



Universidade Federal de Campina Grande  
Centro de Humanidades  
Unidade Acadêmica de Administração e Contabilidade  
Coordenação de Estágio Supervisionado

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PcD) NO  
MERCADO DE TRABALHO: PERCEPÇÃO DAS PcD E DOS  
GESTORES**

**THALIZYANE NASCIMENTO SANTOS DE SOUSA**

Campina Grande – PB

2015

**THALIZYANE NASCIMENTO SANTOS DE SOUSA**

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PcD) NO  
MERCADO DE TRABALHO: PERCEPÇÃO DAS PcD E DOS  
GESTORES**

Relatório de Estágio Supervisionado apresentado ao curso de bacharelado em Administração da Universidade Federal de Campina Grande, em cumprimento parcial das exigências para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Marielza Barbosa Alves, Ms.

Campina Grande – PB

2015

# COMISSÃO DE ESTÁGIO

Membros:

---

Thalizyane Nascimento Santos de Sousa  
**Aluna**

---

Patrícia Trindade Caldas, Mestre  
**Coordenação de Estágio Supervisionado**

Campina Grande – PB

2015

**THALIZYANE NASCIMENTO SANTOS DE SOUSA**

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PcD) NO  
MERCADO DE TRABALHO: PERCEPÇÃO DAS PcD E DOS  
GESTORES**

**Relatório aprovado em \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_**

---

Marielza Barbosa Alves, Mestre.  
Orientadora

---

Darcon de Sousa, Dr.  
Examinador

---

Verônica Macário, Dra.  
Examinadora

Campina Grande – PB  
2015

*Dedico este trabalho a Deus, meus pais, irmãos e esposo, pessoas essenciais na minha vida, pelo apoio, dedicação e compreensão durante a jornada de curso e por estarem ao meu lado em todos os momentos, oferecendo carinho e atenção: Luciano, Judite, Thalita, Thiago e Janderson.*

## AGRADECIMENTOS

**Deus** sempre em primeiro lugar na minha vida. Sem Ele não teria conseguido superar todas as dificuldades que enfrentei até chegar aqui.

Agradeço a minha **Tia Juralice** (*em memória*), mesmo com a sua partida tão precoce, acreditou na minha capacidade e me deu o apoio para crescer, tanto em estatura quanto no intelecto, e **demais tios** que me aconselharam nos momentos em que mais precisei.

Agradeço aos meus pais **Luciano e Judite**, que mesmo em meio as dificuldades nunca se negaram em ajudar para realização do meu sonho, a minha formação profissional. Obrigado pela credibilidade e apoio, serei eternamente grata por tudo o que fizeram por mim.

Agradeço aos meus irmãos, **Thalita e Thiago**, pelos bons e maus momentos das nossas vidas mas sem nunca perdermos a esperança de sermos capazes de vencer, e isto eu encontrei em vocês. As minhas primas **Libna e Wéllita** e cunhado **Reinaldo**, por me incentivarem a correr atrás do meu sonho e me auxiliarem quando estava em dificuldades.

Agradeço ao meu eterno namorado, **Janderson**, meu amigo, companheiro, confidente, por estar sempre disposto a me ajudar nos momentos mais críticos da minha caminhada, mostrando-se altruísta interessado no meu bem-estar.

Agradeço a minha orientadora, **Marielza Barbosa**, pelo imenso prazer de realizar esta pesquisa junto a mim, aceitando o convite de braços abertos, com palavras carinhosas e com seriedade e ofertando parte do seu tempo para contribuição da minha formação.

Agradeço aos amigos feitos durante esses quatro anos de curso, em especial à **Geisa Magna, Cristiane Soares, Anna Paula, Rafaela Matias**, amigas mais chegadas que irmãs, que fizeram dos meus dias na universidade terem gostinho de felicidade.

Aos demais amigos também dedico os meus sinceros agradecimentos, por poder contar com vocês na longa jornada de curso principalmente nos momentos difíceis, em especial à **Dayse Veríssimo, Ana Paula Alves, Ângela Rafaelly, Conceição Veruska, Thaíse das Graças e Alanne de Oliveira**.

A todos os professores que fazem parte da Unidade Acadêmica de Administração, por terem cooperado para o meu progresso acadêmico e consecutiva formação profissional.

Aos professores participantes da Banca Examinadora pela disponibilidade em avaliar este estudo e pelas suas valiosas contribuições para melhorar a pesquisa.

A todos, que direto ou indiretamente contribuíram para a realização deste projeto, o meu muito obrigado! Deus abençoe a todos!

Nas diferenças, harmonia  
Na diversidade, equilíbrio  
Por que incluir? Por que conhecer?  
Vida digna para todos!

Na simplicidade, gesto acolhedor  
Na linguagem, ação sem preconceitos  
Por que incluir? Por que conhecer?  
Vida digna para todos!

Aceitar a diferença  
E dela desfrutar o amor  
Incluir é a nossa missão  
E aceitar é o nosso desafio!  
Vida digna para todos!

Sempre com afeto, ética e emoção  
Autêntico compromisso entre pessoas  
Que num entrelaçar de mãos  
Fortalecem o encontro e a comunhão  
Vida digna para todos!

Incluir para sentir a paixão e o coração  
Motivos da alma  
Grandeza da aproximação  
Vida digna para todos!

Sensibilidade à flor da pele  
Basta escutar, enxergar, sentir  
Para isso é necessário olhar, tocar, ouvir  
Despir-se das amarras e incluir para equiparar  
Viver... Sonhar, Realizar!

(Vânia de Castro e Ari Vieira)

## RESUMO

A inclusão social tem assumido posição de alta relevância atualmente. A inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho tem enfrentado entraves para conseguir aceitar as diferenças e banir barreiras que impossibilitem a participação desses efetivamente na sociedade. Este relatório aborda uma pesquisa sobre a inclusão social no mercado de trabalho na percepção das pessoas com deficiência e dos gestores na cidade de Campina Grande – PB. A pesquisa teve como objetivo geral analisar a percepção dos gestores e dos portadores de deficiência quanto ao processo de inclusão social dos portadores de deficiência na cidade de Campina Grande – PB. Quanto à metodologia utilizada, foi realizada uma pesquisa descritiva e qualitativa constituída de um levantamento bibliográfico sobre o tema em questão e de uma pesquisa de campo. Os dados foram tratados de acordo com dimensões associadas as dificuldades da inclusão social, obrigatoriedade da Lei de Cotas e acessibilidade, sendo as dificuldades e acessibilidade os principais precursores e geradores da mudança social respectivamente. Os resultados evidenciaram a tentativa de mudanças das empresas para torná-las mais acessível às pessoas com deficiência e dos portadores em busca de crescimento profissional, mesmo tendo evoluído, na percepção dos portadores grandes dificuldades ainda existem principalmente com relação a acessibilidade metodológica e instrumentais, porém há longa jornada para percorrer, para que a inclusão social em termos das três percepções seja alcançada de modo satisfatório.

**Palavras-chave:** Pessoas com Deficiência; Inclusão Social; Trabalho.



## **ABSTRACT**

Social inclusion has assumed position of high relevance today. The inclusion of people with disabilities in the labor market has faced barriers to achieve accept differences and banishing barriers that make it impossible to share these effectively in society. This report deals with a research project on social inclusion in the labor market in terms of the perception of people with disabilities and the managers in the city of Campina Grande, PB. The research aimed to analyze the perception of the managers and of people with disabilities in relation to the process of social inclusion of people with disabilities in the city of Campina Grande, PB. According to the methodology used, the research was carried out qualitative and descriptive consists of a literature survey on the topic in question and a field survey data were treated in accordance with dimensions associated with the difficulties of social inclusion, the obligation of the Law of dimensions and accessibility, and the difficulties and accessibility the main precursors and generators of social change respectively. The results showed the attempt of changing companies to make them more accessible to people with disabilities and individuals in search of professional development, even having evolved, the perception of patients with big difficulties still exist primarily in relation to methodological and instrumental accessibility, but there are long journey to go, for that social inclusion in terms of the three perceptions is achieved in a satisfactory way.

**Keywords:** People with Disabilities; Social Inclusion; Work.

## LISTA DE TABELAS

Amostra por Acessibilidade .....	32
----------------------------------	----

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO</b> .....	<b>12</b>
<b>1.1 Contextualização e Definição do Problema</b> .....	<b>13</b>
<b>1.2 Justificativa do Estudo</b> .....	<b>15</b>
<b>1.3 Estrutura do Trabalho</b> .....	<b>16</b>
<b>CAPÍTULO 2 – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>18</b>
<b>2.1 Inclusão Social e Ação Afirmativa</b> .....	<b>19</b>
<b>2.2 Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho – Lei de Cotas</b> .....	<b>20</b>
<b>2.3 Desafios à Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho</b> .....	<b>24</b>
<b>CAPÍTULO 3 – METODOLOGIA DA PESQUISA</b> .....	<b>28</b>
<b>3.1 Tipos de Pesquisa</b> .....	<b>29</b>
3.1.1 Quanto aos fins .....	29
3.1.2 Quanto aos meios.....	30
<b>3.2 Universo e Amostra</b> .....	<b>31</b>
<b>3.3 Coleta de Dados</b> .....	<b>32</b>
3.3.1 Técnicas de Pesquisa .....	32
3.3.2 Tratamento dos Dados .....	33
<b>CAPÍTULO 4 – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS</b> .....	<b>34</b>
<b>4.1 Lei de Cotas – Obrigatoriedade</b> .....	<b>35</b>
a) Percepção das PcD .....	35
b) Percepção dos Gestores .....	39
<b>4.2 Dificuldades do Processo de Inclusão</b> .....	<b>42</b>
a) Percepção das PcD .....	42
b) Percepção dos Gestores .....	46
<b>4.3 Mudanças nas Políticas e Estruturas – Acessibilidade</b> .....	<b>50</b>
a) Percepção das PcD .....	50
b) Percepção dos Gestores .....	53
<b>CAPÍTULO 5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>57</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>60</b>
<b>APÊNDICE</b> .....	<b>65</b>

# **Capítulo 1 – Introdução**

## **CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO**

### **1.1 Contextualização e Definição do Problema**

A história de preconceito e discriminação para as pessoas com Deficiência existe desde a antiguidade, com o abandono de crianças mal formadas ou portadoras de deficiência pelos próprios pais por não atenderem aos requisitos exigidos pelos padrões de normalidade e perfeição para poderem viver em grupos de cidadãos pertencentes a comunidade, como acontecia no Oriente.

Passando pela piedade do Cristianismo durante a Idade Média, a perspectiva da deficiência esteve ligada a crenças sobrenaturais, demoníacas e supersticiosas, culminando em proteção e assistencialismo ou eliminação, menosprezo e destruição. Na contemporaneidade não tem sido diferente, porém, tem existido uma atenção maior voltada a esta questão devido à criação de medidas políticas preventivas e antidiscriminatórias com intuito de possibilitar o acesso a posições sociais respeitáveis aos considerados pertencentes ao grupo de excluídos da sociedade. Portanto, as políticas antidiscriminatórias surgiram objetivando amparar as diversidades e obter democracia representativa procurando cuidar dos discriminados.

As Pessoas com deficiência, desde os tempos antigos, têm vivido de maneira marginalizada pela própria sociedade, onde preconceito e discriminação são os principais desafios para superar do que mesmo as limitações encontradas devido à deficiência do próprio indivíduo. São grupos que sofrem profundo descrédito social e as suas expectativas são colocadas às margens por não seguirem regras sociais ou padrões cidadãos.

Focada nas ações afirmativas e nas políticas antidiscriminatórias, discretamente porém crescente, tem-se buscado construir uma sociedade mais equilibrada, na tentativa de promover a igualdade material para os desiguais tornando-se um importante apresto para arremeter à discriminação e interromper conduções excludentes (FILHO, 2011). A inclusão social enquadra-se como uma dessas ações em busca dos direitos das pessoas com deficiência para conseguirem o acesso à sociedade, permitindo-lhes usar de seus direitos sem ser necessário se importar com limitações que lhe são acometidas. O ambiente social está se modificando, mesmo que lentamente, para receber estas pessoas para desempenharem suas funções socialmente através de uma habilitação profissional.

A partir desses pensamentos sociais em relação As Pessoas com deficiência, várias pesquisas começaram a ser feitas com o intuito de garantir direitos propulsores na inclusão do

mercado de trabalho, e com isto muitas discussões e debates com finalidade de desenvolver políticas públicas, orientar e acompanhar as medidas promovidas para eliminar e prevenir a discriminação contra a pessoa com deficiência e esta ter o seu lugar garantido na sociedade. Os termos associados às Pessoas com deficiência passaram por transformações e hoje os termos não podem trazer sensação ao portador de desmerecimento ou incapacidade (PEDRO, 2013).

A Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecida como a Lei de Cotas, no artigo 93 afirma ser obrigação das empresas com 100 (cem) ou mais empregados, preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas. Porém, a lei não consegue atingir uma parcela significativa das empresas, devido a grande maioria dos colaboradores no país trabalharem em pequenas e médias empresas, aonde o número de funcionários não chega a alcançar 100 trabalhadores (LEITE, 2011). A inclusão social traz consigo a acessibilidade como forma de inserir obrigatoriamente pessoas Portadoras de Deficiência mediante a lei de cotas, adotadas recentemente pelo governo para oferecer novas oportunidades para os considerados excluídos da sociedade.

A discussão e o desenvolvimento das ações afirmativas conduziram a tentativa de inserir na sociedade pessoas com limitações específicas, porém tão humanas quanto qualquer cidadão sem deficiência, e graças a estas mudanças, conseguiu-se que as empresas passassem a repensar a Inclusão Social.

As empresas têm encontrado dificuldades para atender aos requisitos do governo e muitas estão sujeitas ao pagamento de multas, porém, o processo de conscientização e sensibilização dos gestores tem crescido, mas não deixando de ser desafiador para os novos meios de gerenciamento de pessoas. A lei de cotas veio para ajudar tanto aos portadores quanto aos empresários, como afirma a Lei 8.213/91, no artigo 93, onde há a instituição de limites à extensão dos direitos dos empresários e o amparo do direito ao ingresso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, porém há grandes paradigmas para serem enfrentados dentro da gestão de pessoas como a remodelagem da cultura da organização e adaptação da mesma a realidade social onde é direito de todos os cidadãos o acesso ao lazer, à saúde, à educação e ao trabalho.

Neste sentido, empresas, órgãos governamentais e sociais vêm sofrendo mudanças para alcançar a inclusão social e conseqüentemente a acessibilidade dos portadores de deficiência, com mudanças em suas culturas e estruturas organizacionais, como também os

portadores de deficiência têm buscado os seus direitos legais no mercado de trabalho, tornando viável a realização da quebra de paradigmas e a superação dos desafios para novas conquistas. Com o exposto acima e tendo em vista debates atuais voltados para esta questão, vem à tona a **problemática da pesquisa:**

**Qual a percepção dos portadores de deficiência e dos gestores das empresas quanto à inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho?**

Por meio do problema acima descrito, esse estudo tem como **objetivo geral analisar a percepção dos gestores e dos portadores de deficiência quanto inclusão social dos portadores de deficiência no mercado de trabalho.**

Com a finalidade de atingir o objetivo geral acima, foram propostos os determinados **objetivos específicos:**

- 1- Identificar a percepção da obrigatoriedade da Lei de Cotas;
- 2- Identificar as dificuldades do processo de inclusão na percepção das pessoas com deficiência e dos gestores;
- 3- Identificar as mudanças nas políticas e estruturas relacionadas à acessibilidade nas empresas na percepção pessoas com deficiência e dos gestores.

