



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CCSA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA – DAEC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC**

MARCELLY FIRMINO CÂMARA

**INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM
NECESSIDADES ESPECIAIS: O CASO DOS COLABORADORES DO INSTITUTO
DOS CEGOS, EM CAMPINA GRANDE – PB**

**CAMPINA GRANDE – PB
2016**

MARCELLY FIRMINO CÂMARA

**INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM
NECESSIDADES ESPECIAIS: O CASO DOS COLABORADORES DO INSTITUTO
DOS CEGOS, EM CAMPINA GRANDE – PB**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC),
apresentando ao Departamento de
Administração e Economia – DAEC da
Universidade Estadual da Paraíba – UEPB,
como requisito para a obtenção do grau de
Bacharela em Administração.

Área de Concentração: Gestão de Pessoas

Orientadora: Profa. MSc. Maria Dilma Guedes

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

C172i Câmara, Marcellly Firmino

Inclusão no mercado de trabalho para pessoas com necessidades especiais [manuscrito] : o caso dos colaboradores do Instituto dos cegos, em Campina Grande – PB / Marcellly Firmino
Câmara. - 2016.

28 p. : il. color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2016.

"Orientação: Prof. Ma. Maria Dilma Guedes, Departamento de Administração e Economia".

1.PNE. 2. Inclusão social. 3. Mercado de trabalho. 5. Necessidades especiais. 6. Instituto dos cegos. I. Título.

21. ed. CDD 302.14

MARCELLY FIRMINO CÂMARA

10,0 (dez)
C. Guedes

**INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM
NECESSIDADES ESPECIAIS: O CASO DOS COLABORADORES DO INSTITUTO
DOS CEGOS, EM CAMPINA GRANDE – PB**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC),
apresentando ao Departamento de
Administração e Economia – DAEC da
Universidade Estadual da Paraíba – UEPB,
como requisito para a obtenção do grau de
Bacharela em Administração.

Aprovado em: 27 / 10 / 2016.

BANCA EXAMINADORA

Maria Dilma Guedes
Profª. MSc. Maria Dilma Guedes (UEPB)
Orientadora

Maria Marluce Delfino da Silva
Profª. Esp. Maria Marluce Delfino da Silva (UEPB)
Examinadora

Anne Isabelly Pereira das Neves
Profª. MSc. Anne Isabelly Pereira das Neves (UEPB)
Examinadora

CAMPINA GRANDE – PB
2016

INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS: O CASO DOS COLABORADORES DO INSTITUTO DOS CEGOS, EM CAMPINA GRANDE – PB

CÂMARA, Marcelly Firmino¹
GUEDES, Maria Dilma²

RESUMO

A inclusão de Portadores de Necessidades Especiais (PNE's) pode ser considerada assunto de constante visibilidade, existindo muita discussão e pouca prática; por razão da existência de tal contradição ter se tornado prática comum, ocasiona a fragilidade na efetivação das leis, deixando a desejar em questão de garantia dos direitos básicos desses cidadãos. Partindo do exposto, este artigo teve como objetivo analisar a inclusão no mercado de trabalho para PNE's na percepção dos colaboradores do Instituto dos Cegos, em Campina Grande – PB. Trata-se de um estudo de caso, acompanhado de pesquisas exploratória, descritiva, bibliográfica e de campo; e dos métodos quantitativo e qualitativo. O estudo foi realizado no Instituto dos Cegos, que dispõe atualmente de 32 colaboradores, destes, foram escolhidos aleatoriamente, por critérios de acessibilidade, 13 ou aproximadamente 40% para participarem da pesquisa. O instrumento foi um questionário, contendo inicialmente seis variáveis referentes ao perfil dos respondentes: Faixa etária, Gênero, Estado Civil, Renda, Escolaridade e Raça; e vinte e três assertivas, distribuídas em cinco indicadores de inclusão: Acessibilidade, Discriminação, Qualidade de Vida no Trabalho, Mercado de Trabalho e Políticas Públicas, mensuradas através da escala Likert, adaptada para três categorias: Concordância, Neutralidade e Discordância. Nos resultados, verificou-se que, a maioria concordou com Qualidade de Vida no Trabalho e Discriminação; enquanto que houve um percentual maior de concordância, mas que não atingiu a maioria em Políticas Públicas e Mercado de Trabalho; e de Neutralidade para Acessibilidade. Assim, esforços deverão ser envidados para melhorar a Acessibilidade às PNE's, bem como promover maiores investimentos para diminuir cada vez mais a discriminação.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Inclusão Social. PNE's. Mercado de Trabalho. Qualidade de Vida.

ABSTRACT

The inclusion of Special Needs (PNE's) can be considered subject of constant visibility, and there is much discussion and little practice; by reason of the existence of this contradiction has become common practice, causes brittleness in the execution of the laws, falling short in a matter of ensuring the basic rights of these citizens. From the above, this study aimed to examine the inclusion in the labor market for PNE's perception of the employees of the Institute of the Blind, in Campina Grande - PB. This is a case study, followed by exploratory research, descriptive, bibliographical and field, and by quantitative and qualitative methods. The study was conducted at the Institute of the Blind, which currently has 32 employees, of whom were randomly selected for accessibility criteria, 13 or approximately 40% to participate in the study. The instrument was a questionnaire, initially with six variables related to the profile of respondents: Age, Gender, Marital Status, Income, Education and Race; and twenty-three assertions, distributed in five inclusion indicators: Accessibility, Discrimination, Quality of Life at Work, Labor Market and Public Policy, measured by Likert scale adapted to three categories: Concordance, Neutrality and Disagreement. In the results, it was found that most agreed with Quality of Life at Work and Discrimination; while there was a higher percentage of agreement, but did not reach a majority in Public Policy and Labour Market; and Neutrality for accessibility. Thus, efforts should be made to improve the accessibility to PNE's, and to promote greater investment to decrease increasingly discrimination

Keywords: People Management. Social Inclusion. PNE's. Job market. Quality of life.

¹ Graduanda em Administração pela Universidade Estadual da Paraíba. E-mail: <mfirminocamara@gmail.com >

² Professora Orientadora, Mestre em Administração pela UFPB. E-mail: <dilma.guedes@gmail.com>

1 INTRODUÇÃO

Inclusão social é assunto sempre presente quando se fala em mercado de trabalho, pois é um tema que até hoje não deixou de ser atual na sociedade; assim, faz referência à participação, a entrada das minorias; geralmente cidadãos excluídos, seja por qual razão for: cor de pele, classe social, deficiência física ou mental, idade, entre outros, nos diversos segmentos ou atividades onde se dá preferência a pessoas com condições mais favorecidas.

Sendo que o preconceito não é a única barreira existente neste processo de exclusão, pois a desinformação por parte dos empregadores, a dificuldade no acesso a transporte, espaços públicos e construções, além do baixo nível de qualificação tanto na parte educacional quanto profissional dessa população causada por processos históricos de segregação também são importantes barreiras enfrentadas por estes cidadãos e que não podem ser desconsideradas. (BAHIA; SCHOMMER, 2010).

É de fundamental importância ressaltar, que as pessoas com necessidades especiais (PNE's) quando alocadas adequadamente em funções compatíveis com suas limitações podem ser tão produtivas quanto qualquer outro trabalhador; mesmo porque todos possuem suas limitações próprias ainda que não sejam físicas ou mentais e ainda assim consegue-se uma colocação no mercado de trabalho. Portanto, incluir pessoas com deficiência não é fazer caridade, mas garantir o efetivo exercício do direito de inclusão e igualdade de oportunidades pertencentes a todos os cidadãos.

Assim, “todas as atividades que visam o desenvolvimento global do indivíduo vão refletir direta ou indiretamente na sua capacitação para uma vida independente, produtiva e integrada socialmente.” (TELFORD, 1978, p. 55, apud WIZIACK [et al.], 2014, p. 34).

Quanto ao aparato jurídico brasileiro, existem as leis 7.853 e 13.146, destinadas a garantir inclusão social das pessoas, seja qual for o tipo de deficiência e igualdade de oportunidades (coisa que na prática ainda está longe de ser realidade), já que a grande maioria das organizações não possui interesse no tocante a esse assunto e por deficiências na legislação brasileira, não são efetivamente pressionadas a fazer algo a respeito disso.

No serviço público, de acordo com a Lei 8.213 (1991), a aplicação das leis que asseguram proteção aos direitos de pessoas com algum tipo de deficiência quando garante por meio dos concursos públicos até 20% do número total de vagas para cidadãos com limitações físicas e até mesmo mentais que possuam condições necessárias para ocupar tais cargos.

A deficiência visual pode ser delimitada, de acordo Matos (2012), em artigo publicado no National Eye Institute, como: baixa visão ou cegueira; a baixa visão é definida tal como

aquela que não tem condições de ser reparada por óculos, lentes de contato, medicamentos e até mesmo cirurgia e cegueira, seria então a perda total da visão.

