

## **PROFISSIONAL PORTADOR DE DEFICIÊNCIA: O papel das organizações no processo de integração e inclusão**

Cinthia de Souza Araujo\*

Gladson Duarte Oliveira\*\*

Maicon Douglas Neves Miguel\*\*\*

Marlucia Souza Neto\*\*\*\*

### **RESUMO**

Atualmente, o mercado de trabalho vem sofrendo mudanças na forma de selecionar pessoas, exemplo dessa mudança é a obrigatoriedade das empresas em incluírem no seu quadro de funcionários um percentual de Pessoas Portadoras de Deficiências (PPDs). Junto a essas mudanças, percebe-se a necessidade de novos estudos relacionados à forma de seleção. Assim, o objetivo geral do estudo é identificar quais as dificuldades encontradas, por pessoas portadoras de deficiências, ao ingressarem em uma empresa no ramo de mineração. Tem-se como objetivos específicos: a) analisar a opinião das pessoas portadoras de deficiência selecionados, quanto à convivência com colegas no ambiente de trabalho; b) identificar a existência de dificuldades em desenvolver as tarefas destinadas aos PPDs; c) verificar a presença de preconceito após a admissão. Quanto aos aspectos metodológicos, a pesquisa baseia-se sob o enfoque quantitativo, caracterizada como estudo de caso. Utilizou-se como recurso para coleta de dados, um questionário aplicado aos deficientes da empresa que possuem algum tipo de limitação, tais como: auditiva, motora, visão ou intelectual. Os resultados indicam que o grande problema encontrado ainda é a falta de divulgação relacionada às leis que garantem a inclusão das pessoas portadoras de deficiência, por outro lado, há um ponto positivo, o convívio entre as pessoas deficientes e não deficientes, onde conseguem manter um relacionamento de respeito. Entretanto, um ponto que ainda precisa ser melhorado é a estrutura física das empresas e um melhor treinamento, para que os PPDs possam desenvolver suas atividades sem maiores constrangimentos.

\*Graduanda em Administração de Empresas pela Faculdade São Geraldo – Multivix Cariacica – cinthiasa\_@hotmail.com

\*\*Graduando em Administração de Empresas pela Faculdade São Geraldo – Multivix Cariacica – gladson.duarteoliveira@gmail.com

\*\*\*Graduando em Administração de Empresas pela Faculdade São Geraldo – Multivix Cariacica – maiconadm@hotmail.com

\*\*\*\*Graduanda em Administração de Empresas pela Faculdade São Geraldo – Multivix Cariacica – marlucianeto@gmail.com

**Palavras-chave:** Inclusão, Pessoas com necessidades especiais, pessoas portadoras de deficiência.

## **ABSTRACT**

Currently, the labor market has undergone changes in the way of selecting people in companies, such as: the obligation for companies to include a certain percentage of Persons with a Disability (PPDs) in their workforce. Along with these changes, we see the need for new studies related to how to select people, in this context. Thus, the general objective of the study is to analyze how the inclusion of PPDs in a company in the mining sector is carried out. The specific objectives are: a) to analyze the opinion of the people with selected disabled people, regarding the coexistence with the new colleagues in the work environment; (B) identify difficulties in developing the tasks for PPPs; C) to verify the presence of some type of prejudice with the admission of PPDs. When dealing with methodological aspects, the research is based on the quantitative approach, characterized as a case study. A questionnaire was used as a resource for the data collection, which was delivered, for filling, to the handicapped who have some type of limitation, such as: auditory, motor, vision or intellectual. The results indicate that the major problem still encountered is the lack of disclosure related to the laws guaranteeing the rights of persons with disabilities, on the other hand there is a positive point that involves living and living among disabled and non-disabled people who can Maintain a good relationship of respect, but a point that needs to be improved is the physical structure in the companies and a better training, so that the PPDs can develop their activities without major constraints, about this need of more studies with aims to adapt The workplace to the reality of people with disabilities.

**Keywords:** Inclusion. People with special needs. People with disabilities.

## **1 INTRODUÇÃO**

Mesmo que leis tenham sido criadas para a proteção de pessoas portadoras de deficiência, muitas organizações ainda têm certa cautela com respeito à contratação dessas pessoas. Um dos motivos dessa preocupação é a falta de experiência profissional, o que gera grande receio para as empresas, pois muitos não tiveram uma primeira oportunidade no mercado de trabalho. Para que possa ocorrer a inclusão e seleção de funcionários com necessidades especiais é necessário

disponibilizar um ambiente adequado nas empresas que buscam empregar esses funcionários, pois a estrutura física tem que permitir o ir e vir dessas pessoas (REIS; SILVA, 2012).

Diante do exposto, o problema de pesquisa vislumbra saber: As dificuldades encontradas por pessoas portadoras de deficiências ao trabalhar em uma empresa? Identificar quais as dificuldades encontradas, por elas ao ingressarem no mercado de trabalho. A análise será uma forma de verificar como eles se identificam no local e a sua percepção relativa à vivência no mercado. Para isso, foram convidados a participar da pesquisa os PPDs de uma empresa de mineração, localizada em Vitória/ES.