## **1.2 Justificativa do Estudo**

Mesmo diante de um tema atual e de alta relevância para as empresas, a inclusão social para as Pessoas com deficiência alcançarem novos postos de trabalho e adquirirem o seu espaço no mercado competitivo ainda não tem sido bem aceito pelas organizações, onde estas prezam mais pelo cumprimento e vigência de leis.

Muitas empresas desconhecem a competência e capacidade laboral das PcD, e com isso não acreditam que o investimento na contratação tenha reação positiva para a empresa, assim como as próprias PcD, em muitos casos, desconhecem a legitimidade dos seus direitos.

Os estudos e pesquisas científicos relacionados à nova forma de gestão de pessoas e liderança para atuação das empresas diante das mudanças sociais são crescentes, porém ainda insignificantes em relação ao comportamento organizacional e aceitação, por parte das

instituições, das políticas de inclusão social, considerado escasso quando se trata da percepção do gestor na contratação e socialização dos portadores de deficiência.

É significativamente relevante o reconhecimento da diversidade nas empresas e a inserção de práticas sociais beneficiárias ao desenvolvimento de pessoas portadoras de deficiência no âmbito trabalhista, considerando as limitações físicas, mas reconhecendo os seus valores intelectuais, sendo isto fonte de vantagem competitiva para o mercado.

A Organização Mundial de Saúde (OMS), em estudos até o ano 2013 estimou em cerca de 386 milhões de pessoas em idade ativa do mundo têm algum tipo de deficiência, porém o desemprego entre as pessoas com deficiência é tão alto chegando a 80 por cento em alguns países (OLIVEIRA, 2012). Em muitos casos os empregadores alegam a incapacidade das pessoas com deficiência para trabalhar.

Assim, a pesquisa se justifica na importância de se verificar na opinião das Pessoas com Deficiência e dos gestores a real efetividade desta legislação, pôr em prática operacionalmente traz reflexo que superam a discussão apenas legal, mas de real efetividade junto às empresas e aos portadores.

### **1.3 Estrutura do Trabalho**

Esta pesquisa está estruturada a facilitar a compreensão sobre as políticas inclusivas dos portadores de deficiência ao mercado de trabalho sob a percepção dos gestores das empresas atualmente.

O primeiro capítulo, exposto nessa introdução, apresenta uma descrição dos pontos importantes abordados na pesquisa, como também a exposição da problemática do estudo, o objetivo geral e os objetivos específicos aspirados e a justificativa para a concretização da ação.

O segundo capítulo está inserido a fundamentação ou embasamento teórico da pesquisa, trazendo à tona as discussões sobre as ações afirmativas, dentre elas a inclusão das PcD por meio da Lei de Cotas no mercado de trabalho e os desafios trazidos para as empresas.

O terceiro capítulo mostra as normas metodológicas seguidas para a concretização da pesquisa, por meio da descrição e definição dos tipos de procedimentos utilizados, além da forma de tratamento dos dados.

O quarto capítulo especifica as apresentações dos resultados da pesquisa e as suas referidas análises e, por último, o quinto capítulo, com as consideráveis conclusões do estudo.



# **Capítulo 2 – Fundamentação Teórica**

## **CAPÍTULO 2 – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Na intenção de promover uma maior compreensão dos assuntos abordados nessa pesquisa, um alicerce teórico abordando as principais ideias e opiniões são fundamentais para a descrição e críticas dos conceitos envolvidos e utilizados durante o decorrer do trabalho.

### **2.1. Inclusão Social e Ação Afirmativa**

No final da década de 1980, através da abertura política e implantação da Constituição Federal, começaram no Brasil as primeiras providências acerca da política de ações afirmativas. Inicialmente, a intenção foi o reconhecimento de problemas como questões raciais, étnicas, de gênero e em relação aos deficientes físicos. As ações afirmativas são identificadas no artigo. 3º e seus incisos da Constituição Federal de 1988 com a consagração dos objetivos fundamentais da Federação em construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização; reduzir as desigualdades sociais e regionais e promover o bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Segundo Filho (2011), as ações afirmativas também são conhecidas como discriminações positivas, porém são políticas estatais e privadas com aparatos de inclusão em busca da efetiva igualdade de oportunidades a que todos os seres humanos têm direito, podendo ser de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, e criadas para combater à discriminação racial, de gênero, por deficiência física e de origem nacional. Estas políticas procuram amenizar os efeitos presentes da discriminação exercida no passado, idealizando a concretização da efetiva igualdade e acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego.

A inclusão social como parte integrante da responsabilidade social do composto das ações afirmativas tem sido a principal preocupação das instituições, pois a adaptação às novas medidas inclusivas têm se tornado cada vez mais comum dentro do ambiente empresarial.

Castro (2014) durante participação especial na Conferência Ethos 360°, descreveu ser “revolucionárias as mudanças na inclusão social e na maior abrangência de direitos nos últimos anos, mas o atraso das corporações para agregar estas transformações é latente, sendo portanto, gigantescos os desafios para se chegar a uma sociedade igualitária de fato”.

As organizações encontram-se diante de uma enorme dificuldade para conseguir a promoção da inclusão da PcD no mercado de trabalho, muitas vezes devido a mão de obra não ser qualificada e a legislação dispor que não se pode exigir do portador a experiência anterior e nem muito menos qualificação profissional (RIBEIRO, 2012).

As ações afirmativas são importantíssimas atualmente no ato da contratação e promoção das pessoas, consideradas excluídas dos grupos sociais por alguma deficiência, seja no emprego ou na educação, com implantação de metas, cotas, bônus, e políticas de valorização identitária, para estimular a sua participação na sociedade e poder contribuir para o crescimento econômico e social da mesma. As políticas e medidas para prevenir e conter as práticas discriminatórias aos portadores de deficiência surgiu desde a época da 2ª Guerra Mundial, com a volta dos soldados mutilados e a necessidade de trabalhar para suprir as suas famílias (ALMEIDA et al. 2010).

Diante da competição existente nos dias atuais, para que as empresas consigam disputar fatias significativas do mercado, é necessário atentar para as mudanças no ambiente externo e interno, principalmente às políticas sociais, econômicas e culturais desenvolvidas pela sociedade atual. A responsabilidade social e sustentabilidade das organizações têm sido uma das grandes exigências de adaptação atualmente para as organizações, devido às mudanças ocorridas no meio ambiente como as mudanças climáticas e a preocupação da sociedade com o papel desempenhado pelas empresas, tornando-se cada vez mais intensa, e atuando assim de forma direta sobre a imagem repassada para a sociedade, fazendo muitos gestores repensarem as políticas de responsabilidade social e as suas práticas inclusivas.

De acordo com Veiga (2005) a sustentabilidade empresarial pode ser socialmente incluyente, ambientalmente sustentável e economicamente sustentado no tempo. Desta maneira, a inclusão social torna-se um desafio a ser enfrentado pelas empresas e que necessitam de superação. A inclusão social pode ser entendida sob a ótica de algumas variáveis, como já citados anteriormente, podendo está ligada a todas as pessoas que não têm as mesmas oportunidades dentro da sociedade como os idosos, os negros e os portadores de deficiência, sejam físicos, visual, auditivo ou mental.

## **2.2. Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de trabalho – Lei de Cotas**

É evidente a necessidade da existência da intervenção de políticas públicas para o despertar de uma sociedade mais digna para os grupos minoritários no país, mesmo sendo

algo a ser modificado lentamente. Os portadores estão, aos poucos conquistando esta posição com as medidas governamentais favoráveis ao seu crescimento dentro da sociedade, ou seja, as ações afirmativas tem sido o aparato responsável pela mudança tanto na cultura da sociedade quanto das organizações.

A lei 8.213, conhecida como lei de Cotas, criada em 24 de julho de 1991, possui o objetivo de reserva legal para o estímulo da inclusão das Pessoas com Deficiência no mercado formal de trabalho (GOLDFARB, 2009). Resultante da intervenção estatal, procura reverter o quadro onde pessoas portadoras de deficiência são afastadas da convivência social pelo sistema capitalista, dando-lhes oportunidades de ingressar no mercado de trabalho.

A definição da Lei de Cotas é que todas as empresas privadas com mais de 100 funcionários devem preencher em até 5% de suas vagas com pessoas portadoras de algum tipo de deficiência. As empresas que detém de 100 a 200 funcionários devem reservar, obrigatoriamente, 2% de suas vagas para pessoas com deficiência; entre 201 e 500 funcionários, 3%; entre 501 e 1000 funcionários, 4%; empresas com mais de 1001 funcionários, 5% das suas vagas, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2011) e o cumprimento da Lei de Cotas está sujeita para todas as empresas, sejam estatais ou privadas, com ou sem fins lucrativos, associações, sociedades e fundações que admitem trabalhadores como empregados.

Segundo os dados obtidos pelo censo no ano de 2010, as pessoas com deficiência têm os mesmos direitos que as pessoas sem deficiência (OLIVEIRA, 2012). Porém, nem sempre conseguem pedir por seus direitos do mesmo modo em que o fazem as pessoas sem deficiência, pois as desvantagens impostas pela restrição de funcionalidades e pela sociedade, impondo-lhes barreiras físicas, legais e de atitude, sendo estas barreiras responsáveis pelo distanciamento existente na realização dos direitos das pessoas com e sem deficiência.

Perante a vigência da lei, qualquer pessoa portadora de deficiência, segundo Goldfarb (2009), pode ser admitida por empresas privadas quando a capacidade demonstrada para assumir as atividades atinentes à vaga de trabalho oferecida for percebida, ou seja, independente do processo de habilitação e reabilitação, o empregador pode atestar a capacidade para trabalhar e a contratação pode ser realizada.

O termo deficiência não pode ser substituído por necessidade especial para não provocar reflexo negativo, nem muito menos como imperfeição ou defeito, pois nenhum de nós, com ou sem deficiência atingimos o ápice da perfeição (FÁVERO, 2004 *apud* CARVALHO 2010). A Deficiência não pode ser resumida ao catálogo de doenças e lesões de

uma perícia biomédica do corpo (DINIZ et. al, 2009 *apud* DINIZ D. et al. 2009), e através desta visão, a Organização das Nações Unidas adotou uma Convenção sobre os Direitos das pessoas com deficiência no ano de 2006 e a criação de um Comitê para haver a garantia efetiva do respeito pela integridade, dignidade e liberdade individual das pessoas com deficiência com o reforço de proibir discriminação dos portadores com a formulação de leis, políticas e programas específicos às suas características e venham promover a sua participação na sociedade (DINIZ D.et al.2009).

As pessoas com deficiência, segundo Oliveira (2012), precisam ter seus direitos humanos protegidos pelo Estado de Direito e a compreensão desses direitos é vitalício para o Estado cumprir os compromissos assumidos. A região brasileira com maior índice de prevalência de portadores de deficiência foi a região nordeste, com índice de 26,3%, tendência que foi mantida desde o Censo de 2000, quando a taxa foi de 16,8% e a maior entre as regiões brasileiras, corroborando com a dedução da forte ligação entre deficiência e pobreza.

De acordo com o Censo de 2010, mesmo com a exigência legal da lei 8.213 para os trabalhadores portadores de deficiência, a participação deles no ano da pesquisa no mercado de trabalho era pouco significativa e relativamente baixa quando comparada aos trabalhadores sem deficiência. No ano de 2010, havia 44.073.377 pessoas com pelo menos uma deficiência em idade ativa, mas dessas, pouco mais da metade (23,7 milhões) não estavam ocupadas (OLIVEIRA, 2012).

A eficácia da Lei de Cotas, segundo Neri (2002, *apud* OLIVEIRA et al. 2009) e a inclusão social como parte integrante da responsabilidade social do composto das ações afirmativas ainda não foram alcançadas devido a elementos como a competitividade extrema no mercado de trabalho atualmente. Mesmo com a adaptação as novas medidas inclusivas e adequação a Lei de Cotas ter se tornado comum dentro do ambiente empresarial, as baixas taxas de oferta de emprego no setor formal de modo geral e também a falta de informação dos empregadores, ou seja, muitas empresas ainda não estão adaptadas aos processos da acessibilidade nem das práticas de socialização entre os próprios colaboradores para a adesão das práticas legais.

Uma empresa inclusiva é aquela que acredita no valor da diversidade humana e faz o possível para que os indivíduos que têm necessidades especiais possam se adaptar ao seu ambiente de trabalho (MARQUES, 2001 *apud* CARVALHO 2010).

Nos termos da Constituição Federal de 1988, a inclusão social das pessoas portadoras de deficiência vai além do direito geral à igualdade, corolário do princípio da dignidade humana, todos os direitos sociais assegurados no artigo 6º, da Constituição Federal de 1988, segundo afirma Silva (2012), “como o direito à educação, o direito à saúde, o direito ao trabalho, o direito ao lazer, o direito à previdência social, o direito à vida familiar, o direito ao transporte e o direito à eliminação das barreiras arquitetônicas”.

Segundo Oliveira et al. (2009, p. 227) traz um comentário sobre inclusão social no seu papel para a sociedade:

“[...] em que medida a legislação reflete a ideia de que, atualmente, não mais as pessoas com deficiência devem-se ajustar para participar do ambiente social nas suas mais diversas instâncias, e sim, que é papel da sociedade prover os suportes necessários para que isso ocorra, como reiterado pelos princípios de uma sociedade para todos”.

A inclusão social é uma atitude, segundo afirma Carvalho (2010, p. 44), “uma convicção; é preciso partir da conscientização do indivíduo para alcançar a sociedade, partindo portanto da construção de valores de cidadania e ética”. Sasaki (1997) certifica a inexistência de dois lados no mundo do trabalho, ou seja, com a empresa inclusiva, os portadores de deficiência dispõem de condições necessárias e suficientes para o seu desempenho profissional.

Dessa maneira, a inclusão no mercado de trabalho não pode e nem deve estar associada apenas ao cumprimento da legislação, evitando o pagamento de multas por exemplo, mas as empresas devem realizar modificações em suas práticas administrativas assim como procurar a conscientização de todos os seus integrantes no que diz respeito a inclusão social, para não haver atitudes de caráter discriminatórias e as potencialidades desses indivíduos possam ser desenvolvidas da melhor maneira.

O trabalho para os portadores devem contribuir para a sua autoestima e deve lhe proporcionar aprendizagem, crescimento, transformação de conceitos e atitudes, aprimoramento e remuneração, devendo o gestor considerar o seu treinamento, suas qualidades pessoais e sua vontade de trabalhar (CARVALHO 2010).

[...]um dos pontos mais problemáticos está no fato de que esse sistema não tem provocado impacto nas empresas de grande porte, situação que necessita ser repensada, pois as mesmas são responsáveis pela absorção de parte considerável da mão de obra disponível no mercado” (NERI, 2002 *apud* OLIVEIRA et al. 2009, p. 223).