Segundo o Portal Uol (2013), Organização Mundial da Saúde – OMS, afirma que há cerca de 39 milhões de pessoas cegas no mundo, além existir outras restantes, algo em torno de 246 milhões, que enfrentam a perda moderada ou grave da visão, estando 90% dessas pessoas localizadas nos países em desenvolvimento.

O objeto de estudo do presente trabalho é o Instituto dos Cegos, localizado na cidade de Campina Grande – PB, local no qual são atendidas pessoas cegas ou com baixa visão, oferecendo-lhes diversos serviços e atendimento, adequados as suas limitações e necessidades. Assim, ressalta-se: Qual a percepção os colaboradores do Instituto dos Cegos, com relação a inclusão ao mercado de trabalho para os PNE's?

Face ao exposto, o objetivo deste artigo analisar a inclusão no mercado de trabalho para PNE's na percepção dos colaboradores do Instituto dos Cegos, em Campina Grande – PB.

Considerando que os PNE's vêm enfrentando dificuldades em deter oportunidades no mercado de trabalho, em Campina Grande e que existe aparato jurídico que vem garantindo os direitos dessas pessoas; bem como as organizações vêm se conscientizando do potencial que poderá ser aproveitado no ambiente de trabalho; e como os sujeitos desta investigação também possuem limitações, constituindo-se assim, um público apto para participar da pesquisa, justifica-se a importância do tema.

Assim sendo, este trabalho encontra-se estruturado da seguinte forma: Resumo, Abstract, Introdução, Referencial Teórico, Caracterização do Objeto de Estudo, Aspectos Metodológicos, Análise e Discussão dos Resultados, Considerações Finais e Referências.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

A Gestão de Pessoas está intimamente ligada a administração, no sentido de auxiliar as organizações a alcançarem seus objetivos, convocando e selecionando colaboradores que poderão vir a serem efetivados.

Segundo Claro e Nickel (2002, p. 17), “A empresa que opta pela vanguarda em Gestão de Pessoas certamente obterá resultados benéficos a sua saúde organizacional, aumentando a

produtividade, garantindo a sobrevivência do negócio e propiciando satisfação aos empregados”.

Logo, é evidente a importância que as pessoas possuem dentro das empresas, pois se não estão sendo adequadamente alocadas e valorizadas, a produtividade nas organizações pode ficar seriamente comprometida, juntamente com a meta de se manter no mercado no decurso do tempo.

Para Chiavenato (2010, p. 10), “A GP é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas – empregados, funcionários, recursos humanos, talentos, ou qualquer denominação que seja utilizada – para alcançar os objetivos organizacionais e individuais”.

Assim, é de grande relevância o trabalho dos gestores, já que estes necessitam ter a competência de conhecer o mercado de trabalho, nas suas duas variações: o mercado de trabalho (MT) e o mercado de recursos humanos (MRH), sendo então alicerce tanto das pessoas que não possuem deficiência quanto das que possuem para que consigam adentrar no mercado de trabalho, que por sinal, encontra-se cada vez mais competitivo e pouco inclusivo.

Conforme Gil (2007, p. 17), “Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa a cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos e o crescimento da organização”.

Deste modo, a Gestão de Pessoas alinhada aos objetivos estratégicos organizacionais, proporciona a melhor maneira de se garantir a continuidade de uma empresa: através dos seus colaboradores, porque estes sim são seu patrimônio de valor maior, onde se deve investir contínua e ativamente; são portanto, peças-chave da expansão ou fracasso na missão existencial das instituições.

Chiavenato (2010, p. 104) diz que “O mercado de trabalho (MT) é composto pelas ofertas de oportunidades de trabalho oferecidas pelas diversas organizações. Toda organização na medida em que oferece oportunidades de trabalho – constitui parte integrante de um MT”.

Assim, as organizações estão dentro do mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que este é criado e regido pelas próprias organizações, fazendo então parte um do outro, ao criar oportunidades ao mesmo tempo em que ditam exigências, padrões de comportamento e até mesmo estéticos.

As organizações são as grandes responsáveis pela geração de oportunidades de emprego, conseqüentemente, sendo de suma importância sua atuação neste contexto, pois o mercado de trabalho é totalmente interdependente desta, em conjunto com os cidadãos, já que são diretamente dependentes das tendências proporcionadas pelas organizações junto ao mercado de trabalho.

Ainda, segundo Chiavenato (2010, p. 110), o mercado de recursos humanos (MRH): “refere-se ao contingente de pessoas que estão dispostas a trabalhar ou que estão trabalhando, mas dispostas a buscar um outro emprego. O MRH é constituído por pessoas que oferecem habilidades, conhecimentos e destrezas”.

Desta maneira, observa-se que diferente do mercado de trabalho, que existe com a finalidade de ofertar oportunidades, o MRH é focado nas pessoas, logo, no que elas são capazes de oferecer as empresas: suas habilidades, talentos e conhecimentos, os quais determinam o nível de qualidade e por conseguinte, a preferência dos clientes a uma organização, em detrimento das demais.

2.2 CONCEPÇÕES DE INCLUSÃO SOCIAL E DEFICIÊNCIA

No Brasil, segundo a Cartilha do Censo de 2010, publicada em (2012), existem em torno de 24,5 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, o que representa 14,5% do total populacional. Tem-se na Constituição Brasileira as Leis 8.213/91, 7.853/89 e o decreto 3.298/99, onde são adotadas cotas para empresas privadas a partir de um determinado número de trabalhadores; já nas instituições públicas ficam garantidos até 20% do total de vagas para pessoas deficientes na realização dos concursos públicos.

Já a lei 7.853/89 possui maior abrangência e engloba as questões referentes a tudo o que diz respeito das pessoas com deficiência, estabelecendo normas para garantir o exercício dos direitos dessas pessoas e o decreto 3.298/99 existe com o intuito de possibilitar parcerias entre o setor privado e o estado no esforço de assegurar a integração das pessoas com deficiência (PcD) seja no contexto social e/ou cultural e efetivar o exercício de seus direitos através de instrumentos legais, viabilizando assim a igualdade de chance entre as pessoas.

[...] participação na condição de cidadão na sociedade, com os mesmos direitos e deveres dos demais membros dessa sociedade. Na sociedade capitalista, a cidadania compreende direitos civis, políticos e sociais. Os direitos civis referem-se à liberdade individual, os direitos políticos dizem respeito à participação no exercício do poder político através da representação ou da participação e os direitos sociais compreendem o bem estar do indivíduo, isto é, direitos à segurança, ao trabalho, ao lazer, à educação, à saúde, entre outros (MARSHALL, 1965, apud BRUMER; MOCELIN; PAVEI, 2004, p. 300).

A inclusão social é importantíssima para a sociedade e maneira geral, pois esta garante os direitos aos cidadãos protegendo os menos favorecidos, por sofrerem ainda mais com a falta de oportunidades em todas as dimensões existentes na vida, como indivíduo; o mercado de trabalho é então mais um ponto a ser observado e trabalhado para que haja equilíbrio de direitos

a todos, pois este é um setor recorrentemente excludente, cercado muitas vezes até mesmo por padrões estéticos sem sentido, que dificultam o acesso de PcDs.

Um processo pelo qual a sociedade se adapta para permitir a participação das pessoas em todos os seus setores, inclusive daquelas pessoas com necessidades especiais (PNE's), e estas, por sua vez, se preparam para assumir seus papéis na sociedade. O acesso de PNE's ao mercado de trabalho é um dos aspectos do processo de inclusão, importante por proporcionar às pessoas condições para a satisfação de suas necessidades básicas, a valorização de si mesmas e o desenvolvimento de suas potencialidades (ARAÚJO; SCHMIDT, 2006).

De acordo com Thomas Marshall, a desigualdade social pode ser aceita pela sociedade se houver equivalência nas condições do exercício da cidadania a toda população, pois isso gera resultados positivos a partir do momento em que as pessoas se esforçariam para conquistar melhores oportunidades de vida, já que existiria uma motivação para isso ao fornecer perspectivas de crescimento, graças a uma melhor distribuição de poder.

Logo, percebe-se que a desigualdade social é sim aceita pela sociedade, contanto que haja igualdade de condições para o exercício da cidadania, pois isso definiria uma distribuição do poder, incentivando o esforço pelos indivíduos.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde - OMS (2008), deficiência seria o termo utilizado para designar a perda, ausência congênita ou insuficiência de algum membro ou parte do corpo; seja fisiológica, anatômica ou psíquica. A palavra deficiente vem sendo cada vez mais considerada pelos estudiosos como um termo inadequado, pois possui uma carga negativa para quem as possui, por trazer a esses cidadãos uma visão distorcida por parte da sociedade de que são pessoas incapazes, incompetentes, o que acaba gerando exclusão e preconceito.

A sociedade ainda é leiga sobre determinados assuntos relevantes sobre a inclusão social, como a questão da “incapacidade” das pessoas com necessidades especiais (PNE's); por isso surgiu essa visão de que deve-se evitar o termo deficiente por este possuir uma conotação negativa e favorecer a formação na população de um conceito negativo sobre quem as possui.