Os objetivos específicos são: a) identificar quais as dificuldades encontradas pelas pessoas portadoras de deficiências em trabalhar numa empresa; b) verificar como eles se identificam no local e a sua percepção relativa à vivência na empresa; c) analisar a opinião dos PPDs selecionados, quanto à convivência com os colegas no ambiente de trabalho; d) identificar a existência de dificuldades em desenvolver as tarefas destinadas aos PPDs, em relação a estrutura física para a locomoção e desenvolvimento dos PPDs ao exercer suas funções, e) verificar a presença de algum tipo de preconceito dos funcionários com a admissão dos PPDs, sob a percepção das pessoas portadoras de deficiência.

Diante dessas informações e análise desses elementos, a pesquisa busca contribuir para melhor entendimento, conhecimento, ao gerar informação de como empresa e funcionário podem melhorar e aplicar as propostas que baseia-se este artigo, para melhoria no ambiente da empresa, além dar embasamento para pesquisas futuras sobre o tema em questão.

Neste sentido, Fernandes e Silva (2008) ressaltam a necessidade de discutir muito ainda sobre o tema PPDs, tanto de forma organizacional como governamental, visto que para todos os envolvidos há a necessidade de levar em consideração o processo de inclusão e o posicionamento referentes a leis que os rege.

De acordo com Fernandes, Moura e Ribeiro (2011) o conceito envolvendo aspectos de diversidades ainda mostra-se ser pouco estudado e desenvolvido nas organizações, além de serem realizadas poucas pesquisas acadêmicas sobre o assunto.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Um das questões que, ainda hoje mostra a necessidade de pesquisas, é a inclusão das Pessoas Portadoras de Deficiências (PPDs), visto que há uma grande lacuna de informação ou de preparo de pessoal para recrutamento, treinamento e preparação do ambiente onde serão

inseridos esses novos funcionários (FERNANDES; SILVA, 2008). Este tema será tratado a seguir.

## **2.1 Pessoas Portadoras de Deficiências (PPDs)**

O decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 informa o que são pessoas portadoras de deficiência, trata-se de uma classificação que ajuda a entender os motivos pelos direitos que essas pessoas possuem. Considera-se que a deficiência é “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” (BRASIL, 1999, Art. 3 inciso I).

Ou seja, uma pessoa portadora de deficiência, tem sua capacidade de mobilidade reduzida, por isso possui dificuldade em desenvolver tarefas por causa de suas limitações, comparadas as pessoas que não possuem deficiência. Por esse motivo, existem as leis que garantem os seus direitos, para que as pessoas portadoras de deficiências tenham oportunidades de se desenvolverem.

A Organização das Nações Unidas (ONU) declarou o dia 3 de dezembro como dia internacional das pessoas portadoras de deficiência. De acordo com pesquisa pelo IBGE, no Censo de 2010, em que foram feitas pesquisas com pessoas com deficiência visual, auditiva, motora e mental/intelectual, foi constatado que 23,9% da população Brasileira têm algum tipo de deficiência, ou seja, isso revela que quase  $\frac{1}{4}$  da população do Brasil tem alguma deficiência (IBGE, 2010).

De acordo com Fernandes e Silva (2008) devido à falta de entendimento, conhecimento e preconceito, muitas empresas não sabem utilizar a mão de obra dos PPDs, considera-se um desafio contratar e capacitar tais pessoas. Isso ocasiona para algumas empresas a falta de desejo de inseri-los na organização, deixando de criar um ambiente democrático e com um conceito de humanização.

As empresas, no processo de contratação de pessoas portadoras de deficiência, realizam uma grande pesquisa e tem critérios ao inclui-los, isso relaciona-se ao fato das empresas terem como objetivo gerar lucros, para continuar a sobreviver no mercado e deixar o governo realizar seu objetivo de proteção, visto que retrata o Estado como principal inimigo potencial, devido a restrições que impõe às empresas (BITTENCOURT; CARRIER apud LEVITT, 1958).

Na contramão desse discurso, Fernandes, Moura e Ribeiro (2011) trouxeram a atenção que vem mudando a forma de pensar de antes, as organizações têm mudado a forma que a sociedade não ser mais separada da organização e sim considerar uma forma de gestão diferente, voltada a convivência das pessoas, fazendo com que a equipe seja mais heterogênea quanto aos vários aspectos tais como: raça, hábitos, nacionalidade e valores. Em meio ao mercado concorrente, faz-se necessário adotar medidas que auxiliem o processo de inclusão e integração, pois existem muitas pessoas que estão em fase produtiva, porém muitas vezes não conseguem ingressar no mercado de trabalho por preconceito ou desinformação. No mercado de trabalho há uma grande diversidade de pessoas, devido a esse fator, tem que ser trabalhado toda forma organizacional.

