

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Instituto de Ciências Humanas e Sociais
Pós-graduação Gestão e Estratégia em Negócios
Mestrado Profissional

DISSERTAÇÃO

**A INCLUSÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA NO CONTEXTO DAS
ORGANIZAÇÕES**

Luiz Carlos Rodrigues

Julho - 2007



Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Instituto de Ciências Humanas e Sociais
Pós-graduação Gestão e Estratégia em Negócios
Mestrado Profissional

A INCLUSÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA NO CONTEXTO DAS ORGANIZAÇÕES

Luiz Carlos Rodrigues

Sob a orientação do professor

Dr. Aloísio Jorge de Jesus Monteiro

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Administração**, no Curso de Gestão e Estratégia em Negócios.

Seropédica – RJ
Julho - 2007

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Instituto de Ciências Humanas e Sociais
Pós-graduação Gestão e Estratégia em Negócios
Mestrado Profissional

Luiz Carlos Rodrigues

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Administração do Curso de Mestrado Profissional em Gestão e Estratégia em Negócios.

DISSERTAÇÃO APROVADA EM 27/07/2007.

Aloísio Jorge de Jesus Monteiro – PhD.
Orientador – UFRRJ

Ana Alice Vilas Boas – PhD.
Examinador – UFRRJ

Sílvio Silvério da Silva – PhD.
Examinador Externo - USP

Agradecimentos

A DEUS pelo dom da vida, a meus pais pela sabedoria, simplicidade, humildade e pelo exemplo da dignidade humana. Aos meus professores que me acompanharam ao longo da minha vida, ao meu amigo Silvio Silvério da Silva pelo apoio durante a realização deste trabalho, À professora Dra. Ana Alice Vilas Boas pela postura ética e profissional durante a coordenação do curso, e em especial ao meu orientador professor Dr. Aloísio Jorge de Jesus Monteiro pelo carinho e dedicação e conhecimento que me foram dispensados.

RESUMO

RODRIGUES, Luiz Carlos. **A inclusão do Portador de Deficiência no contexto das Organizações**. 2007. 79p. Dissertação (Mestrado profissional em Gestão e Estratégia em Negócios). Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2007.

Atualmente, um dos grandes desafios das organizações é promover a inclusão de portadores de deficiências no contexto de seus quadros funcionais. A criação do artigo 93 da Lei nº. 8.213 de 24 de julho de 1991 que estabelece cotas compulsórias a serem respeitadas pelos empregadores na admissão e demissão de profissionais portadores de deficiências, gerou certo desconforto para as empresas, uma vez que a maioria delas não estava preparadas estruturalmente para a inclusão do portador de deficiência. Entretanto, observa-se também alguns impasses no cumprimento eficaz desta lei. Os principais problemas para a inclusão do portador de deficiência na organização são as barreiras sociais, educacionais e estruturais, onde estão envolvidas uma série de responsabilidades que não estão sendo devidamente assumidas. De um lado, a lei obriga a contratação do portador de deficiência e do outro as organizações enfrentam uma série de problemas de caráter estrutural, educacional e social que dificulta essa inclusão. Para o desenvolvimento do trabalho, foi necessária a utilização do método de levantamento bibliográfico e o de pesquisa de campo, cujos resultados mostram que uma pequena parte a respeito da inclusão do portador de deficiência está sendo feita, mas que ainda há muito por fazer, não implicando esse fato em grandes investimentos financeiros por parte das empresas, mas em pequenas alterações no ambiente de trabalho e na preparação tanto do portador de deficiência quanto dos demais empregados para a efetivação dessa inclusão. De acordo com os resultados deste trabalho os portadores de certo tipos de deficiências ainda estão fora do mercado de trabalho devido às barreiras estruturais, onde a falta de uma simples rampa, por exemplo, impede o acesso desses indivíduos no mundo do trabalho.

Palavras-chave: Lei, Barreiras, Inclusão.

ABSTRACT

RODRIGUES, Luiz Carlos. **The Inclusion Of The Carrier Of Deficiency In The Context Of The Organizations**. 2007. 79p. Dissertation (Master Science in Administration). Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2007.

Nowadays, one of the great challenges in organizations is to promote the inclusion of deficiencies carriers in the functional context . With the creation of the article 93 of the Law nº. 8.213 of July 24, 1991 that establishes obligatory quotas to be respected for the employers in the admission and resignation of professionals carrying deficiencies, created a certain discomfort for the companies, once the majority of them is not structurally prepared for the inclusion of the deficiency carrier. However, one also observes some impasses in the efficient respect of this law. The main problems for the inclusion of the deficiency carrier in the organization are the social, educational and structural barriers, where are involved a series of responsibilities that are not being duly assumed. On one part the law, there is compelling to contract the deficiency carrier and on the other hand the organizations facing a series of structural, educational and social problems of that difficult this inclusion. The results of the research show that a small part is being done, but they still show that there are a lot of things to be done, not implying this fact in great financial investments from the companies only with small alterations in the work environment and the preparation of the deficiency carrier as of the others employees to the conclusion of this inclusion. The results of the research also show that the carriers of certain types of deficiencies still are out of the market because of structural barriers, where the lack of a simple slope hinder the access of these people in the working world.

Key words : Law, Barriers, Inclusion.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	01
1.1 Formulação da Pesquisa	03
1.2 Objetivos	03
1.2.1 Objetivo Geral	03
1.2.2 Objetivos Específicos	03
1.3 Suposição	03
1.4 Premissas	04
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	04
2.1 Caracterização das deficiências	04
2.2 O Brasil e os portadores de deficiências	07
2.3 Convivendo com a diferença	08
2.4 Deficiência, educação e Exclusão Escolar.....	09
2.5 O Ambiente de Trabalho.....	10
2.5.1 Barreiras Sociais.....	11
2.5.2 Barreiras Educacionais.....	11
2.5.3 Barreiras Estruturais.....	12
3. METODOLOGIA.....	16
3.1 Tipos de pesquisas	16
3.2 População e amostra	20
3.3 Caracterização das empresas pesquisadas	20
3.4 Perfil dos profissionais entrevistados	20
3.5 Critérios de Avaliação	20
3.6 Avaliação dos resultados	20
4. RESULTADOS .E DISCUSSÃO.....	21
5. CONCLUSÃO.....	42

5.1 Sugestões	43
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44
7. ANEXOS.....	46

1. INTRODUÇÃO

Durante alguns anos da minha vida profissional, me deparei com alguns problemas relacionados à inclusão do portador de deficiência no ambiente organizacional. Entre eles, a identificação do portador; o processo de seleção e a aceitação do portador no ambiente de trabalho. Foram estes problemas, que serviram de estímulo para a escolha deste tema de dissertação de mestrado.

O problema em estudo, iniciou com a criação da Lei nº. 8.213 de 24 de julho de 1991, que em seu artigo 93, estabelece cotas que devem ser cumpridas pelos empregadores na admissão e demissão de profissionais portadores de deficiências. Esse fato gerou certo desconforto para a maioria das organizações, que não estavam preparadas para cumprirem o que está estabelecido na lei. Porém, não se observa uma concretização efetiva, uma vez que ainda, que a maioria das organizações ainda não está cumprindo o que a lei de fato estabelece.

Neste contexto, ocorrem alguns aspectos em relação à forma como as empresas entendem a questão da inclusão, pois na visão das mesmas, cabe ao Estado dar condições para que esses indivíduos se preparem através de um adequado sistema de educação e formação profissional para ter uma vida social digna. Cabendo ao indivíduo se esforçar ao máximo para se desenvolver tanto em seus aspectos pessoais quanto profissionais. Por outro lado, cabe á empresa, através de análise das potencialidades e das capacidades dos indivíduos, direcioná-los para os cargos que estão de acordo com os perfis de competências. Aqui, é que começam os problemas, pois por problemas relacionados à educação dos portadores de deficiências, os mesmos não estão sendo capacitados de acordo com as exigências do mercado de trabalho, e em consequência disso, as empresas não os estão contratando como deveriam.

Na prática, muitas empresas alegam que não estão contratando portadores de deficiências por não encontrá-los no mercado de trabalho. E buscam justificar esse fato através de publicação de anúncios de empregos para portadores de deficiências nos jornais com o perfil requisitado para o cargo. Isso engloba uma série de competências e habilidades que a grande maioria dos portadores de deficiências não possui, tais como: escolaridade; e conhecimentos em informática. Esses anúncios servem como comprovação de que a empresa está tentando fazer a sua parte, mas não está encontrando o profissional para contratar.