Na conceituação de Carvalho-Freitas (2007), o olhar sobre a deficiência foi mudando ao longo do tempo ou seja, ela não é imutável, foi modificada durante a história, passou por épocas onde foi considerada até mesmo castigo divino até chegar nos dias de hoje, onde apesar do preconceito e desinformação ainda presentes na sociedade de uma maneira geral, os portadores de deficiência provam a cada dia serem mais capazes de superar os próprios limites e dificuldades diárias; permitindo então caracterizar essas formas e consequentemente classificá-las de acordo com as diferenças e semelhanças entre as pessoas.

Existe ainda o conceito espiritual, metafísico para a deficiência citado por Aranha (2001), no qual a deficiência era vista como se fosse uma missão ou castigo intencionados a famílias que tinham crianças assim ou então possessão demoníaca; e nesse sentido essas crianças necessitariam de maior atenção e cuidados especiais, o que contribuiria para o surgimento de sentimentos de caridade, compaixão para com o próximo e aumento da própria sensibilidade com relação ao outro, ou o contrário: a manifestação de tratamento desumano, cruel, punitivo com essas pessoas, incluindo práticas de aprisionamento, açoites e outros tipos diversos de tortura dependendo do contexto e/ou momento histórico em que este indivíduo estivesse inserido.

2.3 CONDIÇÕES DE TRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES PARA AS PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS (PNE'S)

A organização social do trabalho é aspecto importantíssimo a ser destacada no instante em que se decide estudar aspectos relativos à deficiência física, porque nela é possível visualizar claramente as distinções e diferenças que podem vir a ocorrer entre as pessoas em determinado recinto.

Através dos estudos de Carvalho-Freitas (2007), é possível observar três condições mais relevantes para a adequação das pessoas portadoras de deficiência nos locais de trabalho: Sensibilização, Adaptação e Práticas de RH.

Assim, na sensibilização é destacado o olhar das pessoas em relação às ações e atitudes da organização para que possa assim, haver o desenvolvimento da sensibilidade de todos os colaboradores que fazem parte do local de trabalho a fim de que “enxerguem com outros olhos” os demais contribuintes que diferentemente desses, detêm as suas limitações, contribuindo assim para sua inserção e oferecer informações sobre saúde e segurança no trabalho aos entrantes na empresa que tenham algum tipo de deficiência.

A sensibilização pode ser obtida nas organizações através de ações como: fornecimento de informação sobre segurança e saúde de forma acessível para os trabalhadores da empresa com necessidades especiais, promoção de atividades de formação, instrução e informação em que as pessoas com necessidades especiais (PNE's) sejam contempladas em igualdade com os demais colaboradores quanto às noções de saúde e segurança no ofício e finalmente, buscar fazer um trabalho de sensibilização tanto com as chefias como com os colaboradores para a inserção dessas pessoas deficientes no ambiente de trabalho.

Quando o autor reporta-se a adaptação, percebe-se o julgamento que os trabalhadores têm quanto às condições e instrumentos de trabalho realizados pela organização em prol da inserção das PcD's naquele ambiente; por exemplo, com a inserção de rampas, elevadores, sinalização, adaptação nos banheiros e nos bebedouros, dentre outros.

Por meio de estudos feitos nas empresas brasileiras, foi observado que frequentemente as PcD's são colocadas geralmente nos locais onde há acesso fácil, estas pessoas também estão sendo alocadas em cargos compatíveis com a determinada limitação e existe sinalização nos espaços, a exemplo da utilização de cores fortes em escadas para facilitar a acessibilidade e uma maior independência de locomoção.

Na terceira e última condição, que trata das Práticas de RH, o autor afirma que são identificadas a impressão das pessoas com relação à adequação entre as práticas e treinamento, seleção, promoção e transferência feitas pela empresa com o objetivo de inserir as PNE's.

Através de atitudes como a realização de práticas de treinamento dos integrantes da brigada de incêndio para que se tenha prática na hora de evacuar PNE's especiais caso aconteça algum acidente, sistematização dos procedimentos de transferência e promoção das pessoas com eficiência tendo como critério a capacidade e experiência de trabalho de cada um e a modificação dos procedimentos de seleção para que as pessoas deficientes tenham condições para participar de sua realização é possível ver acontecer na prática existência das práticas de RH beneficiando quem mais necessita delas.

2.4 VISÃO DOS EMPREGADORES

Heinski e Bignetti (2004) afirmam que há duas dimensões: a estratégica e a legal, nas quais existe a presença das pessoas com algum tipo de deficiência no mercado de trabalho. A dimensão estratégica aborda a ideia de que as PNE's entram no mercado de trabalho pelo reconhecimento por parte das empresas de sua capacidade e competência em exercer suas tarefas e a dimensão legal, bem diferentemente da primeira diz que as PcD's conquistam uma vaga de emprego através da legislação que permite que isso aconteça através de leis e decretos, a exemplo da "Lei de Cotas" n. 8.213.

A lei 8.213, de 1991, mais conhecida como lei de cotas, surgiu no cenário brasileiro com a intenção de garantir a inclusão no mercado de trabalho para as PNE's, já que antes desta lei as empresas não tinham preocupação ou interesse em empregar PcD's; ficou então determinado que empresas com cem funcionários ou mais, ou seja, de grande porte, ficam obrigadas a

reservar de 2% a 5% do número total de colaboradores com vagas para deficientes, sob pena de multa.

Pesquisas realizadas por Tanaka e Manzini (2005), demonstraram através de uma entrevista com seis pessoas responsáveis pela área de RH de seis empresas com mais de 100 funcionários onde existia a empregabilidade de PcD's, que estes gestores contratavam esse tipo de trabalhador com deficiência basicamente porque há obrigatoriedade na legislação, ou seja, ficou claramente evidenciado o quanto a questão do preconceito, apesar de estar diminuindo, ainda é fortemente percebido e presente na grande maioria das instituições.

Em pesquisa feita por Araújo e Schmidt (2006), ao analisar o mercado de trabalho especificamente na cidade de Curitiba, indicou que as empresas não estavam cumprindo a lei de cotas e alegaram que isso acontecia devido à baixa escolarização e qualificação desse tipo de mão de obra, decorrentes da falta ou precário acesso dos deficientes físicos aos direitos básicos de todo cidadão, como de educação e saúde por exemplo, o que impossibilita esses cidadãos de chegarem a obter outros tipos de serviços também de suma importância, como os de capacitação e treinamento para a atividade profissional.

Assim, é fácil perceber o quanto seria ainda mais difícil a vida das pessoas portadoras de deficiência se não existissem leis que protegessem seus direitos, porque se não há atualmente mesmo com um aporte jurídico bem elaborado a garantia efetiva de inclusão dessas pessoas, imagine com a ausência dessas leis? Provavelmente seria praticamente impossível ver a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.

A precariedade da escolarização, especialização e preparo para o mercado de trabalho por razões diversas, causadas pela dificuldade de acesso, afeta não apenas a vida de quem possui deficiência, mas também as empresas, porque observando a parte dos empregadores, com toda a exigência existente hoje para se conseguir uma vaga de trabalho, não é fácil contratar pessoas com o mínimo ou nenhuma preparação; por isso é recorrente ver pessoas com deficiência ocupando cargos na maioria das vezes operacionais, de simples execução, onde não há demasiada cobrança.

É importante também dizer que os empregadores evitam empregar pessoas deficientes não somente por motivo de preconceito ou qualquer outra coisa, mas também as dúvidas e a desinformação sobre a capacidade desta mão de obra se fazem bastantes presentes no momento de contratar; portanto, “falta de conhecimento, por parte dos administradores, da capacidade de trabalho da pessoa portadora de deficiência” se torna mais uma barreira a ser enfrentada pelas PNE's. (CARREIRA, 1997, p. 24; apud CARVALHO-FREITAS; MARQUES, ALMEIDA, 2010, p. 485).

Assim, é importante observar que a inserção das PcD no mercado de trabalho depende também do conhecimento dos empregadores a respeito desse tema, pois sem informação são gerados sentimentos de descrença e desconfiança sobre as PNE's com relação a correta realização das atividades organizacionais; logo, para superar estas barreiras é importante observar a percepção de quem possui deficiência, as dificuldades e facilidades encontradas para se conseguir uma vaga ocupacional e o quais as práticas empresariais que podem beneficiar quem possui deficiência, diminuindo os embaraços na adaptabilidade e inserção no mercado de trabalho.

3 CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO³

A história começa quando em 1952, o advogado e professor José da Mata Bonfim decidiu fundar o Instituto de Educação e Assistência aos Cegos do Nordeste, popularmente conhecido como Instituto dos Cegos.

Teria sido criado para o atendimento às pessoas cegas, fosse interiorizado, já que na Paraíba anteriormente, tal coisa existia apenas em João Pessoa, local inclusive onde seu fundador havia estudado, sendo que o Instituto dos Cegos, localizado na capital não dispunha de um leque de atividades, mas somente do ensino de escrita e leitura e isto seria alvo de mudança na futura sede, da cidade de Campina Grande.

