

# **A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM EMPRESAS CONCESSIONÁRIAS DE RODOVIAS<sup>1</sup>**

Humberto Trigo Milesi<sup>2</sup>  
Camila de Sousa Pereira<sup>3</sup>

## **RESUMO**

Este estudo teve como objetivos: (1) verificar as práticas utilizadas para o recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência em empresas concessionárias de rodovias; (2) identificar as dificuldades dessas empresas em contratar pessoas com deficiência. Participaram do estudo supervisores de recursos humanos de 10 empresas concessionárias de rodovias do estado de São Paulo. O instrumento utilizado foi um questionário, composto por 10 perguntas, enviado por correio eletrônico. Os resultados indicaram que todas as empresas relataram possuir funcionários com deficiência. As empresas mostraram distinções quanto à oferta de vagas para os profissionais com deficiência. Todavia, disseram aplicar os mesmos testes de seleção e oferecer o mesmo treinamento para os indivíduos com e sem deficiência. A maioria das respostas indicou as seguintes necessidades de adaptações: fazer rampas de acesso para cadeiras de rodas, adaptar mobiliários, equipamentos, banheiros e *layout*. As dificuldades encontradas pelos empregadores na contratação foram: baixa escolaridade, despreparo técnico dos candidatos, falta de informação de onde recrutar essa mão-de-obra, inexperiência profissional e timidez desses indivíduos. Discutem-se tais resultados para o ramo de atividade das empresas concessionárias de rodovias e a profissionalização das pessoas com deficiência.

**Palavras-chave:** pessoas com deficiência, mercado de trabalho, inclusão, empresas concessionárias de rodovias, ensino profissionalizante.

## **ABSTRACT**

The objectives of this study included: (1) to verify the admission of handicapped persons in highway concessionaire companies; (2) to identify the difficulties those companies faced to employ handicapped persons. Supervisors of Human Resources of ten highway concessionaire companies of São Paulo State took part in the study. A ten question questionnaire, sent by e-mail, has been used. The results showed that all the companies had handicapped employees. The companies showed distinctions regarding the vacancy offers for handicapped professionals. However, it's been said that the same recruitment selection and the same training are applied to anyone, handicapped or not. The majority of the answers indicated the following needs of adaptation: make ramps of access for wheelchairs, adapt furniture, equipment, toilets and layout. The difficulties found by the employers for admission were: low schooling, lack of technical preparation of the applicants, lack of information of where to hire hand labor, applicants' professional inexperience and timidity. Such results for the line of

---

<sup>1</sup> Este trabalho é parte da monografia de conclusão do MBA – Gestão de Recursos Humanos – da FUNDACE (USP/Ribeirão Preto) do primeiro autor e recebeu a colaboração da segunda autora.

<sup>2</sup> Psicólogo, Analista de Recursos Humanos (*E-mail*: htmilesi@ig.com.br).

<sup>3</sup> Psicóloga, Mestre e Doutoranda em Educação Especial pela UFSCar (*E-mail*: cspereira@iris.ufscar.br).

business of the highway concessionaire companies and professional education of handicapped persons have been discussed.

**Key words:** handicapped persons, job market, inclusion, highway concessionaire companies, professional education.

Este estudo trata da inclusão da pessoa com deficiência no mercado do trabalho, abordando especificamente as empresas concessionárias de rodovias do estado de São Paulo. A escolha deste objeto de estudo deve-se à importância do assunto para as empresas e para a sociedade, no sentido de resgatar os direitos à cidadania da população especial. A preocupação das empresas em capacitar, profissionalizar e contratar a pessoa com deficiência também foi motivo de escolha desta temática.

A legislação brasileira, como não poderia deixar de ser, inclina-se no sentido de preparar os indivíduos com deficiência para o mercado de trabalho, permitindo-lhes a inserção no grupo das pessoas economicamente ativas. Na Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 2007) existem dispositivos cujo sentido é garantir às pessoas com deficiência o direito a um convívio social equilibrado, o direito ao trabalho, bem como proibição de qualquer tipo de discriminação, ainda que no tocante a salários e critérios de admissão. Diversas leis esparsas também dispõem a respeito dos seus direitos, inclusive disciplinando sua inserção no mercado laboral e punindo com rigor o preconceito por motivos derivados dos limites que lhes acometem.