É importante destacar que, de acordo com Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva (2007), inclusão e integração são concepções diferentes para as pessoas que possuem algum tipo de limitação, seja ela física ou mental, e que buscam melhores oportunidades no mercado de trabalho. A inclusão é uma mudança no modo de pensar da sociedade e das organizações, quebrando os paradigmas que impedem que essas pessoas se desenvolvam, com isso as oportunidades de alcançar objetivos mais ousados sem que haja diferenciação. Já a integração parte do ponto de preparação do ambiente onde essas pessoas irão desenvolver suas atividades, refere-se às adaptações feitas em locais estratégicos, que irá facilitar o acesso a locais que, por ventura, poderiam trazer algum tipo de constringimento ou perigo.

Fleury (2000, p. 20) informa que as diversidades são um “mix de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social”, se elas são diferentes, há a necessidade de estudos e de um trabalho para desenvolvê-las em um ambiente onde haverá interação com diferentes pessoas.

Com isso, estudar as pessoas em um ambiente poderá ser trabalhado de forma social, organizacional, grupal ou individual, sendo que cada um com perspectivas diferentes, e as relações passam ser examinadas em todos os níveis (FLEURY, 2000).

A sobrevivência no mercado para Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais – PPDs fica difícil, elas muitas vezes não são menos capazes que as Pessoas não deficientes, são pessoas que têm talento, capacidade e conhecimento, porém são pouco valorizadas ou absorvidas pelo mercado de trabalho. É preciso divulgar de forma ética a inclusão e aceitação para que estas pessoas possam buscar um lugar de destaque e de como deve ser sua postura diante dos novos e dos antigos funcionários (BUSSINGUER, 2013).

## 2.2 Leis e Direitos Direcionados às Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais

É de grande importância entender como que, para lei, as pessoas portadoras de necessidades especiais se adequam às características de um portador de deficiência. No decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, no art. 3º, nos incisos I, II e III para ser considerada portador de deficiência uma pessoa tem que ter:

- I- Total 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. (Brasil, 1999)

Esses são requisitos para que a lei possa garantir os direitos para as pessoas que possuem alguma deficiência, e que se enquadrem dentro das normas propostas pelo decreto. No mesmo Decreto, de Nº 3.298 de 20 dezembro de 1999, no art. 4º nos incisos I, II e III, existem enquadramentos para que a pessoa quanto ao tipo de deficiência, são elas:

- I- Deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;
- II- Deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;
- III- Deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;
- IV- Deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidados pessoais, habilidades sociais, utilização de recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho;
- V- Deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências. (Brasil, 1999).

### 2.2.1 Leis do trabalho

É garantida aos PPDs, a inserção ao mercado de trabalho, fazendo-se valer a legislação que busca integralizar a pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. Assim, criou-se a

lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, que regulamenta a obrigatoriedade das empresas reservarem cotas de 2% a 5% para pessoas que apresentam algum tipo de deficiência. A mesma lei estabelece que as empresas que por ventura tenham mais de 200 colaboradores, devem ter um quadro de funcionário de 2% preenchidos com PPDs. As empresas que possuem um quadro de 201 a 500 colaboradores, deverão ter reservas de 3% de suas vagas para PPDs, para as empresas que tenham entre 501 a 1.000, deverão ter reservas de 4% para deficientes e 5% a partir de 1.001 empregados (BRASIL, 1991).

A lei surgiu para dar oportunidade para essas pessoas conseguirem participar ativamente da sociedade, como uma pessoa com totais capacidades, assim como assegura a Constituição Federal do Brasil de 1988, que diz em sua carta Magna, que assegura ao cidadão brasileiro a liberdade, educação, saúde, lazer, trabalho. Condições estas que estabelece que todos são iguais perante a lei (BRASIL, 1988).

Existem outras leis que beneficiam os PPDs, alguns exemplos são: Direito a Saúde, ao Transporte Gratuito, Assistência Social, Isenções e Benefícios, Acessibilidade e outras leis. De acordo como a lei nº 9867/99, que prevê a instituição de cooperativas sociais – São entidades constituídas com a finalidade de inserir as pessoas em desvantagem no mercado econômico, por meio do trabalho. Quando a lei foi criada, o foco principal eram as pessoas com deficiência mental, mas se estendeu a outras pessoas em desvantagem econômica social (BRASIL, 1999). Existe também a Lei 13146\15 - que prevê as condições de igualdade e instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destina-se assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais para pessoa com deficiência, visando sua inclusão social e cidadania (BRASIL, 2015). A lei nº 10436/02, garante o uso e a infusão da Língua Brasileiras de Sinais – Libras (BRASIL, 2002).

Pastore (2000) afirma que os PPDs possuem direitos como, instalações esportivas e de lazer que sejam adaptados e de fácil acesso para o deficiente. Entretanto, segundo Tanaka e Manzini (2005), embora haja o incentivo da Lei, nem sempre essas vagas são preenchidas.

### **2.3 Inclusão e Integração de Pessoas Portadora de Deficiências**

De acordo com Stainback e Stainback (1999), o objetivo da inclusão não é o de esquecer as diferenças individuais entre as pessoas, não significa criar um mundo em que todas as pessoas se reconheçam e se apoiem mutuamente em qualquer âmbito.