Perante tal definição, o desafio lançado para a gestão de pessoas é a correta adaptação dessas empresas ao cumprimento legal da lei, como também despertar o interesse em todos de ver os portadores de deficiência como pessoas capazes de se relacionar profissionalmente e desempenhar funções importantes dentro da organização de maneira tão eficiente quanto pessoas sem deficiência, porém, necessitando de respeito as suas limitações e recebendo apoio profissional para atingir seus objetivos e ideais, sejam pessoais ou profissionais, isto levando em consideração o ponto de vista dos portadores de considerarem as oportunidades de emprego mais interessantes e desafiadores do que considerariam os outros empregados (FONSECA, 1997 *apud* CARVALHO, 2010), mesmo que os dados do Censo 2010 mostre uma realidade diferente da citada acima, sendo possível identificar vários desafios.

### **2.3. Desafios à Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de trabalho**

Nos dias de hoje, a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é desafiadora para as organizações. As empresas têm cada vez mais buscado se adequar à Lei de Cotas, porém, muitas delas apenas para atender a fiscalização pelo órgão competente, a Delegacia Regional do Trabalho, e fugir do risco de penalidades (LEITE, 2011).

As barreiras para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e na sociedade são ainda inúmeras, indo da falta de acessibilidade a falta de conhecimento dos empregadores sobre a capacidade produtiva dessa parcela da população (CARVALHO, 2010).

Quando o conhecimento a respeito da deficiência não é suficiente, as pessoas acabam dando ênfase às limitações desse grupo em detrimento das suas potencialidades. Deste modo, o desafio passa a ser considerado dentro das empresas para se tornarem inclusivas, pois não depende apenas do gestor e do portador de deficiência, porém de todos os demais integrantes e colaboradores da instituição. Os integrantes da instituição precisam participar de uma adaptação por meio de treinamentos que busquem a visão da diversidade como algo natural, para poderem encarar as diferenças individuais e perceberem as habilidades e capacidades de cada indivíduo portador de deficiência como forma de desempenhar atividades de modo eficiente.

Eis um dos mais importantes desafios da gestão de pessoas atualmente no âmbito empresarial brasileiro: o desenvolvimento de ações concernentes a práticas de inclusão social para o mercado de trabalho. A decisão em realizar atividades características de um trabalho de

responsabilidade social tem sido difícil para as organizações, pois existe a necessidade delas serem transformadoras e envolvidas em todos os aspectos convergentes para a inclusão. Quando tomada essa decisão, deverão ser adquiridos e inseridos conhecimentos e realização de uma implementação dessas atividades, frisando a potencialidade da empresa de agir em favor da sociedade como afirma o Instituto dos Direitos da Pessoa com Deficiência (LEITE, 2011).

A empresa inclusiva é aquela que percebe o valor da diversidade humana, percebe a existência das diferenças dos indivíduos, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adequações no ambiente físico, adequa procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão (SASSAKI, 1997). Segundo afirma Marques (2001, *apud* CARVALHO 2010), uma empresa passa a ser inclusiva quando a mesma acredita no valor da diversidade humana, fazendo, portanto o possível para os indivíduos portadores de deficiência adaptarem-se ao ambiente de trabalho. Carvalho (2010, p. 46): “À medida que se reconhece a qualidade do trabalho da pessoa com deficiência, contribui-se para a realização do ego desta, para a construção de sua identidade e para a constituição de sua saúde mental”.

Goldfarb (2009) atesta a fiscalização pelas autoridades trabalhistas e a atuação do Ministério Público do Trabalho como essenciais para o sistema de cotas instituído, representando meios eficazes de fiscalizar o cumprimento da lei. Caso haja descumprimento da Lei Nº 8.213 – 1991, o empregador ficará sujeito à multa nos termos do Art. 133 da mesma Lei.

As empresas têm alegado como motivos da não contratação a baixa escolaridade, a falta da qualificação profissional das pessoas com deficiência e a demissão do portador, por só ser possível mediante a substituição por um outro portador com mesma habilitação profissional, além da adaptação necessária na estrutura física das organizações, para que haja adequação nos espaços intraorganizacionais para o desempenho das atividades por estes indivíduos no ambiente de trabalho e o deslocamento dos profissionais de modo a não haver constrangimentos, conforme rege as normas de acessibilidade impostas pela ABNT. De acordo com o art. 2º da Lei 10.098/2000, acessibilidade é a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida (BRASIL, 2000; MAIA, 2013). Segundo a Associação Brasileira de Normas Técnicas, é definida como:



“[...] a condição para utilização com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação por uma pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida” (ABNT NBR 9050, 2004).

O mercado de trabalho formal é o que mais discrimina e onde há mais barreiras para vencer.

“A primeira delas é o reconhecimento das dificuldades e a transparência das informações. Só então, as empresas poderão investir no monitoramento dos dados e na elaboração de estratégias diferenciadas de inclusão. Outro gargalo é a gestão de pessoas e a transformação da cultura organizacional, com políticas de capacitação e de sensibilização de colaboradores, para a criação de ambientes que estimulem a valorização da diversidade” (CASTRO, 2014).

A redução do preconceito é entendida, dentro das organizações, a partir dos níveis hierárquicos mais altos, principais agentes pela propagação do respeito com o diferente a partir do comportamento, sendo portanto, imagem a ser refletida pelos outros colaboradores (SOUZA et al. 2012), necessitando de transformação nos modelos gerenciais adotados.

As condições de acessibilidade são extremamente importantes para reivindicar direitos das PcD, devendo atuar como forma de fornecer possibilidade de igualdade e de oportunidade, com a superação do preconceito e do descrédito (NUNES; SOBRINHO, 2007, *apud* BRITE, 2009).

De acordo com Sasaki (1997), pode-se perceber a acessibilidade através das seguintes dimensões:

- a) **Acessibilidade Arquitetônica:** as barreiras ambientais físicas são ausentes, nas residências, nos espaços e equipamentos urbanos, nos meios de transporte individual ou coletivo e nos escritórios e fábricas.
- b) **Acessibilidade Atitudinal:** relaciona-se às pessoas de modo geral, sem preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, podendo ser percebida por meio de práticas de sensibilização e compreensão dos colaboradores.
- c) **Acessibilidade Comunicacional:** não há barreiras na comunicação interpessoal (face a face, língua de sinais), escrita (jornal, revista, livro, carta, apostila, incluindo textos em braile) e virtual (acessibilidade digital).
- d) **Acessibilidade Instrumental:** Não existem barreiras nos métodos e técnicas de estudo (escolar) ou de trabalho (profissional), como também nas ações comunitárias (social, cultural, artística).

- e) **Acessibilidade Programática:** Não há barreiras, ou muitas vezes elas são imperceptíveis, tornando-se embutidas em políticas públicas (leis, decretos, portarias etc.), normas e regulamentos (institucionais, empresariais).
- f) **Acessibilidade Metodológica:** As barreiras são inexistentes nos métodos e técnicas de estudo (aulas baseadas nas inteligências múltiplas, novo conceito de avaliação de aprendizagem, novo conceito de educação, novo conceito de logística didática), de trabalho (métodos e técnicas de formação e desenvolvimento de recursos humanos, ergonomia, novo conceito de fluxograma), de ação comunitária (metodologia social, cultural, artística) e familiar (novos métodos e técnicas nas relações familiares).

Ao serem todas essas barreiras erradicadas, há conseqüentemente maior integração dos funcionários, com as funções sendo desempenhadas em ritmo positivo, trazendo a empresa para uma visão mais ampla de inclusão social, tema relevante quando trata-se de estudos organizacionais (CARVALHO-FREITAS, 2009).

Quando há disposição por parte dos gestores em adaptar tanto a empresa em termos de acessibilidade, aplicando as normas e regulamentos no que tange as barreiras arquitetônicas, como também em exercer atividades relacionadas à flexibilização e adaptação de todos os colaboradores da organização, o reconhecimento é notório do papel desempenhado pela instituição de oferecer oportunidades ao grupo conhecido como “excluídos” em conquistar espaço no mercado e contribuir para o progresso social dentro de sua vocação e aptidão.

Com as informações acima citadas, trouxe neste estudo, a necessidade de identificar as dificuldades relacionadas a percepção da obrigatoriedade da Lei de Cotas e da acessibilidade no ambiente de trabalho, tanto das pessoas com deficiência quanto dos gestores, para a partir do resultado, poder repensar em novas formas de gestão de pessoas para melhor adequação das dimensões relacionadas as dificuldades encontradas nas mudanças estruturais e políticas, como também legais relacionadas a inclusão social dos deficientes no mercado de trabalho.

# **Capítulo 3 – Metodologia da Pesquisa**

## CAPÍTULO 3 – METODOLOGIA DA PESQUISA

A metodologia, ao abordar o processo científico, descreve os métodos e procedimentos que levam à formulação de hipóteses, elaboração de leis, explicações e teorias, levando a uma análise crítica.

“A metodologia é, pois, o estudo da melhor maneira de abordar determinados problemas no estado atual de nossos conhecimentos. Não procura soluções, mas escolhe maneiras de encontrá-las, integrando o que sabe a respeito dos métodos em vigor nas diferentes disciplinas científicas ou filosóficas”. (BARROS; LEHFELD, 2007, p. 2).

É através do uso adequado da metodologia que se descreve, estuda, explica, interpreta, compreende e avalia a pesquisa, ou seja, é a definição do estudo crítico do método.

### 3.1 Tipo de Pesquisa

A pesquisa possui em seu conceito a constituição de um caminho para o conhecimento da realidade, procurando respostas para questões propostas, utilizando métodos científicos (LAKATOS; MARCONI, 2011). “É um procedimento reflexivo sistemático, controlado e crítico, que permite descobrir novos fatos ou dados, relações ou leis, em qualquer campo do conhecimento” (ANDER-EGG, 1978 p. 28 *apud* LAKATOS; MARCONI, 2011 p. 43).

A seguinte pesquisa é considerada de natureza aplicada e possui abordagem de caráter qualitativa, onde os dados são interpretativos e semânticos, com um número de elementos em estudo relativamente pequeno e o desejo de se descobrir relações mais profundas entre os elementos e processos, dando ênfase na interpretação do subjetivismo e da objetividade dos elementos pesquisados.

“Oferece informações de natureza mais subjetiva e latente, implicando não só na análise do discurso do entrevistado, como também sua postura mais global, diante de questões que lhes são colocadas. É considerado mais adequado para a investigação de valores, atitudes, percepções e motivações do público pesquisado, com a preocupação primordial de entendê-los, em maior profundidade” (GONÇALVES; MEIRELLES, 2004 p. 62).

### 3.1.1 Quanto aos fins

Esta pesquisa classifica-se apenas como descritiva por relatar características de um determinado grupo, objetivando levantar opiniões, atitudes ou crenças de determinada população (GIL, 2008). Assim sendo, a pesquisa expõe a percepção dos gestores e das PcD em relação a inclusão social no mercado de trabalho, não tendo, portanto, o propósito de explicar os fenômenos, embora sirva de alicerce para tal explicação que poderão surgir no decorrer do estudo (GONÇALVES & MEIRELLES, 2004; VERGARA, 2000). Portanto, a pesquisa é classificada como descritiva por descrever a percepção dos portadores de deficiência e dos gestores relacionada à inclusão social no mercado de trabalho.

### 3.1.2 Quanto aos meios

Para confrontar a visão teórica com os dados da realidade, ou seja, em relação aos meios de apuração ou investigação, o presente estudo pode ser classificado simultaneamente como um levantamento bibliográfico e uma pesquisa de campo.

O levantamento bibliográfico está baseado em uma pesquisa de bibliografia relacionado a determinado tema ou autor, de acordo com especificações determinadas pelo pesquisador, sendo necessário o esclarecimento sobre as principais definições envolvendo o tema da pesquisa, averiguando trabalhos de natureza teórica com capacidade de proporcionar explicações a respeito (GIL, 2008), ou seja, é uma importante etapa da pesquisa para a realização de um trabalho de caráter científico. Para esta pesquisa, esse levantamento foi realizado entre os meses de julho de 2014 a março de 2015. O levantamento também pode ser utilizado para a revisão da literatura existente sobre o assunto, assim como comparação dos resultados obtidos na pesquisa com outras já ocorridas.

A pesquisa foi realizada tomando por base estudos científicos, periódicos, dicionários e obras de divulgação, sites disponíveis na internet, ou seja, material exposto ao público em geral com finalidade científica para ampliação de conhecimento sobre o assunto em questão (LAKATOS; MARCONI, 2011). Para este estudo, houve a leitura a partir de publicações como monografias, teses, dissertações, livros, periódicos, anais de encontros científicos e outros meios disponíveis sobre ações afirmativas, dentre elas a inclusão social, o portador de deficiência em seus termos jurídicos e sociais, as dificuldades da inserção desses indivíduos

no mercado de trabalho trazendo ao pesquisador a finalidade do contato direto com o tema reforçando a análise da informação adquirida.

A pesquisa de campo constitui de técnicas de observação direta e levantamento de dados no próprio local onde ocorrem os fenômenos (LAKATOS; MARCONI, 2011 p. 43). É aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta. “O estudo de campo procura muito mais o aprofundamento das questões propostas do que a distribuição das características da população segundo determinadas variáveis” (GIL, 2008, p. 53).

Desta forma, esta pesquisa é classificada como uma pesquisa de campo por procurar averiguar a percepção dos gestores e das PcD em relação a inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho na cidade de Campina Grande – PB, ou seja, o processo dos principais atores sociais envolvidos no processo de inclusão social.

### **3.2 Universo e Amostra**

O total de indivíduos de características semelhantes é conhecido como o universo referente à pesquisa. Segundo Lakatos e Marconi (2011 p. 112), “é um conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum e serão pesquisadas conforme essas características”. Existe a possibilidade, em diversas vezes, de não conseguir considerar o universo em sua totalidade pelo pesquisador devido ao tamanho, sendo mais viável a utilização de amostragem, ou seja, parte dessa população (LAKATOS; MARCONI, 2011). No atual estudo, a identificação do universo não foi possível por causa da indisponibilidade dos dados sobre a totalidade do número de empresas na cidade com um número de funcionários superior a 100 dentro dos três setores (comercial, industrial e serviços) e conseqüentemente, de gestores disponíveis para informar sobre a inclusão social nestas organizações, sendo necessária a utilização de uma amostra da população; seguido do mesmo princípio com as PcD com vínculo empregatício residentes na cidade de Campina Grande, PB, sendo inviável a quantidade exata de PcD empregadas atualmente devido ao mercado informal crescente.

Segundo Lakatos e Marconi (2011), a amostra é uma porção ou parcela, convenientemente selecionada do universo, é o subconjunto do universo. De acordo com Vergara (2000, p.46) “amostra é uma parte do universo escolhida de acordo com algum critério de representação da população”. No caso da corrente pesquisa, a amostra utilizada foi

a não probabilística por acessibilidade, ou seja, quando não faz uso de uma forma aleatória de seleção e quando o acesso aos elementos é de maior facilidade ou são os elementos aos quais o pesquisador tem acesso (LAKATOS & MARCONI, 2011; VERGARA, 2000; GIL 2008).