Foi em 1959 que ocorreu a construção da primeira sede, localizada no bairro da Prata, no ano de 1963, fora instituído o sistema de internato, o que facilitava a vida dos alunos vindos de cidades do interior, distantes da sede de Campina Grande.

Em meados de 1964 foi concedido pela prefeitura da cidade da época, um terreno localizado exatamente onde funciona até os dias de hoje: na Rua João Quirino, no bairro do Catolé; a construção da nova sede, se deu com muito esforço, graças aos investimentos dos governos Estadual e Federal, além da colaboração da população por meio de doações e só foi iniciada em 1968, devido à ausência de recursos, até finalmente em 1971 ficar pronta para receber o público.

Em 1994, a instituição passou por problemas judiciais desencadeados por denúncias de desvios de verbas e venda ilegal de uma parte do terreno, a partir daí a justiça determinou o fechamento até que tudo fosse esclarecido. As atividades só vieram a acontecer em 2001, para a satisfação das PcD's que poderiam voltar a estudar e receber apoio da Instituição.

³ As informações sobre a Caracterização do Objeto de Estudo foi Adaptada de Souto (2008) e Azevedo (2010).

O Instituto dispõe de atividades artísticas, educacionais, esportivas, de saúde, informática, entre outros, para dessa maneira ser o mais efetivo possível na vida das PNE's cegas ou com baixa visão, frequentadoras da organização, isto é, desde sua fundação, o Instituto dos Cegos se preocupa em oferecer a melhor assistência possível, para possibilitar a inclusão desses cidadãos nas mais diferentes áreas sociais.

Os frutos são visíveis: o quadro de colaboradores da instituição é preenchido em maior quantidade por ex-alunos, hoje capacitados para exercer as funções que lhes são dadas com presteza e eficiência; são atendentes, professores, porteiro, assistentes, dentre outros. Além disso, muitos estudantes que estão frequentando a universidade ou já são formados, foram alunos desta organização, sem contar com os atletas paraolímpicos que chegaram inclusive a disputar as olimpíadas.

O Instituto dos Cegos é uma entidade que merece todo o respeito e reconhecimento pelo seu trabalho, já que não são todas as associações deste tipo que continuam em pleno funcionamento após longos espaços de tempo, mesmo com todas as dificuldades transpostas e ainda alcançando ótimos resultados, sempre beneficiando a vida de seus usuários, especialmente as mais carentes.

4 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Com o objetivo de investigar o nível verídico de existência da Inclusão de PNE's no mercado de trabalho, especificamente na cidade de Campina Grande, foram utilizados dois critérios, fundamentados no trabalho de Vergara (2011): **quanto aos fins e quanto aos meios**.

Ao classificar quanto aos fins, pode-se dizer que a pesquisa é do tipo **Exploratória**, que de acordo com Rodrigues (2007, p. 6), “Seu objetivo é a caracterização inicial do problema, sua classificação e sua definição. Constitui o primeiro estágio de toda pesquisa científica”. É também **Descritiva**, conforme Vergara (2011, p. 2) “expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação”. Logo, inicialmente foi formulada uma problemática, que deu origem ao presente artigo; e também foi feita uma descrição do objeto deste estudo, no caso: O Instituto dos Cegos.

Quanto aos meios, foi feita uma **Pesquisa de Campo** que é a “investigação empírica realizada no local onde ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explica-lo” (idem, p. 47). **Pesquisa Bibliográfico**, na qual Gil (2002, p. 3), afirma: “A pesquisa

bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. E, ainda, um **Estudo de Caso**, assim descrito na visão de Yin (2001, p. 11): “Nas ciências, durante muito tempo, o estudo de caso foi encarado como procedimento pouco rigoroso, que serviria apenas para estudos de natureza exploratória. Hoje, porém, é encarado como o delineamento mais adequado para a investigação de um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto real [...]”.

No caso, justifica-se a pesquisa de campo, haja vista que foi aplicado um questionário junto aos colaboradores do mencionado Instituto. Também foi feita uma pesquisa bibliográfica, envolvendo vários estudiosos do tema em questão. Quando a ser classificada quanto um estudo de caso, na pesquisa, levou-se em consideração apenas uma instituição - o Instituto dos Cegos.

O objeto de estudo foi o popularmente conhecido Instituto dos Cegos, localizado em Campina Grande, onde foram coletadas as informações necessárias a realização da pesquisa, que dispõe atualmente de 32 colaboradores, destes, foram escolhidos aleatoriamente, por critérios de acessibilidade, 13 ou aproximadamente 40% para participarem da pesquisa.

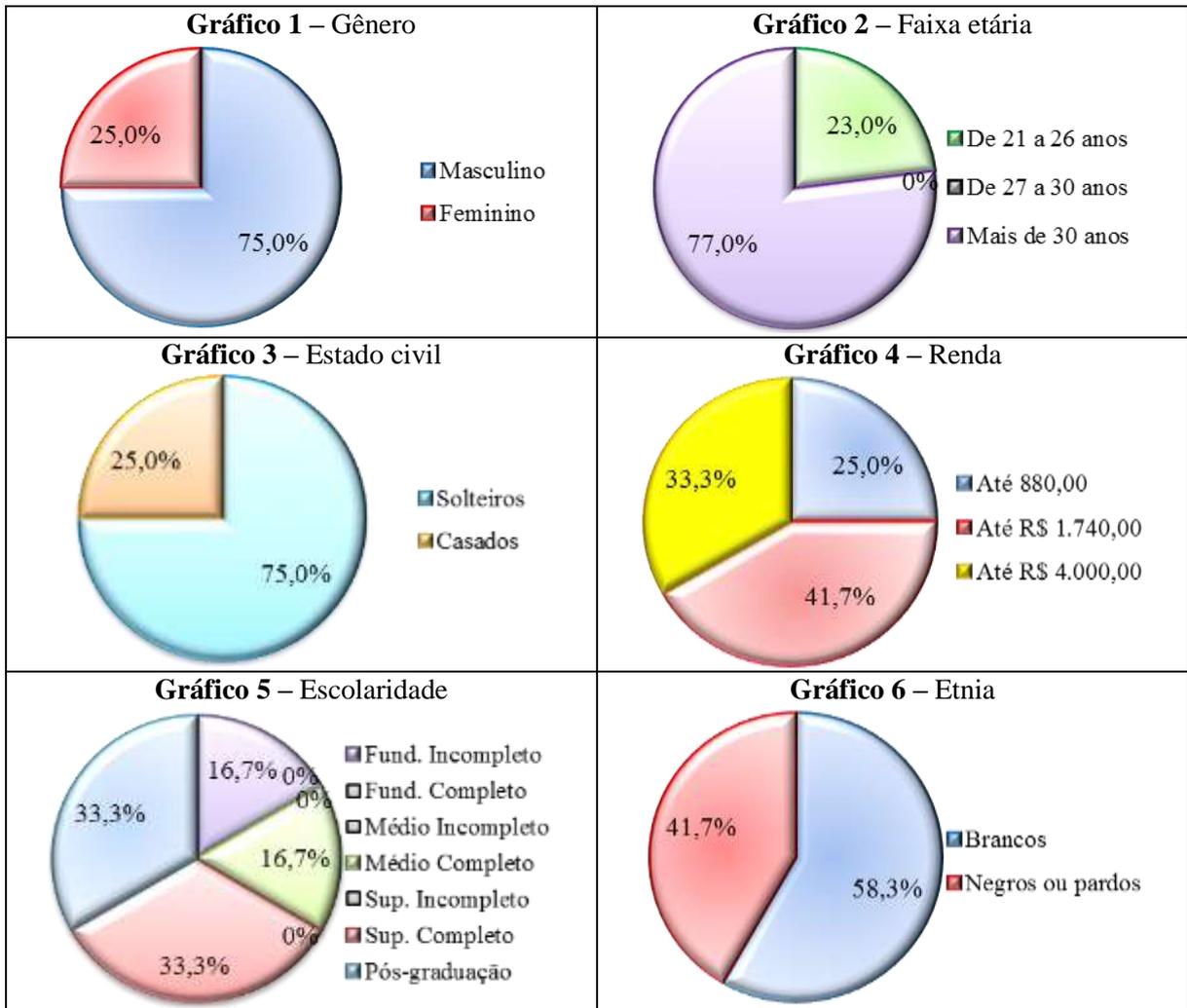
O instrumento de pesquisa foi um questionário, constituído por 23 questões nas quais os respondentes tinham a opção de escolher através da escala Likert, adaptada para três categorias: Concordância, Neutralidade ou Discordância, relacionadas a cinco dimensões, relativas à Inclusão: Acessibilidade, Discriminação, Qualidade de Vida no Trabalho, Mercado de Trabalho e Políticas Públicas; além da parte associada às perguntas que buscavam traçar o perfil dos colaboradores, como: Faixa Etária, Renda, Escolaridade, Gênero e Etnia, por exemplo, podendo escolher entre as alternativas propostas ou declarar outra resposta diferente das estabelecidas.