A inclusão segundo as palavras descritas por Kauchakje: “[...] é o processo de um 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). Com isso, entende-se que é algo constante e com mudanças para essa melhoria na inclusão.

Nesse sentido, inclusão e exclusão possuem sentidos antagônicos, mas ao mesmo tempo de tal forma conexos que podemos afirmar que inexistem separadamente. Não faz qualquer sentido falar de inclusão onde não existem excluídos, mas ao mesmo tempo toda inclusão provoca, em certa medida, uma exclusão. A preocupação com a inclusão por meio do trabalho é uma tentativa de que ela seja abrangente e provoque como contrapartida o menor número possível de excluídos (BUSSINGUER, 2013, p.17).

A integração dos deficientes físicos é discutida desde a Conferência Mundial sobre Necessidades Educacionais Especiais, evento esse realizado na cidade de Salamanca na Espanha em 1994, esse foi o ponto de partida sobre a discussão que envolve a integração das pessoas portadoras de deficiência, na sociedade em geral. Surgiu nesse dia, a Declaração de Salamanca, que tinha o objetivo de melhorar as práticas adotadas relacionadas à educação especial entre outras ações que possam trazer benefícios para essas pessoas (STAINBACK, 1999).

Um dos princípios da Declaração de Salamanca diz que:

As diversas declarações das Nações Unidas que culminaram, em 1993, nas Normas das Nações Unidas sobre a Igualdade de Oportunidades para as Pessoas com Deficiência, as quais exortam os Estados a assegurar que a educação das pessoas com deficiência faça parte integrante do sistema educativo (STAINBACK, 1999).

Dessa forma, os deficientes passaram a ganhar mais espaço dentro das escolas e com isso, as pessoas passaram a conhecer mais sobre eles. Porém, há um grande caminho a ser percorrido, pois mesmo com os direitos reconhecidos, essas pessoas ainda encontram grandes dificuldades devido à falta de preparação do ambiente onde frequentam. A grande preocupação com os portadores de deficiência ainda é a falta de preparação dentro das grandes organizações que acabam atrapalhando a integração dessas pessoas no mercado de trabalho, pois não encontram ambientes que atendam suas necessidades, por mais que as empresas vêm mudando com o passar do tempo ainda é muito pouco dentro das necessidades ainda existentes (STAINBACK, 1999).

### **3 METODOLOGIA**

Esta pesquisa tem como classificação ser bibliográfica e quantitativa. Inicialmente, desenvolveu-se a etapa bibliográfica para embasar os aspectos do objeto de estudo. Em seguida

foi realizado o estudo de caso. Sendo que o estudo de caso, segundo Gil (2002, p. 54), “consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento [...]”.

Para a coleta de dados, foi utilizado como instrumentos um questionário. Participaram da pesquisa os funcionários portadores de deficiência, também conhecidos como pessoas com necessidades especiais (PNEs), no total 33 funcionários participaram da pesquisa.

A pesquisa de campo foi realizada em uma empresa de mineração, especificamente no setor de Manutenção na área portuária, onde os funcionários executam funções operacionais. A escolha deste setor se deu por ser um local de operação e possuir funcionários com uma quantidade considerável de PPDs.

Como a empresa pesquisada tem um quadro de funcionários muito extenso, não foi possível quantificar todos os PPDs, que trabalham na área portuária.

O levantamento dos dados ocorreu na empresa de mineração, no dia 14/11/2016 o horário de 10:30 a 14:30, foram abordados os PPDs do turno e informado anteriormente sobre a pesquisa. É importante ressaltar que foram respeitadas as questões éticas de pesquisa, no qual as informações obtidas no questionário servirão somente para o artigo, resguardando os dados pessoais dos participantes.

