



**Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza
Curso Administração de Empresas**

Camila Campêlo de Melo

**Os Gestores e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado
de Trabalho**

Fortaleza (CE)

2012

Camila Campêlo de Melo

Os Gestores e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Graduação em Administração da Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza – FAMETRO, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração de Empresas.

Orientadora: Professora Deborah de Melo Farias, Ms.

Fortaleza (CE)

2012

Os Gestores e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

Camila Campêlo de Melo

TERMO DE APROVAÇÃO

Este artigo científico foi apresentado no dia 18 de dezembro de 2012, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração de Empresas da Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza (FAMETRO), tendo sido aprovado pela Banca Examinadora composta pelos professores listados a seguir.

BANCA EXAMINADORA:

Professora Deborah de Melo Farias, Mestra
Orientadora - FAMETRO

Professora Alyne Oliveira do Vale, Mestra
Examinador- FAMETRO

Professora Cristiane Madeira Araújo de Souza, Mestra
Examinadora – FAMETRO

Os Gestores e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

Camila Campêlo de Melo - camilacampelom@gmail.com
Deborah de Melo Farias

RESUMO

A Inclusão de pessoas com deficiência (PcDs) no mercado de trabalho é um dos temas que, atualmente vem ganhando grandes proporções, desde que em 1991 foi criada a Lei 8213/91 de 24 de julho de 1991, que obriga as empresas que tem mais de 100 funcionários a contratarem PcDs. A pesquisa tem como problemática identificar quais as dificuldades encontradas por gestores na inclusão qualitativa de PcDs no mercado de trabalho? E como objetivo identificar os fatores que dificulta os gestores na contratação de pessoas com deficiência através de uma inclusão qualitativa. Analisou-se a articulação entre os principais atores envolvidos nesse processo. Trata-se de um estudo de caso quantitativo, realizado com alunos do curso de administração da Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza (Fametro) que trabalham em empresas que contratam pessoas com deficiência. A pesquisa parte de um estudo inicial sobre os atuais movimentos de inclusão de pessoas com deficiência, considerando os aspectos históricos e sociais, fazendo uma breve descrição do processo de segmentação dessas pessoas na sociedade. A partir dos pressupostos pode-se indicar alguns fatores que possa influenciar no processo de inclusão. A pesquisa apresenta que os fatores que dificultam os gestores no processo de inclusão de PcDs no mercado de trabalho são: o preconceito e a falta de qualificação das PcDs. Finalmente, o artigo mostra que as empresas vem mudando sua visão no processo de inclusão, procurando fazer uma inclusão qualitativa a fim de proporcionar oportunidades iguais para todos.

Palavras-chave: Inclusão. Mercado de Trabalho. Pessoa com Deficiência. Gestão de Pessoas.

1 INTRODUÇÃO

A Inclusão de pessoas com deficiência (PcDs) no mercado de trabalho é um dos temas que, atualmente vem ganhando grandes proporções, diferente de um passado não muito distante, onde as PcDs não tinham acesso ao mercado de trabalho, pois eram vistas pela sociedade como incapazes para trabalhar e sua empregabilidade era considerada um crime, por ser uma forma de exploração (SASSAKI, 2010).

Após a segunda guerra mundial, com o desenvolvimento da sociedade, percebeu-se a importância de valorizar a PcD e a sociedade passa a superar esse preconceito, possibilitando a inclusão dessas pessoas. Porém, segundo pesquisa

feita, em 2011, pela empresa i.Social, a cultura foi considerada como o principal empecilho da inclusão, pois situações como o despreparo dos profissionais de Recursos Humanos e gestores, o foco das empresas no cumprimento de cota, as oportunidades ruins, possuem relações direta com a cultura que predomina na sociedade.

Em 1991 foi criada a Lei 8213/91 de 24 de julho de 1991, que obriga as empresas que tem mais de 100 funcionários a contratarem PcDs, onde é estabelecida uma cota que varia de 2% a 5% (BEZERRA; VIEIRA, 2012). No entanto, algumas empresas não vêm cumprindo a lei e outras estão preocupadas apenas no cumprimento dessas cotas não se importando com uma inclusão qualitativa (GOLDSCHMIDT, 2006).

A Inclusão qualitativa é feita a partir do momento em que a empresa oferece qualidade de vida para as pessoas com deficiência, através de uma estrutura adaptada que atenda as necessidades, inerentes a sua deficiência, nas diversas áreas, desde auxiliar até os níveis superiores da empresa é necessário que o recrutamento considere sua qualificação profissional e não somente atenda uma exigência legal.

A pesquisa tem como problemática identificar quais as dificuldades encontradas por gestores na inclusão qualitativa de PcDs no mercado de trabalho?

O objetivo geral da pesquisa será Identificar os fatores que dificultam os gestores na contratação de PcDs através de uma inclusão qualitativa.

Os objetivos específicos apresentados consistem em a) identificar se a formação dos gestores interfere na contratação de PcD; b) identificar as deficiências que são mais acessíveis ao mercado de trabalho e c) identificar se a preponderância da legislação na contratação de PcD.

