



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA**  
**CAMPUS I**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**INCLUSÃO SOCIAL: A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO  
TRABALHO**

**Andrya Rafaella da Silva Ferreira**  
**Orientadora: Dra. Sandra Maria Araújo de Souza**

**CAMPINA GRANDE**  
**2012**

**ANDRYA RAFAELLA DA SILVA FERREIRA**

**INCLUSÃO SOCIAL: A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO  
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador (a): Dra. Sandra Maria Araújo de Souza

**CAMPINA GRANDE**

**2012**

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CIA I – UEPB

F383i Ferreira, Andrya Rafaella da Silva.

Inclusão social: a inserção de pessoas com deficiência no trabalho [manuscrito] / Andrya Rafaella da Silva Ferreira. – 2012. 30 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2012.

“Orientação: Profa. Dra. Sandra Maria Araújo de Sousa, Departamento de Administração”.

1. Diversidade. 2. Inclusão social. 3. Mercado de trabalho. 3. Pessoas com deficiências. 4. Reserva legal de cargos. 5. Deficiente. I. Título.

21. ed. CDD 362.4

ANDRYA RAFAELLA DA SILVA FERREIRA

**INCLUSÃO SOCIAL: A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO  
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
ao Curso de Graduação em Administração da  
Universidade Estadual da Paraíba, em  
cumprimento à exigência para obtenção do  
grau de Bacharel em Administração.

Aprovada em 27/11/2012.

*Sandra Maria Araújo de Souza (10,0)*  
Dra. Sandra Maria Araújo de Souza / UEPB  
Orientadora

*Gêuda Anazile da C. Gonçalves (10,0)*  
Dra. Gêuda Anazile da Costa Gonçalves / UEPB  
Examinadora

*[Handwritten Signature]*  
M<sup>te</sup>. Geralda Felix Coutinho / UEPB  
Examinadora

*(10,0)*

# **INCLUSÃO SOCIAL: A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO**

**Andrya Rafaella da Silva Ferreira**

**Orientadora Dra. Sandra Maria Araújo de Souza**

## **RESUMO**

O objetivo desta pesquisa foi analisar a visão dos colaboradores sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em uma indústria brasileira do ramo calçadista que possui cerca de 250 funcionários com deficiência contratados. No referencial teórico foram abordados temas referentes à deficiência e o mercado de trabalho; a lei de reserva legal de cargos; o papel da organização na inclusão social; e de condições de trabalho. Na investigação utilizou-se o método de estudo de caso, utilizando-se de metodologia predominantemente quantitativa, de natureza descritiva. A técnica de investigação utilizada para a coleta de dados foi o questionário semiestruturado com auxílio da escala de *Likert*. Os resultados da análise demonstraram uma visão positiva dos respondentes sobre a inclusão de pessoas com deficiência dentro das organizações, ressaltando a importância das ações de adequações no ambiente e instrumento de trabalho e na sensibilização dos demais funcionários para uma inserção efetiva dos PcDs.

**PALAVRAS-CHAVE:** Diversidade; Inclusão social; Mercado de trabalho; Pessoas com deficiência; Reserva legal de cargos.

## **ABSTRACT**

The aim of this study was to analyze the views of employees on social inclusion in the labor market in an brazilian shoes industry that has about 250 employees with disabilities hired. In theoretical reference were addressed themes relating to disability and the labor market; legal reserve positions, the organization's role in social inclusion, and working conditions. Was

used the case study method, using predominantly quantitative methodology, descriptive in nature. The research technique used for data collection was a semi-structured questionnaire with *Likert* scale. The results of the analysis demonstrated a positive view of respondents on social inclusion within organizations, emphasizing the importance of adaptations actions on the environment and working tool and also awareness of other employees for effective insertion of People with disabilities.

**KEYWORDS:** Diversity; Labor market; Legal reserve positions; People with disabilities; Social inclusion.

## 1 INTRODUÇÃO

Inserção e gestão do trabalho das pessoas com deficiência é um tema que vem sendo difundido no meio empresarial na última década. Esta questão tornou-se foco das organizações após a criação de alguns recursos e mecanismos legais conhecidos como “medidas de ação afirmativa”, que têm por objetivo possibilitar e aumentar as oportunidades das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Ações afirmativas se constituem em medidas legais e de políticas públicas que têm como finalidade conceder benefícios a determinados grupos sociais que se encontram em “desvantagem” frente ao restante da sociedade, resguardando assim os seus direitos fundamentais. Para Gugel (2006), ação afirmativa é a adoção de medidas legais e de políticas públicas que objetivam eliminar as diversas formas e tipos de discriminação que limitam oportunidades de determinados grupos sociais.

Dentre todas as medidas de ação afirmativas praticadas, a que merece destaque no Brasil é a Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991, mais conhecida como a “Lei de Cotas”, responsável pela crescente oferta de vagas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Por meio dessa lei ficou determinado que todas as empresas privadas com mais de 100 funcionários estará obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência. No entanto, a imposição da lei não garante com efetividade o acesso e a permanência das pessoas com deficiência no ambiente organizacional. As empresas ainda enfrentam inúmeros problemas para conseguir cumprir o determinado pela lei, seja por falta de profissionais habilitados no mercado de trabalho, seja pelo ramo da atividade desenvolvida pela empresa ou pelo simples desconhecimento da deficiência.

Ferreira (1998) *apud* Tanaka e Manzini (2005) comenta acerca da desinformação, indicando que essa poderia produzir desconhecimento sobre as reais incapacidades e limitações do deficiente, de forma que a população possa não compreender suas potencialidades, necessidades, expectativas e sentimentos.

Vários estudos sobre a gestão da diversidade com foco nas pessoas com deficiência (PcDs) têm concluído que uma das grandes dificuldades para o processo de inserção e gestão desta população nas organizações é a forma como os gestores veem a deficiência. Estes estudos mostram a acentuada falta de conhecimento em relação à capacidade de trabalho e o desconhecimento do que seja deficiência (ANACHE, 1996; CARREIRA, 1997; LANCILLOTTI, 2001; MANTOAN, 1997; OLIVEIRA, 1993).

Portanto, conhecer a visão que os gestores possuem sobre a deficiência, sobre as possibilidades de trabalho, sobre as reais incapacidades e potencialidades é um fator crucial no processo de inserção desta população no ambiente organizacional.

Assim, o presente trabalho teve por objetivo analisar a visão que os colaboradores de uma indústria brasileira do setor calçadista possuem sobre a inclusão de PcDs no mercado de trabalho.