#### **4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS**

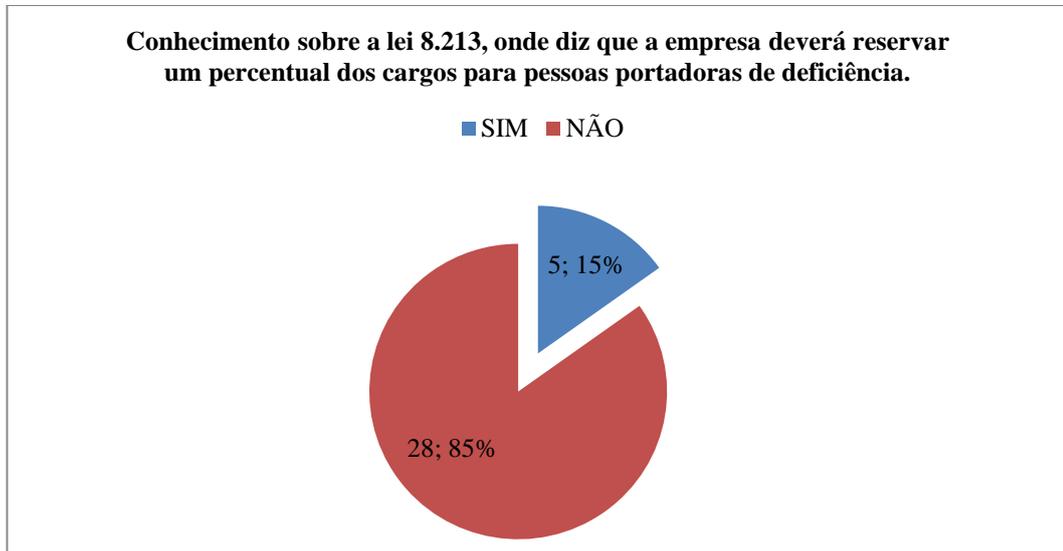
Para a realização da pesquisa e obtenção de informações, foi utilizado como meio de pesquisa um questionário com perguntas abertas e fechadas, que foi respondido por 33 colaboradores (a) portadores de deficiência, sendo 18 mulheres e 15 homens. A idade de 94% dos pesquisados é de 18 a 30 anos, e o restante de 6% é de 31 a 40 anos. Quanto à escolaridade dos pesquisados, 40% possuem ensino superior incompleto, 30% ensino médio completo e 30% superior completo.

Os demais dados coletados, por meio do questionário aplicado aos funcionários PPDs, são apresentados neste tópico, conforme segue.

Com relação às dificuldades encontradas pelas pessoas portadoras de deficiências ao ingressarem na empresa, identificou-se que as informações referentes às leis que existem para respaldar os PPDs não são tão conhecidas, pois dos entrevistados, 28 pessoas disseram ser leigos em relação a lei, e outros 5 entrevistados já leram algo sobre a lei. Isso indica que a

inserção no mercado é dificultada pela falta de conhecimentos dos seus direitos garantidos por lei, pois alegam que não a conhece. Como demonstra no gráfico 1:

Gráfico 1: Conhecimento sobre a Lei



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Um dos pontos que chamou atenção é o fato de que nenhum dos entrevistados teve dificuldades em se relacionar com outros funcionários com deficiências, também confirmaram que há uma boa relação com os funcionários que não tem deficiências. Sendo que 28 funcionários responderam que não tem dificuldade de se relacionar com funcionários que não são portadores de deficiência e 5 responderam que tem, com isso entende-se que é uma relação saudável sem grandes problemas. Com base nos relatos e resultados observou-se que a convivência dos funcionários no ambiente de trabalho é boa, não ocorrendo grandes diferenças no relacionamento entre pessoas.

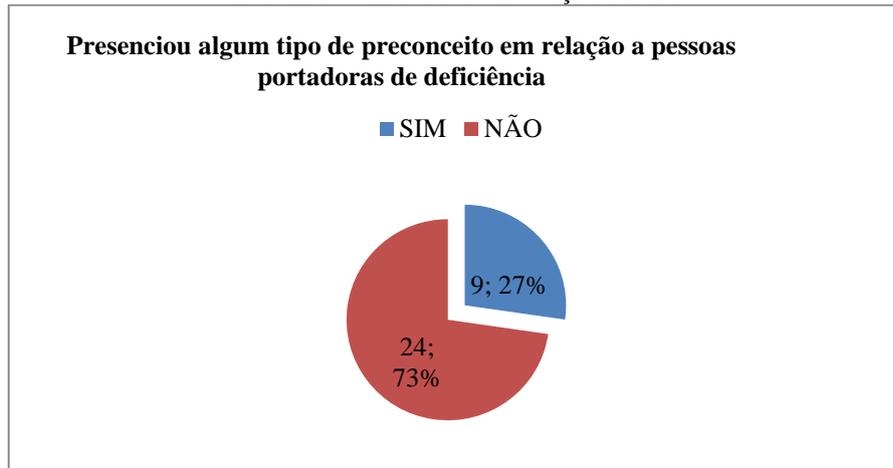
Quando perguntado sobre a satisfação em relação à convivência com pessoas da empresa, 30 funcionários responderam que se sentem felizes a partir da convivência com outras pessoas da empresa e 3 disseram que não, trazendo a atenção a algumas divergências de relações que ocorre, mesmo assim, o resultado identifica que a maioria dos entrevistados tem convivência e relações boas entre os funcionários.

Com esses embasamentos iniciais do questionário entende-se e confirma-se que um dos problemas identificados por essa pesquisa, não está relacionado à convivência com os demais funcionários, mas sim na falta de informação sobre direitos e leis para ingressarem.