Na perspectiva da inclusão no mercado de trabalho, destaca-se a Lei nº 8.213/91, em seu artigo 93, mais conhecida como a Lei de Cotas, impondo às empresas com 100 ou mais funcionários a obrigatoriedade de reservar cotas entre 2% a 5% do total das vagas preenchidas para beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas para o trabalho na seguinte proporção: 2% até 200 empregados; 3% de 201 a 500 empregados; 4% de 501 a 1.000 empregados; e 5% de 1.001 empregados em diante (BRASIL, 2007). No entanto, pesquisas revelam que muitas empresas não preencheram ainda suas cotas (GOMES, 2005; JAIME; CARMO, 2005; LANCILLOTTI, 2003; TANAKA; MANZINI, 2005).

Carreira (1996) investigou diversas organizações com o objetivo de analisar o mercado de trabalho da pessoa com deficiência e observou que em 68,3% das empresas entrevistadas não havia indivíduos com deficiência em seu quadro de pessoal. Os motivos justificando a ausência de trabalhadores com deficiência nessas empresas foram diversos: 31,1% afirmaram não ter pensado nessa possibilidade; 16,4% desconheciam as habilidades profissionais da pessoa com deficiência; 11,5% não tinham conhecimento técnico para a realização de recrutamento de pessoas com deficiência; 8,2% não sabiam onde recrutá-los; 4,9% afirmaram escassez de pessoas com deficiência (re)habilitadas para o trabalho; e 1,6% afirmaram despreparo de seus funcionários para trabalhar com tais pessoas.

Em outra pesquisa, Tanaka e Manzini (2005) entrevistaram seis empregadores e encontraram como principais dificuldades para a admissão de funcionários com deficiência: (a) falta de preparo

profissional e social das pessoas com deficiência para assumir determinadas funções e conviver em grupo; (b) baixa escolaridade desses candidatos; (c) ineficiência da formação profissional.

Como agravante nesse contexto, o processo de globalização da economia vem exigindo das empresas brasileiras modificações necessárias para sobrevivência num ambiente cada vez mais competitivo, tais como adequações às normas internacionais ISO (International Organization for Standardization), entre outros processos organizacionais. As exigências de qualificação somadas à grande competição pelas vagas de trabalho num período de altos índices de desemprego, assim como as dificuldades de acesso à educação formal das pessoas com deficiência constituem-se num entrave para a sua contratação.

É nesse cenário que se encontram as empresas concessionárias de rodovia, procurando cumprir com a obrigatoriedade da Lei de Cotas e exercer sua responsabilidade social. Além da necessidade de admitir profissionais com deficiência condizente com as exigências mínimas do mercado e da organização, há a preocupação com as peculiaridades das atividades desse tipo de setor. As principais características das atividades relacionadas com as empresas concessionárias de rodovias envolvem: administração de sistema viário, manutenção e conservação das rodovias, preservação do meio ambiente, projetos de construção de estradas, atendimento ao usuário, inspeção da malha viária. Com exceção do setor administrativo e do centro de controle operacional, cujas atividades são realizadas dentro de escritórios, de modo geral, as ocupações nesse tipo de empresa oferecem alguns riscos como trafegar na rodovia até chegar à cabina de pedágio, ou ainda na sinalização e segurança viária, onde os aspectos sensoriais exigem acuidade visual, percepção auditiva para uso de rádio comunicação e detecção de sinais sonoros de tráfego de veículos na pista.

Considerando então as características desse tipo de empresa, a necessidade de empregar trabalhadores com deficiência e a importância desse conhecimento, especialmente para esse segmento de mercado, o presente estudo teve como objetivos: (1) verificar as práticas utilizadas para o recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência em empresas concessionárias de rodovias; (2) identificar as dificuldades dessas empresas em contratar pessoas com deficiência.

## **MÉTODO**

### **PARTICIPANTES**

Este estudo contou com a colaboração voluntária de 10 supervisores de departamento de recursos humanos de diferentes empresas. Desses participantes, sete eram do sexo masculino e três do sexo feminino. A idade deles variou entre 30 a 45 anos. Todos haviam completado o ensino superior.