Nesta pesquisa, a amostra foi escolhida por acessibilidade seguindo os parâmetros:

<b>Amostra por acessibilidade</b>	
<b>Pessoas com Deficiência (PcD)</b>	<b>Gestores dos setores econômicos</b>
Visual	Indústria
Auditiva	Comércio
Física	Serviços

Fonte: elaborada pelo autor.

Sendo todos as PcD pesquisadas inseridas no mercado de trabalho, ou seja, com vínculo empregatício e residentes na cidade de Campina Grande, PB; e os gestores estarem inseridos em empresas detentoras de mais de 100 (cem) funcionários e estas também situarem-se na cidade de Campina Grande, PB.

A pesquisa foi feita em dois momentos: abrangendo a percepção das pessoas com deficiência (PcD), onde foram escolhidos aleatoriamente 6 (seis) portadores, divididos de acordo com a deficiência: 2(dois) visuais, 2(dois) auditivos e 2 (dois) físicos; e o segundo momento com a percepção das empresas representadas pela figura dos gestores, totalizando em 6 (seis) pessoas entrevistadas, sendo 2(dois) do setor comercial, 2 (dois) da indústria e 2(dois) de serviços.

### **3.3 Coleta de Dados**

#### **3.3.1 Técnicas de Pesquisa**

As técnicas são um conjunto de preceitos ou processos de que se serve uma ciência (LAKATOS; MARCONI, 2011). Correspondem a parte prática da coleta de dados. “A técnica representa a maneira de atingir um propósito bem definido, a partir de uma orientação básica dada pelo método” (BARROS; LEHFELD, 2007, p. 4). A técnica difere do método porque ela nos fornece o “como fazer” de maneira mais hábil para a execução de uma ação.

Para aquisição das respostas e compreensão do problema da pesquisa se fez necessário à utilização de um meio proporcional para coletar os dados. Por isso, foi utilizada como instrumento de coleta de dados nesta pesquisa, a entrevista semiestruturada, com uma lista de tópicos para serem atendidos, tomando-o como um guia. Segundo Mattos e Lincoln (2005), no decorrer da entrevista, podem surgir novas perguntas e a ordem das questões não é obrigada a ser mantida, contudo, a entrevista precisa seguir o que foi planejado. Ela tanto pode adaptar-se ao indivíduo quanto às circunstâncias, possibilitando acesso maior de informação, esclarecimento em aspectos da entrevista e pontos de vista (TOMAR, 2007).

A entrevista foi desenvolvida pela pesquisadora, sendo todas elas gravadas e transcritas em um momento posterior, e estruturada com base em três dimensões que envolvem as ações afirmativas como a percepção da Lei de Cotas e a sua obrigatoriedade, o processo de inclusão social e as suas principais dificuldades e as mudanças estruturais e políticas relacionadas à acessibilidade, a primeira fase da entrevista realizada com as pessoas com deficiência e a segunda com os gestores (gerentes) de empresas.

No contato único com cada indivíduo entrevistado, foi apresentado o objetivo da pesquisa, conseqüentemente da entrevista, como também a garantia de confidência das informações a respeito da identificação do entrevistado e do seu local de trabalho. Cada entrevista foi agendada em data e horário de disponibilidade do entrevistado.

### 3.3.2 Tratamento dos Dados

Para a análise dos dados da pesquisa, o instrumento utilizado foi a análise de discurso com finalidade de mostrar o posicionamento dos indivíduos entrevistados, como afirma Gerhardt e Silveira (2009), onde consiste na leitura do texto enfocando a posição discursiva do sujeito, legitimada socialmente pela união do social, da história e da ideologia, produzindo sentidos.



## **Capítulo 4 – Apresentação e Análise dos Resultados**

## **CAPÍTULO 4 – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

O corrente capítulo dispõe a apresentação dos resultados adquiridos pela pesquisa e suas respectivas análises, deste modo, atendendo a problemática da pesquisa e aos objetivos geral e específicos preconizados preliminarmente.

As informações foram adquiridas por meio da pesquisa realizada com 12 (doze) pessoas, dentre elas, Portadores de Deficiência e Gestores, inseridos atualmente no mercado de trabalho na cidade de Campina Grande – Paraíba.

A partir de uma entrevista em profundidade (GIL, 2008), a pesquisa realizada foi dividida em duas etapas sendo a intenção, em ambas, identificar a percepção quanto a perspectiva e dificuldades da inclusão social no mercado de trabalho a partir dos gestores e das PcD e dos gestores envolvidos.

### **4.1. Lei de Cotas – Obrigatoriedade**

Devido à necessidade da intervenção de políticas públicas por meio de ações afirmativas como a inclusão social com a inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho, foi possível identificar a percepção quanto a sua obrigatoriedade a partir da transcrição das entrevistas realizadas com PcD e gestores, dando embasamento a pesquisa.

#### **a) Percepção das PcD**

Para as PcD, a importância da criação da Lei de Cotas para inserção das mesmas nas empresas em relação a sua obrigatoriedade ainda não é bem definida para umas, e para outras tem repercussão negativa.

Os entrevistados com conhecimento da Lei não acreditam haver a necessidade de existir na legislação o dever das empresas destinar em até 5% de suas vagas para as PcD, porque creem na capacidade de cada uma, mesmo com dificuldades a possibilidade de adentrar numa empresa ainda poderia ser por méritos, e não por cotas. Como afirma Oliveira (2012), as pessoas com deficiência têm os mesmos direitos das pessoas sem deficiência, mas as barreiras impostas pela própria sociedade em forma, principalmente, de preconceito é o que faz da obrigatoriedade da Lei de Cotas um fundamento importante para dá crescimento a uma sociedade mais digna e aberta a novas concepções a respeito de deficiência.

A percepção dos deficientes visuais entrevistados mostrou-se negativa quanto a obrigatoriedade da inclusão de PcD nas empresas por acreditarem existir a possibilidade de contratação pelo lado profissional e não pelo fato de ser obrigado a contratar. Os deficientes visuais acreditam ser mais uma forma de preconceito, mas reconhecem que muitos deles possuem dificuldades para conseguir estudar devido a dificuldade ao acesso à escola para deficientes visuais.

Não. Eu acho isso um tremendo dum preconceito sabe! As pessoas podiam ser mais respeitadas sem a necessidade de existir uma lei pra obrigar a contratação dum deficiente (**Visual – PcD I**).

Em parte, porque as pessoas se acomodam e acham que todos que possuem deficiência podem ser empregados por causa das cotas e não buscam crescer, vencer a limitação visual, como é o meu caso, pra poder conseguir ter uma oportunidade digna e mostrar que é capaz de vencer por méritos (**Visual – PcD II**).

As pessoas que adquirem a deficiência visual ao longo da vida percebem de forma diferenciada a obrigatoriedade da inclusão social, principalmente se esta deficiência for parcial ou baixa visão como é conhecida, muitas vezes achando desnecessário a destinação de vagas para deficientes, mas aquelas que vêm desde o seu nascimento se adaptando ao ambiente e por isso encontram maior facilidade para enfrentar as dificuldades impostas pela sua limitação, sabem da importância desta lei para o seu futuro profissional por causa da oportunidade criada. São exceções raras como o caso da PcD II entrevistada, mas vale salientar que a deficiência a atingiu depois da idade adulta, quando já havia conseguido finalizar a sua formação. No entanto, muitas pessoas que possuem deficiência visual adquirida sequer a linguagem em braile aprendeu, tornando difícil a comunicação escrita com as outras pessoas e conseqüentemente, inviável em um ambiente de trabalho.

Eu percebo assim, que a partir da implantação dessa lei começou a se ter mais respeito entre as pessoas com deficiência e sem deficiência, antes havia uma certa barreira sim sobre isso. No meu ponto de vista, é bom sentir que a gente tá acobertado por lei porque se é difícil conseguir emprego, imagina sendo portador de deficiência, pelo menos assim, as empresas vêm a nossa procura (risos) (**Físico – PcD I**).

Foi importante no sentido de aparecer mais oportunidades de emprego a esta camada da sociedade tão discriminada pela própria sociedade. Mesmo que seja por obrigatoriedade a “contra gosto” dos empregadores. Quanto à obrigatoriedade da implantação desta lei, vejo como um preconceito absurdamente deplorável. Esta ação demonstra mais ainda o preconceito que os Portadores enfrentam neste país. Foi preciso criar uma lei pra conceder oportunidades ao Portador de mostrar sua qualidade e capacidade como ser humano, embora um defeito, não desqualifica ou menospreza sua capacidade e competência como profissional. Não precisaria de uma

lei pra demonstrar minha aptidão como profissional, basta competir normalmente com os demais e que vença o melhor (**Físico – PcD II**).

Os portadores de deficiência física possuem maior facilidade para alcançar o mercado de trabalho, por isso, a percepção torna-se diferenciada dos demais tipos de deficiência, percebendo de modo positivo a obrigatoriedade da Lei de Cotas, ou seja, PcD físicas acreditam na capacidade que possuem para conseguir oportunidades de emprego mas as dificuldades encontradas por causa da discriminação é relevante e a obrigatoriedade acaba sendo uma ferramenta fundamental para a entrada dessas pessoas no mercado de trabalho. Há também controvérsias, porque o preconceito não deixa de existir devido à obrigação imposta por lei. Como afirma Sasaki (1997), é necessário haver mudanças de atitude e condições de trabalho suficientemente para todos os colaboradores pois as pessoas com deficiência, em sua maioria, desenvolvem outras habilidades (LEITE, 2011) capazes de superar a limitação causada pela deficiência, tornando-os muitas vezes, bem mais preparados do que as pessoas sem deficiência, para o exercício de certas funções.

Eu não conheço essa lei, não sabia que existia uma lei que obrigava as empresas a me colocarem para trabalhar. Acredito que essa lei facilite para os portadores conseguir emprego, porque sofremos muito com a discriminação (**Auditivo – PcD I**).

Eu também nunca ouvi falar. Eu não sei o que lhe responder porque ninguém nunca comentou sobre isso comigo (**Auditivo – PcD II**).

Os deficientes auditivos foram os mais beneficiados com a Lei de Cotas (LEITE, 2011), pois apresentam-se com os padrões considerados “normais” pela sociedade, pelo menos fisicamente. Segundo relatos da atual diretora da escola de surdos de Campina Grande (EDAC), em conversa informal, as empresas preferem a contratação dos surdos por questões estéticas, como o caso de algumas lojas na cidade de Campina Grande – PB, como também pelo dispêndio ser menor em relação a adaptação do seu local de trabalho, afirmando ainda que muitas empresas os procuram principalmente para o chão de fábrica por não ser preciso gastar com a saúde preventiva auditiva desses. Devido a comunicação precisar de intérpretes, os direitos trabalhistas ficam omissos ao ponto de não chegar até eles as principais informações a respeito da Lei destinada a ocupação por cotas dos cargos para deficientes, pois as informações são, em sua maioria, de caráter essencial para o desempenho das funções a serem realizadas.

Diante de tais afirmações, há nítida percepção da existência de barreiras entre a defesa do portador originada pela obrigatoriedade da Lei de Cotas e a realidade. Mesmo havendo a luta pela conquista dos seus direitos, ainda não faz parte do conhecimento de muitas PcD;

Ao mesmo tempo que fala-se da obrigatoriedade, fala-se também nos principais benefícios adquiridos através da Lei de Cotas.

Bem, traz apenas a oportunidade de maior número de vagas pra serem preenchidas por deficientes, mas isso não muda a nossa realidade de continuar existindo o preconceito e a discriminação com as pessoas deficientes (**Visual – PcD I**).

Não nego que as coisas facilitaram após a obrigatoriedade da lei de cotas, mas como falei antes, ainda traz acomodação dos próprios Portadores (**Visual – PcD II**).

O reconhecimento sobre a nossa capacidade como pessoa (**Físico – PcD I**).

O único benefício que eu vejo é conceder inúmeras oportunidades de emprego no mercado de trabalho e dessa maneira, o profissional portador de deficiência conseguir desenvolver atribuições e habilidades que pra muitos, não teria condição de realizar mesmo com as limitações físicas de cada um (**Físico – PcD II**).

Para as PcD, os benefícios trazem a sensação de alívio e reconhecimento delas como seres humanos capazes de enfrentar as suas limitações para alcançar o privilégio de trabalhar devido ao aumento do número de vagas no mercado de trabalho. Porém, não deixam de reconhecer que o preconceito continua existindo e conseqüentemente a falta de respeito das pessoas. Vale salientar que os benefícios ainda não são tão visíveis para as PcD devido ao temor que possuem em perder o seu benefício e sofrer com as conseqüências da burocracia para consegui-la novamente, preferindo a informalidade do que ter a carteira assinada.

Nós sofremos muito preconceito, acho que essa lei pode amenizar esse tipo de sofrimento que temos de lidar com a nossa limitação e a discriminação dos que são normais, porque querendo ou não vão ter que passar a nos respeitar (**Auditivo – PcD I**).

Bem, pelo que eu entendi dessa obrigatoriedade, o benefício que eu ganho é nenhum, porque continuo sendo criticado por não ouvir, como coisa que eu tivesse pedido para nascer assim. As pessoas são muito preconceituosas e isso nos entristece, estou até pensando em voltar para o sítio e continuar trabalhando na agricultura com meu avô (**Auditivo – PcD II**).

No caso dos deficientes auditivos, mesmo sendo os mais procurados pelas empresas para atender ao regime de cotas, são os mais insatisfeitos em seus postos de trabalho ocasionado pela falta de respeito como pessoa, sendo colocado nas empresas sem a devida adaptação do ambiente e conscientização dos colaboradores.

“As PcD são favorecidas pelo paradigma da inclusão social, cuja ênfase está no potencial e não na deficiência. [...] A contratação desta parcela da população deve representar a inserção de um novo colaborador, produtivo e eficiente, capaz de agregar novos valores” (CARDOSO, 2014).

#### b) Percepção dos Gestores

Dentro da mesma questão, a percepção dos gestores mostrou divergências à percepção das PcD, levando-se a acreditar na positividade trazida pela obrigatoriedade da Lei em relação a uma maior abertura em questões de conscientização e humanização na inclusão social dentro das empresas. A partir das respostas adquiridas pelos gestores, identifica-se nas empresas estudadas, a implantação da Lei de Cotas por vigência, mas também a tentativa de serem inclusivas, como afirma Neri (2002, *apud* OLIVEIRA et al. 2009), com atitudes diferenciadas e conseqüentemente ganhos financeiros.

A maioria das empresas em estudo mostram-se interessadas em aderir ao regimento da Lei de Cotas para serem vistas como empresas que atendem as diversidades e serem aceitas com maior credibilidade pela sociedade, mas aos poucos a mudança para aderir a legislação tem se tornado positiva e construtiva, não apenas para o crescimento econômico, mas na cultura de cada organização. A materialização do que é Lei de Cotas e a sensibilidade dos colaboradores nas empresas estão crescendo e a visão das instituições está além do cumprimento da legislação, tornando-se responsabilidade social e propiciando um ambiente mais humanizado, ou seja, a maneira de ver as PcD com capacidade de ser profissional eficiente, mesmo com suas limitações como afirma Fonseca (1997, *apud* CARVALHO 2010), pois as organizações estão procurando não apenas cumprir o que determina a Lei, mas repensar na forma de gerir seus colaboradores para tornarem-se menos preconceituosos e mais sensibilizados com as diferenças humanas impostas por limitações em alguns seres humanos, sem haver a necessidade de excluí-los da convivência social por não atingirem parâmetros impostos pela idealização de um ser perfeito, como na sociedade antiga (PEDRO, 2013).