Para atingir o objetivo proposto, o artigo está estruturado da seguinte forma: Além da parte introdutória, o item 02 apresenta o referencial teórico com as principais variáveis abordadas; no item 03 é apresentada a metodologia seguida da análise e discussão dos resultados, da conclusão e bibliografia utilizada.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 DEFICIÊNCIAS E O MERCADO DE TRABALHO**

Ao longo da História da humanidade as pessoas com deficiência foram objeto de preconceito e de discriminação, sendo frequentemente intitulados como incapacitados, inválidos e defeituosos. Associavam-se quase sempre suas capacidades a suas características físicas. O entendimento sobre a deficiência e suas implicações torna-se fundamental para que a sociedade entenda as reais potencialidades e limitações das pessoas com deficiência.

Visando a ampliação do conhecimento e a substituição do enfoque negativo sobre a deficiência, a Organização Mundial da Saúde (OMS) (2001) aprovou a “Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde - CIF” (*International Classification of Functioning, Disability and Health - CIF*). Neste modelo de classificação não se considera

apenas o corpo do indivíduo, considera-se também o meio ambiente físico e social em que as pessoas com deficiências estão inseridas. Dessa forma, a classificação não constitui apenas um instrumento para medir o estado funcional dos indivíduos. Além disso, ela permite avaliar as condições de vida e fornecer subsídios para políticas de inclusão social.

A “CIF” descreve a funcionalidade e a incapacidade relacionando-as às suas condições de saúde, identificando o que uma pessoa "pode ou não fazer na sua vida diária", tendo em vista as funções do corpo: que são funções fisiológicas e psicológicas do sistema do corpo; os sistemas e estruturas do corpo: que são partes anatômicas do corpo, como os órgãos e seus componentes; as atividades e participação: que descrevem como o indivíduo exerce suas atividades diárias e se engaja na vida social, considerando as funções e estruturas do corpo; as limitações de atividade: que são apresentadas como as dificuldades que o indivíduo pode ter para executar uma determinada atividade; as restrições à participação social: que são problemas que um indivíduo pode enfrentar ao se envolver em situações de vida e por fim os fatores ambientais: que constituem o "ambiente físico, social e de atitudes" em que as pessoas vivem e conduzem suas vidas (FARIAS e BUCHALLA, 2005).

Paralelamente a este conceito, também deve ser considerado o Art. 3º do Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989, e dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que considera:

I - deficiência - toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente - aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos;

III - incapacidade - uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Estes conceitos ajudam e norteiam as empresas no momento da contratação das pessoas com deficiência. Contudo, não existem tipos específicos de deficiência que possam vir a ser absorvida ou não pelas organizações. A escolha é feita de acordo com o segmento da organização e o tipo de atividade que será desenvolvida pela função. Porém, é fato que as



empresas buscam no mercado, pessoas com deficiência cujo emprego não exija muitas adaptações no espaço de trabalho ou perda considerável na produtividade.

A queda da produtividade e custos ocasionados pelas adaptações necessárias no ambiente de trabalho são fatores que reduzem a contratação dos profissionais com deficiência, como também limitam a sua permanência no ambiente organizacional. Com a finalidade de reduzir as desigualdades sociais ocasionadas pela baixa participação destes profissionais no mercado de trabalho, instituiu-se a reserva legal de postos de trabalho para pessoas com deficiência, uma ação afirmativa que visa proporcionar a igualdade de oportunidades.

## **2.2 A LEI DE COTAS OU SISTEMA DE RESERVA LEGAL DE CARGOS**

A garantia de acesso ao trabalho para as pessoas com deficiência é prevista tanto na legislação internacional quanto na legislação brasileira. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em Convenção sobre Reabilitação e Emprego (Pessoas Deficientes), 1983, expressa que deve ser permitido à pessoa deficiente a obtenção e conservação de um emprego para que a mesma progrida profissionalmente, promovendo, assim a sua integração ou a reintegração na sociedade. Define também que os países-membros formulem e apliquem políticas igualitárias que promovam oportunidades de emprego e de inclusão aos portadores de deficiência no mercado de trabalho e na sociedade (SUSSEKIND, 1998).

A fim de assegurar as pessoas com deficiência (PcDs) uma inserção efetiva no mercado de trabalho, diversos países por meio da implantação de políticas públicas compensatórias, aumentam as oportunidades e reduzem a exclusão desta população no ambiente organizacional. A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho se concretizou com a criação de legislação específica que confere a esta população uma colocação no mundo corporativo. No Brasil, a legislação sobre o acesso de PcDs ao trabalho formal em empresas privadas está prevista na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, mais conhecida como a Lei de Cotas, que estabelece que toda empresa com 100 ou mais funcionários deve destinar de 2% a 5% (dependendo do total de empregados) dos postos de trabalho a pessoas com alguma deficiência.

Apesar deste mecanismo compensatório, ter sido um dos principais responsáveis pelo atual cenário de crescimento da oferta de vagas nas empresas no Brasil, o número de pessoas com deficiência que está participando do mercado de trabalho formal, ainda está muito abaixo do que se prevê.

No Brasil, segundo censo realizado em 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), existem 45,6 milhões de pessoas portadoras de algum tipo de deficiência, o que representa 23,9 % da população brasileira. Desse total, mais da metade 23,7 milhões estavam fora do mercado de trabalho. Em relação ao total da população desocupada ou não economicamente ativa 75,6 milhões, a população com deficiência representa 31,3% desse total.

O meio laboral é apontado como um dos contextos mais excludentes para pessoas com deficiência, pois, pressupõe que estas pessoas devido às suas limitações físicas, sensoriais e/ou cognitivas não atenderiam, à necessidade produtiva das organizações. Ao lado da reprodução deste estereótipo, percebe-se também a inadequação do meio físico e a insensibilidade dos profissionais para lidar com a diferença (ARAÚJO e SCHMIDT, 2006; LINO e CUNHA, 2008).

Deste modo, as empresas utilizam-se das segregações em setores específicos e de determinação de funções e cargos destinados ao deficiente, como uma ferramenta a garantir o cumprimento da lei de cotas, mesmo que esta ação reduza consideravelmente o aproveitamento da capacidade de trabalho do profissional. A obrigatoriedade da contratação leva a empresa a desconsiderar a importância social da inclusão, passando a tê-la como um fator exclusivamente numérico apenas com o fim de assegurar-se no cumprimento da lei.

Conforme Omote (1996), a determinação dos serviços destinados ao deficiente, deveria ser orientada apenas pelas condições profissionais ao qual o indivíduo pertence e não por suas necessidades especiais específicas, independente da natureza das limitações ou da patologia que é o indivíduo é portador. Desta forma o empregador acaba enquadrando a especificidade da deficiência ao tipo de função, ao invés de tentar adaptar a função à pessoa, utilizando recursos auxiliares. Quando se escolhe um trabalho em função apenas das limitações de uma pessoa corre-se o risco de ignorar as suas reais necessidades e possibilidades para o exercício de um trabalho.

Destarte, para que este processo de exclusão seja contido, se faz necessário à elaboração por parte da organização, de programas, políticas e estratégias empresariais que assegurem uma efetiva inserção e que garantam empregabilidade às PcDs.