A seleção desses participantes ocorreu mediante o cargo (profissional de recursos humanos), o tipo de empresa (concessionária de rodovia) e a quantidade de funcionários (possuir no mínimo 100 funcionários, o que torna obrigatório o cumprimento da Lei de Cotas).

### **LOCAL**

O estudo foi realizado com 10 empresas concessionárias de rodovias do estado de São Paulo. Essas empresas eram de médio a grande porte. Todas possuíam pelo menos 100 funcionários.

### **INSTRUMENTO**

O instrumento utilizado foi um questionário composto por 10 perguntas a fim de verificar: (a) a existência de funcionários com deficiência no quadro de pessoal, (b) as práticas empregadas no recrutamento e na seleção desses trabalhadores, (c) as dificuldades de contratação de pessoas com deficiência. As perguntas eram fechadas, porém incluíam entre suas alternativas uma categoria que possibilitava a liberdade de resposta. Esse questionário foi elaborado com base na revisão da literatura e na legislação específica. Suas perguntas e categorias de respostas foram previamente formuladas e revisadas, tendo em vista os objetivos do estudo.

### **PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS**

Com uma breve apresentação da pesquisa, instrução de preenchimento e de devolução, o questionário foi enviado por correio eletrônico a 12 empresas concessionárias de rodovias do estado de São Paulo. Os e-mails foram endereçados às pessoas responsáveis pela contratação de trabalhadores com deficiência. Na apresentação, ficou garantido o anonimato dos participantes e a liberdade em participar do estudo. Vencido o prazo determinado para a devolução do questionário, mais um e-mail foi enviado àquelas pessoas que não responderam. Do total de questionários enviados, 10 foram devolvidos preenchidos. Duas empresas não manifestaram interesse em participar da pesquisa. Após o encerramento da pesquisa, os resultados obtidos foram divulgados aos participantes.

### **TRATAMENTO DOS DADOS**

Com as respostas obtidas pelo questionário, foi realizada uma análise quantitativa em frequência absoluta e relativa.

### **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

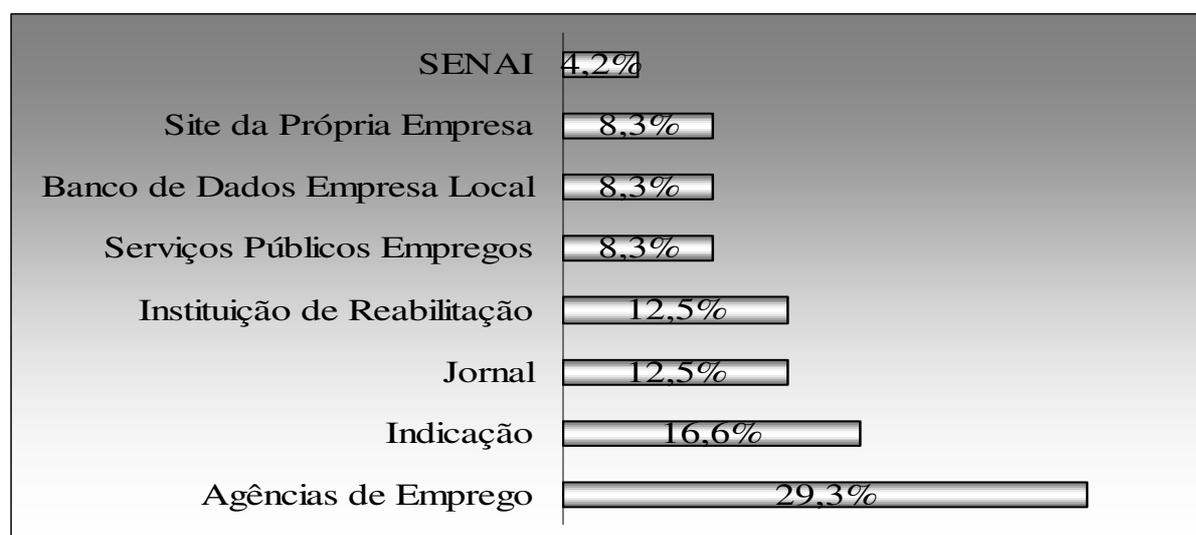
A análise das respostas ao questionário possibilitou que os resultados sejam apresentados e discutidos em três tópicos: (1) Presença de funcionários com deficiência; e (2) Recrutamento, seleção, inserção e treinamento de profissionais com deficiência; e (3) Dificuldades para a contratação de pessoas com deficiência.