Em outra situação, existem empresas que estão buscando formas alternativas para resolver o problema, através de convênios com instituições de ensino como o SENAI e o SEBRAE que tem a função de capacitar tecnicamente os portadores de deficiências para posteriormente os mesmos serem inseridos no mercado de trabalho. Contudo, isso ocorre numa escala bem reduzida, em decorrência do nível de escolaridade dos mesmos.

O fato é que se não houver o interesse por parte das empresas em realmente assumir a causa da inclusão do portador de deficiência, sempre haverá uma forma de burlar ou justificar a não contratação dos mesmos, tornando assim ineficiente e ineficaz a ação da lei.

As questões relacionadas aos Portadores de deficiências e sua inclusão no mercado de trabalho tem sido alvo de discussões e debates entre empresas órgãos governamentais e dos próprios profissionais portadores de deficiências. O que se pode observar, é que existe muita discussão, e pouco tem sido feito de concreto para a solução dessa situação. De um lado a lei determina que empregador seja obrigado a manter uma cota de profissionais portadores de deficiência em relação ao número de empregados da empresa, por outro, o empregador alega que não contrata esses profissionais pela dificuldade de encontrá-los no mercado de trabalho e que a capacitação dos mesmos é de responsabilidade do governo. O fato é que essas discussões ainda

persistem no Brasil, onde a lei não é cumprida na sua totalidade e com real eficácia, ocorrendo um grave problema social.

O objetivo desse trabalho é fazer uma análise sobre a aplicabilidade da lei e as formas como as empresas estão tratando a questão da inclusão do portador de deficiência em seus quadros funcionais. Para tanto, utilizou-se a partir de um levantamento bibliográfico a fundamentação do problema e a pesquisa de campo para levantamento dos dados através da aplicação de questionários estruturados e semi-estruturados. Estes foram respondidos por profissionais de recursos humanos, profissionais administrativos e operacionais, como também por portadores de deficiências que já atuam no mercado de trabalho.

Neste trabalho, são apresentados os principais problemas relacionados a inclusão do portador de deficiência no âmbito das empresas, em comparação com o âmbito da lei. Os diversos aspectos relacionados às barreiras que dificultam o processo de inclusão, e ainda a visão dos gestores de Recursos Humanos, do nível administrativo/operacional e dos próprios portadores de deficiências sobre esse processo que tem gerado grande polêmica no contexto atual.

1.1 Formulação do Problema

Este trabalho trata do estudo sobre a inclusão de profissionais portadores de deficiência no contexto das organizações atuais. O artigo 93 da Lei 8.213/91 obriga as organizações a incluírem em seus quadros funcionais indivíduos portadores de deficiência. Se por um lado é estabelecida uma forma de diminuir as diferenças sociais, por outro, as organizações se vêem pressionadas, pois até então quase nada foi feito em relação à capacitação e inclusão desses indivíduos nas escolas de formação regular ou profissionalizante. Isso faz com que as empresas se sintam no dever dividir com o estado a responsabilidade de investir também na capacitação desses indivíduos, uma vez que são obrigadas por lei a incluí-los em seu quadro funcional.

De acordo com a lei citada anteriormente, é necessário investigar as dificuldades que as empresas estão enfrentando para localização de profissionais portadores de deficiência no mercado. Pois com essa promulgação, as empresas se viram obrigadas ao cumprimento da mesma, para que não sejam punidas pelos órgãos fiscalizadores do Ministério do Trabalho.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Analisar as dificuldades encontradas pelas empresas no cumprimento eficaz do parágrafo 93 da lei 8.312/91 para o processo de inclusão do portador de necessidades especiais.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar práticas que atendam as expectativas da lei e da organização;
- Identificar oportunidades de inclusão do deficiente no ambiente organizacional;
- Avaliar as exigências da legislação e o que as empresas estão fazendo em relação à inclusão do portador de deficiências;
- Levantar dados sobre a inclusão de pessoas portadoras de deficiências nas organizações;
- Levantar os problemas enfrentados pelas empresas para a inclusão do portador de deficiência;
- Conhecer a visão do empregado sobre a inclusão do portador de deficiência no seu ambiente de trabalho;
- Conhecer a visão do Portador de Deficiência sobre sua inclusão no contexto da organização.

1.4 Suposição

Este trabalho aborda a dificuldade que as organizações enfrentam no processo de inclusão de profissionais portadores de deficiência, bem como a importância da inclusão no contexto atual. Supõe-se que com a criação do artigo 93 da lei 8.213 de 24 de julho de 1991, as organizações estejam cumprindo sua cota de contratação de portadores de deficiências de acordo com o estabelecido. Através de uma análise mais profunda e observação da própria realidade

pode-se perceber que muito pouco tem sido feito já descrito sobre esse assunto de grande responsabilidade social.

1.5 Premissas

Supõe-se que a lei de inclusão do portador de deficiência esteja sendo cumprida pelas organizações.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo aborda o conceito de deficiência sob o ponto de vista de diversas linhas de pensamento, realiza uma descrição conceitual de seis escolas de motivação, investiga o papel das hierarquias no processo motivacional bem como os estilos de comportamento motivacional destas hierarquias e apresenta duas propostas acadêmicas de integração das teorias de motivação.

2.1 Caracterização das deficiências

O avanço tecnológico aliado á globalização, faz com que o mercado de trabalho seja cada vez mais competitivo, exigindo cada vez mais o desenvolvimento de suas habilidades e competências dos seus profissionais. Segundo Pastore (2000) o artigo 8º da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência estabeleceu que as pessoas portadoras de deficiência tenham o direito de ter as suas necessidades especiais levadas em consideração em todos os estágios de planejamento econômico e social. Diz ainda que em 1982, a ONU aprovou o programa de Ação Mundial para as Pessoas com deficiência, cujo artigo 12º relata o seguinte: A igualdade de oportunidade é o processo mediante o qual o sistema geral da sociedade – meio físico, cultural, a habitação, o transporte, os serviços sociais e de saúde, as oportunidades de educação e de trabalho, a vida cultural e social, inclusive as instalações esportivas e de lazer – torna-se acessível a todos. Assim, o conhecimento de cada tipo de deficiência e suas implicações é importante para que a sociedade, em geral, entenda as limitações e, principalmente, as potencialidades dos portadores de necessidades especiais. Essas pessoas são caracterizadas por apresentarem, em caráter permanente, perdas ou reduções de sua estrutura ou função anatômica, fisiológica, psicológica ou mental, que gerem incapacidade para certas atividades, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

De acordo com Bolonhini Junior (2005), ser portador de deficiência não implica necessariamente ter uma anomalia física visível, como a falta de um membro ou, ainda, ter cegueira absoluta, deficiência mental, dentre outras. Ser deficiente, muitas vezes, é ser aparentemente perfeito física e psiquicamente, embora apresente uma anomalia imperceptível, determinada, na maioria dos casos, por perícia médica. Ainda Fávero (2004), descreve deficiência como uma limitação significativa física, sensorial ou mental e não se confunde com incapacidade. A incapacidade para alguma atividade (andar, subir escadas, ver, ouvir, etc.) é uma consequência da deficiência, que deve ser vista de forma localizada, pois não implica em incapacidade para outras atividades. Estas deficiências recebem uma classificação de acordo com as partes atingidas do corpo ou com o tipo de função cujo desempenho fica comprometido. De

acordo com o Decreto Federal 5296 de 02-12-2004 a pessoa passou a ser considerada como deficiente quando se enquadrar nas seguintes categorias: Deficiência física; Deficiência Auditiva; Deficiência Visual; Deficiência Mental; Deficiência Múltipla.

Fávero (2004) apresenta a definição para essas categorias tais como:

1) Deficiência física: A deficiência física traduz-se como alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, tendo como conseqüência o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de: paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções. E Fávero as define como:

- a) **Paraplegia:** Perda total das funções motoras dos membros inferiores;
- b) **Paraparesia:** Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores;
- c) **Monoplegia:** Perda total das funções motoras de um só membro (podendo ser membro superior ou inferior);
- d) **Monoparesia:** Perda parcial das funções motoras de um só membro (podendo ser membro superior ou inferior);
- e) **Tetraplegia:** Perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores;
- f) **Tetraparesia:** Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores;
- g) **Triplegia:** perda total das funções motoras em três membros;
- h) **Triparesia:** Perda parcial das funções motoras em três membros;
- i) **Hemiplegia:** Perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);
- j) **Hemiparesia:** perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);
- k) **Amputação:** Perda total de determinado segmento de um membro (superior ou inferior);
- l) **Paralisia cerebral:** Lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como conseqüência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental.