Quando questionados sobre se já presenciaram na empresa algum tipo de preconceito, 27% responderam que sim e 73% não, mas quando foram perguntados se já sofreram algum tipo de constrangimento, 48% responderam que sim e 52% responderam que não, mesmo que não

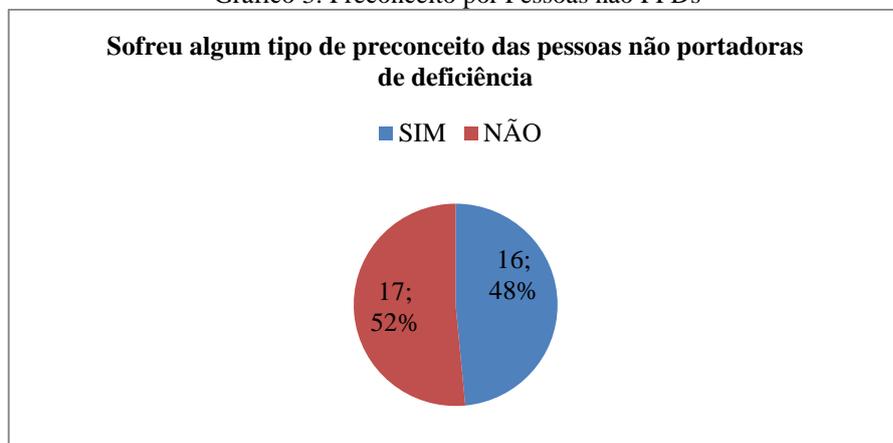
explicitamente, muitos trouxeram a atenção sobre os olhares de algumas pessoas, mas não confirmando o ocorrido assim não poder afirmar como preconceito. A maior parte dos entrevistados respondeu que não presenciaram pessoas sofrendo preconceitos por ser PPDs diretamente, sendo assim identificou-se que grande parte dos entrevistados não sofreu com esse problema na empresa. Mas quando questionados se o acontecimento já ocorreu com eles, à maioria afirmou que sim. Como segue nos gráfico 2 e 3 a baixo:

Gráfico 2: Preconceito em relação a PPDs



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Gráfico 3: Preconceito por Pessoas não PPDs



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Observamos que assim como Fernandes e Silva (2008) mostra, a falta de conhecimento é grande responsável por ainda haver preconceito quanto à contratação dos PPDs, assim como para que os PPDs procurem se capacitar para ingressar no mercado de trabalho, mesmo que este preconceito esteja diminuindo, ele ainda está presente.

Com relação à estrutura da empresa para recebê-lo, 23 responderam é adequada, já outros 10 responderam que não é adequada para o recebimento dos novos funcionários, e responderam

que as principais adequações que precisam ocorrer são: computadores preparados para PPDs, dispositivos para surdos e modificações na estrutura físicas, como implantação de rampas e melhores acessos em alguns setores.

Quando questionados se as atividades realizadas por pessoas portadoras de deficiência afetava a produtividade, 15 funcionários responderam que sim, que há uma diferença na produtividade, 13 responderam que não e outros 5 não sabem ou não souberam informar. Com esse resultado, identificou-se que, na concepção da maioria dos próprios PPDs, a produtividade é afetada.

Os posicionamentos dos entrevistados com relação às dificuldades encontradas no momento da inclusão dos PPDs no ambiente de trabalho são: a falta de capacitação foi apontada como a principal causa da dificuldade, seguida pela falta de conhecimento da empresa ao contratar, estrutura física da empresa e alguns destacaram vários outros fatores que envolvem esta dificuldade, dentre eles o preparo social. Com esses resultados, encontrou-se fatores que afetam a inclusão, mas a maioria dos entrevistados, 37% reconhecem a falta de capacitação como fator preponderante.

Referente à pergunta sobre a melhoria para inclusão dos deficientes as principais respostas foram: estrutura física e equipamentos adequados para melhorar o desempenho dos PPDs.

Com relação à existência de dificuldades em desenvolver as tarefas destinadas aos PPDs, 70% responderam que a estrutura física da empresa é adequada, mas 30% responderam que as adequações feitas nas instalações para eles exercerem suas atividades são limitadas e que podem ser melhoradas. Dessa forma ficou comprovado quando questionados sobre a produtividade, 46% dos entrevistados responderam que afetam o desempenho de produção, 39% responderam que não afeta e 15% não souberam responder, visto que trabalham em diferentes setores e também têm limitações diferentes. Algumas das sugestões que foram apresentadas na pesquisa de modificações foram referentes à tecnologia e estrutura visando adaptação para locomoção e acessibilidade pertinentes ao desenvolvimento das tarefas a eles incumbidos.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Em virtude dos fatos levantados a partir da realização desta pesquisa, pôde-se perceber que a maior dificuldade que os PPDs encontraram refere-se à estrutura física e a falta de conhecimento das leis que mostram direitos e deveres das pessoas portadoras de deficiência, causando dessa forma um atraso na inserção no mercado de trabalho. Por outro lado, os relatos mostram que o relacionamento existente entre pessoas portadoras de deficiência ou não

portadoras são saudáveis, com um pensamento mais aberto começam a surgir uma sociedade mais voltada às questões sociais.