### **2.3 O PAPEL DA ORGANIZAÇÃO NA INSERÇÃO SOCIAL**

Após a regulamentação da lei 8.213/91, que garante às PcDs a reserva legal de vagas no mercado de trabalho, a responsabilidade social e a gestão desse tipo de diversidade passam

a ser um tema bastante discutido e difundido no meio empresarial, tornando-se uma variável importante na estratégia competitiva das empresas.

A inclusão voltada aos deficientes tornou-se um dos principais temas abordados em projetos de diversidade desenvolvidos pela iniciativa privada. Entender a realidade com que elas se deparam todos os dias torna-se parte essencial para compreender as relações de trabalho (CLEMENTE, 2004; CARVALHO-FREITAS, 2009).

O processo de inclusão de pessoas com deficiência (PcDs) no ambiente corporativo requer participação coletiva sendo necessário por muitas vezes, a presença de profissionais especializados com o intuito de facilitar a integração do funcionário deficiente à empresa, auxiliar na adaptação ao novo ambiente e às atividades relativas a função exercida além de estimular o respeito à diversidade; treinamentos e palestras de sensibilização são realizados com sucesso nas empresas incentivando a dissolução das barreiras e da intolerância diante das disparidades (GIL, M., 2002).

Para incluir não basta apenas contratar um deficiente, é preciso modificar estruturas preestabelecidas que geram a exclusão. Faz-se necessário o estabelecimento de novas formas de pensar e entender, de modo a ser capaz de atender as distintas e variáveis necessidades destes profissionais, a fim de proporcionar-lhes igualdade e um pleno desenvolvimento das suas potencialidades.

A empresa que contrata um profissional com deficiência deve ter compromisso com a equidade salarial e deve oferecer as mesmas oportunidades de formação, qualificação, promoção, de ocupar postos mais estratégicos e de ter as mesmas premiações e reconhecimento que qualquer outro profissional. Devem existir regulamentos internos que assegurem a igualdade de direitos entre todos os funcionários fornecendo-lhes condições adequadas quanto à saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho, fatores estes que refletem no desempenho, produtividade, qualidade do trabalho e implicam nos resultados e na competitividade da empresa (CARVALHO-FREITAS, 2009).

No ambiente corporativo a inclusão não deve ser vista como uma atitude assistencialista ou negativa, onde vagas são criadas especificamente para os profissionais com deficiência, mas deve ser vista como uma atitude positiva, de promoção humana, onde as vagas existentes são adaptadas às limitações destes profissionais. Um profissional com deficiência, inserido de forma adequada, onde existam ações de adequações nas suas condições de trabalho, tem uma maior facilidade de adaptação, um melhor aproveitamento e um aumento no seu desenvolvimento profissional.

## 2.4 CONDIÇÕES DE TRABALHO

A inserção do deficiente em determinado ambiente não significa que ele está sendo incluído, pois a inclusão “é um processo de movimento dinâmico e permanente que reconhece a diversidade humana e tem como fundamento a igualdade na participação e na construção do espaço social, compreendida como direito” (KAUCHAKJE, 2000, p. 204). Para esta população, o espaço é socialmente produzido para excluí-las. Organizado para mantê-las “no lugar delas”; ou como “textos” sociais que comunicam a elas que estão “fora do lugar”. Tais processos de exclusão ocorrem no ambiente de trabalho, no transporte público e nos espaços de lazer (KITCHIN, 1998).

Para que a importância das ações de adequação das condições de trabalho seja compreendida, deve-se entender a relevância que o espaço social possui no processo de inserção das PcDs. Kitchin (1998) destaca o papel do espaço na reprodução e manutenção do processo de exclusão. Para ele, uma compreensão de como as pessoas tornam-se marginalizadas e excluídas na sociedade não pode ser entendida sem uma apreciação do processo sócio espacial, que reproduz as relações sociais.

A terminologia *espaço* será substituída pela terminologia *ações de adequação das condições e práticas de trabalho*, que contemplam tanto modificações no espaço concreto de trabalho quanto implementações de práticas específicas que visem dar condições de igualdade no trabalho às PcDs.

Utilizou-se o Inventário de Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho – IACPT (CARVALHO-FREITAS, 2007) que contempla três fatores:

I - Sensibilização: refere-se à percepção das pessoas em relação às ações da empresa para sensibilizar as chefias e funcionários para a inserção de PcDs e fornecer informações sobre saúde e segurança no trabalho às pessoas com deficiência contratadas.

II - Adaptações: refere-se à percepção que as pessoas possuem sobre as adaptações nas condições e instrumentos de trabalho, realizadas pela empresa para facilitar a inserção de pessoas com deficiência.

III - Práticas de RH: refere-se à percepção das pessoas em relação à adequação das práticas de seleção, treinamento, promoção e transferências realizadas pela empresa com vistas a inserir as PcDs.

A presença ou ausência destes elementos modificam a relação de forças de trabalho entre pessoas *com e sem* deficiência nas organizações (CARVALHO-FREITAS, 2007).

### 3 METODOLOGIA

A metodologia de um trabalho representa os caminhos que delineiam seu desenvolvimento. Para efeito desse estudo, optou-se pelo desenvolvimento de um estudo de caso predominantemente quantitativo, de natureza descritiva em uma unidade industrial de empresa brasileira do setor calçadista localizada em Campina Grande - PB, cuja caracterização será evidenciada na próxima seção.

De acordo com Malhotra (2006), a abordagem quantitativa é uma metodologia de pesquisa estruturada que utiliza a quantificação dos dados e geralmente aplica alguma forma de análise estatística para generalizar resultados. Dessa forma permite a mensuração de opiniões, hábitos e atitudes mais precisas, por isso, é comumente aplicada aos estudos de caráter descritivo.

Os estudos descritivos são utilizados para evidenciar características de determinada população ou fenômeno, estimular porcentagens de unidades em população específica a fim de determinar comportamentos, determinar percepções de características de produtos (GIL, 2009; MALHOTRA, 2006). Assim, buscou-se analisar a visão que os colaboradores dessa empresa possuem sobre a inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho.

Utilizou-se o estudo de caso, pois este método permite o entendimento de fenômenos sociais complexos. Onde características holísticas e significativas dos eventos da vida real – como ciclos individuais da vida, o comportamento dos pequenos grupos, os processos organizacionais e administrativos são retidos pelos investigadores (YIN, 2010).

A técnica de investigação utilizada para a coleta de dados foi o questionário semiestruturado, que segundo Malhotra (2006) é um conjunto formal de perguntas cujo objetivo é obter informações dos respondentes, ou seja, é aquele em que as perguntas são apresentadas de maneira bem organizada e na qual todos os respondentes respondem a uma mesma questão, na mesma ordem. Ao fim de cada questão existem espaços para comentários sobre as afirmativas. Os questionários foram aplicados junto aos responsáveis pela contratação dos PcDs, como também por sua chefia imediata, o critério utilizado para a escolha dos respondentes se deu conforme o convívio com os PcDs, ou seja, colaboradores que trabalham junto aos profissionais com deficiência. Foram aplicados os questionários junto a 30 respondentes, onde 05 dos respondentes atuam no setor de recursos humanos e os demais 25, chefias imediatas dos PcDs, sendo 18 supervisores e 07 líderes, de um universo de 70 supervisores, 173 líderes e 36 colaboradores que trabalham no setor de recursos humanos.