2) Deficiência auditiva: A deficiência auditiva inclui as disacusias (problemas auditivos relacionados a sons comuns) leves, moderados, severas e profundas, o ainda, é a perda, parcial ou total bilateral, de vinte e cinco decibéis (dB) ou mais, resultante da média aritmética do audiograma nas frequências de 500Hz, 1000Hz, 2000HZ e 3000Hz. Que implicam em:

- a) **Perda moderada (25-50 Decibéis):** Uso de prótese auditiva para dificuldade de audição funcional;
- b) **Perda severa (51- 90 Decibéis):** Uso de prótese auditiva para pequenas alterações na fala;
- c) **Perda profunda (acima de 91 Decibéis) :** Resíduos auditivos não-funcionais para a audição; não há indicação de prótese auditiva; alterações maiores na linguagem e na fala.

3) Deficiência visual: A deficiência visual é a perda ou redução da capacidade visual em ambos os olhos, em caráter definitivo, e que não pode ser melhorada ou corrigida com uso de lentes e tratamento clínico-cirúrgico. Entre os deficientes visuais têm-se os que possuem cegueira e os que possuem baixa visão. Estas definições e limites variam na classificações esportiva, legal e outras. Além da agudeza visual e campo visual, considerados nestas classificações, outros fatores,

tais como, fusão, visão cromática, adaptação ao claro e escuro e sensibilidade a contrastes, devem ser levados em conta para avaliar a visão funcional.

Na cegueira a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica. Baixa visão, que significa acuidade visual entre de 0,03 e 0,05 no melhor olho, com melhor correção óptica, é a situação na qual a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.

4) Deficiência mental: É o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- Comunicação;
- Cuidado pessoal;
- Habilidades sociais;
- Utilização da comunidade;
- Saúde e segurança;
- Habilidades acadêmicas;
- Lazer; e
- Trabalho.

Cabe lembrar que existe diferença entre doença mental e deficiência mental. A doença mental é uma das situações que caracterizam os chamados “transtornos mentais” aos quais se refere a Lei 10.216/00. De acordo com publicação no INEF (Instituto de Estudos e orientação da Família):

“Transtornos mentais são alterações no funcionamento da mente que prejudicam o desempenho da pessoa na vida familiar, social, pessoal, no trabalho, nos estudos, na compreensão de si e dos outros, na tolerância aos problemas e na possibilidade de ter prazer na vida”.

Ainda, os transtornos mentais abrangem outras situações, além da doença mental (caso em que o transtorno chega a um nível de patologia – psicóticos e esquizofrênicos). As outras situações, que são abrangidas no termo “transtornos”, são as mais diversas: dependência química, estados de depressão, de mania ou de ansiedade exagerada, que têm os mais variados motivos, desde fatores genéticos, da própria personalidade, até estresses, perdas, frustrações etc. Estima-se que uma, em cada cinco pessoas, tenha um diagnóstico de transtorno. Exemplo de doença mental: Em certos estágios, a pessoa pode até pensar que uma simples cadeira pode transformar-se num monstro e ataca-la, o que não acontece na deficiência mental.

Conforme já mencionado, a deficiência mental é o desenvolvimento mental incompleto, ou seja, a pessoa tem uma capacidade intelectual diminuída (por problemas genéticos ou por ausência de estimulação), que fica evidente desde o nascimento ou mais tarde, mas sempre até o final da adolescência. Na deficiência mental a pessoa não dispõe de “instrumentos intelectuais” que façam ter total compreensão das coisas, mas esta falta de “Instrumentos” pode ser compensada, pelo menos em parte, com a estimulação adequada e convivência.

No transtorno mental, a pessoa tem todos os “instrumentos intelectuais” (às vezes são mais inteligentes que a média), mas o funcionamento desses instrumentos é que é comprometido.

Por outro lado, pode ocorrer que o deficiente mental venha a ter transtorno mental, como qualquer outra pessoa, mas isso não tem, necessariamente, ligação com a deficiência.

5) Deficiência múltipla: Refere-se à concomitância de duas ou mais deficiências, que se manifestam numa mesma pessoa.

2.2 O Brasil e os portadores de deficiências

O Brasil vem evoluindo no combate aos diferentes tipos de discriminação. Em 1965 o país ratificou a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da discriminação no emprego e na ocupação.

Em 1995, durante a realização da 82ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, o governo brasileiro, por meio de sua delegação, chefiada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, assumiu oficialmente a existência da discriminação nas relações de trabalho, após receber a solicitação por informações sobre seu cumprimento – uma vez que havia denúncias da existência de discriminação no ambiente de trabalho. No ano seguinte, teve início um programa de Cooperação Técnica entre a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o governo brasileiro que resultou na implantação do Programa Brasil Gênero e Raça, todos unidos pela Igualdade de Oportunidades em 1997. O programa tem várias frentes: as parcerias com sindicatos patronais e de empregados, com ONGs (Organizações não Governamentais) de mulheres, negros, pessoas portadoras de deficiência, de AIDS, dentre outros, ou qualquer organização que trate de segmentos excluídos.

Segundo Clemente (2004), o parâmetro mais comum para se quantificar a parcela de pessoas portadoras de deficiência (PPD) entre a população em geral são estimativas da Organização Mundial de Saúde (OMS). De acordo com a entidade, cerca de 10% dos habitantes de todo o mundo apresentavam algum tipo de deficiência.

O censo 2000 do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e estatística), cujos dados finalizados foram divulgados no início de 2003, mudou esse panorama, mostrando que os portadores de deficiências estão em número bem maior que anteriormente.

Os resultados do censo mostram que aproximadamente 24,5 milhões de pessoas, ou seja, 14,5 % da população brasileira apresentam algum tipo de incapacidade ou deficiência. Isso significa que em cada 100 brasileiros, cerca de 14 apresentam alguma dificuldade de enxergar, de ouvir, locomover-se ou são portadores de alguma deficiência física ou mental.

Além de quantificar com maior precisão a população de PPD entre a sociedade brasileira, os dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) também desmistificam o senso comum de que uma pessoa só é deficiente por andar em cadeira de rodas ou se comunicar por meio de linguagem de sinais. Esse contingente abrange um número muito maior de pessoas, que vai desde as que tiveram algum membro amputado até aquelas com dificuldade para se locomover ou enxergar.

No Brasil, a grande predominância de portadores de deficiências é no campo visual. Dentre os casos levantados pelo censo 2000 do IBGE, 48% dos portadores de deficiências, apresentam deficiência visual, outros 8,3% apresentam deficiência mental, 4,1% deficiência física, 22,9% deficiência motora, e 16,7% deficiência auditiva.

Transformando esses percentuais em números, temos:

- 16,5 milhões de pessoas com deficiência visual. Desse total 159.824 deficientes são incapazes de enxergar.

- 5,7 milhões de brasileiros apresentam deficiência auditiva dos quais 176.067 são incapazes de ouvir.
- 2,8 milhões de deficientes mentais;
- 7,9 milhões de pessoas incapazes ou com grande dificuldade de caminhar ou subir escadas;
- 937 mil pessoas com paraplegia, tetraplegia ou hemiplegia;
- 478 mil com falta de membro ou parte dele.

Os dados do censo mostram também que a maioria dos deficientes mentais, físicos e auditivos são do sexo masculino. No caso do sexo feminino, há a predominância das deficiências motoras e visuais.

Em relação à distribuição por estados, a maior concentração de portadores de deficiências encontram-se no Nordeste (16,8 %), e a menor, no Sudeste (13,1%). Abaixo o mapa das deficiências no Brasil, segundo o IBGE no censo 2000:

▪ População total	169.872.856
▪ Pelo menos uma deficiência.....	24.600.256
▪ Deficiência mental permanente.....	2.844.937
▪ Tetraplegia, paraplegia ou hemiplegia permanente.....	937.463
▪ Falta de membro ou parte dele.....	478.597
▪ Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de enxergar.....	16.644.842
▪ Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de ouvir	5.735.099
▪ Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de caminhar ou subir Escadas	7.939.784

De acordo com o IBGE, o conceito utilizado no Censo 2000, que inclui diversos grau de incapacidade de enxergar, ouvir, locomover-se, é compatível com a CIF (Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, divulgada em 2001 pela Organização mundial de Saúde (OMS)).