#### **1. PRESENÇA DE FUNCIONÁRIOS COM DEFICIÊNCIA**

Segundo os participantes, todas as 10 empresas colaboradoras desta pesquisa relataram possuir funcionários com deficiência no quadro de pessoal. Isso pode estar associado com o fato de que 100% da amostra disseram ter conhecimento sobre a Lei de Cotas. As respostas também indicaram que ao todo 138 pessoas com deficiência estavam empregadas nessas empresas. Os tipos de deficiências foram: auditiva (50,0%), física (44,9%) e visual (5,1%). Esses resultados sugerem que a contratação de pessoas com deficiência visual pode estar sendo mais difícil em relação aos outros dois tipos de deficiência. Se esse cenário está ocorrendo diante do ramo de atividades dessas empresas ou da facilidade em encontrar mais pessoas com deficiência auditiva ou física qualificadas para o trabalho é o que resta saber, assim como analisar os motivos da ausência de pessoas com outros tipos de deficiência como, por exemplo, a deficiência mental. Possivelmente a análise adequada dos postos de trabalho dessas empresas proporcionaria maiores esclarecimentos aos empregadores e possibilitaria ampliar as oportunidades de inclusão.

## 2. RECRUTAMENTO, SELEÇÃO, INSERÇÃO E TREINAMENTO DE PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA

A Figura 1 apresenta as fontes de recrutamento de candidatos com deficiência utilizadas pelas empresas.

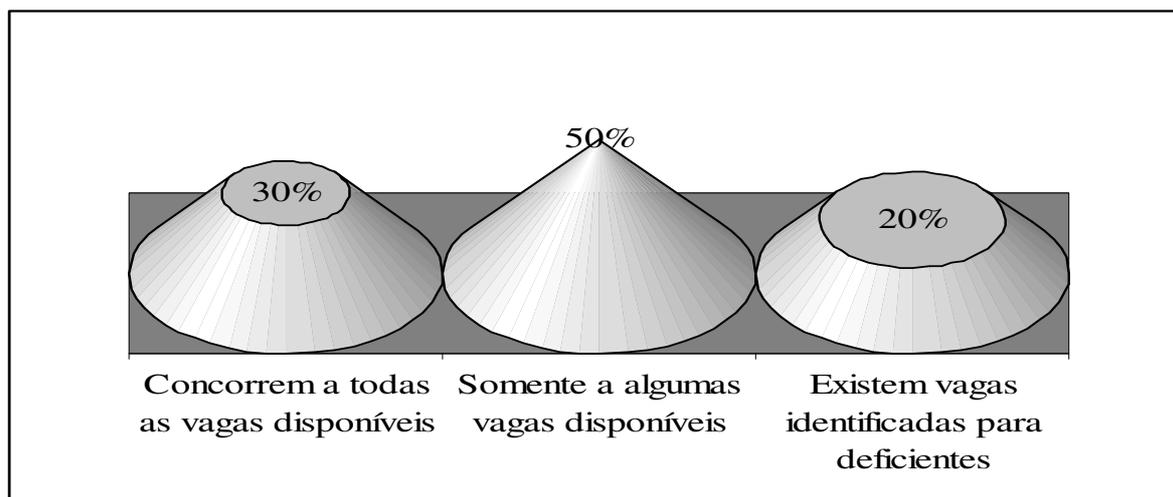


**Figura 1** – Frequência relativa das fontes de recrutamento de candidatos com deficiência.

Percebe-se na Figura 1 que as fontes de recrutamento aplicadas com maior frequência pelas empresas foram as *Agências de Emprego*, vindo na seqüência *Indicação*. *Site da Própria Empresa* e *Banco de Dados de Empresa Local* foram categorias indicadas na opção “Outros” da questão. Esses resultados mostram que as instituições especializadas na profissionalização dessa população não têm sido utilizadas freqüentemente por tais empresas. No estudo de Manzini (1989), discutiram-se as implicações negativas do distanciamento empresarial com tais instituições, dada a redução de possibilidades de ascensão de vagas de estágios e de oportunidades de aprendizagem real para as

pessoas com deficiência. Por outro lado, Carreira (1996) considera positivo não recrutar candidatos com deficiência em entidades especializadas porque isso demonstra que não estão ocorrendo distinções nesse tipo de recrutamento em comparação com os geralmente usados com candidatos sem deficiência.