Nessa investigação, a amostragem não probabilística, foi embasada na acessibilidade ou por conveniência. Para Vergara (2003, p. 51) a amostragem por acessibilidade, “longe de qualquer procedimento estatístico, seleciona elementos pela facilidade de acesso a eles”.

O questionário empregado na pesquisa é composto por 13 questões, que estão relacionadas ao processo de inserção de pessoas com deficiência no ambiente organizacional, utilizando a escala de *Likert* de cinco pontos, que são: concordo em absoluto, concordo, não concordo nem discordo, discordo e discordo em absoluto. Os dados foram analisados a partir do Excel, onde foram desenvolvidos gráficos para facilitar a interpretação dos resultados, apresentados no próximo tópico.

## **4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE DADOS**

Esse capítulo contempla a caracterização do caso em estudo, bem como os resultados que respondem ao objetivo deste trabalho.

### **4.1 CARACTERIZAÇÃO DO AMBIENTE**

A pesquisa ocorreu em uma unidade industrial de empresa brasileira do ramo de calçados e lonas, localizada na cidade de Campina Grande, Estado da Paraíba. Tal unidade é considerada a maior fábrica deste segmento da cidade. A referida empresa conquistou sua trajetória empresarial baseada na produção em grande escala, atendendo não só uma demanda regional, mas também mundial. Atualmente emprega cerca de 6.900 mil pessoas sendo 236 colaboradores com algum tipo de deficiência. Sua capacidade de produção chega a atingir 700 mil pares de calçados por dia. Em 2011, a empresa vendeu cerca de 210 milhões de pares de calçados no mundo, tendo 15% da sua produção total exportada para mais de 80 países.

### **4.2 RESULTADOS DO ESTUDO**

O gráfico 01 apresenta a quantidade total de respondentes como também as áreas de atuação dos mesmos. Cinco dos respondentes atuam junto ao setor responsável pela contratação dos PcDs, o setor de recursos humanos, o que representa 16,7% da amostra e vinte e cinco dos respondentes atuam juntos aos profissionais com deficiência, são suas chefias imediatas, sendo dezoito supervisores e sete líderes o que representa 60% e 23,3% dos respondentes respectivamente.

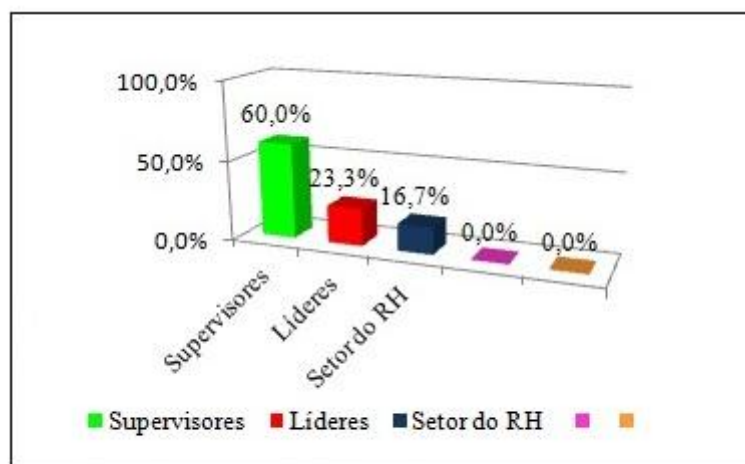


Gráfico 01 - Área de atuação dos respondentes  
 Fonte: Pesquisa realizada, 2012

Com relação ao tema treinamentos, vide gráfico 02, os índices demonstram que, 40% dos respondentes concordaram, 56,7% concordaram em absoluto e 3,3% não concordaram nem discordaram, que as chefias e os demais funcionários necessitam receber treinamento específico com o intuito de auxiliá-los no processo de recepção e convívio com PcDs. Segundo alguns respondentes, a prática dos treinamentos seria de suma importância. O esclarecimento sobre o processo de contratação, sobre o valor desta prática e suas implicações, facilitaria o entendimento da deficiência e de suas limitações. O que confirma a teoria utilizada nesta pesquisa onde Gil, M. (2002), afirma que o processo de inclusão de pessoas com deficiência no ambiente corporativo requer participação coletiva sendo necessário por muitas vezes, a presença de profissionais especializados com o intuito de facilitar a integração do funcionário deficiente à empresa, auxiliar na adaptação ao novo ambiente e às atividades relativas à função exercida além de estimular o respeito à diversidade.

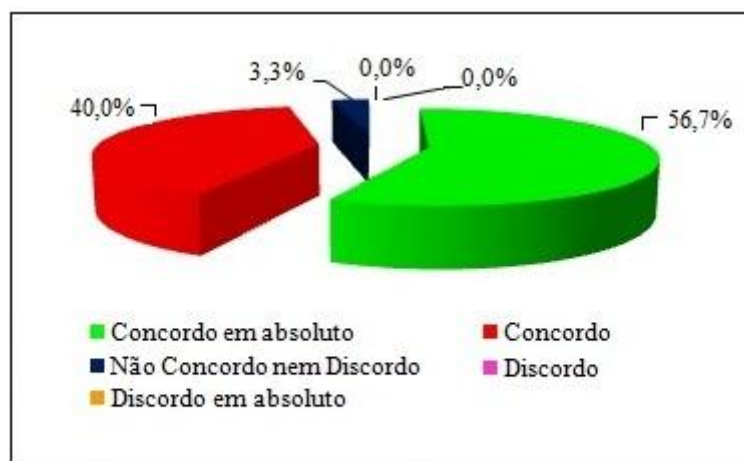


Gráfico 02 - Treinamentos para chefias imediatas e demais colaboradores  
 Fonte: Pesquisa realizada, 2012

Também verificou-se a necessidade de treinamento para os profissionais com deficiência. Pode-se verificar conforme demonstrado no gráfico 03, uma alta concordância entre os respondentes, onde 46,7% concordam em absoluto, 43,3% concordaram e 10% nem concordaram nem discordaram com a afirmativa de que para um bom desempenho é necessário um treinamento especial como também a atuação desta população em setores específicos de trabalho com cargos e funções predestinadas. Esse resultado ratifica a literatura presente nesta pesquisa no campo que indica a segregação dos profissionais com deficiência em funções e setores específicos (OMOTE, 1996). De acordo com os respondentes, para que as PcDs possam desempenhar suas funções com excelência, é imprescindível que a atividade seja compatível com a sua limitação e que seja efetuada uma adaptação ergonômica nos postos de trabalho destes profissionais, como também sua inserção em determinados cargos deverá ser bastante estudada, para não prejudicar o seu desempenho.