2.3 Convivendo com a diferença

Segundo Clemente (2002), Muitas vezes não sabemos como nos portar diante de uma pessoa portadora de deficiência e acabamos agindo de maneira inadequada. A falta de informação a respeito da deficiência nos leva a cometer alguns deslizes e pode nos colocar numa situação desconfortável. Desta forma, Clemente indica alguns caminhos, com a apresentação de sugestões para a convivência diária com as PPD (Pessoas Portadoras de Deficiência). Aceitar o fato de a deficiência existir é o primeiro passo para manter aberta a possibilidade de comunicação. A pessoa com deficiência tem o direito, podem e querem tomar suas próprias decisões e assumir a responsabilidade por suas escolhas. Ter uma deficiência não faz com que uma pessoa seja melhor ou pior do que qualquer outra, elas buscam a oportunidade de participar da sociedade”.

Sabe-se que os Deficientes, no Brasil, ainda não se sentem à vontade no mercado de trabalho, mesmo com todo o avanço já conquistado.

Clemente (2003) descreve algumas orientações para uma convivência sem preconceitos, tal como a cartilha desenvolvida pela Associação de Pais e Pessoas Portadoras de Deficiência dos Funcionários do Banco do Brasil. Segundo esta cartilha, para conviver bem é importante:

- Que os pais de pessoas portadoras de deficiência considerem insuficiente olhar, ver e sentir o isolamento e a solidão de seus filhos e familiares.
- Aprender a olhar o mundo através das diferenças. Olhar o que nunca vai ser igual. Olhar as diferenças como experiências ricas pelas suas diversidades.
- Aprender a lutar para que essas diferenças tenham espaço no mundo para viverem e desenvolverem plenamente suas emoções e potencialidades.
- Romper a solidão e o isolamento de portadores de deficiência e seus familiares. Isso passa pelo atendimento individual, pelo reconhecimento das suas necessidades básicas como seres humanos e desemboca na luta pela sua inclusão plena na sociedade.
- Saber que a prática esportiva, o lazer, a recreação, a capacitação profissional, a moradia e a democratização dos conhecimentos nada mais são do que a expressão do direito do cidadão à vida, seja ele portador ou não de deficiência. A diferença está no ritmo e instrumental necessário para o desenvolvimento dessas atividades.

2.4 Deficiência, educação e exclusão escolar

O mercado de trabalho, constituído pelas organizações, exige em seus processos de seleção, que os candidatos a qualquer cargo tenham, no mínimo, o Ensino Médio completo, neste momento se inicia o grande entrave, pois, na maioria das vezes, a pessoa portadora de deficiência ainda não alcançou esta condição. Assim, a falta de escolaridade se torna uma barreira para que a PPD se insira nas organizações e as mantenham no emprego.

O professor Helvécio Siqueira, diretor da escola Senai Ítalo Bologna, localizada na cidade de Itu, no interior do Estado de São Paulo, que hoje é referência em treinamento e qualificação de portadores de deficiência no país, afirma:

Já fizemos alguns estudos sobre portadores de deficiência e mercado de trabalho. Um deles mostra claramente a dificuldade de indústria admitirem PPD porque grande parte deles tem um retardamento escolar. Há um número expressivo de PPD que não concluíram o Ensino Fundamental ou o Ensino Médio, que são requisitos básicos para essa pessoa se enquadrar tecnologicamente no mercado. (CLEMENTE, 2003, 61)

Segundo Clemente (2003) é essencial que se consiga que organismos educacionais sejam eles, públicos ou privados, municipais ou estaduais incluam essas pessoas novamente no processo de ensino regular, para que elas recuperem, seja por meio de supletivo, Telecurso 2000, entre outros, esse atraso na escolaridade.

A Lei 93/94, atual legislação de diretrizes e bases da Educação Nacional, que prega a inclusão desde os primeiros níveis de ensino, para ser cumprida faz-se necessário também à formação de docentes preparados e adequados para atenderem a essas classes especiais, há um número ainda pouco expressivo de professores capacitados para atuarem com portadores de deficiência, poucos ainda dominam a Linguagem Brasileira de Sinais (Libras) e poucas escolas geram material para deficiente visual em braile.

No que diz respeito à exclusão escolar, o Ministério Público Federal, órgão que apura há cerca de três anos denúncias de escolas que recusam essa parcela da população, constatou menos de 15% das PPD consegue se matricular em escolas públicas ou particulares do País. O ministério aponta ainda que, dos 24,5 milhões de portadores de deficiência brasileiros, apenas 404 mil

estudam, sendo 80.404 no Estado de São Paulo. Baseado nestes dados pode-se afirmar que a questão da educação inclusiva no Brasil ainda é um tema pouco praticado no país.

2.5 O ambiente de trabalho

Ao se tratar de ambiente de trabalho para o Portador de deficiência, primeiramente pode-se destacar a falta de acessibilidade no próprio ambiente de trabalho, muitas vezes tomado por escadas, corredores estreitos e banheiros inadequados. Mas, devemos destacar também, segundo Clemente (2003), a visão preconceituosa que patrões e colegas de trabalho costumam lançar sobre essa parcela da população. A maioria as vê com pena ou as considera incapazes.

Segundo Pastore (2000) *apud* Ribas (1983), nem todo empregador está pronto para entender o problema do lado do portador de deficiência e para preparar o ambiente de trabalho para a sua inclusão. Aliás, até as famílias, em muitos casos, não estão preparadas para receber um membro que seja portador de deficiência. A mudança desse quadro depende muito mais de educação e medidas estimuladoras do que de fiscalização e punição.

Para Pastore (2000) *apud* (BALDWIN, 1997) relata que no campo do trabalho, os portadores de deficiências são vistos como geradores de custos que levam muitas empresas a evitá-los. Por isso, a sua inserção depende não só da superação de preconceitos, mas também da viabilização econômica de sua adaptação.

Pastore (2000) ainda afirma que a absorção dos portadores de deficiência no ambiente de trabalho exige um conjunto de forças que vai muito além do mero direito, garantido por uma lei civil que busca banir a discriminação. Forçar demais e, especialmente, em condições irreais pode levar os empresários a usar subterfúgios para não empregar ou, o que é pior, admitir por obrigação, marginalizando o portador de deficiência no local de trabalho, criando contra ele um estigma mais forte do que tinha antes de trabalhar. Na verdade, isso tem frustrado muitos portadores de deficiência que esperavam grandes progressos nas suas vidas pela simples razão de serem tratados pela lei civil como membros de uma minoria que não pode ser discriminada.

Muitos por falta de informação, só conseguem enxergar os problemas que o cumprimento da Lei de Cotas lhe trará. Entre os problemas visualizados pelos empregadores, pode-se destacar: o aumento de gastos para adaptar a empresa ao novo funcionário (rampas e banheiros adaptados), treinamento diferenciado a esse trabalhador.

A percepção dos benefícios que a presença de uma pessoa portadora de deficiência pode trazer ao ambiente de trabalho fica ofuscada, perante essa falta de informação.

O médico Edmundo Prince, gerente de Desenvolvimento Humano e Organizacional da ABB Ltda. Metalúrgica instalada em Osasco afirma:

As empresas podem aproveitar muito as pessoas com diferença no meio de trabalho. Essas pessoas terão necessidade de apoio e também darão um retorno a toda ajuda recebida. Com isso, os trabalhadores que estão à sua volta passarão a se sentir mais úteis. (CLEMENTE, 2003:26)

O ambiente de trabalho torna-se mais humanizado, o espírito de solidariedade, cooperação, união e as boas relações entre funcionários passam a predominar. Pode-se afirmar que há uma humanização maior do ambiente de trabalho.

A inclusão de portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho e, conseqüentemente, no dia-a-dia organizacional, talvez seja a forma mais eficaz de se eliminar o preconceito surgido devido à falta de informação.