Sendo assim, nota-se que ainda é preciso divulgar mais sobre os diversos assuntos que abordam os PPDs, pois estes necessitam de informações quanto às leis que os defendem com acesso ao conhecimento, poderão assim lutar pelos seus direitos, é de suma importância que as empresas que possuem colaboradores com deficiência, divulguem e conscientizem todos os funcionários, para que o ambiente de trabalho e o convívio sejam harmoniosos. As empresas também precisam se adequar para receber os PPDs, para que estes possam desenvolver suas atividades com eficiência.

Em relação ao preconceito, nota-se que não há relatos quanto ao preconceito, mas indiretamente ocorre um olhar desconfiado que pode causar constrangimento e desconforto. O maior problema encontrado de acordo com as pessoas portadoras de deficiência, ainda é a estrutura física do local onde são desenvolvidas as tarefas de trabalho, pois faltam adaptações e um melhor treinamento para que eles possam desempenhar suas funções de maneira mais eficiente e com melhor desempenho.

Diante do exposto, os principais problemas encontrados pelas pessoas portadoras de deficiência no trabalho são: falta de conhecimento das leis de direitos e proteção, capacitação para o mercado de trabalho, conscientização dos responsáveis quanto ao convívio dos PPDs com outras pessoas não deficientes, alguns destes preconceitos acontece também pela falta de conhecimento da empresa ao contratar PPDs, falta de capacitação de PPDs para entrar no mercado de trabalho como também executar as funções e a estrutura da empresa que envolve fatores de comportamento dos funcionários e sua estrutura física adaptada e preparada para receber esses novos funcionários.

Recomenda-se que os meios de comunicação e sociedade se envolvam mais na discussão da inclusão dos PPDs no mercado de trabalho, além de novas pesquisas sobre pessoas portadoras de deficiência, preparação desses para o mercado de trabalho, uma visão das empresas que possam identificar os pontos positivos em incluir esses funcionários nos locais corretos, envolvimento do governo com maior afinco no processo de inclusão e uma estrutura que permita o desenvolvimento de suas atividades e locomoção, esses são alguns dos elementos que podem contribuir para melhor inclusão de pessoas portadoras de deficiência no ambiente de trabalho.

Através desse estudo notou-se que se faz necessário que não seja a falta de informação uns dos principais problemas para o desenvolvimento dos PPDs, que as dificuldades encontradas na estrutura onde os PPDs desenvolvem suas tarefas, onde causam constrangimentos, precisa ser pesquisado e trabalhado, na busca de soluções para melhorias no ambiente de trabalho dos PPDs.

## 6 REFERÊNCIAS

BEZERRA, S. S.; VIEIRA, M. M. F. Pessoa com deficiência intelectual: a nova “ralé” das organizações do trabalho. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 52, n. 2, março-abril, p.232-245, 2012. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902012000200009>> Acesso em: 20 de Junho 2016.

BRASIL. Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências, **Presidência da Republica Casa Civil**, Brasília, 20 de dezembro de 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em: 13 de Novembro 2016.

BRASIL. Lei Nº 8.213, de 24 de Julhode 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Presidência da Republica Casa Civil**, Brasília, 14 de agosto de 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 13 de Novembro 2016.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. **Presidência da Republica Casa Civil**, Brasília, 05 de Outubro de 1988. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 13 de Novembro 2016.

BRASIL. Lei Nº 9.867, de 10 de Novembro de 1999. Dispõe sobre a criação e o funcionamento de Cooperativas Sociais, visando à integração social dos cidadãos, conforme especifica.

**Presidência da Republica Casa Civil**, Brasília, 10 de Novembro de 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9867.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9867.htm)>. Acesso em: 12 de Novembro 2016.

BRASIL. Lei Nº 13.146, de 6 de Julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Presidência da Republica Casa Civil**, Brasília, 06 de Julho de 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm)>. Acesso em: 12 de Novembro 2016.

BRASIL. Lei Nº 10.436, de 24 de Abril de 2002. Dispõem sobre a Língua Brasileira de sinais – Libras e dá outras providências. **Presidência da Republica Casa Civil**, Brasília, 24 de Abril de 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10436.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10436.htm)>. Acesso em: 12 de Novembro 2016.

BUSSINGUER, Marcela de Azevedo. **Política pública e inclusão social: O papel do direito do trabalho**. Ed.1. Ltr Editora – São Paulo: 2013 p.17.

CARRIERI, A. de. P.; BITTENCOURT, E. Responsabilidade Social: Ideologia, Poder e Discurso na Lógica Empresarial. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v.45, n.0, set-dez, 2005.

CARVALHO-FREITAS, M. N. de; MARQUES, A. L.; MARQUES, A. L. A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *O&s*, Minas Gerais, v. 14, n.41, p.59-78, abr. 2007.

DELGADO, M. da. C. S.; GOULART, I. B. Práticas de Desenvolvimento de Pessoas com Deficiência em uma Instituição do Setor Educacional. *Pesquisa e Práticas Psicossociais*, São João Del-rei, v. 1, n. 6, p.39-52, jul. 2011.

FERNANDES, A. L.; SILVA, S. M. **Recrutamento e seleção do profissional portador de deficiência nas organizações: integração ou inclusão?** . FACEF PESQUISA - v.11 - n.2 – 2008.