Apresenta-se como primeiro pressuposto que as dificuldades encontradas na inserção das PcDs no mercado de trabalho, apesar das políticas de cotas, esta na falta de capacitação dos gestores, além dos aspectos de preconceito e falta de qualificação profissional das PcDs.

O segundo pressuposto determina que os gestores tem a função de acolher, receber e fazer a PcD sentir-se útil. No entanto algumas empresas fazem recrutamento sem estar preparadas, ou seja, contrata deficientes sem desenvolver um conhecimento anterior sobre a natureza do tipo de deficiência. Uma inclusão dessa forma pode trazer consequências tanto para a empresa quanto para a própria PcD (BRUNSTEIN; SERRANO, 2008).

Por ultimo a falta de capacitação dos gestores é apenas um dos fatores que dificultam a inclusão de PcDs. Não adianta a empresa estar adaptada para a inclusão, se seus gestores e funcionários mostrarem preconceito a essas pessoas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O Preconceito e a Inclusão do PcDs

A palavra “preconceito” é definida como “juízo antecipado, formado antes do conhecimento integral ou adequado do assunto” (SACCONI, 1996). O preconceito e as diferenças existem e a organização precisa reconhecê-los e minimizá-los tanto quanto possível para avançar no processo de inclusão e reconhecimento dos profissionais com deficiência (BELTRÃO; BRUNSTEIN, 2012).

O preconceito manifesta-se independente do grau de qualificação das PcDs, apesar dos gestores utilizar os mesmos parâmetros de avaliação das pessoas sem deficiência, ainda há profissionais que se recusa a trabalhar com a PcDs e

ainda os que desconsideram a possibilidade de esta pessoa ser ativa. Esse preconceito provém do medo e da descrença na capacidade intelectual das PcDs, dificultando a ascensão profissional das PcDs (BRUNSTEIN; SERRANO, 2008).

A falta de qualificação de PcDs também é um dos fatores que dificulta a inclusão, pois nada adianta as empresas terem vagas e estarem preparadas para a inclusão se as PcDs não estão qualificadas para ocupá-las. Segundo Beltrão e Brunstein (2012), a qualificação das PcDs esta em desvantagem, pois o acesso a educação, onde é umas das principais iniciativas para a inclusão, torna-se um grande desafio a ser superado. Contudo para o acesso a educação as PsDs tem que enfrentar barreiras, tais como as dificuldade de acessibilidade, preconceito, até mesmo o protecionismo da família.

Este mesmo protecionismo familiar dificulta a inclusão de PcDs no mercado de trabalho, na forma como a família convive com a deficiência e incentiva a PcD. O protecionismo exagerado pode gerar dependência, insegurança e até configurar-se como uma barreira para a evolução profissional (BELTRÃO; BRUNSTEIN, 2012).

É necessário que as PcDs se posicionem e procurem desmitificar discursos, romper estigmas e propor o desenvolvimento de condutas adequadas que não sejam nem superprotetoras, nem limitantes (BRUNSTEIN; SERRANO, 2008), para que o protecionismo familiar não atrapalhe o processo de inclusão.

O processo de inclusão de PcDs no mercado de trabalho é lento, pois ainda existem resquícios de uma sociedade antiga, fechada e preconceituosa.

Segundo Sasaki:

O mercado de trabalho, no passado, pode ser comparado a um campo de batalha: de um lado, as pessoas com deficiência e seus aliados empenhando-se arduamente para conseguir alguns empregos; e de outro, os empregados, praticamente despreparados e desinformados sobre a questão da deficiência, recebendo ataques furiosos por não preencher as vagas com candidatos com deficiência tão qualificados quanto os candidatos sem deficiência (SASSAKI, 2010, p. 57).

Segundo Bezerra e Vieira (2012, p.233) são poucas as pessoas que adotam a causa de transformar a sociedade mais inclusiva. “Incluir não significa que haja efetiva igualdade de oportunidades, onde a seleção de emprego e o desempenho do funcionário dependem exclusivamente de cumprimento de cotas e de um gestor compreensivo” (BEZERRA; VIEIRA, 2012, p. 233).

A inclusão social constitui de um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos (SASSAKI, 1997, p.39).

Na pesquisa de 2011 feita pela empresa i.Social, mostrou que existem três barreiras que impedem a inclusão da PcD no mercado de trabalho são elas: poucas oportunidades, foco exclusivo no cumprimento de cotas, e oportunidades ruim. No entanto, “achar uma pessoa qualificada com deficiência não é fácil e reter essa pessoa dentro da empresa é outro desafio” (REGINA, 2012, on line).

Em pesquisa realizada por Rosemberg (2011, on line) “47% dos pesquisados sofreram preconceito dentro da organização e 93,5% disseram que o RH das empresas não estão preparadas e nem informados sobre o processo de inclusão das PcDs no mercado de trabalho”.