Com o intuito de verificar se há discriminações quanto à disponibilidade de vagas para profissionais com deficiência, segue a Figura 2.



**Figura 2** – Porcentagem de disponibilidade de vagas para candidatos com deficiência.

Como se vê na Figura 2, as empresas desta pesquisa mostraram distinções quanto à oferta de vagas para os profissionais com deficiência. Tais resultados são bem diferentes dos encontrados na pesquisa de Carreira (1996), em que 61,5% das organizações entrevistadas relataram que indivíduos com deficiência são recrutados para concorrerem a todas as vagas disponíveis. A divergência nos achados desses dois estudos pode ser explicada pelo tipo de atividade das empresas que constituíram a amostra, já que nesta pesquisa foi incluído apenas um segmento, diferentemente da pesquisa de Carreira.

Percebe-se no ramo de concessionárias de rodovias que existem funções com alta demanda de segurança no trabalho como, por exemplo, as do setor de sinalização viária. Como em qualquer outra, mas especialmente nesses tipos de funções, é importante levar em consideração as limitações das pessoas, buscando evitar a exposição dos trabalhadores a riscos e, com isso, prevenir acidentes do trabalho.

Na Tabela 1, encontram-se os resultados sobre os setores nos quais os participantes acharam possível contratar pessoas com deficiência.

**Tabela 1** – Frequência apontada pelos participantes quanto aos setores onde é possível que pessoas com deficiência sejam empregadas (N=10).

Setores	Frequência Absoluta	%
Administração	9	27,2
Centro de Controle Operacional	9	27,2

Praça de Pedágio	6	18,2
Almoxarifado	6	18,2
Manutenção Elétrica	2	6,2
Inspeção de Tráfego	1	3,0

Os resultados da Tabela 1 apóiam o que foi anteriormente discutido. De fato, nenhum participante indicou o setor de *Sinalização Viária* como possibilidade de contratação de trabalhadores com deficiência, bem como houve baixa freqüência para *Inspeção de Tráfego*. Quanto aos setores com maior número de respostas, além da questão da segurança no trabalho, tais achados podem ser sustentados com as pesquisas realizadas por Anache (1996), Galvani (2001), Lancillotti (2003) e Pereira (2006). Esses autores identificaram a maioria de trabalhadores com deficiência desempenhando funções operacionais nas empresas, principalmente as administrativas.

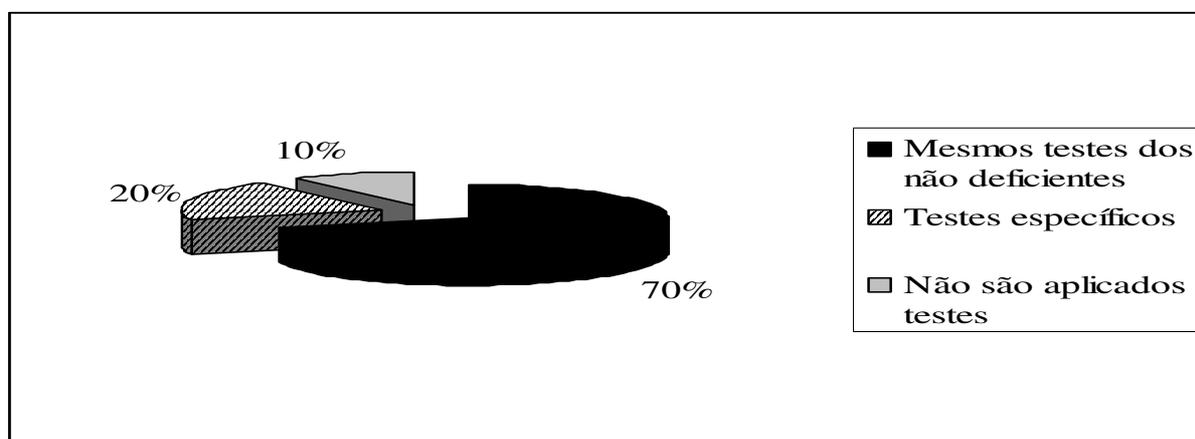
A Tabela 2 mostra a percepção dos participantes em relação à necessidade de adaptações no espaço físico das organizações.