Sim, sim! Sem dúvidas. A lei trouxe benefícios pra eles porque podem mostrar que são capazes de assumir qualquer posição dentro de uma empresa, sem contar com as vantagens psicológica e financeira que lhe vem à tona quando conseguem uma vaga de emprego (**Serviço – Gestor I**).

A lei de Cotas é totalmente relevante para os Portadores, porque através dela muitas pessoas conseguiram dar o passo para o seu primeiro emprego, podendo se realizar

pessoalmente e ter a sua contribuição pra a economia do país, isto é notório. É sim muito importante para eles e para as empresas (**Serviço – Gestor II**).

As empresas prestadoras de serviço estão entre as que mais contratam pessoas com deficiência (CARDOSO, 2014), e com a fiscalização crescente da Lei de Cotas e sua obrigatoriedade não houve muitas mudanças dentro delas, a não ser na tocante a conscientização.

Sim, é importante a Lei de Cotas no nosso país. Primeiro porque é uma oportunidade a mais que os portadores possuem pra conseguir adentrar no mercado de trabalho e mostrar que são tão capazes quanto uma pessoa sem deficiência. Aqui, a nossa loja tem procurado atender a acreditando estar contribuindo para a melhoria de vida dessas pessoas; tem acreditado que isto pode trazer mudanças sociais e psicológicas pra elas (**Comércio – Gestor I**).

A nossa loja nunca pensou fora desse âmbito; desde que eu comecei a trabalhar aqui, a empresa já contratava PcD e olha que já faz mais de quinze anos. Mas sem dúvidas, a Lei é importante para o crescimento profissional dessas pessoas, pois existem ainda muitas empresas que fogem da realidade e negam a oportunidade para estas pessoas, mas repito, não é o nosso caso (**Comércio – Gestor II**).

O comércio também tem procurado se adequar à Lei e a sua obrigatoriedade, acreditando estar contribuindo para mudanças psicológicas e sociais desses cidadãos que vivem marginalizados. Mesmo já contratando PcD antes da imposição da Lei, somente depois dela é que as empresas passaram a ter um olhar diferenciado.

É indiscutível a importância da Lei de Cotas pra a nossa economia. Além da geração de um número maior de vagas de emprego, a inclusão deles no mercado de trabalho contribui para o resgate da autoestima e potencial laborativo destas pessoas. A empresa tem buscado neste sentido alternativas que minimizem as dificuldades em contratar e reter deficientes, e também promover a qualidade de vida (**Indústria – Gestor I**).

Claro! Deixe-me ver uma palavra que eu possa usar pra isso: é imprescindível, esta é a palavra, pra o crescimento da empresa e do próprio deficiente. É uma oportunidade dessas pessoas poderem mostrar a capacidade que possuem de atuar profissionalmente, mesmo tendo limitações e que cada um deles tem que enfrentar. Só assim essas pessoas podem se sentirem incluídas e integrante da nossa economia como contribuinte ativo (**Indústria – Gestor II**).

No setor industrial a situação é semelhante a do comércio e conseqüentemente a de serviços, tendo uma observação a mais: ser um avanço econômico para o país por aumentar o número de contribuintes da previdência.

Observando-se o discurso feito pelas PcD e pelos gestores, há diferenças claras na forma de pensar e ver a obrigatoriedade da Lei de Cotas. Por um lado, é visto como mais uma

forma de diferenciação e preconceito, não sendo necessário a existência de cotas para o seu direito de cidadão ser exercido; por outro lado, há uma maior preocupação das empresas em querer tornar-se empresa inclusiva com mudanças na cultura organizacional e humanização por parte dos gerentes para integração dos portadores ao mercado de trabalho com a intenção de cumprir vigência da Lei de Cotas e mostrar-se como uma empresa socialmente responsável. É claro que existe muitas empresas maquiando a Lei e tornando as suas filiais independentes para não ser necessário atingir o número mínimo de 100 (cem) funcionários e não tornar-se obrigada a participar da Lei de Cotas, como o caso de algumas empresas procuradas para a realização da pesquisa, como também muitos gestores precisando derrubar barreiras para mudanças de atitude para não apenas cumprir lei (CARDOSO, 2014).

A contratação de profissionais com deficiência traz para a empresa uma melhor posição perante a sociedade, como também a redução de riscos de sofrer multas por descumprir a lei.

Efetivamente, relacionado à obrigatoriedade, os benefícios adquiridos pelas empresas foram mais ligados a fatores psicossociais do que mesmo financeiros, não deixando de ser um grande benefício.

Acredito que aprender a respeitar as diferenças, conviver com as limitações de cada um sem achar que eles sejam incapazes por uma limitação física ou visual. Aprendemos que precisamos nos valorizar sempre, seja com ou sem deficiência **(Serviço – Gestor I)**.

A própria constituição federal diz que todos nós somos iguais, então, não há motivos de quisermos ser melhores do que os outros. Todos temos direito a trabalhar e garantir a nossa realização de ganhar o pão nosso de cada dia. A empresa tem aprendido isto com estas pessoas, porque dentro da nossa cultura, não há espaço para preconceito, somos todos iguais **(Serviço – Gestor II)**.

Aqui no nosso setor, o maior benefício foi possibilitar que os funcionários vivenciem a inclusão e se sensibilizem com às diferenças, respeitando e acolhendo estas pessoas de uma forma mais humanizada **(Indústria – Gestor I)**.

Oferecer apoio a pessoas que são capazes de desenvolver atividades profissionais sendo portadoras de alguma deficiência. Estas pessoas nos ensinam bem mais do que pensamos já saber, elas nos dão lições de vida com a sua superação **(Indústria – Gestor II)**.

A possibilidade de contribuir para convivência dessas pessoas com outras que não são deficientes, o que nos traz experiências sem igual e novos aprendizados enquanto gerentes, pois são mundos diferentes que aprendemos a lidar **(Comércio – Gestor I)**.

O maior benefício que temos é a oportunidade de conviver com pessoas que possuem apenas uma limitação mas são tão normais quanto qualquer uma outra pessoa; isto tem tornado a empresa cada vez mais humanizada na sua maneira de lidar com cada um de seus colaboradores **(Comércio – Gestor II)**.



Em quase todas as respostas obteve-se êxito nos termos sobre humanização e mudança na cultura da organização, pois com a inclusão das PcD, com é percebido por Leite (2011), há percepção de que estas são muito mais competentes no que fazem do muitos outros que não possuem deficiência alguma.

O mercado de trabalho e o sistema financeiro tem papel importantíssimo no processo de inclusão social, porque é no âmbito sócio-político-econômico que há criação do sistema de valoração, onde as pessoas são avaliadas socialmente. “É nesta complexa trama das relações sociais que se constrói a identidade pessoal e social dos indivíduos. Desta forma, cada setor da sociedade tem uma contribuição a dar” (BRITE, 2009).

#### 4.2. Dificuldades do Processo de Inclusão

As dificuldades da inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho são várias, mesmo tendo a garantia da legislação trabalhista brasileira possibilitando a PcD maiores oportunidades de emprego.

##### a) Percepção das PcD

Fator de extrema importância considerada em todas as respostas é a falta de qualificação profissional de um número considerável de PcD visuais devido à ausência de ações voltadas para a preparação profissional destes e pela dificuldade de acesso aos cursos existentes adaptados à sua deficiência, tornando-as inertes e sem perspectivas de crescimento profissional.

Com certeza a minha limitação visual. Graças a Deus eu ainda consigo ver parcialmente e tenho me superado muito neste último emprego sabe! Mas as dificuldades são muitas: xingamento, olhar torto das pessoas pra você. Isso deixa qualquer um triste, sabe! Sem ter muita perspectiva de ir muito além porque a pessoa cansa da humilhação (**Visual – PcD I**).

Bem, mostrar ao mundo que eu sou capaz. Não existe barreiras quando você consegue vencer as suas próprias limitações, e a minha limitação visual não faz de mim um ser inútil; tenho muito mais a oferecer a sociedade do que muitos que não possuem nenhum tipo de limitação, isso eu tenho certeza (**Visual – PcD II**).

O deficiente visual e suas dificuldades como profissional está na injustificável crença da maior parte dos empregadores acreditarem que a deficiência afeta todas as funções do indivíduo (BRUMER et al., 2004). Historicamente os portadores de deficiência visual são

vítimas de estereótipos e discriminações, consideradas fora do padrão de normalidade. Ventura (2001) afirma ser um sentimento de hegemonia o uso de jargões do tipo: “tão bonitinho e cego”, “pobrezinho coitado” e “coitado do ceguinho”, mesmo sendo involuntariamente o pronunciamento, sendo tratadas como “objetos da ação e da piedade sociais” (PINHEIRO, 1998, p.145).

Na verdade, eu nunca senti dificuldade de arrumar emprego porque as empresas sempre vêm até nós. Agora, momentos críticos, já tive vários, mas relacionado a minha deficiência não, tive como todo cidadão normal, como dificuldade de se adaptar a função, por exemplo (**Físico – PcD I**).

A principal dificuldade é unicamente o preconceito. Embora tenhamos capacidade profissional para exercer o cargo ou função seja em qualquer empresa, o maior desafio é superar esta barreira. O momento crítico é sempre você como profissional, convencer o seu empregador, que tem total condição de exercer a função com seriedade, competência e responsabilidade. Mesmo que aos olhos deles você seja aparentemente incapaz (**Físico – PcD II**).

As PcD físicas sentem menos dificuldade em relação à educação por não necessitar de uma didática diferenciada, mas os transtornos causados pela sua limitação são incontáveis, indo de simples tarefa a ser realizada no cotidiano como no cargo a ser exercido na empresa. Os entrevistados não esboçaram existir muitas barreiras, a não ser as barreiras arquitetônicas e atitudinais mencionadas por Sasaki (1997), mas sabe-se que o preconceito e a falta de informação das pessoas são os maiores geradores de dificuldades da adaptação desses em qualquer ambiente, causando-lhes desconfortos psicológicos pelo tratamento indiferente.

Eu achei fácil porque eu estudei no Senai e eu ia todos os dias, e também no EDAC (Escola de Audiocomunicação Demostenes Cunha Lima) que também ia todos os dias, então a diretora da escola colocou cartaz aqui na escola que a loja estava contratando surdos para trabalhar lá, daí eu fui, fiz a seleção e fui contratado. A minha dificuldade aonde trabalho tem sido a falta de respeito, chamam palavrões comigo, fazem gestos obscenos, e infelizmente eu consigo ler um pouco os lábios das pessoas e saber o que elas estão dizendo comigo, e isso me entristece bastante. Às vezes, chega um cliente e eu peço ajuda a algum funcionário para dizer o que eu quero e quando percebo, quem está fora da conversa sou eu e acabo perdendo a minha comissão de conseguir realizar o cadastro de cartão de um cliente porque ao invés de me ajudar, eles pegam a oportunidade e fazem para eles. Tem intérprete na loja mas as vezes o horário dela não dar para participar das reuniões e daí eu sou obrigado a ficar nas reuniões sem entender nada pela falta de intérprete. Fica todo mundo na reunião conversando, esclarecendo sobre os seus setores, e eu lá sem entender nada, não gosto dessa situação. E quando vai trabalhar, chegam pra mim dizendo que está errado, que foi mudado na reunião, mas eu não sei de nada porque não tem quem me passe a informação (**Auditivo – PcD I**).

É difícil arrumar emprego, ainda mais sendo deficiente. Eu estava precisando de emprego com urgência e eu pedia ajuda na secretaria da escola, conversava com as pessoas, mandava currículo, alguns me chamavam para conversar e eles me diziam

apenas para eu esperar, esperar e esperar. Mas consegui trabalhar. A maior dificuldade é a falta de intérprete na empresa, somos obrigados a participar de reuniões que não tem intérprete para a gente, as mudanças ocorrem na empresa e nós não ficamos sabendo de nada porque não tem que nos passe a informação. Quando tem alguém para interpretar, sabe pouco de libras, outras pessoas não querem ajudar, e ficamos perdidos sem saber o que está acontecendo pela falta de quem nos diga as coisas. Tem gente que fica só no computador lá e eu chamo para me ajudar a entender o que está acontecendo e eles não me ajudam. Recentemente fizeram festa, tiraram fotos, bateram papo, fizeram mudanças e eu lá no meio, sem saber de nada, porque ninguém se importa de interpretar para a gente o que está acontecendo **(Auditivo – PcD II)**.

A deficiência auditiva nesta ocasião é a mais delicada, mesmo sendo a mais procurada para preencher postos de trabalho (CARDOSO, 2014), isto porque torna-se mais difícil o acesso à educação e conseqüentemente, ao emprego, pois as empresas procuram pessoas alfabetizadas, e muitas delas não sabem sequer assinar o próprio nome, sequer ler.

Os deficientes auditivos entrevistados fazem parte do mercado de trabalho e estudam ao mesmo tempo na escola de surdos em Campina Grande (EDAC) mas em sua maioria, só frequentam a escola por exigência da empresa. As condições de ensino são precárias, havendo poucos profissionais da área conhecidos como bilíngües e o aprendizado dos alunos são retardatários devido as dificuldades ao acesso à escola, sendo muitos já em idade adulta cursando séries do ensino fundamental I, segundo a diretora da EDAC.

A identificação das principais dificuldades encontradas para os deficientes de maior destaque a falta de respeito ao próximo como um cidadão de direitos iguais como diz a Constituição de 1988.

As mudanças ocorridas recentemente no mercado de trabalho com a obrigatoriedade da Lei de Cotas não diminuem as dificuldades encontradas pelos portadores diante da tentativa da inclusão social. Há ainda as dificuldades em conseguir estudar, principalmente para os deficientes auditivos e visuais devido ao número escasso de instituições responsáveis pela formação desses indivíduos, afetando o desenvolvimento profissional ou qualificação da mão de obra, fazendo com que sejam submetidos a vagas que não necessitem de formação profissional, sendo um dos motivos geradores da insatisfação ao desempenhar a função oferecida nas empresas e não corresponder com a realização pessoal.

As pessoas detentoras de deficiência possuem sérias desvantagens em relação aos demais indivíduos, não só pela incapacidade causada pela deficiência, mas pelo preconceito e falta de informação sobre as suas potencialidades (BITTENCOURT; FONSECA, 2011 *apud* SOUZA-SILVA et al. 2012) e isto acaba gerando a falta de interesse das PcD em buscar o desenvolvimento enquanto profissional. Alguns dos entrevistados não se enquadram nesta

perspectiva por demonstrarem a vontade de crescer em termos profissionais, mas infelizmente ainda são pouquíssimos os casos de superação em relação à qualificação profissional, pois o preconceito é frequente e geram críticas destrutivas ao intelecto humano.

Ao serem questionados sobre as limitações, como fazem para adaptarem-se a elas e para enfrentar outras pessoas sem deficiência, as respostas foram semelhantes.