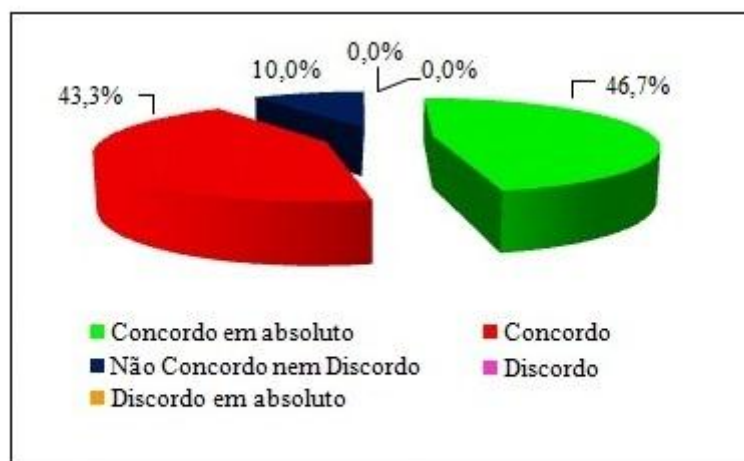


Gráfico 03 - Treinamentos para PcDs  
 Fonte: Pesquisa realizada, 2012

Além do treinamento, os respondentes ressaltam a importância das adequações no ambiente de trabalho para que as pessoas com deficiência possam desempenhar com excelência as atividades que lhes são atribuídas. Analisando os fatores relacionados às ações de adequações e práticas de trabalho, consoante gráfico 04, foi possível constatar que 53,3% dos respondentes concordaram em absoluto, 33,3% concordaram e 13,3% discordaram que para que seja assegurada as PcDs uma inserção efetiva, é necessário programas de sensibilização, adequações das condições de trabalho e adaptações das práticas de recursos humanos. Este resultado corrobora com a teoria utilizada neste trabalho onde Carvalho-Freitas (2007), afirma em seu Inventário de Ações de Adequações das Condições e Práticas de Trabalho, a relevância de fatores como a sensibilização, adaptações e práticas de RH para assegurar a igualdade no trabalho às PcDs.

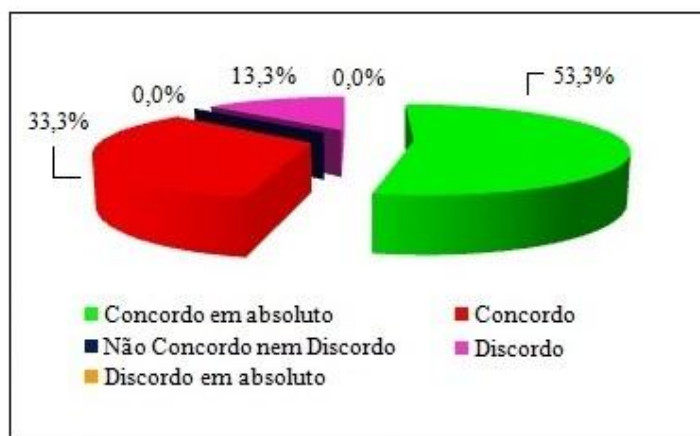


Gráfico 04 - Adequações do ambiente de trabalho e práticas de RH  
 Fonte: Pesquisa realizada, 2012

Com relação ao desempenho das PcDs, verificou-se que 43,3% dos respondentes concordaram 26,7% concordaram em absoluto, 26,7 discordaram e 3,3% não concordaram nem discordaram com a afirmativa de que os colaboradores com deficiência são capazes de desempenhar qualquer tipo de função no trabalho desde que sejam realizadas as adequações nas condições e nos instrumentos de trabalho. Predominando assim, uma visão positiva no que se refere ao desempenho do profissional com deficiência. Conforme comentários dos respondentes, desde que sejam respeitadas as limitações dos PcDs e as adequações necessárias sejam feitas, qualquer atividade poderá ser realizada por eles. Ainda com relação às ações de adequações das condições de trabalho e das práticas de recursos humanos, segundo demonstrado no gráfico 05, 66,7% dos respondentes, discordaram que apenas as adequações do ambiente e nos instrumentos de trabalho garantiriam a inserção das pessoas com deficiência. Confirmando assim, a importância da existência de políticas de RH efetivas, voltadas para a integração e valorização dos profissionais com deficiência.

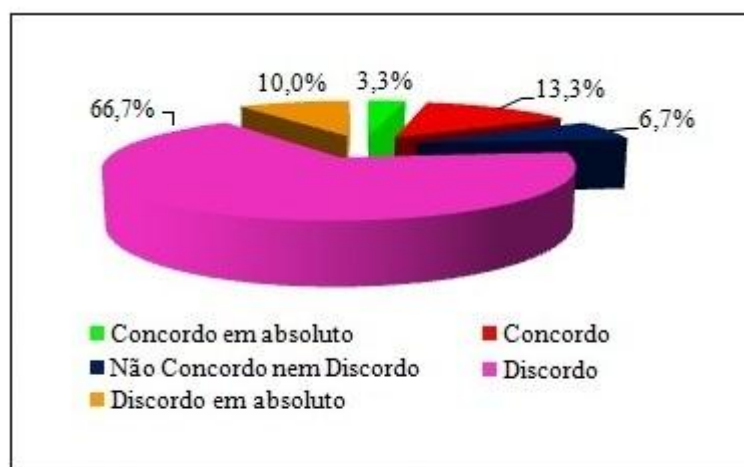


Gráfico 05 - Adequações apenas do ambiente e nos instrumentos de trabalho  
 Fonte: Pesquisa realizada, 2012

No tocante ao desempenho dos colaboradores com deficiência, constatou-se que 13,3% dos respondentes concordaram, 43,3% concordaram em absoluto, 13,3 % não concordaram nem discordaram, 30% discordaram que encontravam na empresa uma maior preocupação com a deficiência e nas conseqüentes limitações, do que com as possibilidades e potencialidades dos PcDs. Conforme comentários, a adequação das pessoas com deficiência aos cargos e funções torna-se a principal preocupação da empresa no momento da contratação, as potencialidades destes profissionais somente são observadas ao longo do

tempo, confirmando assim, a teoria dos autores Pastore (2000) e o Instituto ETHOS (2005) que identificam a insuficiência das ações destinadas à empregabilidade das PcD, afirmando que estes, em geral, ocupam os postos de trabalho de nível hierárquico mais baixos, mesmo estando qualificadas para assumirem tarefas mais amplas e complexas.