**Tabela 2** – Freqüência dos tipos de necessidades de adaptações nas empresas, segundo os participantes (N=10).

<b>NECESSIDADES</b>	<b>Freqüência Absoluta</b>	<b>%</b>
Fazer rampas de acesso para cadeiras de rodas	5	26,3
Adaptar mobiliários e equipamentos	5	26,3
Adaptar banheiros e <i>lay-out</i> da empresa	5	26,3
Empresa já possui adaptações	3	15,8
Não pretende fazer qualquer tipo de alteração	1	5,3

Os resultados da Tabela 2 apontam para a necessidade de diferentes adaptações na maioria das empresas, revelando que as barreiras arquitetônicas continuam sendo uma das dificuldades encontradas na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o que é verificado também no estudo realizado por Galvani (2001), Rebelo, Carvalho e Barreiros (2004) e Tanaka e Manzini (2005).

Em relação aos resultados sobre os testes de seleção aplicados aos candidatos com deficiência, segue a Figura 3.



**Figura 3** – Freqüência relativa dos testes de seleção aplicados a candidatos com deficiência.

Nota-se que a maioria das empresas aplica nos indivíduos com deficiência os mesmos testes de seleção usados com os candidatos sem deficiência. Vale ainda esclarecer que a categoria *Aplicam-se testes específicos elaborados por entidades* não foi citada por nenhum participante. Esses resultados são muito positivos do ponto de vista de igualdade de oportunidades. Todavia, é importante a empresa reavaliar por que não são aplicados testes de seleção, bem como as razões para aplicar testes específicos aos candidatos com deficiência.

Na Tabela 3 são apresentados os resultados sobre o treinamento de pessoal oferecido aos funcionários com deficiência.

**Tabela 3** – Frequência das características dos treinamentos oferecidos aos trabalhadores com deficiência (N=10).

<b>Categorias de respostas</b>	<b>Frequência Absoluta</b>	<b>%</b>
Treinamento idêntico ao dos outros funcionários	9	90
Treinamento realizado por instituições especializadas	1	10
Treinamento idêntico ao dos outros funcionários, porém ministrado separadamente	-	-
Treinamento específico aos funcionários deficientes	-	-
Não é oferecido treinamento aos funcionários deficientes	-	-

A Tabela 3 indica as categorias de respostas da questão, aquelas que foram citadas, bem como aquelas que não foram apontadas por nenhum dos participantes. Positivamente, quase todas as empresas disseram oferecer o mesmo tipo de treinamento tanto para os funcionários com deficiência quanto para os funcionários sem deficiência. Outro lado positivo dessa política organizacional é que o treinamento parece ser realizado junto com os demais funcionários, o que promove um espaço de integração e socialização entre as pessoas com e sem deficiência. Convém destacar que todas as empresas oferecem oportunidades de desenvolvimento profissional para seus empregados por meio de treinamentos.

### **3. DIFICULDADES DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

A Tabela 4 é apresentada com a finalidade de destacar as principais dificuldades encontradas pelos empregadores na contratação de pessoas com deficiência.

**Tabela 4** – Principais dificuldades de contratação de profissionais com deficiência relatadas pelos participantes (N=10).

<b>DIFICULDADES</b>	<b>Frequência Absoluta</b>	<b>Frequência Relativa</b>
Escolaridade para enfrentar as exigências do mercado de trabalho	9	36%
Despreparo técnico	6	24%
Falta de informação de onde recrutar	6	24%
Inexistência de cadastro nos serviços de emprego público	2	8%

Inexperiência profissional	1	4%
Timidez	1	4%

Como se observa na Tabela 4, segundo os participantes deste estudo, as dificuldades mais frequentes para a contratação de profissionais com deficiência foram, respectivamente: *Escolaridade para enfrentar as exigências do mercado de trabalho, Despreparo técnico, Falta de informação de onde recrutar*. As categorias *Inexperiência profissional* e *Timidez* foram apontadas na opção “Outros” da questão.

