, Antônio Carlos. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 4ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- [7]. VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 14ª Edição. São Paulo: Atlas, 2013.
- [8]. [8] PARASURAMAN, A.; BERRY, L. L.; ZEITHAML, V. A. Refinement and reassessment of the SERVQUAL scale. Journal of retailing, v. 67, n. 4, p. 420, 1991. ISSN 0022- 4359.
- [9]. EMILIA, Mikołajewska, e MIKOŁAJEWSKI Dariusz. "Emilia Mikołajewska 1, Dariusz Mikołajewski 2 E-learning na Educação de Pessoas com Deficiência" Avanços em Medicina Clínica e Experimental 20,1 (2011): 103-109.
- [10]. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). Emprego segundo Tipo de Deficiência. 2010/16. [Http://pdet.mte.gov.br/dados-pcd-por-cota](http://pdet.mte.gov.br/dados-pcd-por-cota)>. Acesso em: 27 nov. 2017.
- [11]. SASSAKI, R. K. Inclusão: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997.
- [12]. SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão. Constituinte uma Sociedade para todos - 8ª Edição. Rio de Janeiro: WVA, 2010.
- [13]. SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: Construindo uma sociedade para todos - 7ª Edição. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) is UGC approved Journal with SI. No. 4485, Journal no. 46889.

*Lucilene Alves Aguiar Araújo. "Adequação Á Lei 8.213/91 Art. 93: Um Modelo De Gestão." International Journal of Business and Management Invention , vol. 06, no. 12, 2017, pp. 43-51.