FERNANDES, A. L.; MOURA, A. S. D de; RIBEIRO, L. P. O Processo de Recrutamento e Seleção do Profissional Portador de Deficiência nas Organizações: Inclusão ou Integração? Em

GPR 2011: **III Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**, João Pessoa/PB, p.1-17, 20 nov. 2011.

FLEURY, M. T. L. gerenciando a diversidade cultural: experiência de empresas brasileiras. ERA, São Paulo, v. 40 (3), p.18-25, 2000.

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

IBGE. Instituto Brasileiro De Geografia E Estatística. Censo Demográfico 2010. Dia Internacional das Pessoas com Deficiência, 03 de dezembro de 2015. Disponível em:<<http://teen.ibge.gov.br/calendario-teen-7a12/evento/1096-dia-internacional-das-pessoas-com-deficiencia.html>>. Acesso em: 18 out. 2016.

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

KAUCHAKJE, S. Inclusão: Uma perspectiva social e da conquista de direitos. In: QUEVEDO, A. A.F.; OLIVEIRA, J. R.; MANTOAN, M. T. E. (Orgs.). Mobilidade, comunicação e educação: desafios à acessibilidade. Campinas: WVA, 2000, v. 1, p. 203-12.

MACIEL, M. R. C. **PORTADORES DE DEFICIÊNCIA** a questão da inclusão social. São Paulo em Perspectiva, São Paulo, v. 2, n. 14, p.51-56, 2000.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. Coordenadoria para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE). Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Brasília: CORDE, 1999.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) – **Normas Internacionais do Trabalho sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Portadoras de Deficiência**. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), Ministério da Justiça, 1997.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000. Disponível em: [www.josepastore.com.br/livros](http://www.josepastore.com.br/livros) acesso em: 18 de Out. 2016.

REIS, D. S; DA SILVA, D. M. C. Recrutamento e Seleção de Portadores de Necessidades Especiais-PNE. **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, v. 8, p. 1-16, 2012.

STAINBACK, S.; STAINBACK, W. **Inclusão** - Um guia para educadores. Ed.1. Artmed Editora – Porto Alegre: 1999 p. 406, 407.

TANAKA, E. D. O. & MANZINI, E. J. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, V.11, N° 2, 273-294.

VALLE, S. C. V. do et al. A inclusão das pessoas com deficiência nas organizações. IX **Congresso Nacional de Excelência em Gestão**, Rio de Janeiro, p. 1-26, 20 jun. 2013.

## APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Este questionário destina-se a Pessoas Portadoras de Deficiência e faz parte uma pesquisa de caráter acadêmica, cujo tema é a inclusão e integração no mercado de trabalho, e como elas se veem após a contratação. As informações obtidas no questionário servirão de embasamento somente para o artigo, os entrevistados terão seus dados pessoais resguardados e não serão divulgados.

**1. Qual a sua idade?**

18 a 30 anos     31 a 40 anos     41 a 50 anos     51 anos acima

**2. Qual o sexo?**

Feminino     Masculino

**3. Qual o nível de escolaridade?**

Ensino médio completo     Ensino Superior incompleto  
 Ensino Superior Completo     Período que trabalha na empresa

**4. Você tem conhecimento sobre a lei 8.213, onde diz que a empresa deverá reservar um percentual dos cargos para pessoas portadoras de deficiência?**

Sim     Não     Quais os tipos de deficiência dessas pessoas?

**5. Você tem dificuldades em se relacionar com outros funcionários que não são pessoas portadoras de deficiência?**

Sim     Não

**6. Você tem dificuldades em se relacionar com outros funcionários portadores de deficiência?**

Sim     Não

**7. Você já presenciou algum tipo de preconceito em relação a pessoas portadoras de deficiência?**

Sim     Não

**8. Você já sofreu algum tipo de preconceito das pessoas não portadoras de deficiência?**

Sim     Não

Qual tipo de preconceito? \_\_\_\_\_

**9. Você se sente feliz em relação à convivência com as pessoas desta empresa.**

sim     não

acredito que eu poderia ser melhor tratado

acredito que eu poderia ter uma melhor convivência com as pessoas

**10. A estrutura da empresa é adequada para recebê-lo?**

Sim

Não.

O que deve ser adequado? \_\_\_\_\_

**11. Você acha que as atividades realizadas pelas pessoas portadoras de deficiência afetam a produtividade?**

Sim  Não  Não sei

**12. Qual das dificuldades citadas abaixo é mais encontrada no momento da inclusão das pessoas portadoras de deficiência no ambiente de trabalho?**

1  Falta de capacitação do PPDs;

2  Falta de preparo social;

3  Estrutura física da empresa;

4  Mão de obra qualificada;

5  Falta de conhecimento da empresa ao contratar PPDs;

6  Todos;

7  Outras dificuldades.

Quais? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**13 O que a empresa deveria melhorar para melhor inclusão dos deficientes?**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Obrigada pela contribuição.**