Eu procuro levar a vida numa boa. Me conformo assim sabe: não sou cego, sou apenas um deficiente visual parcial (risos) **(Visual – PcD I)**.

Desde que perdi a visão e soube que não era reversível, procurei logo aprender a minha língua (risos). Comecei a fazer cursos pra aprender ler em braile, em seguida fiz vários outros cursos pra adaptar o meu conhecimento à minha limitação. Eu tenho enfrentado dessa forma: procurando sempre me atualizar pra não ficar pra trás, porque não me considero um troço na empresa e sim, um a mais para contribuir pra o crescimento dela **(Visual – PcD II)**.

As PcD físicas, em suas afirmações, mostraram-se mais propensas a reações sociais positivas, sendo mais respeitadas do que os demais tipos de deficiência. Porém não há como deixar de lado as dificuldades que muitas possuem para se locomover ou realizar alguma atividade que seja necessário à utilização de todos os membros do seu corpo, deixando-as vulneráveis e passíveis de críticas e até mesmo chamadas de ineficientes no seu ambiente de trabalho, sendo na verdade apenas falta de adaptação adequada, levando-as ao constrangimento e insatisfação profissional.

Normalmente as empresas já tão preparada pra receber a gente, hoje em dia há uma predisposição nas pessoas como cidadão no ato da ajuda a nós deficientes. Eu sempre tive ajuda dos meus colegas de trabalho **(Físico – PcD I)**.

Diante das dificuldades que eu enfrento, seja por locomoção ou adaptação diante da situação que se apresenta, sempre encaro com naturalidade. Não é um defeito físico que faz com que você seja menos ou mais capaz do que as outras pessoas. Se o intelecto é inerente a cada pessoa, o que faz toda a diferença é o aprendizado e força de vontade em vencer. É óbvio, que limitação física impede que você realize ações que uma pessoa sem deficiência exerça mas isso tem que ser enfrentado com maturidade e bom senso. A minha preparação para enfrentar as pessoas na empresa é simples: encaro com a maior naturalidade, são seres humanos como outro qualquer, ou seja, como eu **(Físico – PcD II)**.

Os deficientes visuais apresentaram respostas otimistas, mas sabe-se o quanto é difícil à adaptação para esse tipo de deficiência em um ambiente de trabalho. Segundo Leite (2011) há grande deficiência em material específico em braile, e raros cursos superiores com capacidade de atender a demanda com adaptação necessária para esses indivíduos. Os setores de trabalho não estão sempre prontos a atender à necessidade do portador, nem muito menos

as pessoas que trabalham na empresa. Muitas vezes são criticadas e rotuladas quando existe um melhor ou mais adequado local para trabalhar, ou seja, adaptado a elas.

A maioria das PcD entrevistadas afirmaram procurar reagir com naturalidade mas há uma percepção notória de uma barreira entre as PcD e as pessoas sem deficiência. As PcD acabam reagindo de maneira defensiva e algumas vezes ofensiva as adaptações as quais se submetem nas empresas e as pessoas que convivem ao seu redor.

Eu fico sempre calado na minha, não retruco nada o que fazem comigo. Procuo fazer o meu trabalho e observo o que acontece ao meu redor. Fiquei chateado por ter sido obrigado agora no final do ano a participar de uma confraternização que não tinha quem interpretasse, a festa rolou, trocaram presentes e eu não entendia nada, mas tinha que está lá só porque era funcionário, mas, mais uma vez, fiquei na minha **(Auditivo – PcD I)**.

Eu procuro me concentrar no meu trabalho, onde devo colocar cada cor, cada fio. Às vezes o fio quebra e a culpa não é minha disso acontecer, mas aí ficam reclamando dizendo que a culpa é minha, que não era para estar sendo feito de tal e tal maneira, mas aí eu fico na minha porque ninguém me avisou que havia mudado alguma coisa, me defendo dessa maneira **(Auditivo – PcD II)**.

As PcD auditivas são as que praticamente esboçam reação totalmente defensiva ao deparar-se com as dificuldades inerentes a adaptação do cargo a ser exercido e às pessoas que não possuem deficiência, sentindo-se coagida a desistir da vaga de emprego e procurar outra oportunidade; algumas pensam em crescer profissionalmente mas outras não sentem mais vontade de continuar a busca por melhores ou simplesmente outras oportunidades.

De modo geral, as PcD são críticas em relação a elas mesmas, e procuram através de suas próprias críticas construir uma visão sobre elas de seres capazes de desempenhar funções de cargos mais elevados e conseguirem adaptar-se a qualquer situação. É perceptível a facilidade, para os deficientes visuais, de estudar quando há parcialidade na deficiência ou quando a cegueira foi desencadeada já na fase adulta, como foi o caso da PcD Visual II que fez sua graduação ainda com visão, mas as dificuldades são extremas e as condições de estudo ainda não são tão adequadas para as PcD, principalmente para as visuais e auditivas, tornando-se questão de políticas públicas a ser discutida.

#### b) Percepção dos Gestores

Ao realizar a pesquisa com as mesmas perguntas, adaptadas para os gestores, houve semelhanças, mas também divergências no modo de percepção.

Para o comércio, nitidamente percebe-se a exclusão dentro da tentativa de inclusão, pois não há possibilidade de contratar todos os tipos de deficiência para a realização de serviços de venda, sendo os deficientes visuais os mais afetados pelo setor da economia. As empresas entrevistadas não possuem nenhum deficiente visual em algum dos postos de trabalho, apenas físico e auditivo, e este mesmo sofre descrédito dos próprios clientes tornando-o incapaz de realizar a principal atividade do comércio, as vendas.

Além disso, desconhecendo as diversas atividades possíveis de serem realizadas pelo deficiente, a maioria das empresas receiam ter dificuldades de absorção dos demais colaboradores com os portadores, ficando temerosos com a possibilidade de ocorrer acidentes. Outra dificuldade proeminente, o custo da adaptação e aquisição de equipamentos especiais.

Olha, a nossa principal dificuldade é encontrar portadores qualificados. A maioria que vem até nós, não possuem sequer o ensino fundamental, quanto mais alguma formação profissional. Como é que a gente pode colocar alguém não sabe nem se comunicar pra atender os clientes ao telefone? **(Serviço – Gestor I)**.

A qualificação profissional. Nós não podemos colocar qualquer pessoa sem experiência alguma sobre saúde hospitalar para trabalhar e ver o mundo desabar sobre nós por falta de profissionalismo. Isto seria um caos você num acha? É difícil as pessoas entenderem este lado **(Serviço – Gestor II)**.

As empresas de serviço alegaram ser a principal dificuldade a mão de obra qualificada e esta, muitas vezes, oriundas do benefício recebido pelo governo, deixando-as acomodadas a situação que vivem, não procurando se desenvolver enquanto pessoa nem muito menos enquanto profissional. Por causa disto, o governo sancionou a lei orgânica da assistência social (Loas), e se o beneficiário não puder permanecer no trabalho ele retoma ao Benefício de Prestação Continuada – BPC, sem necessidade de passar pelo processo de avaliação da deficiência e do grau de impedimento pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) (BRUMER et al., 2004).

As principais dificuldades que vemos é o fato dos portadores receberem benefício do INSS, causando um desinteresse em buscar um trabalho formal; também os surdos que não conhecem a linguagem de sinais (Libras), dificultando o treinamento e a comunicação; os deficientes analfabetos deixando vulnerável a sua integridade física; o tipo de deficiência ser incompatível com as oportunidades de trabalho disponibilizadas na empresa. Nós nunca tivemos nenhuma experiência crítica quanto a maneira de lidar com eles não, pelo menos que eu me lembre **(Indústria – Gestor I)**.

Olha, eu acho que todas as empresas irão responder a mesma coisa (risos). A maior dificuldade de contratar pessoas com deficiência é a falta de estudo que eles têm. Chega muitas pessoas a procura de preencher a vaga mas se não sabe ao menos ler,

como podemos oferecer esta vaga? A empresa procura oferecer um tratamento igualitário, todos aqui possuem os mesmos direitos (**Indústria – Gestor II**).

Não sendo muito diferente o posicionamento dos gestores da indústria, enfatizam ser a principal causa das empresas como dificuldade na hora da contratação, o alto índice de analfabetismo entre os portadores, sendo inviável a admissão por causa da necessidade de saber ler para poder operar as máquinas e equipamentos e evitar consequentemente acidentes de trabalho. De acordo com a diretora do EDAC, as empresas procuram dar oportunidade aos alunos da EDAC, afirmando ser mais vantajoso por estes saberem ler e escrever e não colocar em risco a sua própria vida por não saber o que está sinalizado nas máquinas.

Acredito que a principal dificuldade das empresas hoje na contratação seja por causa da acomodação dos próprios portadores, porque muito deles desfruta do benefício do INSS e não querem perder essa moleza, aí fica difícil de dar emprego pra quem não quer sair da comodidade. Nós nunca enfrentamos situação crítica em relação a isto não, pelo menos que eu saiba (**Comércio – Gestor I**).

A nossa principal dificuldade tem sido em encontrar surdos alfabetizados. A maioria dos que vem atrás de emprego não possuem estudo algum, e desta forma fica inviável ceder a vaga de emprego se eles não irão saber lidar com as etiquetas, por exemplo. Em relação a situação crítica, nós não presenciamos nenhum acontecimento atípico voltados a maneira de lidar com os portadores, procuramos sempre melhorar a convivência da melhor maneira possível (**Comércio – Gestor II**).

O comércio também destacou ser a alfabetização o principal vilão da não contratação dos portadores, sendo difícil tanto para eles quanto para as empresas por necessitar ter pelo menos o domínio básico da língua portuguesa.

É unânime a descrição da principal dificuldade que as empresas possuem para poder incluir deficientes no mercado de trabalho e atender as suas limitações: a baixa escolaridade dos portadores ou ausência dela.

Segundo Castro (2014), as empresas veem a dificuldade mas não se esforçam para mudar a situação da atual formalidade do mercado, que é o mais preconceituoso. Se houver transparência de informação e estratégias diferenciadas de inclusão, evita-se assim a inclusão social por mera vigência de lei, mas através de conscientização dos gestores e colaboradores sobre a necessidade da existência desses indivíduos no mercado de trabalho.

Ainda sobre a adaptação das empresas para receberem as PcD, há divergências entre a percepção dos gestores e das PcD.

A nossa empresa oferece o treinamento necessário pra todo mundo, e em termos de acessibilidade, nós temos adequado a empresa pra receber estes portadores de forma a não se sentirem excluídos ou ridicularizados (**Gestor Serviço I**).

Bem, o nosso treinamento tem sido um dos passos essenciais aqui dentro da empresa, porque como muitos não possuem a escolaridade que gostaríamos que tivessem, eles precisam se adaptar à saúde e higienização de uma forma correta. Mas já existem outros que são excelentes profissionais, a diferença é que apenas ocupam as cotas. Com estes sim, a gente não precisa fazer nada, confiamos inteiramente a vida de nossos pacientes (**Gestor Serviço II**).

Nas empresas de serviços, a adaptação tem sido por meio de treinamentos, mas destacam que não são todos os portadores que necessitam passar por isto, pois alguns já possuem o conhecimento necessário para atuação, precisando apenas se integrar a cultura da empresa.

No caso do deficiente auditivo temos intérpretes que auxiliam na comunicação por meio de LIBRAS (Linguagem Brasileira de Sinais). Quanto aos deficientes físicos existem adequações dos postos de trabalho (**Gestor Indústria I**).

A empresa disponibiliza para as reuniões, intérpretes para os deficientes auditivos que se comunicam por meio da linguagem de sinais, e os demais portadores, a empresa procura adequar as funções que possam ser feitas de acordo com a capacidade de cada um (**Gestor Indústria II**).

Já nas indústrias, a maior parte dos contratados são deficientes auditivos, sendo necessária a contratação de intérpretes para intermediar a comunicação eficientemente entre os colaboradores, no tocante aos demais tipos de deficiência, as empresas alegaram atentar para dispor as vagas de acordo com o que cada um possa desempenhar, não colocando deficientes físicos, por exemplo, em locais de difícil locomoção.

Eu, enquanto gerente, tenho procurado tratar a todos por igual. Não me sinto confortável diante de uma situação que vejo alguém criticar o funcionário apenas por ter uma limitação física (**Gestor Comércio I**).

Eu mesma me submeti a aprender LIBRAS para poder ser intérprete dos surdos que trabalham na nossa empresa e, confesso, me sinto super útil em relação a isto (**Gestor Comércio II**).

Nas empresas do comércio a situação é mais humanizada em relação à indústria, pois existe a necessidade de socialização tanto entre funcionários como entre estes e os clientes. A procura por adaptação psicológica por parte dos gestores é marcante neste setor, e sobre a adaptação da PcD ao ambiente de trabalho, recebe o treinamento como um indivíduo sem deficiência, diferenciando apenas o meio de admissão: cumprimento de cotas.



Segundo Leite (2011), as empresas sentem dificuldades em contratar deficientes pelo simples fato de não conseguir descrever quais cargos poderiam ser ocupados por essas pessoas. Para as empresas, o papel para contratação de portadores de deficiência tem sido difícil. Como afirma Andrade (2013), é praticamente inexistentes empresas fornecedoras de deficientes, até mesmo quando ocorre das empresas, através de circulares internos, anunciar aos empregados existência de empregos para preenchimento de vagas destinadas às PcD.

### **4.3 Mudanças nas Políticas e Estruturas – Acessibilidade**

De uma maneira geral, a presença de maior acessibilidade no ambiente organizacional é crescente e totalmente perceptível de acordo com as políticas adotadas na busca pelo conhecimento em eliminar barreiras como as citadas por Sasaki (1997).

#### **a) Percepção das PcD**

De acordo com os resultados da pesquisa, percebe-se haver ainda muitas barreiras relacionadas a acessibilidade. É desafiador para as PcD enfrentar as barreiras físicas presentes e ainda lidar com outras psicossociais totalmente específicas aos problemas voltados à pessoa com deficiência e que precisam ser mudados como o preconceito, a estupidez e o medo.

As principais barreiras mencionadas foram as arquitetônicas, atitudinal e a comunicacional. Muitas PcD sofrem com a falta de adaptabilidade ou acesso aos locais públicos e dependem sempre de outra pessoa para conseguir enfrentar as dificuldades como o simples fato de ter um lazer, trabalhar e estudar. As pessoas sem deficiência não conseguem perceber a importância das pessoas com deficiência, ou incapacidades, ter o direito de estar nos mesmos locais em que todos estão (LEITE, 2011). Atualmente, a situação desses indivíduos está mudando devido às normas que delimitam mudanças ambientais para eliminar as barreiras arquitetônicas (ANDRADE, 2013).

As PcD ao serem questionadas sobre as principais mudanças ocorridas recentemente aonde atuam de acordo com a implantação do programa de inclusão social para deficientes, as respostas obtidas foram divergentes.

Lá na ilha eu tenho o computador que trabalho, posso deixar as letras grande pra facilitar minha comunicação com o cliente, sabe! Mas é um computador só pra várias pessoas, aí quando chego no dia seguinte pra trabalhar, tenho que adaptar tudo de novo a mim. A empresa em si contrata bastante portador, mas num vejo um

tratamento tão diferente assim dos demais funcionários não sabe! Somos tratados quase por igual (**Visual – PcD I**).