Mesmo não tendo suas potencialidades observadas no momento da contratação, verificou-se que 73,3% dos respondentes concordaram que o desempenho dos PcDs é similar aos dos demais colaboradores, conforme gráfico 06. Contudo, os respondentes ressaltam a importância das adequações do ambiente e dos instrumentos de trabalho, para que os profissionais com deficiência consigam efetuar suas atividades com excelência, somente assim, estes profissionais conseguiriam alcançar um desempenho similar aos demais funcionários.

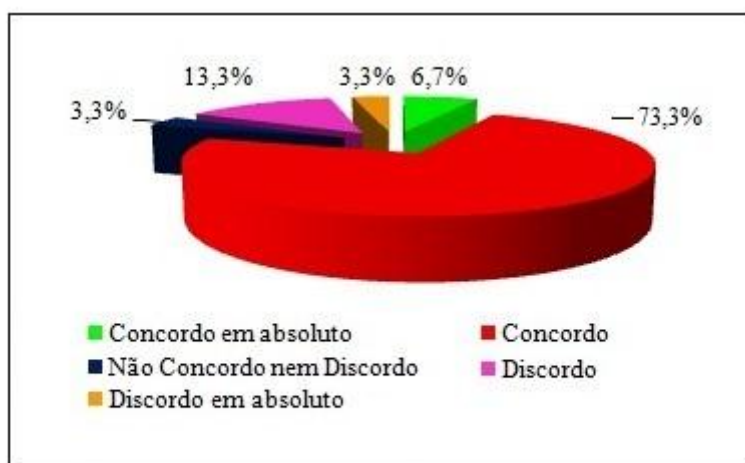


Gráfico 06 - Desempenho das PcDs  
Fonte: Pesquisa realizada, 2012

Com relação à questão de que a contratação de pessoas com deficiência não implica em uma diminuição de produção e nem da vantagem competitiva da empresa, foi verificado que 86,7% dos respondentes concordam com esta afirmativa. Conforme os comentários coletados, quando a empresa contrata o deficiente e ao inseri-lo efetivamente em um posto de trabalho faz-se uma análise com o propósito de garantir que este profissional seja inserido em uma atividade em que ele tenha uma boa adaptação, a PcD poderá produzir tanto quanto, ou melhor, do que uma pessoa que não possua nenhum tipo de deficiência.

No que se refere ao comprometimento com a empresa, constatou-se uma ausência de concordância entre os respondentes, onde 3,3% concordaram em absoluto, 20% concordaram 43,3% dos respondentes não concordaram nem discordaram e 33,3% discordaram com a

afirmativa de que os PcDs, possuam um maior nível de comprometimento no trabalho que os demais colaboradores, de acordo com o gráfico 07. Segundo os respondentes, a condição de ser deficiente não o torna um profissional mais ou menos comprometido. É uma questão de valor e compromisso que se tem ao realizar uma determinada atividade e pertencer a uma organização que se admira ou não. Comprometimento no trabalho depende muito de cada profissional e é intrínseco a cada indivíduo.

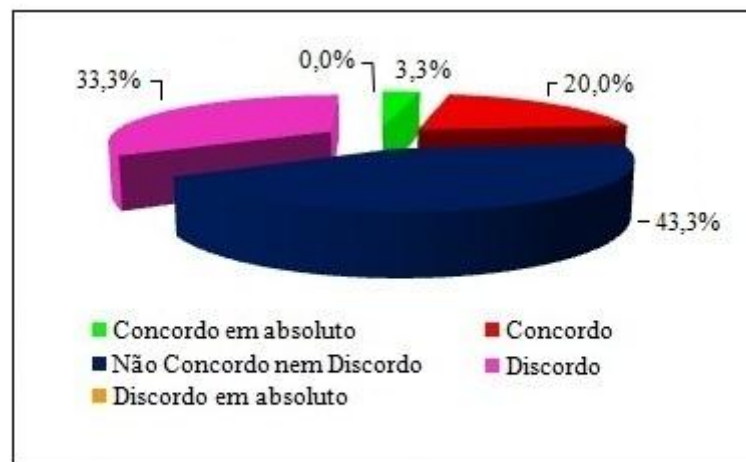


Gráfico 07 - Comprometimento das PcDs  
Fonte: Pesquisa realizada, 2012

No que diz respeito aos benefícios da contratação dos PcDs, os resultados indicam que 46,7% dos respondentes concordam em absoluto, 46,7% dos respondentes concordam e apenas 6,7% discordam que a contratação de pessoas com deficiência propicia benefícios positivos para o clima e a imagem da empresa perante a sociedade, consoante gráfico 08. Para os respondentes a empresa que tem uma maior preocupação com o social e valoriza a diversidade é reconhecida pela sociedade e por seus funcionários como uma empresa socialmente responsável, resultando em uma imagem positiva tanto externamente como internamente, o que proporciona um bom clima organizacional. Ratificando assim, a teoria utilizada cuja autora Carvalho-Freitas (2009), afirma que a empresa que contrata um profissional com deficiência, deve assegurar aos PcDs a igualdade de direitos entre todos os funcionários fornecendo-lhes condições adequadas quanto à saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho, fatores estes que irão refletir no desempenho, produtividade, qualidade do trabalho e também acabam incidindo nos resultados e na competitividade da empresa.

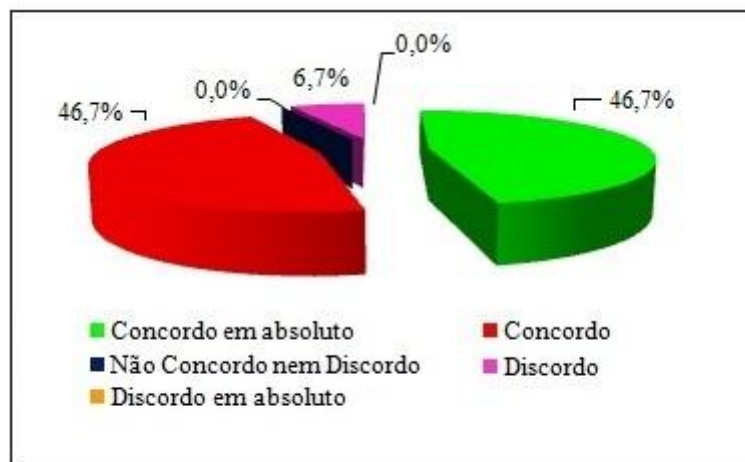


Gráfico 08 - Benefícios da contratação de PcDs  
 Fonte: Pesquisa realizada, 2012

Com relação á atuação dos PcDs no mercado de trabalho, constatou-se uma alta concordância entre os respondentes onde, 46,7% dos respondentes concordam, 46,7% dos respondentes concordam em absoluto, 3,3% não concordam nem discordam e 3,3% discordam que este considerável crescimento de atuação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho se deu após a vigência da Lei nº. 8.213, mais conhecida como a Lei de Cotas ou sistema de reserva legal de cargos, consoante gráfico 09. Os respondentes enfatizam a inexistência de uma cultura social nas empresas brasileiras que assegurem a contratação de PcDs naturalmente. E reforçam que o principal motivo para que isto não aconteça se dá pelo elevado investimento para as adequações das condições de trabalho. Reforçando a teoria utilizada nesta pesquisa que o meio laboral é apontado como um dos contextos mais excludentes para pessoas com deficiência (ARAÚJO e SCHMIDT, 2006; LINO e CUNHA, 2008).