A referida pesquisa foi aplicada no mês de agosto de 2016 e possui como base teórica os artigos de Bahia e Schummer (2010); a tese de doutorado de Carvalho-Freitas (2007); e Araújo e Schmidt (2006).

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

5.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO DOS COLABORADORES

O perfil dos colaboradores foi determinado de acordo com as variáveis: gênero, faixa etária, estado civil, renda, escolaridade e etnia, demonstrados nos Gráficos 1, 2, 3, 4, 5 e 6, expostos, a seguir:



Fonte: Pesquisa direta, ago./2016.

Em relação ao gênero, a predominância foi para o masculino, com 75,0% do número de respondentes e o feminino com 25,0%, de acordo com o **Gráfico 1**.

No **Gráfico 2**, percebe-se que a concentração maior de pessoas, encontra-se na faixa etária de mais de 30 anos (77,0%); nos 23,0% ficaram os colaboradores entre 21 e 26 anos.

O **Gráfico 3** mostra os índices para pessoas solteiras e casadas, com 75,0% e 25,0% cada um, respectivamente.

A renda surge no **Gráfico 4**, dividida entre os que percebem até R\$ 1.740,00, com 41,7%; até R\$ 4.000,00 com 33,3%; e 25,0% composta pelos que recebem um salário mínimo.

No **Gráfico 5** estão demonstrados os percentuais para os níveis superior completo e pós-graduação, ambos com 33,3%, seguido de outro empate para os níveis ensino médio completo e fundamental incompleto, ambos com 16,7% do total.

A etnia está representada no **Gráfico 6**, agrupada entre brancos (58,3%), ou seja, a maioria; e negros ou pardos (41,7%).

Logo, observa-se que a maioria é do gênero masculino; encontra-se com mais de 30 anos; é constituída por solteiros; é composta por brancos; e um percentual mais elevado, mas que não atingiu a maioria, informou que dispõe de uma renda de até R\$ 1.740,00; e quanto a escolaridade está distribuída entre superior completo e pós-graduação

5.2 ANÁLISE DAS DIMENSÕES DA INCLUSÃO

5.2.1 Acessibilidade

De acordo com o **Gráfico 7**, foram tratadas quatro questões para que pudesse ser investigado o retrato atual da acessibilidade na cidade de Campina Grande, especificamente.

Em Q1 - As ruas da cidade apresentam boas condições para as PNE's; a maioria, 58,3% dos entrevistados escolheu a alternativa discordância e verificou-se que 41,7% dos demais foram neutros e nenhum indivíduo optou pela concordância. Observa-se então que na cidade de Campina Grande – PB, que as ruas não estão garantindo as pessoas portadoras de necessidades especiais (PNE's) condições adequadas de mobilidade a esses cidadãos, portanto impossibilitando o direito básico de locomoção.

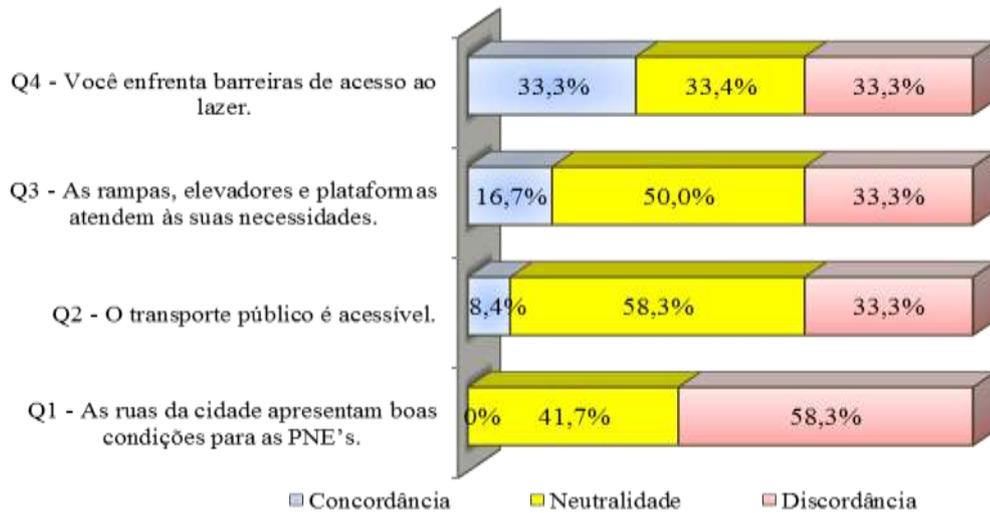
Na Q2 - O transporte público é acessível; tem-se o seguinte resultado: a maioria, 58,3% optou pela neutralidade, 33,3% escolheram a discordância e 8,4% ficou com concordância. A realidade do transporte público em Campina Grande, é que apesar da baixa funcionalidade, existe espaço reservado aos cadeirantes na maioria dos ônibus, mas aos deficientes visuais não são observadas nenhuma espécie de recurso que possa lhes auxiliar para se ter o mínimo de autonomia ao utilizar coletivos ou qualquer outro meio de locomoção público que seja.

Em Q3 - buscou-se saber se: as rampas, elevadores e plataformas atendem às suas necessidades; as respostas foram obtidas foram: de acordo com os questionados, metade escolheu a neutralidade, 33,3% a discordância e 16,7% ficaram com a concordância. As PNE's que optaram pela neutralidade, afirmam saírem pouco de casa, e quando isso acontece estão normalmente na presença de algum acompanhante, por isso não sofrem tanto para ter de transpassar por obstáculos; e os que discordam atestam a necessidade de se encontrar essas soluções nos locais públicos por onde andam, ou seja, ainda há muito o que ser feito para reverter esta situação e assim melhorar a vida dos deficientes.

A Q4 - apresentou o questionamento a seguir: você enfrenta barreiras de acesso ao lazer. Ex: cinema, teatro, turismo, etc.; é então observada a igualdade de resultados: 33,3% para concordância, discordância e neutralidade em relação às condições de acesso ao lazer; nota-se

que os locais de lazer e descontração divergem entre os projetados para receber as PNE's e os que não possuem essa estrutura, por não serem dotados por exemplo, de banheiros adaptados, rampas de acesso, sinalização ou elevadores; geralmente são os restaurantes, shoppings e bares de grande porte que dispõem de tais mecanismos.

Gráfico 7 – Colaboradores quanto a Acessibilidade



Fonte: Pesquisa direta, ago./2016.

Na definição de Gonzales e Mattos (S/D):

Acessibilidade são as condições e possibilidades de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de edificações públicas, privadas e particulares, seus espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, proporcionando a maior independência possível e dando ao cidadão deficiente ou àqueles com dificuldade de locomoção, o direito de ir e vir a todos os lugares que necessitar, seja no trabalho, estudo ou lazer, o que ajudará e levará à reinserção na sociedade.

Logo, uma sociedade mais livre e igualitária aos cidadãos com deficiência passa indiscutivelmente pela discussão desse ponto tão debatido nos meios de comunicação e ao mesmo tempo deixado à margem no contexto real da vida desses cidadãos, nas mais diferentes circunstâncias e lugares; assim, se não há acessibilidade, é impossível existir inclusão, em resumo, estas não podem coexistir enquanto não andarem de mãos dadas e infelizmente, é exatamente isso o que acontece no dia a dia das PNE's.

5.2.2 Discriminação

Em observância ao **Gráfico 8**, foram compostas quatro questões para que se possa analisar os diferentes itens relacionados ao presente item.

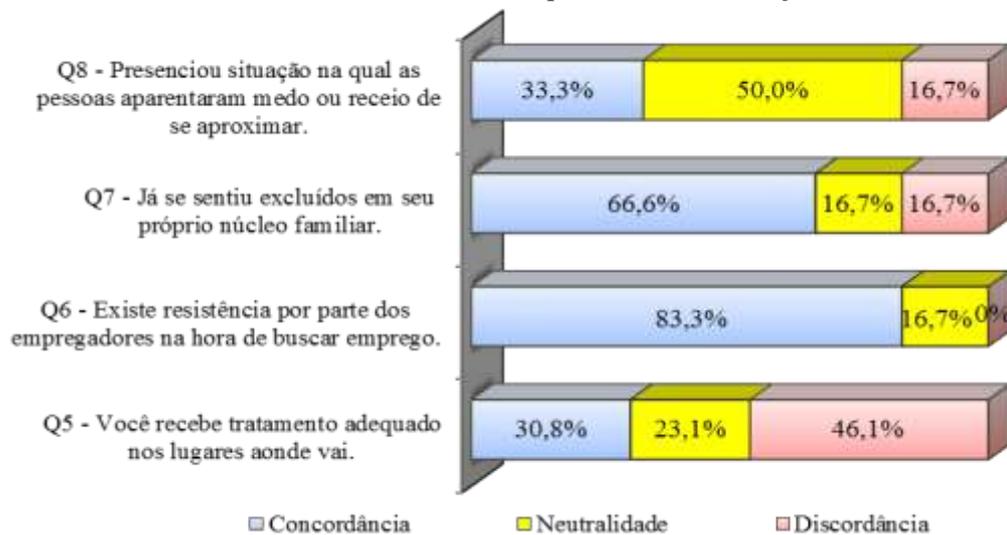
Na Q5 - Você recebe tratamento adequado nos lugares aonde vai; de acordo com os entrevistados, 46,1% optou pela discordância, 30,8% pela concordância e 23,1% elegeu a neutralidade sobre o tratamento igualitário nos lugares aonde vão.