O computador que utilizo possui leitor de tela e sintetizador de voz, pra eu poder trabalhar independente na minha sala, isso é sem dúvida um grande passo de acessibilidade aqui no hospital. A instituição tem tentado se enquadrar ao que manda a lei e tem criado vários planos de ação pra garantir acessibilidade aos portadores (**Visual – PcD II**).

As PcD visuais falaram com mais propriedade do que as demais PcD, destacando as empresas como inclusivas e acessíveis quanto ao portador, mesmo com algumas dificuldades, mas possíveis de realização.

Hoje muitas empresas já estão repensando a acessibilidade na incorporação dos seus produtos e estão estimulando a presença de usuários com deficiência visual para ter acesso à internet, como o caso das empresas Microsoft e IBM (CONFORTO; SANTAROSA, 2002). Aqui em Campina Grande, algumas empresas já fazem uso de leitores de tela e sintetizador de voz, o que torna o deficiente visual independente no ambiente de trabalho e pode facilitar o desempenho de funções administrativas, superando a barreira comunicacional.

Acho que esse é um ponto a ser melhorado a cada dia, até porque eles dizem ter planos de acessibilidade mas na verdade usam apenas uma maquiagem, camuflagem, nós é que temos que se virar do nosso jeito. Acho que isso é algo que sempre deve ser aperfeiçoado porque as deficiências são várias, e nem toda empresa investe na estrutura física de uma forma geral, e isso gera na gente, deficiente, uma limitação bem maior (**Físico – PcD I**).

Na empresa em que eu trabalho, pelo menos no prédio que presto meus serviços como terceirizado, não há implantação de medidas sócio educativas em prol dos portadores de deficiência, o único benefício em prol das minhas condições físicas é um elevador que ajuda na locomoção interna, pra se dirigir entre um departamento e outro (**Físico – PcD II**).

As pessoas com deficiência física não perceberam tantas mudanças na empresa que trabalham que possam constituir no chamado acessibilidade. Elas têm necessidade de rampas, rebaixamento de meio-fio, adaptações de sanitários para comportarem cadeiras de rodas, dentre outras medidas (SOUZA-SILVA, 2012).

Não entendo muito sobre isso, mas aonde trabalho, existe uma pessoa que interpreta para nós quando ela pode estar presente nas reuniões, quando não, salve-se quem puder (risos) (**Auditivo – PcD I**).

Pra mim, não vejo nada de acessibilidade. Pelo pouco que sei sobre isso, não vejo facilidade nenhuma para a minha deficiência, porque tudo o que eu preciso é de uma pessoa que possa interpretar e lá não tem. Quando tem alguém que se importa em lhe ajudar, com pouco tempo ou é demitido ou é transferido de turno (**Auditivo – PcD II**).

É muito mais complexo o alcance de acessibilidade para os portadores de deficiência auditiva do que para os demais tipos de deficiência. Não há profissionais capacitados na interpretação inseridos no mercado de trabalho como em indústrias, por exemplo, tornando inacessível a comunicação e a descrição de simples atividades a ser desenvolvidas como informação sobre mudanças de gerências, pautas discutidas em reuniões, entre outros, deixando assim a PcD totalmente desassistida.

Ainda sobre acessibilidade, as PcD foram questionadas sobre a forma de admissão no atual emprego, quais foram as principais ferramentas utilizadas (seleção, treinamento, capacitação) e as réplicas foram discrepantes.

Eu entrei pela vaga de deficiente, mas o treinamento foi realizado junto com todo mundo. Fui aprendendo o macete sabe! E tô até hoje (**Visual – PcD I**).

Eu entrei na empresa por meio de concurso público e concorrendo as cotas previstas para os portadores, daí então, já sabia em que área iria atuar, precisando só se adequar à cultura da empresa (**Visual – PcD II**).

As PcD visuais afirmaram ter sido admitidas pelas vagas disponibilizadas pelo regime de cotas, porém não receberam o treinamento adequado ou diferenciado. No caso da PcD Visual II, a função era descrita no edital do concurso o qual participou e por isso já sabia quais as atividades a serem desenvolvidas, não necessitando de capacitação e sim de adaptação.

Nem todos os casos acontecem dessa forma. A maioria das pessoas precisam de treinamento e capacitação para adquirir o conhecimento sobre a execução das tarefas, além de mostrar que possui capacidade para ocupar o cargo.

Para as PcD Visuais, é muito mais difícil o treinamento e capacitação, principalmente se esta for congênita, por necessitar de meios acessíveis para o desempenho de funções (NUNES E N. SOBRINHO, 2007, *apud* BRITE, 2009) tornando muito mais oneroso a admissão para as empresas.

A Coteminas se utilizou exatamente desses três pontos, mas prestei a seleção como um portador de deficiência (**Físico – PcD I**).

Como trabalho em uma empresa terceirizada que presta serviços à Administração Pública, ela realiza contratações no mercado de trabalho através de seleções pelo setor de RH da empresa. Daí, disponibiliza estes profissionais em cada área correspondente ao perfil exigido pela contratante (**Físico – PcD II**).

Para as PcD físicas, a forma de admitir fica muito menos complexa, pois a maioria delas não precisam atenção diferenciada, podendo se enquadrar no quadro de funcionários muito mais facilmente do que os demais tipos de deficiência. Em sua maioria, passam por processos seletivos competindo com outros portadores, mas no processo de capacitação, podem ser treinados junto às pessoas sem deficiência.

Eu vi o cartaz aqui na escola, aí chamei uma pessoa da escola para ser o intérprete e fui até lá fazer a entrevista, me fizeram várias perguntas e depois me mandaram fazer os exames admissionais e então já comecei a trabalhar. Quando comecei a trabalhar, tinha uma ouvinte que me ensinou muita coisa, como dobrar a roupa, como colocar a etiqueta, com descontar as horas de almoço, as horas extras, ela sempre me alertava para eu ficar atento, ter muito cuidado, quando ela não conseguia passar a informação, ela chamava uma surda que trabalhava lá a há anos e ela me passava a orientação **(Auditivo – PcD I)**.

Eu precisava muito trabalhar, daí eu procurei, procurei, procurei e consegui um emprego lá na Coteminas, mas a exigência deles era que eu aprendesse a ler e escrever, e me mandaram para cá (EDAC) para que eu pudesse aprender e não quebrar os equipamentos por não saber ler as placas (risos) **(Auditivo – PcD II)**.

No caso das PcD auditivas entrevistadas, só conseguiram a oportunidade de emprego por frequentarem a escola de surdos da cidade. Segundo a diretora da EDAC, as empresas só contratam se elas acordarem em se matricularem na escola porque necessitam ter o mínimo de conhecimento sobre a língua vernácula, daí o motivo de muitas estarem atrasadas nos estudos por só procurarem a escola quando são submetidas a procurar emprego e só poder assumir a vaga oferecida se souber ler e escrever.

#### b) Percepção dos Gestores

Voltando a percepção dos gestores quanto ao plano de acessibilidade, as principais ações adotadas recentemente para a inclusão de pessoas com deficiência aderidas nas empresas após a implantação do programa de inclusão de PcD foram as seguintes.

Como falei, a empresa, em questões de infraestrutura, tem se adaptado dentro da legislação. Colocamos piso tátil, rampas, corrimão, banheiros adaptados **(Serviço – Gestor I)**.

Nós, há muito tempo, temos plano de acessibilidade aqui. Possuímos elevadores para os portadores cadeirantes, rampas, estamos sempre reciclando o nosso corpo de funcionários para haver um respeito maior entre todos os colaboradores, independente de deficiência **(Serviço – Gestor II)**.

Deixa-me ver o que eu posso te dizer em relação a isso: a empresa instalou rampas para os deficientes físicos, como também, incentiva a realizar uma série de exercícios terapêuticos (ginástica laboral), planejada dentro das limitações de cada um (**Indústria – Gestor I**).

Aqui nós temos um costume sadio (risos). Nós sempre fazemos pausa para exercícios ergonômicos, também trabalhamos com a conscientização de todos colocando cartazes nos setores sobre a importância de tratar com naturalidade essas pessoas no ambiente de trabalho (**Indústria – Gestor II**).

Como trabalhamos com vendas, as vezes o funcionário precisa pegar um produto ou outro pra mostrar pra o cliente, e percebo que é difícil pra eles se deslocarem de um piso pro outro, daí a empresa tem disponibilizado elevadores para o transporte dos deficientes físicos, para facilitar a entrega das mercadorias aos clientes por eles mesmos, e também tem procurado adequar a loja pra eles se sentirem mais confortáveis (**Comércio – Gestor I**).

A empresa tem colocado ouvintes a disposição do portador, e eu sou a principal pessoa para interpretar em reuniões por exemplo, para os surdos (**Comércio – Gestor II**).

Foi possível identificar, através das afirmações acima, a seriedade com que as empresas têm levado a acessibilidade. Desde a adesão a Lei de Cotas, a maioria delas tem procurado não apenas se enquadrar a legislação, mas também se tornar mais consciente socialmente.

Infelizmente, ao observar as respostas, houve clara percepção da preocupação das empresas, em termos de acessibilidade, direcionarem-se com maior nitidez as PcD físicas e auditivas, ficando praticamente nula a procura de meios que venham proporcionar maior acessibilidade as PcD visuais. Apenas uma das empresas mencionou termos acessíveis para a inclusão de um portador visual, reafirmando o que diz Brumer et al. (2004) sobre a postergação dos deficientes visuais em relação aos outros tipos citados de deficiência, acreditando serem mais aptos para o exercício das funções existentes, e ainda, o deficiente com visão parcial ser preferível ao que não enxerga nada.

Relacionando-se à adequação da Lei de Cotas e a forma da realização da contratação das PcD (seleção, treinamento, capacitação), as empresas alegaram procurar instituições responsáveis ou mesmo sindicatos.

Bem, no nosso contrato com o governo, uma das cláusulas é como fazemos a contratação dos portadores de deficiência. Nós optamos pela seleção seguida do treinamento adequado. As pessoas se inscrevem pelo SINE (Sistema Nacional de Empregos) e daí analisamos os currículos e chamamos por telefone para participar do processo seletivo (**Serviço – Gestor I**).

A partir do momento que contratamos um portador, oferecemos todo o treinamento necessário. Na maioria dos casos, as pessoas deixam os currículos aqui mesmo na

empresa, mas mantemos parcerias com as instituições responsáveis por eles **(Serviço – Gestor II)**.

Nas empresas de serviço, as áreas com oferta de vagas são bem mais abrangentes aos vários tipos de deficiência e a disponibilidade das vagas são mencionadas através do próprio Ministério do Trabalho. Mas a forma de treinar e capacitar não foram bem esclarecidas.

Segundo afirma Brumer et al. (2004), a avaliação da necessidade da PcD necessita de técnicas de recrutamento e seleção, com métodos psicológicos particulares para posterior identificação das competências as quais se almejam, necessitando também de capacitação e treinamento direcionados para adaptação e desenvolvimento dos contratados.

É o seguinte: são realizados os contatos com instituições parceiras, como FUNAD (Fundação de Apoio ao Deficiente), EDAC (Escola de Audiocomunicação Demóstenes Cunha Lima), como também fazemos as nossas divulgações periódicas nos quadros internos da empresa. Quando vamos pra o lado da capacitação, vai de acordo com o setor, e independente de ser ou não deficiente **(Indústria – Gestor I)**.

Nós temos procurado estabelecer parcerias com as instituições como o sindicato dos portadores físicos, como também com a escola de surdos, e outras instituições que possam nos oferecer pessoas capacitadas para enfrentar a função que está sendo ofertada naquele momento **(Indústria – Gestor II)**.

No caso das indústrias, o treinamento e seleção, em sua maioria, são realizados em conjunto com outros colaboradores sem deficiência, o que acaba trazendo inviabilidade ou insatisfação na realização das funções corretamente pelos funcionários, porque de uma forma ou de outra, necessitam de técnicas de capacitação “‘sob medida’ de acordo com a necessidade de cada PcD, considerando sempre o tipo de deficiência de cada profissional avaliado” (BRUMER et al. 2004).

Olha jovem, a empresa coloca à disposição o quadro de vagas ofertadas pra os deficientes. Aqui é feito uma avaliação de currículo, e depois de admitido, seguimos com o treinamento normalmente, como é feito com todo funcionário **(Comércio – Gestor I)**.

A empresa tem parceria com a escola de surdos, EDAC, e também expõe a oferta de vagas na empresa e nas instituições parceiras. É realizada a entrevista com o portador, e logo depois dele ser aprovado, o nosso treinamento é acompanhado por uma pessoa responsável em ensinar tudo o que deverá ser feito na loja. Bem, é desta forma! E nunca tivemos problema algum na maneira como treinamos os nossos portadores **(Comércio – Gestor II)**.

Nas empresas do setor comercial, a flexibilidade na capacitação é maior e o processo de seleção é menos preconceituosa, pelo menos para as PcD físicas e auditivas, indo da

avaliação de currículos ao acompanhamento durante o treinamento e adaptação dessas em seus locais de trabalho.

Observa-se, contudo, o esforço das empresas para se tornarem referências em acessibilidade e responsabilidade social por meio da inclusão social de PcD no mercado de trabalho, a fim de dispor liberdade, respeito e direito as PcD de estar em todos os lugares que haja necessidade: podendo ser no mercado de trabalho, na busca por qualificação profissional (educação) ou até mesmo no lazer, auxiliando à inserção destes a sociedade.

Com todas as afirmações concernente a inclusão social de PcD, a percepção da obrigatoriedade da lei de Cotas nas empresas foi positiva e tem se tornado mais humanizada devido a isto, mas para as PcD como algo que não deixa de haver preconceito devido a lei, chegando a ser negativa por não reconhecê-los por méritos, já os benefícios, há concordância de todas as PcD que o mercado estendeu maiores oportunidades. A percepção relacionada as dificuldades do processo de inclusão foi unânime para as empresas, sendo a principal dificuldade a falta de qualificação da mão de obra. Par as PcD, a dificuldade está em estudar com as devidas adaptações, pois na cidade de Campina Grande ainda são bem escassas escolas ou empresas que se preocupem com essas pessoas como profissionais. A percepção sobre as mudanças políticas e estruturais está em fase de êxito nas empresas, considerando todas as entrevistadas como empresas acessíveis aos seus portadores de acordo com a visão dos gestores, mas ainda precisando de sérias adaptações de acordo com as PcD.

De maneira geral, percebe-se o crescimento da aceitabilidade da inclusão social com visão diferenciada por parte das empresas, onde todos os indivíduos buscam manter a diversidade do ambiente de trabalho relacionada aos portadores de deficiência como desafios a serem superados e ampliados para maior igualdade na sociedade, onde todos têm o direito de mostrar sua capacidade diante de suas limitações, porém, sabe-se que há muito para enfrentar na busca da acessibilidade para as PcD, que continuam enfrentando sérios preconceitos contradizendo, muitas vezes, o que afirmam os empregadores.