Dando um salto no tempo, pode-se encontrar a Cartilha de Portadores de Deficiência, elaborada pelo MIT (Ministério do trabalho do Rio Grande do Sul) , que de acordo com a mesma, existe um fator legal, no sentido das empresas contratarem profissionais portadores de deficiências. Criada em 24 de julho de 1991, a Lei 8.213, também conhecida como Lei de Cotas, estabelece no seu artigo 93, a reserva de vagas de emprego para pessoas portadoras de deficiência (habilitadas) ou acidentados de trabalho beneficiário da Previdência Social (reabilitados). A legislação vale para empresas privadas com 100 ou mais funcionários e as cotas variam entre 2% e 5% dos postos de trabalho, na seguinte proporção:

1. de 100 a 200 empregados:..... 2%
2. de 201 a 500 empregados:..... 3%
3. de 501 a 1000 empregados:..... 4%
4. mais de 1001 empregados:..... 5%

Em seu parágrafo 1º a lei também estabelece que o desligamento de um empregado reabilitado ou portador de deficiência, só pode acontecer após a contratação de substituto de condição semelhante.

Apesar da legislação, observa-se que a realidade é diferente, existe uma série de fatores que impedem o cumprimento dessa lei, e muitas vezes, as empresas precisam arrumar justificativas por não estarem cumprindo as cotas estabelecidas. Diante disso, foram observadas algumas dificuldades em relação à inclusão do profissional portador de deficiência no mercado de trabalho. Essas dificuldades estão relacionadas às seguintes barreiras:

2.5.1 Barreiras Sociais

Para Pastore (2000), o entendimento dos problemas e a superação das barreiras dos portadores de deficiência requerem o estudo de situações sociais mais amplas, que vão muito além das suas limitações físicas, sensoriais ou mentais.

Considerando que as pessoas não são, de fato, iguais, vê-se o surgimento de segregação social dos indivíduos ditos diferentes. Basta não ser branco ou não ser heterossexual para ser considerado portador de um comportamento perigoso ou desviante. Ou, ainda, basta ser surdo ou não poder andar com as próprias pernas para ser visto como deficiente, improdutivo, inferior, em suma, diferente.

Por serem considerados “deficientes” os indivíduos são vistos pela sociedade e na maioria das vezes por seus próprios familiares como responsabilidade do governo, que tem por obrigação de mantê-los, e até preferem que eles continuem sendo mantidos assim, como uma forma de proteção contra preconceitos, discriminação ou segregação. Muitos buscam uma aposentadoria por invalidez, e isso às vezes acaba aumentando ainda mais o problema, que faz com que o indivíduo se sinta ainda mais incapaz e entregue a sua própria sorte.

Segundo Pastore (2000) *apud* Machado (1998), os portadores de deficiência não necessitam de medidas preferenciais, mas sim da remoção das barreiras que impedem a sua inserção no mercado de trabalho. As barreiras mais sérias são de ordem social, ou seja, os preconceitos e as idiosincrasias dos que recrutam profissionais. Superadas essas resistências, verifica-se que os portadores de deficiências podem ser muito produtivos, mediante pequenas adaptações.

Em relação a questão da adaptabilidade do ser humano no que se refere ao seu desenvolvimento, Góes (1999), faz a afirmação de que é possível assumir que as leis de desenvolvimento são comuns às crianças com e sem deficiências, embora estas últimas apresentem uma organização psicológica diferente daquelas. A deficiência não torna a criança um ser que tem possibilidades a menos, ela tem possibilidades diferentes. Dessa perspectiva, a deficiência não deve ser concebida como uma falta ou fraqueza, já que o indivíduo pode encontrar, a partir das relações sociais, outras formas de desenvolvimento com base em recursos distintos daqueles tipicamente acessíveis a cultura. Por isso, o diagnóstico e o planejamento educacional devem orientar-se para os pontos fortes da criança, e não para a falta.

Diante dessas barreiras, pode-se observar que muita coisa ainda precisa ser feita para que o Portador de Deficiência possa realmente ter reconhecido os seus direitos não só como de cidadão, mas também como o de um ser humano dotado de capacidade e inteligência.

2.5.2 Barreiras Educacionais

Segundo Bolonhoni Junior (2004), a educação é um direito constitucionalmente garantido e todo brasileiro e estrangeiro residentes no país, independentemente de raça, sexo, idade, condição física e/ou mental. Sendo proibida toda e qualquer espécie de discriminação e exclusão institucional-educacional.

A igualdade, como direito fundamental disposto no artigo 5º da Constituição Federal, garante aos portadores de necessidades especiais o acesso à educação, nas instituições públicas e privadas, da pré-escola à universidade, devendo, os portadores de deficiência, ser educados através de um atendimento especial adequado às suas necessidades pessoais, consagrando-se a igualdade, significando tratar desigualmente os desiguais na medida de sua desigualdade.

Observado os artigos 206 e 208 da Constituição Federal, que relatam o seguinte:

Artigo 206 – O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

I – igualdade de condições para o acesso e permanência na escola.

Artigo 208 – O dever do estado com a educação será efetivado mediante a garantia de :

I- (...)

II – (...)

III – Atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino.

A Lei de diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº. 9.394, de 20 de dezembro de 1996) ratifica o preconceito constitucional conforme esta determinado no artigo 58.

Artigo 58 – Entende-se por educação especial, para os efeitos desta Lei, a modalidade de educação escolar, oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos portadores de necessidades especiais,

Parágrafo 1º - Haverá, quando necessário, serviços de apoio especializado, na escola regular, para atender às peculiaridades da clientela de educação especial.

Parágrafo 2º - O atendimento educacional será feito em classes, escolas ou em serviços especializados, sempre que, em função das condições específicas dos alunos, não for possível a sua integração nas classes comuns de ensino regular.

Parágrafo 3º - A oferta de educação especial, dever constitucional do Estado, tem início na faixa etária de zero a seis anos durante a educação infantil.

Assim, segundo Bolonhoni Junior (2004), os sistemas de ensino devem assegurar aos educandos com necessidades especiais:

- a) Currículos, métodos, técnicas, recursos educativos e organização específicos para atender as suas necessidades;
- b) Terminalidade específica para aqueles que não puderem atingir o nível exigido para a conclusão do ensino fundamental, em virtude de suas deficiências, e aceleração para concluir em menos tempo o programa escolar para os superdotados;
- c) Professores com especialização adequada em nível médio ou superior, para atendimento especializado, bem como professores do ensino regular capacitados para a integração desses educandos nas classes comuns;
- d) Educação especial para o trabalho, visando a sua efetiva integração na vida em sociedade, inclusive condições adequadas para os que não revelarem capacidade de inserção no trabalho competitivo, mediante articulação com os órgãos oficiais afins, bem como para aqueles que apresentam uma habilidade superior nas áreas artísticas, intelectual ou psicomotoras;
- e) Acesso igualitário aos benefícios dos programas sociais suplementares disponíveis para o respectivo nível do ensino regular.

Neste sentido, cabe aos órgãos normativos do sistema de ensino, estabelecer critérios de caracterização das instituições privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação exclusiva em educação especial, para apoio técnico e financeiro pelo poder público.

O poder público deve adotar, como alternativa preferencial, a ampliação do atendimento aos educandos com necessidades especiais na própria rede pública regular de ensino, independentemente do apoio às instituições citadas anteriormente.

Em junho de 1994, na cidade de Salamanca, Espanha, discutiu-se o problema da inclusão dos portadores de necessidades especiais no processo educativo, e surgiu a Declaração Universal de Salamanca, sendo o Brasil um dos signatários.

Em decorrência da “Declaração de Salamanca sobre Princípios, Políticas e prática em Educação especial” que em linhas gerais o documento reconhece a educação especial como forma de equalização de oportunidades e de inclusão das pessoas com deficiências, razão pela qual deve ser parte integrante do sistema regular de ensino dos países signatários.

Bolonhoni Júnior (2004) Ainda cita o relato dos professores Olney Queiroz Assis e Lafayette Pozzoli, que comentam que dentre outras, a Declaração de Salamanca proclama que:

- a) Aqueles com necessidades educacionais especiais devem ter acesso à escola regular, dotada de pedagogia capaz de satisfazer tais necessidades;
- b) Escolas regulares que possuam tal orientação inclusiva constituem os meios mais eficazes de combater atitudes discriminatórias criando-se comunidades acolhedoras, construindo uma sociedade inclusiva e alcançando educação para todos, além disso, tais escolas provêm uma educação efetiva à maioria das crianças e aprimoram a eficiências e, em ultima instância, o curto da eficácia de todo o sistema educacional.