Para as pessoas com deficiência, incluir está além do processo de entrar no mercado. Segundo Sasaki (2010, p. 59) “na realidade cotidiana dessas pessoas

ainda predomina a dependência econômica (uma vez que a maioria não possui renda própria), o subemprego e a estagnação profissional”.

Nós trabalhamos porque precisamos do dinheiro para sobreviver. Mas também trabalhamos porque isso contribui para a nossa dignidade, o nosso valor como pessoas. O trabalho nos dá mais controle sobre nossa vida e nos conecta com as outras pessoas. Sinto-me realmente privilegiado em ser remunerado pelo que adoro fazer. Toda sociedade que exclui pessoas do trabalho por qualquer motivo – sua deficiência ou sua cor ou seu gênero – está destruindo a esperança e ignorando talentos. Se fizermos isso, colocaremos em risco todo o futuro. (ROBERT WHITE *apud* SASSAKI, 1997 p. 57).

Segundo a gerente de Cidadania Corporativa da Serasa, Andrea dos Santos Regina, durante o 26º Fórum de Empregabilidade de Pessoas com Deficiência (2012, on line) afirma que “Temos procurado criar mecanismos. Por um lado, o mercado está convencido da importância de tratar dessa questão da diversidade humana de maneira séria. Por outro lado, o governo tem procurado soluções de capacitação para essas pessoas”.

Complementando a ideia de uma inclusão qualitativa, Amaral *apud* Sasaki (2010 p. 59) diz que “Pessoas com deficiência são admitidas e contratadas em órgãos públicos e empresas particulares, desde que tenham qualificação profissional”.

De acordo com Flávio Gonzalez em entrevista para Silva (2010):

A grande dificuldade que as empresas têm apontado é a de localizar as pessoas, além da falta de qualificação. Com isso, surge outra dificuldade, que é a rotatividade das pessoas capacitadas, já que, em menor número, acabam sendo disputadas pelas empresas, gerando um *turnover* (relação entre contratações e demissões de uma empresa) acima das médias de mercado (SILVA *apud* GONZALEZ, 2010, on line).

A análise de cargo é de suma importância na fase de recrutamento, onde os empregadores devem elaborar planos específicos que incluam mecanismos de flexibilidade os quais permitam a inserção dessas minorias na empresa (BEZERRA e VIEIRA, 2011 p. 235).

No entanto para que haja inclusão de ambas as partes segundo Ribas (2007) “É necessário que a Pessoa com Deficiência, assim como qualquer outra pessoa, tenha consciência de que precisa desenvolver sempre suas habilidades para conquistar uma vaga no mercado”.

Segundo Gonzalez em entrevista para Silva (2010):

O grande número de pessoas que têm sido incluídas, ou se incluíram, é, por assim dizer, um testemunho vivo da capacidade do ser humano. Interagindo nas empresas, nos espaços públicos relacionados à vida profissional, mostram uma nova cara da pessoa com deficiência, produtiva, atendida com o mundo, participativa, o que, aos poucos, vai substituindo a antiga imagem do dependente (SILVA *apud* GONZALEZ, 2010, on line).

Afirma-se que para haver uma inclusão qualitativa das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é necessário à contribuição de ambas as partes. Tantos dos gestores, buscando sua adaptação e desenvolvimento dentro da organização para que haja uma inserção dessas pessoas, quando a pessoa com deficiência na busca por uma qualificação profissional a fim de mostrar conhecimento suficiente para exercer o cargo ou função da organização.

2.2 Ações Governamentais para a Inclusão da PcD

O Laboratório de Inclusão é uma ação do estado que é integrado a Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social (STDS). O Laboratório de inclusão é dividido em duas unidades: o Núcleo de Estágio Universitário e o Núcleo de Acessibilidade Dificultada.

O Núcleo de Estágio Universitário é responsável pela seleção, acompanhamento e avaliação de todo processo de aplicação de estágio universitário na STDS. Atualmente, conta com 80 bolsas de estágio, sendo que 10% são destinadas às pessoas com deficiência e vulnerabilidade social.

O Núcleo de Acessibilidade Dificultada tem como finalidade gerar emprego e renda as pessoas com deficiência e vulnerabilidade social, além de promover um espaço de apoio, autoajuda, conscientização de si mesmo e de suas necessidades, bem como compreensão das sequelas deixadas diante de cada especificidade.

Através da homenagem realizada pelo poder legislativo municipal de Fortaleza, em alusão ao dia internacional das pessoas com deficiência, a Câmara Municipal de Fortaleza entregou o certificado em 2011 que elege o Laboratório de Inclusão como um dos modelos de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. E por ser um local que trabalha a inclusão, algumas empresas estão sempre solicitando indicações de pessoas com deficiência.