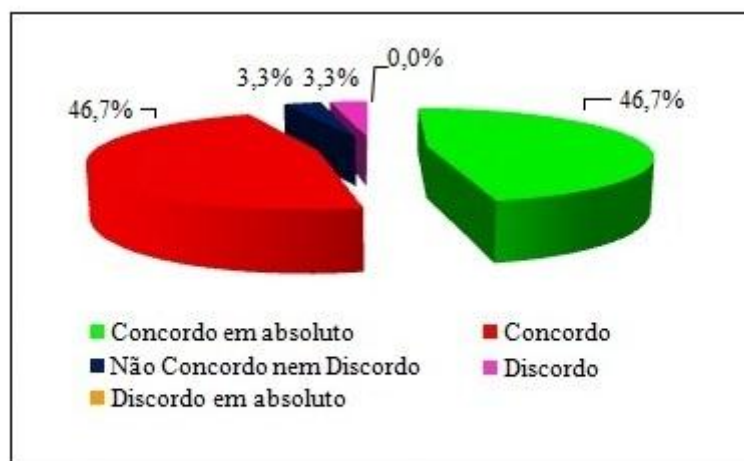


Gráfico 09 - Lei de cotas ou reserva legal de cargos  
 Fonte: Pesquisa realizada, 2012

Quanto à qualificação profissional das PcDs, 53,3% dos respondentes acreditam que a falta de qualificação profissional ainda é um dos responsáveis pela baixa atuação e desenvolvimento destes profissionais no mercado de trabalho. Para os respondentes ainda existe uma grande lacuna na questão educacional por parte da maioria das pessoas com deficiência. O nível de escolaridade e de cursos de aprimoramento apresentados muitas vezes são escassos ou até mesmo inexistentes.

## 5 CONCLUSÃO

A gestão da diversidade tem se tornado um modelo de gestão cada vez mais presente nas organizações. Este modelo visa, o respeito à diversidade e a diminuição das práticas discriminatórias e de exclusão. Embora seja de extrema importância uma abordagem mais efetiva da diversidade com foco nas pessoas com deficiência como tema na responsabilidade social empresarial, as ações efetivas para sua promoção ainda encontra-se em estágio inicial, apenas como intuito de cumprir a legislação.

Foi observado que mesmo existindo meios legais que assegurem a inserção dos profissionais com deficiências no mercado de trabalho, o número de contratações está muito aquém do que a lei prevê e o *turnover* destes profissionais ainda se encontra muito presente na realidade organizacional. A falta de qualificação profissional é apontada pelos respondentes como um importante impeditivo para a permanência e para futuras acessões dos PcDs dentro da empresa. No entanto, verifica-se a existência de uma visão positiva da empresa pesquisada sobre a inclusão social de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, onde os

respondentes são adeptos a inserção de PcDs no mercado de trabalho. Porém, ressaltam a importância de modificações no ambiente e nos instrumentos de trabalho para uma efetiva inclusão, para que o seu desempenho seja satisfatório e não comprometa o processo produtivo.

Também foi possível verificar que a empresa pesquisada têm como prioridade as ações de adequações do ambiente e dos instrumentos de trabalho, que visam à acessibilidade, a ações internas de sensibilização, a fim de estabelecer uma cultura inclusiva que vise à criação de políticas internas que aumentem o entendimento e a conscientização sobre a deficiência e as suas possibilidades de trabalho, pois essas medidas são mais complexas e demoradas.

A análise de resultados indicou uma homogeneidade nas opiniões dos respondentes sobre o principal motivo do crescimento de vagas destinadas a pessoas com deficiência, foi verificado que em sua maioria os respondentes concordam que este fato vem ocorrendo em virtude da prescrição da Lei nº 8.213, a Lei de Cotas.

Contudo, apenas a existência da legislação não consegue assegurar a plena inserção das pessoas com deficiência no ambiente organizacional. Para se obter uma inserção efetiva e garantir empregabilidade as PcDs, será necessário muito mais do que uma imposição numérica.

Torna-se importante enfatizar que para modificar a realidade de exclusão que as pessoas com deficiência se encontram faz-se necessário a implantação de uma cultura social voltada à inclusão. É necessário eliminar barreiras de ordem social, arquitetônica e funcional com o intuito de garantir a esta população o acesso não só ao trabalho, mas aos diversos âmbitos da sociedade.

## **REFERÊNCIAS**

ANACHE, A. A. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? **Revista Brasileira de Educação Especial**, 1996. 2(4), 119-126.

ARAUJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v.12, n.2, 2006. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S141365382006000200007&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141365382006000200007&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 20 set. 2012.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br> Acesso em: ago. 2012.

CARREIRA, D. **A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho**. In M. T. E. Mantoan (Org.). Integração de pessoas com deficiência: contribuições para a reflexão sobre o tema. São Paulo: Memnon, 1997.

CARVALHO-FREITAS, M. N. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras**. Tese de doutorado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil, 1997.

CARVALHO-FREITAS, M. N. **Ações de adequação das condições e práticas de trabalho para a inserção de pessoas com deficiência**. Psicologia para América Latina, 16, Retrieved June, 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvs-psi.org.br/psilat>. Acesso em: 30 set. 2012.

CLEMENTE, Carlos Aparício. **Trabalhando com a diferença: responsabilidade social, inclusão de portadores de deficiência**. Osasco-SP: Espaço da Cidadania, 2004.

FARIAS, Norma; BUCHALLA, Cassia. **A classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde da organização mundial da saúde: conceitos, usos e perspectivas**. Rev. bras. epidemiol. vol.8 no.2 São Paulo, 2005.

FÁVERO, Eugênio Augusto Gonzaga. **Direito das pessoas com deficiência: Garantia de igualdade na diversidade**. Editora WVA, Rio de Janeiro, 2004.

GIL, M. **O Que as Empresas Podem Fazer Pela Inclusão das Pessoas com Deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2009. P.156.

GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2007.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público**. Goiânia: UCG, 2006. P. 57.

KAUCHAKJE, S. **Inclusão: uma perspectiva social e da conquista de direitos**. In A. A. F. Quevedo, A. A. F., J. R., Oliveira, & M. T. E. Mantoan (Orgs.). Mobilidade, comunicação e educação (p. 204). Campinas: WVA, 2000.

KITCHIN, R. 'Out of Place', 'knowing one's place': **Space, power and the exclusion of disabled people**. Disability & Society, 1998. 13(3), 343-356.