Em relação os governos, a declaração ainda estabelece que :

- a) Atribuem a mais alta prioridade política e financeira ao aprimoramento de seus sistemas educacionais no sentido de se tornarem aptos a incluírem todas as crianças independentemente de suas diferenças ou dificuldades individuais;
- b) Adotem o princípio de educação inclusiva em forma de lei ou de política, matriculando todas as crianças em escolas regulares, a menos que existam fortes razões para agir de outra forma;
- c) Encorajem e facilitem a participação de pais, comunidades e organizações de pessoas portadoras de deficiências no processo de planejamento e tomada de decisão concernentes à provisão de serviços para necessidades educacionais especiais;

- d) Invistam maiores esforços em estratégias de identificação e intervenção precoces , bem como nos aspectos vocacionais da educação inclusiva;
- e) Garantam que, no contexto de uma mudança sistêmica, programas de treinamento de professores, tanto em serviço como durante a formação, incluam a provisão de educação especial dentro das escolas inclusivas.
- f) Estimulem a comunidade acadêmica no sentido de fortalecer pesquisas que se concentram nos assuntos que tratam dos problemas das pessoas portadoras de deficiência.

De acordo com o que foi estabelecido no texto da declaração, o princípio fundamental da escola inclusiva é o de que todas as crianças devem aprender juntas, sempre que possível, independentemente de quaisquer dificuldades ou diferenças físicas, intelectuais, sociais emocionais, lingüísticas ou outras. Entretanto, se for comparado o que foi estabelecido com o que ocorre na realidade das instituições de ensino pode-se concluir que a realidade é bem diferente.

Para Pastore (2001), o ideal é que uma parcela expressiva dos portadores de deficiência cursasse escolas regulares, pois a inclusão com as demais crianças estimula as pessoas que têm limitações. A falta e formação dos docentes, porém, constitui um grande entrave para a expansão desse ensino. Professores mal preparado tendem a desenvolver uma reação inicial de pânico que é percebida pela criança, agravando a sua condição.

Além disso, as instituições de ensino público de um modo geral, não têm a mínima condição de desenvolver atividades que realmente preparem indivíduos portadores de deficiência, para o mercado de trabalho. O que se observa são alguns projetos sociais paliativos e artesanais que buscam desenvolver algumas habilidades, mas que ainda estão longe de atender a demanda de perfil dos profissionais exigidos pelas organizações. Observa-se pouca vontade política para criação de instituições ou até mesmo reestruturação de instituições que já existem, e através de uma parceria com as organizações, desenvolver projetos específicos que agreguem realmente valor para os indivíduos, e que os façam sentir úteis e não mais vistos como deficientes.

Por outro lado, Pastore (2001), relata que um esforço promissor vem sendo realizado por escolas do SENAI e SENAC que oferecem cursos profissionalizantes para portadores de deficiência.

As barreiras educacionais representam um grande entrave na inclusão dos portadores de deficiências, pois cada vez mais as organização estão exigindo um grau de escolaridade mais elevado, o que não ocorre com a realidade dos portadores de deficiências.

2.5.3 Barreiras Estruturais

Em relação à acessibilidade, Bolonhoni Junior (2004) relata que a Lei 10.098, de 19 de dezembro de 2000, estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou mobilidade reduzida, mediante supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transportes e de comunicação.

Deve-se salientar que a acessibilidade significa a possibilidade de acesso do portador de necessidade especial, mas não apenas de seu acesso físico aos locais e ,sim, antes, de seu acesso ao desenvolvimento sadio de sua personalidade com vistas à garantia de sua dignidade humana. Desse modo, a preocupação legislativa é a de garantir ao portador de necessidades especiais o tratamento igualitário, fundado em uma igualdade substancial.

Ainda segundo Bolonhoni Junior (2004), em relação a acessibilidade dos portadores de necessidades especiais, o artigo 2º da lei 10.098, de 19 de dezembro de 2000 relata que :

Art. 2º - Para fins desta lei são estabelecidas as seguintes definições :

I – Acessibilidade: 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.

II – barreiras: Qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento e a circulação com segurança das pessoas, classificadas em:

- a) Barreiras arquitetônicas urbanísticas: As existentes nas vias públicas e nos espaços de uso público;*
- b) Barreiras arquitetônicas da edificação: as existentes no interior dos edifícios públicos e privados;*
- c) Barreiras arquitetônicas nos transportes: As existentes nos meios de transportes;*
- d) Barreiras de comunicação: Qualquer entrave ou obstáculo que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens por intermédio dos meios ou sistemas de comunicação, sejam ou não de massa;*

III – Pessoa Portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida: a que temporária ou permanentemente tem limitada sua capacidade de relacionar-se com o meio e de utilizá-lo;

IV – Elemento da urbanização: Qualquer componente das obras de urbanização, tais como os referentes a pavimentação, saneamento, encanamentos para esgotos, distribuição de água, paisagismo e os que materializam as indicações do planejamento urbanístico;

V - Mobiliário urbano: O conjunto de objetos existentes nas vias e espaços públicos, superpostos ou adicionados aos elementos da urbanização ou da edificação, de forma que sua modificação ou traslado não provoque alterações substanciais nestes elementos, tais como: semáforos, postes de sinalização e similares, cabines telefônicas, fontes públicas, lixeiras, toldos , quiosques e quaisquer outros de natureza análoga;

VI – Ajuda técnica: Qualquer elemento que facilite a autonomia pessoal ou possibilite o acesso e o uso de meio físico.

Para Pastore (2002), os empregadores precisam ser educados e estimulados a fazer uma “acomodação razoável” para que o portador de deficiência possa exercer suas atividades no máximo de sua potencialidade. Como por exemplo, se o prédio onde está o local de trabalho tem cinco degraus, esses degraus constituem uma barreira para quem tem competência profissional, mas usa cadeira de rodas. Uma acomodação razoável consistiria na eliminação desses degraus ou na construção de uma rampa – ajudados por linhas de financiamento, quando necessárias. Esse é um caso típico no qual esclarecimentos e estímulos ajudam mais do que punição.

Ainda segundo Pastore (2000), os defensores das imposições legais argumentam que essas acomodações jamais serão feitas pelos empregadores se o mercado oferecer – como, de fato oferece – uma expressiva parcela de trabalhadores que não demandam acomodação. Ou seja, dentro dessa doutrina, o exercício da responsabilidade de acomodar só pode ser atingido por mandamentos legais, e não por condutas voluntárias.

A “acomodação” citada acima, consiste na adaptação do posto de trabalho, que muitas vezes implica no redesenho de ferramentas, máquinas, do layout, aspectos ergonômicos, e dos equipamentos de trabalho e do ambiente com vista ao atendimento das necessidades de pessoas com deficiência. Isso poderá incluir também flexibilidade nos horários, maneiras de realização do trabalho, etc.

Esse fato reforça que no contexto organizacional, a falta de acessibilidade caracteriza-se como um grande problema para a contratação de portadores de deficiências, no caso os cadeirantes, pois com o “boom tecnológico”, as organizações cada vez mais voltadas para a questão de habilidades e competências, buscam profissionais prontos no mercado, ou desenvolvem aqueles que têm “maior facilidade” de assimilação e adaptação ao processo dinâmico da mudança, e com isso, não pararam para analisar a questão desses profissionais. Apesar de terem que cumprir uma legislação específica, ainda não se reestruturaram para recebê-los. E ainda observa-se que a construção de uma simples rampa, ainda representa uma grande muralha que impede o acesso de um profissional portador de deficiência no quadro funcional de uma empresa. Isso sem contar, banheiros específicos, acesso a refeitórios, elevadores internos, dentre outras instalações.

3 METODOLOGIA

Para responder às diferentes questões deste trabalho, foi necessário a utilização do método de levantamento bibliográfico e o de pesquisa de campo, que suportam o processo de pesquisa, assegurando o seu caráter científico. Trata-se de estudo quantitativo, para o conhecimento do problema.

A coleta dos dados dos questionários (Anexo I e II) foram realizadas nos meses de maio e junho de 2005, e os questionários dos Anexos III e IV foram realizados no mês de Junho de 2007.

A seguir são descritos os procedimentos metodológicos utilizados para realização desta dissertação.

3.1 – Tipos de pesquisa

Gil (2002), define pesquisa como o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos. A pesquisa é requerida quando não se dispõe de informação suficiente para responder ao problema, ou então quando a informação disponível se encontra em tal estado de desordem que não possa ser adequadamente relacionada ao problema.