Quando é solicitado o perfil de funcionário e cargo no qual vai ser ocupado nas empresas, há dificuldade de encaminhar essas pessoas para preenchimento de vagas, pois as empresas tem como foco o cumprimento de cotas, com isso acaba oferecendo cargo inferior à qualificação profissional dessas pessoas. Isso ocorre porque os procedimentos e processos determinados por lei, não são suficientemente estabelecidos, compreendidos e acolhidos pelos próprios trabalhadores, empresários, gestores e instituições do serviço público e privado.

A empresa i.social fez uma pesquisa em 2012 onde foram ouvidas 674 pessoas com deficiência e observou-se uma menor inserção no mercado de trabalho onde 38,5% dos pesquisados estão desempregados enquanto que no ano passado, eram 29,10%". Em 2011, apenas 7% estavam empregados em cargos técnicos, ao passo que em 2012, 21% dos respondentes o estão. "Houve um importante decréscimo de PcDs empregadas em cargos gerenciais (apenas 2% em 2012, contra 9% em 2011)" (ROSEMBERG, 2012)

Portanto, a inclusão qualitativa mostra que um profissional com deficiência pode sim, contribuir para o desenvolvimento da empresa. Para isso, segundo Bezerra e Vieira (2011) alegam que é necessário adaptar o processo seletivo e capacitar os gestores para contribuir e facilitar a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho.

A inclusão qualitativa se mostra de suma importância para inclusão social do profissional com deficiência (BRUNSTEIN; SERRANO, 2008). Pois, a sociedade vem se mostrando mais aberta a mudanças e percebeu que a pessoa com deficiência é cidadã como outra qualquer, que tem os mesmos direitos e deveres, tem liberdade de escolha e de usufruir das oportunidades disponíveis na sociedade, cabendo à sociedade se organizar para garantir a qualquer um, independente das especificidades, acesso a tudo que a constitui e a caracteriza.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa tem como problemática identificar quais as dificuldades encontradas por gestores na inclusão qualitativa de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Com o objetivo de identificar esses fatores a natureza dessa pesquisa será quantitativa, pois busca quantificar e generalizar os resultados das amostras para a população de interesse, além de ter uma coleta de dados estruturada que permite ter uma compreensão total da amplitude de possíveis opções de respostas, garantindo maior precisão nos resultados. (MALHOTRA, 2010)

Com o intuito de aprimorar ideias e possibilitar um entendimento maior sobre o tema, a pesquisa quanto aos seus objetivos será exploratória. A pesquisa exploratória, segundo Gil (2008, p. 41) tem “como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo mais explícito ou a facilitar a construção de hipóteses”. Apesar de um planejamento flexível, a pesquisa exploratória na maioria dos casos assume a forma de pesquisa bibliográfica ou de estudo de caso. (GIL, 2008)

A amostra dessa pesquisa foi constituída a partir da amostragem por conveniência, pois tendem a serem mais acessíveis, fáceis de medir e cooperativas. Apesar dessas amostragens terem algumas limitações, como a pesquisa é exploratória com o objetivo de gerar ideias, obter uma nova visão e desenvolver hipóteses, a amostra por conveniência será útil no desenvolvimento desse trabalho. (MALHOTRA, 2010)

Para compor a população da pesquisa foi selecionada uma turma do curso de administração composta por 40 alunos, desses 40 foi selecionado apenas os que trabalham em empresas que contratam PcDs, totalizando 32 empresas selecionadas. Portanto a população desse trabalho é composta por 32 empresas. Dos 32 questionários enviados, houve o retorno de 12. Os questionários respondidos corretamente e computados foram em número de 11, correspondendo a uma amostra de 31,25% do total enviado

O questionário utilizado foi adaptado do trabalho de Batista (2002), sobre a inclusão de PcDs no mercado de trabalho formal, para se adequar a realidade das empresas pesquisada. O questionário proposto pelo autor foi aplicado em empresas de Minas Gerais, comprovando uma aumento nas contratações dos PcDs e das relações inclusivas no mercado do trabalho.

O questionário é composto por dezoito questões objetivas divididas em cinco blocos, iniciando com uma pergunta filtro se a empresa contrata ou não pessoas com deficiência, se positiva passa ao primeiro bloco, se não a motivação pela negativa. Os blocos ficaram divididos da seguinte forma: 1) perfil (tempo/quantidade/tipo); 2) motivação; 3) adaptação da empresa; 4) solicitação e adaptação da pessoa e 5) aceitação e satisfação. O questionário foi desenvolvido com o intuito de analisar como está sendo o processo de inclusão de pessoas com deficiência nessas empresas.

4 RESULTADOS E ANÁLISES

Observa-se que ao tabular os dados da pesquisa, 5 empresas contratam a mais de 7 anos e possui em seu quadro funcional mais de 20 colaboradores com deficiência. As demais contratam entre 1 a 5 anos e possui de 2 a 5 funcionários com Deficiência. Uma empresa, apesar de já ter tido PcD no seu quadro funcional,

alega que hoje não contrata PcD por ter dificuldade, assinalando o item em que não consegue encontrar esse tipo de mão de obra, o que confirmam os autores Beltrão e Brunstein (2012 p. 12) de que essas pessoas apresentam baixa qualificação para ingressar no mercado de trabalho. Segue tabela abaixo.