LANCILLOTTI, S. S. P. **A integração pelo trabalho na sociedade da exclusão.** Anais do Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação, Caxambu, MG, Brasil, 2001.

LINO, Michele V.; CUNHA, Ana Cristina B. 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**, v. 3, n.1, 2008. P. 65-74.

LOPES, Gláucia Gomes Vergara. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho.** São Paulo: LTr, 2005.

MALHOTRA, Naresch K. **Pesquisa de Marketing;** uma orientação aplicada. 4. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2006. P. 290.

MANTOAN, M. T. E. **A integração de pessoas com deficiência:** contribuições para a reflexão sobre o tema. São Paulo: Memnon, 1997.

MANZINI, E. J. **Considerações sobre a elaboração de roteiro para entrevista semiestruturada.** In: MARQUEZINE, M.C.; ALMEIDA, M.A; OMOTE, S. (Orgs.) Colóquios Sobre Pesquisa em Educação Especial. Londrina: Ed. UEL, 2003. P.11-25.

OMOTE, S. **Estereótipos a respeito de pessoas deficientes.** Didática, n.22/23, 1987. P. 167-180.

OLIVEIRA, M. H. A. Núcleos cooperativos: uma perspectiva profissional para o portador de deficiência. **Em aberto**, Brasília, ano 13, n. 60, p. 106-108, out./dez. 1993.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência.** São Paulo: LRT, 2000. Disponível em: <<http://josepastore.com.br/artigos/index.htm>>. Acesso em: 15 out. 2012.

SUSSEKIND Arnaldo. **Convenções da OIT.** 2. Ed. LTR, 1998. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/505>. Acesso em: 30 ago. 2012.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência.** Revista brasileira de educação especial, vol. 11, n.2, 2005. P. 273-294.

YIN, Robert K. **Estudo de caso;** planejamento e métodos. 4. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2010. P. 24.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 4. ed.  
São Paulo: Atlas, 2003.

## APÊNDICE

### QUESTIONÁRIO

Este questionário tem como objetivo conhecer a visão dos **Gestores, Supervisores, Líderes e Recursos Humanos** sobre a inclusão de portadores de deficiência nesta organização e avaliar a maneira de como a inclusão e a deficiência são vistas tanto pelos profissionais responsáveis pela inserção como pelas chefias dos colaboradores com deficiência. Todas as informações registradas serão sigilosas e anônimas tendo apenas fins acadêmicos, não sendo necessária identificação.

Abaixo, algumas orientações:

- ✓ Seja o mais verdadeiro possível.
- ✓ A participação na pesquisa é voluntária, contudo, a sua participação é importante.
- ✓ Este questionário constitui-se apenas de perguntas fechadas, porém, apresenta campos para comentários gerais sobre os temas abordados.
- ✓ Assinale com um “X” a resposta que escolher.

A terminologia utilizada nesta pesquisa, **Pessoas com Deficiência**, é a denominação internacionalmente utilizada, segundo o consultor de inclusão social Romeu Kazumi Sassaki em: *Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, reabilitação, emprego e terminologia. São Paulo: Revista Nacional de Reabilitação, 2003.*

1. Perfil do Entrevistado:

---

- Gerente**
- Supervisor**
- Líder**
- Recursos Humanos**

2. Para que inserção de pessoas com deficiência nas organizações aconteça, será necessária a realização de treinamento para os colaboradores com o intuito de auxiliá-los no processo de recepção e convívio com pessoas com deficiência.

---

- Concordo em absoluto**
- Concordo**
- Não Concordo nem Discordo**
- Discordo**
- Discordo em absoluto**

**Comentários:**

---

---

---

3. Para desempenhar com eficácia a função, pessoas com deficiência devem ter um treinamento especial como também atuarem em setores específicos de trabalho com cargos e funções predestinadas.

---

- Concordo em absoluto**
- Concordo**
- Não Concordo nem Discordo**
- Discordo**
- Discordo em absoluto**

**Comentários:**

---

---

---

4. Encontro na empresa uma maior preocupação com a deficiência e limitações das pessoas com deficiência, do que com as suas possibilidades e potencialidades.

---

- Concordo em absoluto**
- Concordo**
- Não Concordo nem Discordo**
- Discordo**
- Discordo em absoluto**

**Comentários:**

---

---

---

5. O desempenho dos colaboradores com deficiência é similar ao dos demais colaboradores.

---

- Concordo em absoluto**
- Concordo**
- Não Concordo nem Discordo**
- Discordo**
- Discordo em absoluto**

**Comentários:**

---

---

---

---

6. A contratação de pessoas com deficiência propicia benefícios positivos para o clima e a imagem da empresa perante a sociedade.

---

- Concordo em absoluto**
- Concordo**
- Não Concordo nem Discordo**
- Discordo**
- Discordo em absoluto**

**Comentários:**

---

---

---

7. Colaboradores com deficiência têm um maior nível de comprometimento e são mais estáveis no trabalho que os demais colaboradores.

---

- Concordo em absoluto**
- Concordo**
- Não Concordo nem Discordo**
- Discordo**
- Discordo em absoluto**

**Comentários:**

---

---

---

8. Serão necessários programas de sensibilização, adequações das condições de trabalho e adaptações das práticas de Recursos Humanos para assegurarem uma inserção mais efetiva.

---

- Concordo em absoluto**
- Concordo**
- Não Concordo nem Discordo**
- Discordo**
- Discordo em absoluto**

**Comentários:**

---

---

---

9. Apenas as adequações do ambiente de trabalho e dos instrumentos de trabalho garantem a inserção das pessoas com deficiência.

---

- Concordo em absoluto**
- Concordo**
- Não Concordo nem Discordo**
- Discordo**
- Discordo em absoluto**

**Comentários:**

---

---

---

10. Colaboradores com deficiência são capazes de desempenhar adequadamente qualquer tipo de função no trabalho desde que realizadas as adequações nas condições e nos instrumentos de trabalho.

---

- Concordo em absoluto**
- Concordo**
- Não Concordo nem Discordo**
- Discordo**
- Discordo em absoluto**

**Comentários:**

---

---

---

11. A contratação de pessoas com deficiência implica em uma diminuição de produção e da vantagem competitiva da empresa.

---

- Concordo em absoluto**
- Concordo**
- Não Concordo nem Discordo**
- Discordo**
- Discordo em absoluto**

**Comentários:**

---

---

---

12. A falta de qualificação profissional dificulta a inserção e a permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

---

- Concordo em absoluto**
- Concordo**
- Não Concordo nem Discordo**
- Discordo**
- Discordo em absoluto**

**Comentários:**

---

---

---

13. A Lei nº. 8.213, de 1991, mais conhecida como a Lei das Cotas é a responsável pelo considerável crescimento da atuação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

- Concordo em absoluto**
- Concordo**
- Não Concordo nem Discordo**
- Discordo**
- Discordo em absoluto**

**Comentários:**

---

---

---