## **Capítulo 5 – Considerações Finais**



## CAPÍTULO 5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão social no mercado de trabalho tem sido significativa para garantir a ampliação de oportunidades de pessoas com deficiência poderem ter emprego. Nota-se que, à medida que cresce o reconhecimento das empresas nas mudanças pertinentes a igualdade da sociedade em questões trabalhistas com a inclusão social, há valorização da mesma no meio social em que está inserida e ao mesmo tempo, garante as PcD o acolhimento e participação no ambiente de trabalho, trazendo-lhes maior comodidade e segurança no desempenho de suas atividades.

Esta pesquisa foi realizada com o objetivo geral de identificar a percepção dos gestores e das PcD em relação as perspectivas e dificuldades da inclusão social dos portadores de deficiência no mercado de trabalho na cidade de Campina Grande, PB.

Diante desta concepção, as mudanças quanto à forma de gerenciamento de pessoas quanto à visão dos próprios portadores de deficiência necessitam ultrapassar ou quebrar paradigmas que estão estagnados no tempo; só assim, os esforços das empresas serão reconhecidos como uma organização que busca a inclusão social como uma maneira de mostrar a possibilidade de convivência com a diversidade sem haver a necessidade de discriminar ou rejeitar a PcD devido a limitações.

As mudanças vêm ocorrendo, mesmo que lentamente, mas há percepção das mudanças estruturais e psicológicas no mercado de trabalho no ponto de vista organizacional, como também para as PcD, com o despertar dessas para a saída da sua zona de conforto e busca de mostrar a sua capacidade para os vários setores da economia, procurando contribuir para o crescimento dela.

Há barreiras a serem superadas, principalmente as barreiras arquitetônicas, atitudinais e comunicacionais, mas a crescente fiscalização do órgão responsável tem feito com que as empresas se adequem a legislação, tornando-se acessíveis e conseqüentemente, obtenham mudanças estruturais e políticas. Isto tem feito de muitas delas tornarem-se mais humanizadas devido a necessidade de adaptação aos critérios exigidos pela lei 8.213/1991, lei de cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência, e a Lei 10.098/2000, da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e a partir de então, passarem a enxergar as PcD com uma visão positiva e menos preconceituosa.

A inclusão social de PcD no mercado de trabalho ainda precisa superar muitos desafios, como o simples reconhecimento da capacidade dessas pessoas pelos empregadores e

da própria PcD, que se acomodam, em muitos casos, e não buscam a sua realização pessoal e profissional, se considerando distante dos padrões de normalidade diante da percepção da sociedade.

É notória a necessidade de maior adaptação para as PcD visuais do que para as demais deficiências, mas é algo que está sendo revertido aos poucos dentro da cidade de Campina Grande, PB.

Evidenciando as limitações da própria pesquisa como a falta de informação sobre empresas com o número de funcionários superior a 100 (cem) e de PcD inseridas no mercado de trabalho formal, indisponibilidade dos gestores e rejeição desses em fornecer informações cabíveis com receio de possíveis notificações, a realização da mesma foi difícil porém, os objetivos geral e específicos foram alcançados.

O conteúdo da pesquisa consegue alcançar a problemática em questão, mostrando como a inclusão social vem sendo aderida tanto na percepção das PcD como na dos gestores na região de Campina Grande, propondo assim, mudanças atitudinais e comunicacionais nas empresas para melhor adaptação dos portadores de deficiência como também maior interesse dessas em desenvolver projetos ou programas junto à sociedade para capacitação profissional desses indivíduos marginalizados por possuir deficiência e não atingir os parâmetros de competência para o mercado de trabalho da sociedade em qual estão inseridos.

Diante das informações acima descritas, sugere-se novos estudos à respeito de análises das dificuldades e desafios de empresas de cada setor separadamente, com a finalidade de perceber as diferenças entre elas de acordo com o setor inserido, como com PcD, analisando cada tipo de deficiência, sendo a amostra da pesquisa maior para relevância e maior precisão dos resultados.

## **Referências**

## REFERÊNCIAS

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas. **NBR 9050:2004 – Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos**. 97 páginas. Segunda edição 31.05.2004. Disponível em <<http://pdfc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/pessoa-deficiencia/norma-abnt-NBR-9050>> Acesso 20 dez. 2014.

ALMEIDA, Luciana Alves Drumond; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. **O trabalho e as pessoas com deficiência – pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**: Análise Comparativa das percepções das pessoas com deficiência em relação à inserção no mercado formal de trabalho. 1ª ed. (ano 2008), 2ª reimpr./ Curitiba: Juruá, 2010. 304p.

ANDRADE, Dárcio Guimarães de. **Contratação de pessoas com deficiência**. Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3541, 12 mar. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/23926>>. Acesso em: 6 mar. 2015.

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de metodologia científica**. – 3. Ed. – São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

BRASIL, **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000 – Art. 2º**. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm)>. Acesso em 19 nov. 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: 05 de outubro de 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)> Acesso em 20 ago. 2014.

BRASIL. **Lei n. 8.213/91** - Art. 93 – A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I – até 200 empregados. 2%; II – de 201 a 500. 3%; III – de 501 a 1.000. 4%; IV – de 1.001 em diante. 5%.

BRITE, Roberta Bezerra. **Análise das Concepções de Gestores sobre deficiência em pessoas que ocupam postos de trabalho em uma rede de supermercados**. Dissertação (Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas e Formação Humana). Faculdade de Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em <<http://www.lpp-buenosaires.net/ppfh/documentos/teses/analise.pdf>>. Acesso em 05 mar. 2015.

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**. INTERFACES. Sociologias, Porto Alegre, ano 6, nº 11, jan/jun 2004, p. 300-327

CARDOSO, Cristiane. **81% contratam pessoas com deficiência só 'para cumprir lei'**. Publicado dia 10 de novembro de 2014, Rio de Janeiro, RJ. G1/Concurso e Emprego.

Disponível em < <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/11/81-contratam-pessoas-com-deficiencia-so-para-cumprir-lei.html>> Acesso dia 01 mar. 2015.

CARVALHO, Karina M. de. **O trabalho e as pessoas com deficiência – pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**: Os desafios da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. 1ª ed. (ano 2008), 2ª reimpr./ Curitiba: Juruá, 2010. 304p.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Inserção e Gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 13, Edição Especial, art.8, p. 121-138, Junho 2009.

CASTRO, Mirna. **O que falta para a diversidade chegar às empresas?** Instituto ETHOS – Conferência ETHOS 2014, 23 e 24 de setembro de 2014. São Paulo – SP. Disponível em< <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:uOXAO6lrq3gJ:www3.ethos.org.br/ce2014/noticias/o-que-falta-para-diversidade-chegar-empresas/+&cd=3&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>> Acesso em: 21 out. 2014.

CONFORTO, Débora e SANTAROSA, Lucila M. C. **Acessibilidade à Web: Internet para Todos**. Revista de Informática na Educação: Teoria, Prática – PGIE/UFRGS. V.5 N° 2 p.87-102. nov/2002. Disponível em <[http://edu3051.pbworks.com/f/ACESSIBILIDADE\\_WEB\\_revista\\_PGIE.pdf](http://edu3051.pbworks.com/f/ACESSIBILIDADE_WEB_revista_PGIE.pdf)> Acesso em 04 mar. 2015.

DINIZ, Debora; BARBOSA, Livia; SANTOS, Wederson Rufino dos. Deficiência, direitos humanos e justiça. **Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos**, São Paulo, v. 6, n. 11, p. 64-77, dez. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sur/v6n11/04.pdf>>. Acesso em: 15 out. 2014.

FILHO, Jorge Cavalcanti Boucinhas. **Ações afirmativas para inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 16, n. 3077, 4 dez. 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/20575>>. Acesso em: 01 fev. 2015.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Dinise Tolfo. **Método de Pesquisa**. Porto Alegre, Rs: Ufrgs, 2009. Disponível em <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/52806/000728684.pdf?sequence=1>> Acesso em 11 mar. 2015.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas Portadoras de Deficiência e a Relação de Emprego**: Análise da efetividade do sistema de cotas no Brasil – Setor Privado. Curitiba: Juruá, 2009. 214p.

GONÇALVES, Carlos Alberto; MEIRELLES, Anthero de Moraes. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração** – São Paulo: atlas, 2004.

LEITE, Debora Da Silva. **Lei de Cotas: A inclusão social das pessoas com deficiências no ambiente de trabalho**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIV, n. 84, jan 2011. Disponível

em:

<[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8827](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8827)>. Acesso em 28 fev. 2015.

MAIA, Maurício. **Direitos das pessoas com deficiência - A Lei Nº 10.098/2000 como norma geral**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 13 dez. 2013. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.46254&seo=1>>. Acesso em: 28 fev. 2015

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 2011. 225 p.

MATTOS, P.; LINCOLN, C. L.: **A entrevista não-estruturada como forma de conversação: razões e sugestões para sua análise**. Rev. adm. publica;39(4):823-847, jul.-ago. 2005

MTE – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Inclusão do trabalhador deficiente cresce ano a ano**. MTE, Brasil, maio. 2011. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/inclusao-do-trabalhador-portador-de-deficiencia-cresce-ano-a-ano.htm>>. Acesso em: 20 jul. 2014.

OLIVEIRA, Luiza Maria Borges. **CARTILHA DO CENSO 2010 - Pessoas com Deficiência**. 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. 32 p. Disponível em <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/publicacoes/cartilha-do-censo-2010-pessoas-com-deficiencia>> Acesso em 16 out. de 2014.

OLIVEIRA, Marleide Antunes de; JÚNIOR, Edward Goulart; FERNANDES, José Munhoz. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil**. Rev. bras. educ. espec. vol.15 no.2 p.219-232, Marília Mai/Ago. 2009. Disponível em < [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382009000200004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382009000200004&script=sci_arttext) > Acesso em: 17 out. 2014.

PEDRO, Bruno Lessa Pedreira São. **Ações afirmativas. Inclusão social da pessoa com deficiência através do acesso ao mercado de trabalho**. Revista Jurídica Eletrônica nº 111 - Ano XVI - Abril/2013 - ISSN - 1518-0360, publicado em 01/04/2013, editada por Âmbito Jurídico. Disponível em <[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12741](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12741)> Acesso em: 27 nov. 2014.

PINHEIRO, Humberto Lippo. **Os Direitos Humanos e as Pessoas Portadoras de Deficiência**. 4ª edição do Relatório Azul. Local, 1998. Disponível em: Acesso em 23 fev. 2015.

RIBEIRO, Tatiana Salim. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a ineficácia da aplicação da lei de cotas nas empresas privadas**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 101, jun 2012. Disponível em:

<[http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11835&revista\\_caderno=25](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11835&revista_caderno=25)> Acesso em 24 fev. 2015.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SILVA, Luzia Gomes da. **Portadores de deficiência, igualdade e inclusão social**. Princípio: a Dignidade da Pessoa Humana. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 99, abr 2012. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11413](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11413)>. Acesso em: 21 out. 2014.

SOUZA, Ana Augusta Almeida de; VERONEZE, Ricardo Braga; SANTOS, José Vitor Palhares dos; SANTOS, Thiago Lima Bahia; SALES, Aline Pereira. **Inserção ou Inclusão? Uma análise das Políticas Públicas e Privadas para Promoção do Ingresso de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. EnAPG. Salvador, BA. Nov. 2012. Disponível em < [http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnAPG/enapg\\_2012/2012\\_EnAPG509.pdf](http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnAPG/enapg_2012/2012_EnAPG509.pdf) > Acesso em: 5 nov. 2014.

SOUZA-SILVA, João Roberto de; DIEGUES, Débora; CARVALHO, Sueli Galego de. **Trabalho e Deficiência: Reflexões Sobre as Dificuldades da Inclusão Social**. Universidade Presbiteriana Mackenzie CCBS – Programa e Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento, São Paulo, v.12, n.1, p. 27-33, 2012. Disponível em < [http://www.mackenzie.br/fileadmin/Graduacao/CCBS/PosGraduacao/Docs/Cadernos/Volume\\_12/Artigo\\_3\\_Trabalho\\_e\\_deficiencia\\_reflexoes\\_sobre\\_as\\_dificuldades.pdf](http://www.mackenzie.br/fileadmin/Graduacao/CCBS/PosGraduacao/Docs/Cadernos/Volume_12/Artigo_3_Trabalho_e_deficiencia_reflexoes_sobre_as_dificuldades.pdf) > Acesso em 28 fev. 2015.

TOMAR, M. S.: **A Entrevista semiestruturada** Mestrado em Supervisão Pedagógica (Edição 2007/2009) da Universidade Aberta.

VEIGA, José Eli da, 1948 – **Desenvolvimento sustentável: o desafio do século XXI** / José Eli da Veiga – Rio de Janeiro: Garamond, 2005.

VENTURA, Zuenir. **Conversa de cego**. O Globo, Rio de Janeiro, 03/02/2001.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

# Apêndice



**APÊNDICE**

**INCLUSÃO SOCIAL NO MERCADO DE TRABALHO NA  
PERCEPÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PcD)**

<b>Empresa onde atua:</b>	<b>Função:</b>
<b>Nome:</b>	
<b>Deficiência: Física ( ) Visual ( ) Auditiva ( )</b>	
<b>Sexo: Feminino ( ) Masculino ( )</b>	

1. Pra você enquanto portador de deficiência (PcD), qual foi a principal dificuldade conseguir um emprego?
2. Como você tem procurado fazer para conseguir adaptar-se as suas limitações? como você se prepara para enfrentar as pessoas não portadoras na empresa?
3. Quanto ao plano de acessibilidade, quais as principais mudanças que a empresa onde atua tem adotado recentemente? Você observou mudanças na empresa após a implantação do programa de inclusão de PcD?
4. Qual a maneira que a empresa utilizou para a sua contratação (seleção, treinamento, capacitação)?
5. Você considera importante a criação da Lei de Cotas para inserção dos PcD nas empresas? Como você, enquanto PcD, ver essa obrigatoriedade?
6. No seu ponto de vista, quais os principais benefícios adquiridos através da criação da legislação federal da inclusão dos PcD por meio de Cotas?

## INCLUSÃO SOCIAL NO MERCADO DE TRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS GESTORES

<b>Empresa:</b>	<b>Função:</b>
<b>Nome:</b>	
<b>Quantos Portadores de Deficiência a empresa possui:</b>	
<b>Quantos são homens?</b>	<b>E Mulheres?</b>

1. Pra você enquanto gestor, qual foi a principal dificuldade para a contratação de um portador de deficiência (PcD)? Se já passou por alguma experiência crítica quanto a maneira de lidar com o PcD, relate.
2. Como você tem procurado fazer para conseguir adaptar-se aos PcD? como você se prepara para receber essas pessoas na empresa onde atua?
3. Quanto ao plano de acessibilidade, quais as ações principais que a empresa tem adotado recentemente? Você observou mudanças na empresa após a implantação do programa de inclusão de PcD?
4. Como a empresa tem feito para se adequar à Lei de Cotas (seleção, treinamento, capacitação)?
5. Você considera importante a criação da Lei de Cotas para inserção dos PcD nas empresas? Como você, enquanto gestor, ver essa obrigatoriedade?
6. Quais os principais benefícios que a empresa recebeu ao aderir a legislação federal da inclusão dos PcD por meio de Cotas?