Na Q6 - perguntou-se: existe resistência por parte dos empregadores na hora de buscar emprego; com a resposta da maioria, 83,4% que ficou com a opção discordância, enquanto o restante de 16,6%, opinou pela neutralidade. Em resumo, ainda existe muita resistência pelos empregadores para admitir PNE's, seja por razão de desinformação, preconceito ou indisposição para contratá-los. Não é aceitável esse tipo de atitude nos dias atuais.

Na Q7 - indagou-se o fato de os entrevistados alguma vez terem se sentido excluídos em seu próprio núcleo familiar e o resultado foi: a maioria, 66,6% marcou concordância, 16,7% foram neutros e 16,7% foi de discordância; é de fato visível o apoio no qual a maioria das PNE's recebem dentro do próprio núcleo familiar, o que é um fato bastante positivo a ser destacado, pois desta maneira eles sentem-se mais confiantes e conscientes de suas próprias capacidades para enfrentar as situações e barreiras do cotidiano.

Na última questão (Q8 - buscou-se saber: presenciou situação na qual as pessoas aparentaram medo ou receio de se aproximar; metade foram neutros, 33,4% elegeu concordância e 16,6% preteriu a discordância, ou seja, não é sempre que este tipo de situação é perceptível por todas PcD's, enquanto outras declararam ter passado, presenciado ou tomado conhecimento de ocorrências desta natureza.

Gráfico 8 – Colaboradores quanto a Discriminação



Fonte: Pesquisa direta, ago./2016.

Neste contexto, Aranha (2001, p. 20), afirma: “Há que buscar soluções para a convivência na diversidade que a caracteriza, enriquece, dá sentido e significado.”

Ao analisar as respostas dos respondentes, é perceptível a quantidade de quesitos que ainda necessitam ser melhorados e o quanto a sociedade precisa evoluir em sua própria concepção e consciência, em relação às PNE's, para que assim como afirma a autora Aranha, faz-se necessário uma convivência enriquecedora, de troca com quem possui deficiência e não mais de exclusão.

5.2.3 Qualidade de Vida no Trabalho

O **Gráfico 8**, alusivo a qualidade de vida no trabalho, é composto por seis questões. Na Q9 - foi questionado se há possibilidade de crescimento pessoal e profissional; 41,7% dos entrevistados optou pela concordância, 41,7% foi para neutralidade e 16,6% de discordância, considerando que a concordância e neutralidade foram ocasionadas pelo fato da maioria das PNE's entrevistadas estarem empregadas no próprio Instituto dos Cegos.

Em Q10 - foi avaliado se consideram justa a sua remuneração; o resultado obtido foi o seguinte: a maioria, 58,3% de concordância, 41,7% de neutralidade e nenhuma avaliação de discordância, ou seja, a maior parte dos colaboradores está satisfeita neste quesito.

Em Q11 - foi investigado se as PNE's achavam necessário realizar alguma adequação nas instalações e equipamentos do local de trabalho; tem-se: metade de neutralidade, 33,3% para concordância e 16,7% de discordância, portanto, devido a prevalência ter sido de neutralidade e concordância, ficou evidente a necessidade de melhorias nos locais de trabalho.

Na Q12 - indagou-se a questão da importância do trabalho, e a resposta obtida por unanimidade, foi concordância, o que confirma o quão essencial este fator é na vida das PcD's.

Quanto a Q13 - procurou-se saber se existe equilíbrio entre vida e trabalho; foram computadas, a grande maioria, 91,7% das avaliações com concordância e somente 8,3% de neutralidade, com isso, fica claro que o trabalho não toma tempo além do necessário, na rotina de cada colaborador.

Pratica algum tipo de atividade física, é a pergunta da Q14 - onde, 41,7% elegeu discordância, 41,7% ficaram com concordância e 16,6% foram neutros, é notória a quantidade de PcD's completamente sedentárias, sendo assim, algo que deve ser levado em consideração tanto pelos funcionários quanto pela própria instituição.

Gráfico 9 – Colaboradores quanto a Qualidade de Vida no Trabalho

Fonte: Pesquisa direta, ago./2016.

De acordo com Chiavenato (2009, p. 59): “A qualidade de vida no trabalho (QVT) representa o grau que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais por meio de suas experiências na organização.”

Assim sendo, as instituições que desejam melhorar constantemente sua produtividade, também devem prover os seus colaboradores de qualidade de vida no trabalho, pois funcionários satisfeitos são sinônimo de rentabilidade, ou seja, a QVT oferecida as PcD's não deve ser praticada como um ato de “caridade”, precisa ser encarada como uma necessidade pessoal de qualquer trabalhador, inclusive dos que possuem limitações.

5.2.4 Mercado de trabalho

Em observância ao **Gráfico 9**, foram apresentadas cinco questões referentes ao presente tópico.

Em Q15 - foi questionado se as empresas estão cumprindo a lei de cotas para PNE's; a maioria, 66,7% discordou, 25,0% mantiveram-se neutros e, 8,3% de concordância, o alto número de discordância revela o fato da grande maioria das empresas não estarem preocupadas em cumprir com a lei de cotas para PNE's.

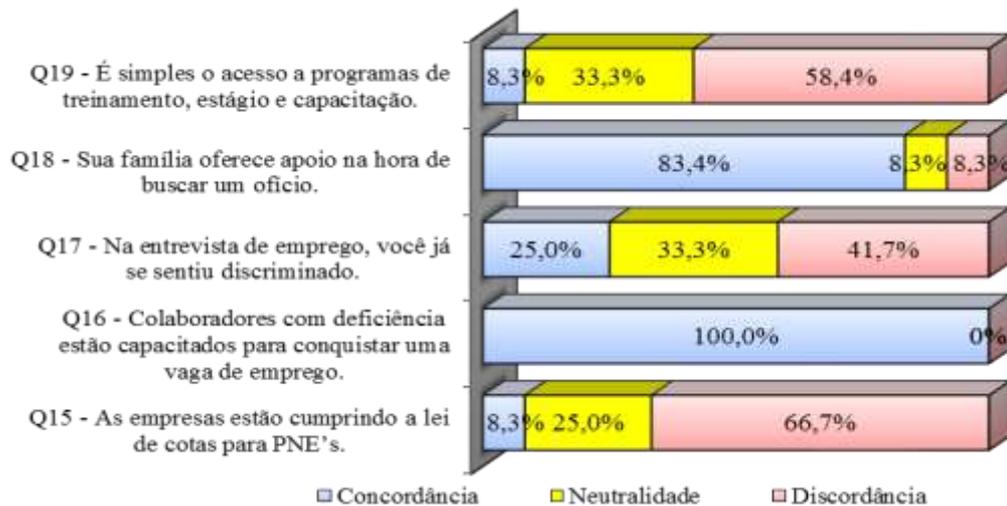
A Q16 - buscou-se saber se os colaboradores com deficiência se consideram de fato capacitado para conquistar uma vaga de emprego; a resposta foi de 100% de concordância, ou seja, todos se consideram capacitados para conquistar uma vaga de emprego, desde que haja condições na estrutura física no local de trabalho.

Na Q17 - veio acompanhada da proposição: na entrevista de emprego, você já sentiu-se discriminado; 41,7% de discordância, 33,3% optou pela neutralidade e 25,0% de concordância, percebe-se que as entrevistas de emprego não ficam de fora quando se fala em discriminação das PNE's.

Em Q18 - perguntou-se: sua família oferece apoio na hora de buscar um ofício; a resposta para esta questão foi: a maioria, 83,4% concordância; 8,3% optou pela neutralidade e 8,3% para discordância, grande parte das PcD's recebem apoio e incentivo a de seus parentes na procura por emprego, o que é algo bastante relevante, pois isso lhes transmite confiança e segurança.

A Q19 - quis saber se é simples o acesso a programas de treinamento, estágio e capacitação; o resultado foi: a maioria, 58,4% dos questionados optou pela discordância, 33,3% foram neutros e somente 8,3% ficou com concordância, conclui-se o quão difícil é encontrar oportunidades para participar de qualquer de tais programas, pois são mínimos nestas áreas.

Gráfico 9 – Colaboradores quanto ao Mercado de Trabalho



Fonte: Pesquisa direta, ago./2016.