Com esses resultados é possível notar que a admissão de trabalhadores nas empresas é baseada em alguns requisitos mínimos. Escolaridade, por exemplo, tem sido uma exigência de quase todas as organizações (CÂMARA; SARRIERA; PIZZINATO, 2004). No caso das dificuldades para a contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, estudos como os de Carreira (1996), Galvani (2001), Gomes (2005), Tanaka e Manzini (2005) corroboraram os achados desta pesquisa. Não obstante as empresas disponibilizarem vagas para candidatos com deficiência, as mesmas encontram diversos empecilhos para absorver essa força de trabalho. As dificuldades contextualizam-se tanto no indivíduo – baixa escolaridade, falta de qualificação profissional, problemas interpessoais, inexperiência profissional – quanto nas organizações – desconhecimento técnico para a realização desse recrutamento, escassez de informação sobre onde recrutar essa mão-de-obra, barreiras físicas – bem como nas instituições profissionalizantes – oferecimento de serviços pouco eficazes e desatualizados em relação às demandas atuais do mercado de trabalho, ausência de marketing institucional, falta de divulgação de informações referente ao perfil profissional de pessoas com deficiência.

### **CONCLUSÃO**

Com os resultados obtidos neste estudo foi possível verificar as práticas utilizadas pelas empresas concessionárias de rodovias, constituintes da amostra deste estudo, no recrutamento e na seleção de trabalhadores com deficiência, e as dificuldades dessas empresas na contratação de pessoas com deficiência. Além disso, foi possível constatar que os esforços dessas organizações em cumprir a legislação remetem aos problemas de profissionalização e de risco de atuação dos trabalhadores com deficiência em algumas atividades inerentes ao setor.

Embora novas pesquisas com amostras ampliadas em diferentes regiões do país poderiam trazer mais dados importantes, tais resultados são sugestivos da necessidade de empresas e instituições profissionalizantes buscarem parcerias e alternativas para solucionar os problemas que estão impedindo a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Como exemplo, pode-se investir em programas de capacitação profissional e de identificação de postos de trabalho que levam em conta as necessidades especiais das pessoas com deficiência.

### **REFERÊNCIAS**

ANACHE, A. A. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 2, 1996, p. 119-126.

- BRASIL. Legislação on line. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 13 fev. 2007.
- CÂMARA, S. G.; SARRIERA, J. C.; PIZZINATO, A. Que portas se abrem no mercado de trabalho para os jovens em tempo de mudanças? In: SARRIERA, J. C.; ROCHA, K. B.; PIZZINATO, A (Org.). *Desafios do mundo do trabalho: orientação, inserção e mudanças*. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004. p. 73-113.
- CARREIRA, D. *A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho*. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 1996.
- GALVANI, R. C. D. Inserção do deficiente físico no mercado de trabalho: a ótica da instituição especializada e a ótica do egresso. Dissertação de Mestrado apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Educação, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2001.
- GOMES, F. F. Maioria não cumpre cota para deficiente. *Folha de S. Paulo*, São Paulo, 24 jul. 2005. G1.
- JAIME, L. R.; CARMO, J. C. *A inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho: o resgate de um direito de cidadania*. São Paulo: Ed. dos Autores, 2005.
- LANCILLOTTI, S. S. P. *Deficiência e trabalho: redimensionando o singular no contexto universal*. Campinas: Autores Associados, 2003.
- MANZINI, E. J. Profissionalização de indivíduos deficientes mentais: visão do agente institucional e visão do egresso. Dissertação de Mestrado apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Educação Especial, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 1989.
- PEREIRA, C. S. Habilidades sociais em trabalhadores com e sem deficiência física: uma análise comparativa. Dissertação de Mestrado apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Educação Especial, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2006.
- REBELO, F. S.; CARVALHO, R.; BARREIROS, L. Concepção de situações de trabalho numa perspectiva integradora. In: OMOTE, S. (Org.). *Inclusão: intenção e realidade*. Marília: Fundepe, 2004. p. 183-192.
- TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 11, 2005, p. 273-294.