Empresas que mantêm em seu quadro de funcionários com PcDs.	
	Valor Absoluto
Sim	10
Não	01
Total	11

Tempo de contratação de PcD	
	Frequência
Até 1 ano	01
de 1 ano a 3 anos	02
de 3 anos a 5 anos	02
de 5 anos a 7 anos	01
Mais de 7 anos	05

A forma de ingresso das PcD nestas empresas foi, por seleção e concurso o que corresponde a 8 das respostas assinaladas. Estes dados mostram que as empresas estão preocupadas em fazer uma contratação de forma usual, como a contratação dos demais trabalhadores. Confirma o autor Amaral apud Sasaki (2010 p.59) que pessoas com deficiências são contratadas, desde que tenham qualificação profissional, complementando a ideia de uma inclusão qualitativa.

A forma de contratação foi, comum aos demais trabalhadores: 8 marcaram que a contratação é feita pela própria empresa.

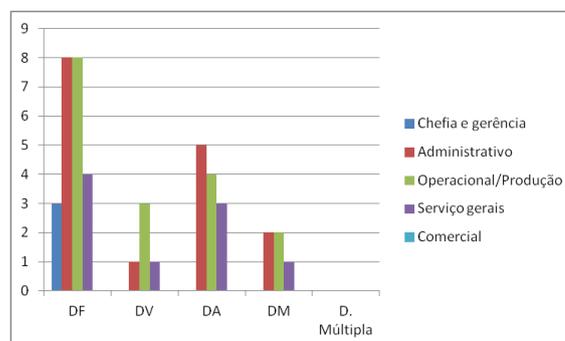
Formas de ingresso das PcDs	
	Frequência
Pedido pessoal de algum funcionário da empresa.	-
Pedido pessoal do próprio trabalhador.	01
Pedido de algum órgão ou instituição ligados à pessoa portadora de deficiência	01
Por decisão da diretoria	02
Por seleção ou concurso	08

Ao responder à questão 7 do questionário, sobre o motivo da primeira contratação, as empresas confirmaram que contrataram para se adequar a legislação. No entanto, quando responderam a 8ª questão, sobre o motivo que contratam hoje, confirmaram que atender à legislação não é o motivo principal para realizar esse tipo de contratação. Ao observar estes dados perceber-se que 7 empresas marcaram que as contratações de PcDs fazem parte das ações sociais da empresa, enquanto 6 marcaram que as contratações é pra se adequar a legislação.

Motivos que levaram a empresa a admitir uma PcD.		
	1ª contratação	Atualmente
Para se adequar à legislação, lei no 8213 / 91.	07	06
Porque são pessoas mais produtivas.	01	02
Para melhorar a imagem da empresa.	01	01
Faz parte das ações sociais da empresa.	04	07
Por solicitação de funcionário ou diretoria da empresa.	-	-

O tipo de deficiência mais contratada é a deficiência física, com 10 pessoas, seguida da deficiência auditiva, com 5 pessoas. A deficiência múltipla é a que possui um número menor de contratação, com apenas 1 contratação, a deficiência visual possui 3 contratados e a deficiência mental possui 2 contratações.

O setor que foi indicado com maior participação de PcD foi o setor operacional/produção. Esses dados sugerem que se essas pessoas estão a maioria no setor de produção e não em cargos gerencia e chefia, pode haver uma discriminação ou comprova a falta de qualificação das PcD. Esse preconceito provém do medo e da descrença na capacidade intelectual da PcDs, dificultando a ascensão profissional (BRUNSTEIN E SERRANO, 2008).



Os resultados apresentam que para cada tipo de deficiência, exceto para PcDMu, esta é a área que estão alocadas a maioria das PcDs. Na chefia e na gerencia a PcDF foi a única deficiência assinalada. Na área administrativa teve uma participação de PcDF, PcDV e PcDA. Esses dados sugerem que as PcDF foram aquelas que conseguiram uma melhor qualificação e que a deficiência física é a mais aceita no mercado de trabalho.

O supervisor do PcD é o mesmo dos demais trabalhadores, em todas as empresas o que significa que não precisou de um supervisor em especial. E em 09 empresas não foi necessário mudanças e apenas 02 responderam que foi necessária adaptação de banheiros e/ou espaço arquitetônica.

Supervisor de PcDs	
	Frequência
O supervisor é o mesmo dos outros trabalhadores	11
Foi selecionado um encarregado especial para as PcDs.	-

Mudanças na empresa	
	Frequência
Não. Não foi necessário.	9
Adaptação de banheiro(s) e/ou do espaço arquitetônico.	2
Adaptação das máquinas.	-

Segundo dados da pesquisa 5 empresas disseram que os trabalhadores com PcD passaram pelo mesmo treinamento realizado para os demais funcionários. E a reação dos demais colegas de trabalho, diante da contratação da PcD, 07 empresas responderam que foi satisfatória. E 09 empresas responderam que não foram necessários nenhuma forma de preparação ou consulta aos demais funcionários para que a PcD fosse contratada.