Para Carvalho-Freitas (2007, p. 152): “[...] as pessoas com deficiência são consideradas tão competitivas quanto as demais pessoas e a contratação de pessoas com deficiência não diminui, segundo a percepção dos respondentes, as vantagens competitivas das empresas.”

É sabido que conseguir uma vaga no mercado de trabalho não é tarefa fácil, ainda mais se tratando de PNE's, porém as empresas poderiam serem mais acessíveis e inclusivas se não fosse a questão da discriminação, da falta de interesse e do desconhecimento de seus gestores, pois estes são fatores que embaraçam a vida destes cidadãos, sendo eles tão capazes e produtivos, apesar de suas limitações, quanto qualquer outro.

5.2.5 Políticas Públicas

O **Gráfico 10** é composto por quatro questões, a saber:

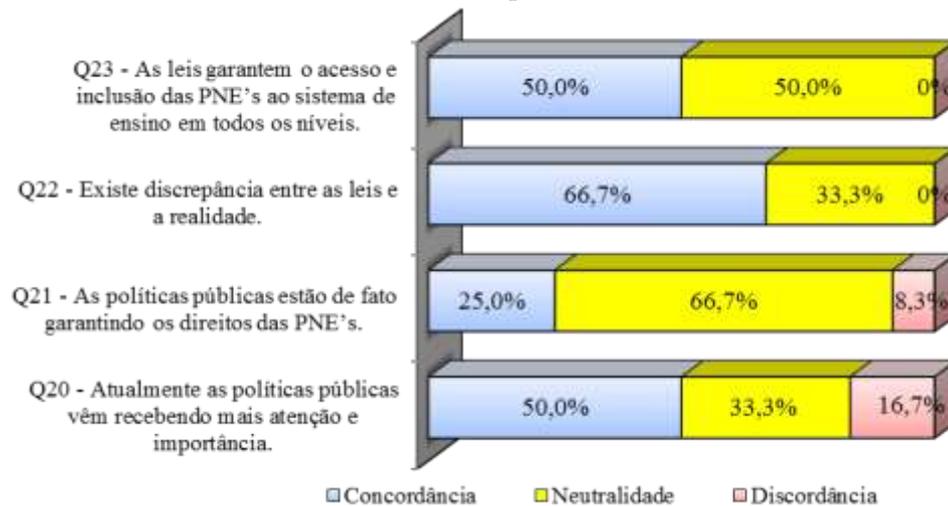
Na Q20 - tem-se: atualmente as políticas públicas vêm recebendo mais atenção e importância; metade concordou, 33,4% para neutralidade e 16,6% de discordância, vê-se que na prática, as políticas públicas estão hoje recebendo bem mais importância e destaque comparado a anos anteriores.

Em Q21 - foi questionado se as políticas públicas estão de fato garantindo os direitos das PNE's; a maioria, 66,7% de neutralidade, seguido por 25,0% de concordância e 8,3% de discordância, a existência da alta neutralidade é ocasionada pelo fato da maioria pessoas estar empregada no próprio Instituto dos Cegos, o que gerou dúvidas a este respeito.

A Q22 tratou da existência de discrepância entre as leis e a realidade; ocorreu do número de discrepância, onde a maioria, 66,7% e o restante: 33,3% serem neutros, logo, é facilmente visível a distância existente entre o que está no papel e o que acontece na prática.

Na Q23 - as leis garantem o acesso e inclusão das PNE's ao sistema de ensino em todos os níveis; vê-se que metade optou pela neutralidade e a outra pela concordância, a alternativa de discordância não obteve resposta. Logo, uma parte concorda plenamente e a outra também, mas levando em consideração o fato da necessidade de melhorias nas instituições de ensino.

Gráfico 10 – Colaboradores quanto a Políticas Públicas



Fonte: Pesquisa direta, ago./2016.

Segundo Amaral (1995, apud LINO; CUNHA, 2008, p. 68):

Dessa forma, percebe-se que os problemas que os indivíduos com deficiência enfrentam para sua inclusão no mercado de trabalho não dizem respeito à ausência de mecanismos e dispositivos legais, mas sim à eficácia das normas existentes, que não

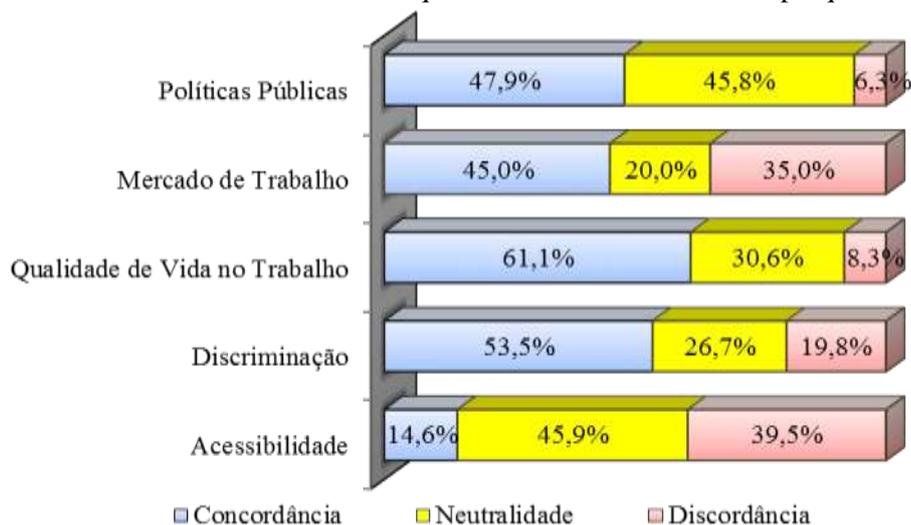
são executadas corretamente em função dos preconceitos e das barreiras atitudinais construídas pelas representações sociais negativas a que estes indivíduos estão sujeitos.

Ou seja, não é por falta de políticas públicas que acontece o problema da inserção de PNE's no mercado de trabalho, a questão vai mais além e passa por obstáculos que vão desde as disfuncionalidades existentes na aplicação real das leis até as barreiras presentes na sociedade, devido esta ser preconceituosa e conseqüentemente exclusiva, portanto se inexistissem regras constitucionais, o quadro de desemprego entre as PcD's provavelmente seria ainda mais crítico.

5.3 RESULTADOS ISOLADOS E AGRUPADOS DA PESQUISA

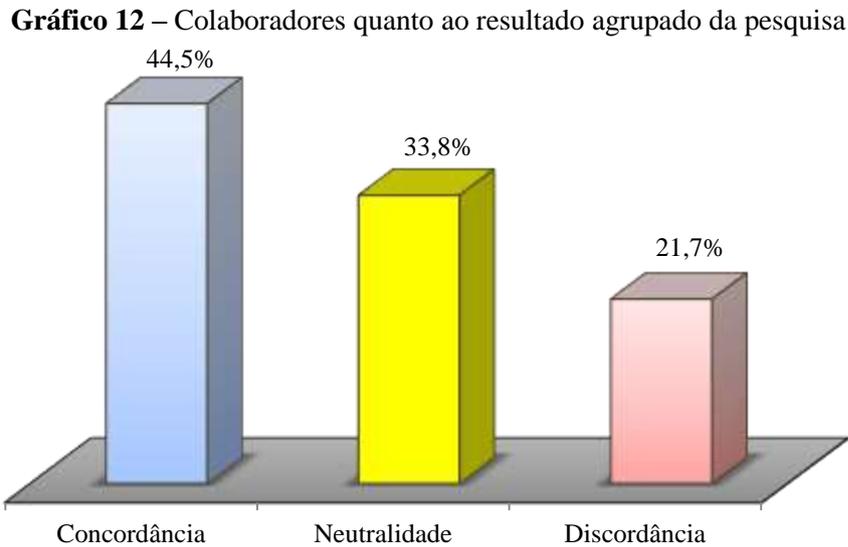
Tomando como referência os resultados anteriores, junto aos cinco fatores de inclusão relacionados aos PNE's com o propósito de analisar o atual cenário do mercado de trabalho na cidade em questão, percebe-se ao observar o **Gráfico 11**, onde se concentram as variáveis isoladas, a existência de predominância nos números de concordância, especialmente em relação a Qualidade de Vida no Trabalho (61,1%) e em Discriminação (53,5%): e ainda um maior percentual, mas que não atingiu a maioria, em Políticas Públicas (47,9%) e Mercado de Trabalho (45,0%). E Por fim, o fator Acessibilidade (45,9%) de neutralidade. É válido ressaltar, que apesar da maioria dos respondentes optar por concordância com relação à Discriminação, caracteriza-se como um ponto negativo na pesquisa, o que demonstra que existe um percentual significativo de exclusão no mercado de trabalho, quanto ao esse aspecto.

Gráfico 11 – Colaboradores quanto ao resultado isolado da pesquisa



Fonte: Pesquisa direta, ago./2016

No **Gráfico 12**, é exposto o resultado agrupado da pesquisa, no qual 44,5% optou pela concordância, 33,8% resolveu ficar com a opção neutralidade e a minoria, 21,7% elegeu discordância. Observa-se, então, que os resultados da pesquisa foram positivos, mas que se espera melhores resultados.