Para Cervo & Bervian (1996), a pesquisa é uma atividade para a solução de problemas, através do emprego de processos científicos. No entanto, Richardson (1999) afirma que método em pesquisa significa a escolha de procedimentos sistemáticos para a descrição e explicação de fenômenos. Esses procedimentos se aproximam dos seguidos pelo método científico que consiste em delimitar um problema, realizar observações e interpretá-las com base nas relações encontradas, fundamentando-se, se possível nas teorias existentes.

Köche (2004) afirma que pesquisa bibliográfica é a que se desenvolve tentando explicar um problema, utilizando o conhecimento disponível a partir das teorias publicadas em livros ou obras congêneres.

Para Lakatos & Marconi (2001), a descrição do que é e para que serve a pesquisa bibliográfica permite compreender que, de um lado a resolução de um problema pode ser obtida através dela, por outro, tanto a pesquisa de laboratório quanto a de campo (documentação direta) exigem, como premissa, o levantamento do estudo da questão que se propõe a analisar e solucionar. A pesquisa bibliográfica pode, portanto ser considerada também como o primeiro passo de toda a pesquisa científica.

Segundo Duarte (2005), as entrevistas são classificadas com grande variedade de tipologias geralmente caracterizadas como abertas, semi-abertas e fechadas, originárias, respectivamente, de questões não-estruturadas, semi-estruturadas e estruturadas. As questões abertas e semi-abertas são do tipo em profundidade, que se caracterizam pela flexibilidade e por explorar ao máximo determinado tema, exigindo da fonte subordinação dinâmica ao entrevistado, já a entrevista fechada é utilizada principalmente em pesquisas quantitativas, quando, por exemplo, se deseja obter informações representativas de um conjunto de uma população. Por outro lado, Guber (2001) *apud* Duarte (2005), avalia que as entrevistas fechadas implicam a participação do informante nos termos do pesquisador. A entrevista fechada é realizada a partir de questionários estruturados, com perguntas iguais para todos os entrevistados, de modo que seja possível estabelecer uniformidade e comparação entre as respostas.

Para Duarte (2005) exigem distanciamento do entrevistador, que cumpre a função de obter respostas para as questões, sem discussão sobre elas. O questionário estruturado é prático para grande número de respondentes e pode ser auto-aplicável. Com ele, é possível fazer análises rapidamente, replicar com facilidade, limitar as possibilidades de interpretação e de erro do entrevistado e comparar com outras entrevistas similares. Embora sugira simplicidade, sua elaboração exige conhecimento prévio do assunto

De acordo com Oliveira (1999), o estudo descritivo possibilita o desenvolvimento de um nível de análise em que se permite identificar as diferentes formas dos fenômenos, sua ordenação e classificação.

Ainda segundo o autor, os estudos descritivos dão margem também à explicação das relações de causa e efeito dos fenômenos, ou seja, analisar o papel das variáveis que, de certa maneira, influenciam ou causam o aparecimento dos fenômenos.

Segundo Ruiz (2002), a pesquisa de campo consiste na observação dos fatos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados e no registro de variáveis presumivelmente relevantes para posteriores análises.

Segundo Oliveira (1999), a pesquisa de campo consiste na observação de dados e no registro de variáveis presumivelmente para posteriores análises.

De acordo com Alves-Mazzotti & Gewandszajder (1998), nas ciências sociais a pesquisa apresenta certa complexidade em virtude da multiplicidade de procedimentos, técnicas, pressupostos e lógicas de investigação, e também intenções, ambigüidades e redirecionamentos.

Dentro deste contexto, a pesquisa qualitativa se destaca na coleta de dados e interpretação dos resultados, e que por sua diversidade e flexibilidade, não admitem regras precisas, aplicáveis numa grande variedade de casos. Por outro lado, o conhecimento da literatura sobre o assunto, é de fundamental importância para a identificação do problema a ser investigado.

Alves-Mazzotti & Gewandszajder (1998) ainda afirmam que existem três situações que são encontradas na literatura que podem dar origem a um problema de pesquisa :

- a) Lacunas no conhecimento existente;
- b) Inconsistências entre o que uma teoria prevê que aconteça e resultado de pesquisas ou observações de práticas cotidianas;
- c) Inconsistências entre resultados de diferentes pesquisas ou entre estes o que se destacam na prática.

Neste sentido, os pesquisadores iniciantes podem frequentemente confundir um tema ou um tópico de interesse com o problema da pesquisa. Só o interesse pelo tema não é suficiente para gerar o problema da pesquisa. O que precisa ocorrer, é a problematização do tema, sem contar, que é necessário que o pesquisador adquira familiaridade com o estado do conhecimento sobre o tema, o que facilitará na proposição de questões significativas e ainda não exploradas.

Para Chizzotti (2001), a abordagem qualitativa parte do fundamento de que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, uma interdependência viva entre o sujeito e o objeto, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito. O conhecimento não se reduz a um rol de dados isolados, conectados por uma teoria explicativa; o sujeito-observador é parte integrante do processo de conhecimento e interpreta os fenômenos, atribuindo-lhes um significado. O objeto não é um dado inerte e neutro; está possuído de significados e relações que sujeitos concretos criam em suas ações.

Chizzotti (2001), relata que as pesquisas têm sido caracterizadas pelo tipo de dados coletados e pela análise que se fará desses dados. Neste sentido, a pesquisa qualitativa prevê a mensuração de variáveis preestabelecidas, procurando verificar e explicar sua influência sobre outras variáveis, mediante a análise da frequência de incidências e de correlação estatísticas, neste caso o pesquisador descreve, explica e prediz. Já na pesquisa qualitativa, a fundamentação é feita em dados coligados nas interações interpessoais, na co-participação das situações dos informantes, analisadas a partir da significação que estes dão aos seus atos. Neste caso, o pesquisador participa, compreende e interpreta os resultados.

González Rey (2005), afirma que a pesquisa qualitativa também envolve a imersão do pesquisador no campo de pesquisa, considerando este, como o cenário social em que tem lugar o fenômeno estudado em todo o conjunto de elementos que constitui, e que, por sua vez, está constituído por ele. O pesquisador vai construindo de forma progressiva e sem seguir nenhum outro critério que não seja o de sua própria reflexão teórica, os distintos elementos relevantes que irão se configurar no modelo do problema estudado.

Com relação aos procedimentos e instrumentos de coleta de dados para a pesquisa qualitativa, Alves-Mazzotti & Gewandsnajder (1998) relatam que os métodos mais utilizados São:

1 - Método da Observação: A observação de fatos, comportamentos e cenários é extremamente valorizada pelas pesquisas qualitativas. A pesquisa tradicional, embora também utilizasse com frequência essa técnica, costumava atribuir a esse método as seguintes desvantagens:

- a) Abrange apenas seus próprios limites temporais e espaciais, ou seja, eventos que ocorrem fora do período de observação não são registrados;
- b) É uma técnica pouco econômica, pois exige muitas horas de trabalho do pesquisador;
- c) Geralmente requer alta dose de interpretação por parte do observador, o que pode levar a inferências incorretas;
- d) A presença do observador pode interferir na situação observada.

Apesar disso, essas desvantagens não apresentam problema para as pesquisas qualitativas, considerando os seus pressupostos e características.

De outra forma, Alves-Mazzotti & Gewandsnajder (1998) afirmam existem algumas vantagens que são atribuídas ao método da observação que são:

- a) Independe do nível de conhecimento ou da capacidade verbal dos sujeitos;
- b) Permite “chegar”, na prática, a sinceridade de certas respostas que, às vezes, são só para “causar boa impressão”;
- c) Permite identificar comportamentos não-intencionais ou inconscientes e explorar tópicos que os informantes não sentem à vontade para discutir;
- d) Permite o registro do comportamento em seu contexto temporal-espacial.

Para Lakatos & Marconi (2004, 274), a observação ajuda o pesquisador na identificação e obtenção de provas a respeito de objetivos sobre os quais os indivíduos não têm consciências, mas que orientam seu comportamento. Desempenha papel importante nos processos

observacionais, no contexto da descoberta, e obriga o investigador a um contato mais direto com a realidade. É o ponto de partida da investigação social.