Treinamento	
	Frequência
Não. Por não ser necessário	2
Sim. Passou pelos mesmos treinamentos realizados para os demais funcionários	6
Passou pelo Laboratório de Inclusão	-
Passou por outro tipo de treinamento	1

Com relação ao desempenho desses trabalhadores, 07 empresas responderam que houve uma progressão de função, enquanto 04 responderam que não houve progresso, por realizarem bem a tarefa.

Os clientes de 04 empresas se mostraram satisfeitos com a contratação de PcD e clientes de 03 empresas se mostraram irrelevantes diante da contratação.

Desempenho das PcDs	
	Frequência
Sim, houve progressão de função.	7
Sim, precisou ser trocado de função por não realizá-la adequadamente.	-
Não houve mudança de função porque o funcionário realiza bem a tarefa.	4
Não houve mudança por não conseguir progressão devido à sua deficiência.	-

5 CONCLUSÃO

Tomando o conjunto de dados dessa pesquisa foi possível responder a problemática proposta que consiste em responder, quais as dificuldades encontradas por gestores na inclusão qualitativa de PcDs no mercado de trabalho? Foi possível determinar, nas empresas pesquisadas, as dificuldades encontradas por gestores na inclusão qualitativa das PcDs. Analisando os itens do instrumento de pesquisa foram encontrados dois fatores no que se refere às dificuldades dos

gestores na inclusão das PcDs no mercado de trabalho: o preconceito e a falta de capacitação das PcDs.

Quando se analisa o fator preconceito pode-se constatar que as barreiras surgem quando há necessidade de mudanças e adaptações do espaço organizacional e a dificuldade de ascensão profissional.

Quanto ao fator falta de capacitação das PcDs é o que mais dificulta no processo de inclusão, pois segundo a análise dos dados as empresas, hoje, buscam incluir de forma que traga produtividade para a empresa. Esse fator acaba também dificultando a ascensão profissional das PcDs, por isso a dificuldade de encontrar essas pessoas em setores de gerência e diretoria.

Quanto aos pressupostos, de acordo com a pesquisa, não foi possível identificar se a formação dos gestores interfere na contratação de PcD, mas percebe-se que eles estão mais abertos e preocupados em fazer uma inclusão qualitativa, buscando através do processo seletivo e dos treinamentos ser o mesmo para todos os colaboradores independente da sua deficiência.

A deficiência que se mostrou mais acessível ao mercado de trabalho foi a deficiência física, pois é o tipo de deficiência que dependendo do seu grau é a que menos precisa de adaptações e é a mais aceita no mercado de trabalho.

Durante o estudo observa-se que antes as empresas faziam inclusão para se adequar a legislação, com o passar do tempo as empresas evoluíram ao ponto de mostrar que a legislação não é mais um fator predominante para o processo de contratação de PcDs. É fato que algumas ainda contratam para se adequar a legislação, no entanto elas buscam fazer uma inclusão de forma a atender as necessidades tanto da PcD quanto da própria empresa.

Por ser um tema que ainda está em processo de desenvolvimento e com poucos materiais para estudos, sugere-se que estudos futuros busquem abranger um número mais expressivo de organizações, a fim de obter maior segurança das informações obtidas, reduzindo a necessidade de confirmação posterior.

Managers and Inclusion of People with Disabilities in the Labour Market

ABSTRACT

Inclusion of people with disabilities (PcDs) in the labor market is one of the issues that currently gaining great proportions, since it was created in 1991 to Law 8213/91 of 24 July 1991, which requires companies that have more than 100 employees to hire PcDs. The research is problematic identify the difficulties encountered by managers in qualitative inclusion of PcDs in the labor market? And how to identify the factors that hinders managers in hiring people with disabilities through a qualitative inclusion. We analyzed the relationship between the main actors involved in this process. This is a case study quantitative, conducted with students of administration of the Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza (Fametro) who work for companies that hire people with disabilities. The research part of an initial study on

the current movements of inclusion of people with disabilities, considering the historical and social aspects, with a brief description of the segmentation process these people in society. From the assumptions may indicate some factors that could influence the process of inclusion. The research shows that the factors that hinder managers in the process of inclusion of PcDs in the labor market are: prejudice and lack of qualification of PcDs. Finally, the article shows that companies have been changing their view on inclusion process, seeking to make a qualitative inclusion in order to provide equal opportunities for all.

Keywords: Inclusion. Labor Market. Person with Disabilities. People Management.

REFERÊNCIAS

BATISTA, C. A. M. **A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho**: um estudo sobre suas possibilidades nas organizações de Minas Gerais [dissertação]. Minas Gerais: 2002

BELTRÃO, D. C. ; BRUNSTEIN, J. . **Reconhecimento e construção da competência da pessoa com deficiência na organização em debate**. RAUSP-e (São Paulo), v. 1, p. 7-21, 2012.