Fonte: Pesquisa direta, ago./2016

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo foi constituído com a intenção de obter maior conhecimento sobre o tema Inclusão das PNE's no mercado de trabalho, com foco na cidade a que faz referência, para que fosse possível viabilizar o vislumbre da verdadeira face desta inclusão, ou seja, do modo como ela vem ocorrendo, e se algo está sendo feito em face deste grupo de pessoas historicamente excluído e esquecido da sociedade.

Assim, quanto ao perfil dos colaboradores, verificou-se que a maioria informou ser do gênero masculino; encontra-se com mais de 30 anos; é composta por solteiros; e de etnia brancos. Um percentual mais elevado, mas que não atingiu a maioria, informou que dispõe de uma renda de até R\$ 1.740,00; e quanto a escolaridade está distribuída entre superior completo e pós-graduação.

Quanto a pesquisa sobre inclusão no mercado de trabalho, os resultados obtidos foram os seguintes:

No que concerne a Qualidade de Vida no Trabalho e Discriminação, obteve-se maioria de concordância, destacando-se a QVT; o que demonstra a satisfação das PNE's no que se

refere ao local de trabalho e o exercício das funções que desempenham; entretanto, no que diz respeito à Discriminação, mesmo havendo maioria de concordância, retrata um ponto crítico na pesquisa, haja vista que “Concordar” e dizer que existe ocorrência de discriminação sobre as PcDs, desde o momento em que decidem sair a procura de emprego até a alocação em determinado ofício.

Em relação as Políticas Públicas e Mercado de Trabalho os colaboradores, optaram por escolher um percentual maior de concordância, mas que não atingiu a maioria, destacando-se o fator Políticas Públicas, o que significa dizer que no primeiro há elevada quantidade de pessoas que não estava segura ao afirmar sobre o funcionamento das leis destinadas a inclusão. Já com relação ao Mercado de Trabalho, ficou evidente a baixa inserção das PNE’s no mercado de trabalho da referida cidade.

O último fator correspondente à Acessibilidade, apresentou uma percentual maior de neutralidade, mas que não atingiu a maioria, evidenciando-se. Assim, baixos níveis de existência real de soluções que proporcionem aos cidadãos deficientes o mínimo de liberdade de locomoção tanto nos locais públicos quanto privados de Campina Grande.

Desta forma, o objetivo proposto atingiu o esperado, levando em consideração as respostas dadas pelos entrevistados, onde foi possível avaliar o nível de satisfação relativo a Inclusão no Mercado de Trabalho e compreender o que acontece na realidade na percepção das PNE’s. Destarte, por meio dos resultados obtidos, pode-se observar que apesar da maioria dos julgamentos serem em sua maioria positivos no que concerne aos fatores aqui trabalhados, é difícil deixar de notar a quantidade percentual de PNE’s que foram neutros e discordara. Em vista ao exposto, é possível afirmar, que ainda há muito o que ser feito para que haja ao menos, melhoria da qualidade de vida no trabalho, passando por desde o fator ligado às Políticas Públicas até as questões culturais relacionadas à Discriminação.

Espera-se que este trabalho contribua de forma relevante para todos que tenham interesse no tema, em especial aos que fazem parte do objeto de estudo, bem como aos estudantes, professores e pesquisadores em geral.

REFERÊNCIAS

ARANHA, Maria Salete Fábio. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. 2001. Artigo publicado na **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Ano XI, no. 21, março, 2001, pp. 160-173. Disponível em: <www.adiron.com.br/arquivos/paradigmas.pdf>. Acesso em: 05 ago. 2016.

ARANHA, Maria Salete Fábio. **Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência.** 2008. Disponível em: <http://www.centroruibianchi.sp.gov.br/usr/share/documents/08dez08_biblioAcademico_paradigmas.pdf>. Acesso em: 03 ago. 2016.

ARAÚJO, Janine Praça; SCHMIDT, Andréia. **A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho:** a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1413-65382006000200007&lng=es&tlng=pt>. Acesso em: 06 ago. 2016.

AZEVEDO, Mizziara Guedes Monteiro de. **A educação física como propiciadora da inclusão social de crianças portadoras de necessidades visuais especiais:** estudo de caso no Instituto dos Cegos em Campina Grande – PB. Monografia. Departamento de Educação Física da UEPB. Profa. Orientadora Maria Dilma Guedes do DAEC. Campina Grande – PB, 2010.

BAHIA, Melissa Santos; SCHOMMER, Paula Chies. Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. O&S - Salvador, v.17 - n.54, p. 439-461 - Julho/Setembro – 2010. Disponível em: <www.revistaoes.ufba.br>. Acesso em: 03 set. 2016.

BRASIL. Lei nº 7.953, 1989. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 09 ago. 2016.

_____. Lei nº 8.213. 1991. **Lei de Cotas.** Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 09 ago. 2016.

_____. Decreto nº 3.298. 1999. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 09 ago. 2016.

_____. Decreto nº 13.146. 2015. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 09 ago. 2016.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. **Política nacional de saúde da pessoa portadora de deficiência** / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde – Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2008. 72 p. – (Série E. Legislação em Saúde).

BRUMER, Anita; PAVEI, Katiuci; MOCELIN, Daniel Gustavo. **Saindo da "escuridão":** perspectivas da inclusão social, econômica, cultural e política dos portadores de deficiência visual em Porto Alegre. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sciabstract&pid=S1517-45222004000100013&lng=pt&tlng=pt>>. Acesso em: 23 ago. 2016.

CARTILHA DO CENSO 2010. **Pessoas com deficiência** / Luiza Maria Borges Oliveira / Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras** – um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 2007. Disponível em: <http://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/incluir/tese_maria_nivalda.pdf> Acesso em: 30 ago. 2016.

_____; MARQUES, Antônio Luiz; ALMEIDA, Luciana A. D. de. **Pessoas com deficiência: comprometimento organizacional, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho**. 2010. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/8231433-Pessoas-com-deficiencia-comprometimento-organizacional-condicoes-de-trabalho-e-qualidade-de-vida-no-trabalho-1.html>>. Acesso em: 20 ago. 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados** – 6. ed. rev. e atual. – Barueri, SP: Manole, 2009. (Série recursos humanos).

_____. **Administração dos novos tempos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CLARO, Maria Alice P. Moura; NICKEL, Daniele Cristine. **Gestão de pessoas**. In: **Gestão do capital humano**. Curitiba: Fae/Gazeta do Povo, 2002 (Coleção Gestão Empresarial, v. 5).

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 7. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

GONZALEZ, Nena; MATTOS, Sheyla. **O que é acessibilidade**. S/D. Disponível em: <http://www.novoser.org.br/instit_info_acess.htm>. Acesso em: 28 ago. 2016.

HEINSKI, R. M. M. S; BIGNETTI, L. P. A inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. Cladea, 2002. Porto Alegre. **Anais eletrônicos... 2002**.

LINO, Michelle Villaça; CUNHA, Ana Cristina Barros da Cunha. **Uma questão de cotas? Como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão**. Pesquisas e Práticas Psicossociais 3(1), São João Del-Rei, Ag. 2008. Disponível em: <ufsj.edu.br/portal-repositorio/File/revistalapip/volume3_n1/doc/Lino_Cunha.doc> Acesso em: 15 set. 2016.

MATOS, Fernando. **Tipos de deficiência visual**. 2012. Disponível em: <[http://www.news-medial.net/health/Types-of-visual-impairment-\(portuguese\).aspx](http://www.news-medial.net/health/Types-of-visual-impairment-(portuguese).aspx)>. Acesso em: 02 set. 2016.

PORTAL UOL. Organização Mundial da Saúde – OMS. 2013. **OMS afirma que existem 39 milhões de cegos no mundo**. Disponível em: <<http://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2013/10/10/oms-afirma-que-existem-39-milhoes-de-cegos-no-mundo.htm>>. Acesso em: 17 set. 2016.

RODRIGUES, William Costa. **Metodologia científica**. FAETEC/IST – Paracambi. 2007.

SOUTO, Danielle Alves de. **Um pouco da história do Instituto dos Cegos**. Disponível em: <<http://institutoscegoscg.blogspot.com.br/2008/09/um-pouco-da-histria-do-instituto.html>> 2008. Acesso em: 31 ago. 2016.

TANAKA, E.D.O.; MANZINI, J.E. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v.11, n.2, p.273-294, maio/ago. 2005. Disponível em: <www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000213&pid=S0080...Ing...>. Acesso em: 15 set. 2016.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

WIZIACK, Clistiene Coelho Silva [et al.]. **Acessibilidade do deficiente ao mercado de trabalho**. 2014. Disponível em: <reasp.fesar.com.br/index.php/REASP/article/download/28/21>. Acesso em: 22 ago. 2016.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.