BEZERRA, Sérgio Sampaio; VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. Pessoa com deficiência intelectual: a nova "ralé" das organizações do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, v.52, n.2, p. 232-245, mar./abr. 2012.

BRASIL. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. – 2. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007. 100 p. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf >. Acesso em 31 mai. 2012

BRUNSTEIN, J; SERRANO, C. A. Vozes da diversidade: um estudo sobre as experiências de inclusão de gestores e PcDs em cinco empresas paulistas. **CADERNO EBAPE.BR**, v. 6, n. 3, Set. 2008.

FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho; MARQUES, Antônio Luiz; SCHERER, Flavia Luciane. Inclusão no mercado de trabalho: um estudo com pessoas portadoras de deficiência. **Revista de Práticas Administrativas**. Maringá: Uni corpore, v. 1, n. 4, p. 57 a 66, jan. 2005.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 175 p.

GOLDSCHMIDT, Andrea. **Os desafios da inclusão de deficientes no mercado de trabalho**. Brasília: 2006. Disponível em: <http://www.responsabilidadesocial.com/article/article_view.php?id=432>. Acesso em: 30 mai. 2012

I.SOCIAL SOLUÇÕES EM INCLUSÃO SOCIAL. **Empregabilidade da pessoa com deficiência é discutida em Fórum**. São Paulo: 2012. Disponível em: <<http://blog.isocial.com.br/empregabilidade-da-pessoa-com-deficiencia-e-discutida-em-forum/>>. Acesso em: 31 mai. 2012.

_____. **Pesquisa i.Social Pessoas com Deficiência**: expectativas e percepções do mercado de trabalho. São Paulo: 2011. Disponível em: <http://www.isocial.com.br/download/contratacaodedeficientes_deficiencia_relatorio-2011.pdf> acesso em 22 nov. 2012

INSTITUTO RESSOAR. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. São Paulo. 2010. Disponível em: <http://www.ressoar.org.br/dicas_inclusao_deficientes_trabalho.asp> . Acesso em 05 jun. 2012.

MALHOTRA, Naresh K. et al. **Introdução à pesquisa de marketing**. São Paulo: Prentice Hall, 2010. 427 p.

_____. **Introdução à pesquisa de marketing**. São Paulo: Prentice Hall, 2010. 427 p.

OLIVEIRA, Aline Alice Abreu de. **Sociedade Inclusiva**: pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho [monografia]. Fortaleza: 2011.

RIBAS, João Baptista Cintra. **Preconceito contra as pessoas com deficiência**: as relações que travamos com o mundo. São Paulo: Cortez, 2007

RODRIGUES, Renata Melo. **A inclusão social de pessoas com deficiência**: a experiência do laboratório de inclusão da secretaria do trabalho e desenvolvimento social [monografia]. Fortaleza, 2011.

ROSEMBERG, Júlia. **Pessoas com deficiência e mercado de trabalho**. São Paulo: 2012. Disponível em: <<http://blog.isocial.com.br/pessoas-com-deficiencia-e-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 30 out. 2012.

SACCONI, Luiz Antonio. **Minidicionário Sacconi da língua portuguesa**. São Paulo: Atual, 1996

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: contruindo uma sociedade para todos. 8ª ed. Rio de Janeiro: WVA; 2010.

SILVA, Diogo. **Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho**. Disponível em: http://www.ressoar.org.br/dicas_inclusao_deficientes_trabalho.asp. Acesso em: 20 nov. 2012.

26º Fórum de Empregabilidade de Pessoas com Deficiência, realizado pela empresa Serasa Experian. Pessoa com deficiência. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/sis/lenoticia.php?id=968&c=31>>. Acesso em: 10 out. 2012.

Apêndice A – Questionário

Questionário

Cargo/Função: _____

Data: ___/_____/_____

1. A empresa mantém em seu quadro de funcionários trabalhadores com deficiência? (Se sim, pular para a questão 3 e se não, responder à questão 2 e terminar)
 Sim Não

2. Se *não*, quais os motivos que levam a não contratar a pessoa com deficiência (PcD)?
 Não consegue encontrar esse tipo de mão de obra
 Não seriam suficientemente produtivas como os demais trabalhadores
 Os clientes se sentiriam constrangidos em lidar com a PcD
 Preocupação com a segurança de trabalho
 Preocupação com o ambiente de trabalho e o convívio com os demais trabalhadores

3. Se existe a contratação, há quanto tempo sua empresa contrata PcD?
 até 1 ano
 de 1 ano a 3 anos
 de 3 anos a 5 anos
 de 5 anos a 7 anos
 mais de 7 anos

4. Quantos trabalhadores com deficiência existem em seu quadro?
 Um trabalhador.
 De dois a cinco trabalhadores.
 De cinco a dez trabalhadores.
 De dez a vinte trabalhadores.
 Mais de vinte trabalhadores.

5. Que tipo de deficiência estes trabalhadores possuem?
 Física (DF).
 Visual (DV).
 Auditiva (DA).
 Mental (DM).
 Trabalhadores com mais de uma deficiência (D. Múltipla).

6. Indique, dentre as opções abaixo listadas, o motivo pelo qual realizou a 1ª contratação de um trabalhador com deficiência?
 Para se adequar à legislação, lei no 8213 / 91.

- Porque são pessoas mais produtivas.
 - Para melhorar a imagem da empresa.
 - Faz parte das ações sociais da empresa.
 - Por solicitação de funcionário ou diretoria da empresa.
7. Indique, dentre as opções abaixo listadas, porque você hoje contrataria um trabalhador com deficiência?
- Para se adequar à legislação, lei no 8213 / 91.
 - Porque são pessoas mais produtivas.
 - Para melhorar a imagem da empresa.
 - Faz parte das ações sociais da empresa.
 - Por solicitação de funcionário ou diretoria da empresa.
8. Qual(is) foi(ram) a(s) forma(s) de ingresso desse(s) trabalhador(es)?
- Pedido pessoal de algum funcionário da empresa.
 - Pedido pessoal do próprio trabalhador.
 - Pedido de algum órgão ou instituição ligados à pessoa portadora de deficiência
 - Por decisão da diretoria
 - Por seleção ou concurso
9. Quais as formas de contrato?
- Contratado pela própria empresa.
 - Contratado por outra empresa (terceirização).
 - Autônomos.
 - Estágios.
10. Quais são os setores de trabalho em que as pessoas com deficiência atuam? Marcar o tipo de deficiência que predomina em cada setor de trabalho.

Física (DF), Visual (DV), Auditiva (DA), Mental (DM), Trabalhadores com mais de uma deficiência (D. Múltipla).

- | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| 01- Chefia e gerência | <input type="checkbox"/> DF | <input type="checkbox"/> DV | <input type="checkbox"/> DA | <input type="checkbox"/> DM | <input type="checkbox"/> DMu |
| 02 - Administrativo | <input type="checkbox"/> DF | <input type="checkbox"/> DV | <input type="checkbox"/> DA | <input type="checkbox"/> DM | <input type="checkbox"/> DMu |
| 03 - Operacional/Produção | <input type="checkbox"/> DF | <input type="checkbox"/> DV | <input type="checkbox"/> DA | <input type="checkbox"/> DM | <input type="checkbox"/> DMu |
| 04 - Serviços gerais | <input type="checkbox"/> DF | <input type="checkbox"/> DV | <input type="checkbox"/> DA | <input type="checkbox"/> DM | <input type="checkbox"/> DMu |
| 05 - Comercial | <input type="checkbox"/> DF | <input type="checkbox"/> DV | <input type="checkbox"/> DA | <input type="checkbox"/> DM | <input type="checkbox"/> DMu |

11. Quem é o supervisor destes trabalhadores?
- O supervisor é o mesmo dos outros trabalhadores.
 - Foi selecionado um encarregado especial para os trabalhadores com deficiência.
12. Foram necessárias mudanças na empresa para contratá-los e/ou para realizar o serviço o para qual foram contratados?
- Não. Não foi necessário.
 - Adaptação de banheiro(s) e/ou do espaço arquitetônico.
 - Adaptação das máquinas.
13. O trabalhador com deficiência passou por um treinamento antes de assumir suas obrigações?
- Não. Por não ser necessário.

- Sim. Passou pelos mesmos treinamentos realizados para os demais funcionários.
 - Passou pelo Laboratório de Inclusão
 - Passou por outro tipo de treinamento.
14. Qual foi a reação dos colegas de trabalho e dos demais trabalhadores da empresa, no momento da contratação?
- Muito Satisfatória
 - Satisfatória
 - Irrelevante
 - Pouco Satisfatória
 - Nada Satisfatória
15. Foi necessária uma preparação ou consulta aos demais funcionários para que a PcD fosse contratada?
- Não houve nenhuma forma de preparação ou consulta.
 - Preparação, realizada através de palestras, para os demais funcionários
 - Houve consulta formal aos demais funcionários do setor de contratação.
 - Houve consulta à diretoria
16. A função inicial desses trabalhadores mudou com o tempo?
- Sim, houve progressão de função.
 - Sim, precisou ser trocado de função por não realizá-la adequadamente.
 - Não houve mudança de função porque o funcionário realiza bem a tarefa.
 - Não houve mudança por não conseguir progressão devido à sua deficiência.
17. Qual o grau de satisfação percebida entre os demais trabalhadores após estas contratações?
- Muito Satisfatória
 - Satisfatória
 - Irrelevante
 - Pouco Satisfatória
 - Nada Satisfatória
18. Os clientes da empresa expressaram qual grau de reação com relação a contratação de pessoas com deficiência?
- Muito Satisfatória
 - Satisfatória
 - Irrelevante
 - Pouco Satisfatória
 - Nada Satisfatória