2 – Método de Entrevistas: Da mesma forma, Alves-Mazzotti & Gewandsnajder (1998, 168) relatam que por ser de natureza interativa, o método de entrevista permite identificar e tratar temas que não poderiam ser tratados através do questionário, pois a proximidade do pesquisador com o sujeito facilita essa interação.

Usualmente, a entrevista qualitativa é pouco estruturada, e sem fraseamento, o que faz com que se assemelhe a uma conversa.

Alves-Mazzotti & Gewandsnajder (1998, 168) *apud* Rubin & Rubin (1995) descrevem uma variada gama de tipos de entrevistas qualitativas, distinguindo-as pelo grau de controle exercido pelo entrevistador sobre o diálogo. Assim, nas entrevistas não estruturadas, o entrevistador introduz o tema da pesquisa, pedindo que o sujeito fale um pouco sobre ele, eventualmente inserindo alguns tópicos de interesse no fluxo da conversa. Este tipo de entrevista é geralmente usado no início da coleta de dados, quando o entrevistador tem pouca clareza sobre aspectos mais específicos a serem focalizados, e é frequentemente complementado, no decorrer da pesquisa, por entrevistas semi-estruturadas. Nestas, também chamadas focalizadas, o entrevistador faz perguntas específicas, e é esperado que o entrevistado responda em seus próprios termos. Sendo possível também optar por um tipo misto, com algumas partes mais estruturadas e outras menos estruturadas.

Segundo Lakatos & Marconi (2004), os autores de um modo geral, colocam a História de Vida e a História Oral como tipos de entrevistas, e definem história de vida como sendo uma narração em torno de determinados fatos ou fenômenos, nos quais se evidenciam valores e padrões culturais. É uma técnica de coleta que pode complementar dados já levantados.

Lakatos & Marconi (2003), também conceitua a pesquisa padronizada ou estruturada, como sendo aquela em que o entrevistador segue um roteiro previamente estabelecido, onde as perguntas feitas ao indivíduo são predeterminadas. A pesquisa se realiza de acordo com o formulário elaborado e é aplicado com pessoas selecionadas de acordo com um plano.

3 – Documentos: Neste contexto, o pesquisador utilizará para fins de informações para sua pesquisa, de documentos tais como: Regulamentos, atas de reuniões, livros de frequência, relatórios, arquivos, pareceres, bem como, cartas, diários pessoais, jornais, revistas também podem ser utilizados para compreensão de um processo ainda em curso ou para reconstituir situações do passado.

Para Alves-Mazzotti & Gewandsnajder (1998), documento é qualquer registro escrito que possa ser usado como fonte de informação. Esses mesmos autores afirmam que qualquer que seja a forma de utilização dos documentos, o pesquisador precisa conhecer algumas informações sobre eles, como por exemplo, por qual instituição ou por quem foram criados, que procedimentos e/ou fontes utilizaram e com que propósitos foram elaborados.

4- Questionário: Lakatos & Marconi (2003), definem questionário como um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série orientada de perguntas que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador. Cabe ressaltar que juntamente com o questionário, é interessante encaminhar uma nota explicando o motivo da pesquisa, a que ela se destina, a sua importância e necessidade do respondente utilizar de sinceridade para a elaboração das respostas.

Segundo Oliveira (1999), o questionário é um instrumento que serve de apoio ao pesquisador para a coleta de dados, e ressalta a importância de ao preparar o questionário, levar-

se em consideração a finalidade da pesquisa; as questões devem ser organizadas de forma que levem á obtenção das respostas necessárias.

3.2 População e amostra

O questionário constante do Anexo I foi aplicado para os Gestores de Recursos Humanos de 12 empresas do ramo de Siderurgia; automotivo; papel; vidro; tubulação; bebidas; logística, todas com mais de 100 empregados que possuem, em média, quatro níveis hierárquicos: Diretor, Gerente, Coordenador/ Supervisor e Analista/ Operador.

O questionário do Anexo II foi aplicado a 85 empregados de uma empresa do ramo de Siderurgia que possuía em seu quadro funcional na época da pesquisa (Junho/2005), 980 empregados. Os níveis hierárquicos pesquisados foram os níveis administrativo, técnico e operacional.

Os questionários constantes dos anexos III e IV foram aplicados em 07 empresas dos ramos de siderurgia, automotivo, prestadora de serviços, canalização, cilindros e pneumática da região Sul Fluminense no estado do Rio de Janeiro, onde foram distribuídos 50 questionários com um retorno de 40.

3.3 Caracterização das empresas pesquisadas

A pesquisa foi aplicada em empresas dos ramos: Siderúrgico, Automotivo, Canalização, Cilindros para gás, bebidas, vidros, logística e papel. Todas com quadro funcional com mais de 100 empregados localizadas nas cidades de Resende, Barra Mansa, Volta Redonda, Pirai e Barra do Pirai (estado do Rio de Janeiro). Todas as empresas possuem políticas de gestão de Recursos Humanos, marketing e processos produtivos dentro dos padrões mundiais.

3.4 Perfil dos profissionais entrevistados

O público respondente dos questionários foi composto por Gestores de Recursos Humanos, técnicos administrativos, mantenedores e operadores de produção, e ainda, os profissionais portadores de deficiências.

3.5 Critérios de Avaliação

Foram aplicados 04 questionários (Anexo I, II, III e IV) sendo um abrangendo a visão da empresa, o outro a visão do empregado e por último a visão do portador de deficiência. O tempo de resposta de cada um dos questionários variou entre 5 a 10 minutos, e os respondentes foram escolhidos de forma aleatória dentro dos cargos especificados anteriormente. A abordagem foi feita durante o horário de almoço ou em intervalos de treinamentos ou de jornada de trabalho.

3.6 Avaliação dos Resultados

Lakatos & Marconi (2003), definem interpretação como uma atividade intelectual que procura dar um significado mais amplo às respostas, vinculando-as a outros conhecimentos. Em geral, a interpretação significa a exposição do verdadeiro significado do material apresentado, em

relação aos objetivos propostos no tema. Esclarece não só o significado do material, mas também faz ilações mais amplas aos dados discutidos.

Para Chizzotti (2001), a análise dos dados em pesquisa experimental supõe a quantificação dos eventos para submetê-los à classificação, mensuração e análise. Seu objetivo é propor uma explicação do conjunto de dados reunidos a partir de uma conceitualização da realidade percebida ou observada.

Segundo Pereira (2004), eventos de natureza qualitativa podem receber tratamentos quantitativos desde que o pesquisador possa assumir algumas premissas de natureza ontológica e semântica para a concepção de seus dados.

Este mesmo autor afirma que a falta de familiaridade com técnicas de processamento de variáveis categóricas, com frequência, faz com que sejam tratadas de forma discursiva, com prejuízo de oportunidades de produção de conhecimento pela simples dispersão abusiva de informações. E ainda relata que de acordo com Miles e Huberman (1984), é recomendado que a análise de dados qualitativos seja amparada em representações visuais, como gráficos ou esquemas, em lugar de modos narrativos. O que se busca num processamento que instrumentalize a análise é sempre a redução de dimensionalidades, ou seja, após ter observado seu objeto em toda sua complexidade por meio de diferentes medidas, interessa ao investigador ter uma medida geral que lhe permita alguma conclusão para o seu estudo.

Alves-Mazzotti & Gewandsnajder (1998), afirmam que as pesquisas qualitativas normalmente geram um enorme volume de dados que precisam ser organizados e compreendidos. Isto se faz através de um processo continuado em que se procura identificar dimensões, categorias, tendências, padrões, relações, desvendando-lhes o significado. Este é um processo complexo, não-linear, que implica em um trabalho de redução e interpretação dos dados que inicia já na fase exploratória e acompanha toda a investigação. À medida que os dados vão sendo coletados, o pesquisador vai procurando identificar temas e relações, construindo interpretações e gerando novas questões e/ou aperfeiçoando as anteriores, o que, por sua vez, o leva a buscar novos dados, complementares ou mais específicos, que testem suas interpretações, num processo de “sintonia fina” que vai até a análise final.

Os resultados foram avaliados através de análise das respostas obtidas, levando-se em consideração o cumprimento da lei.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO:

Para Lakatos & Marconi (2003), a interpretação dos resultados corresponde à parte mais importante do relatório. É aqui, que são transcritos os resultados agora sob forma de evidências para a confirmação ou a refutação das hipóteses. Estas se dão, segundo a relevância dos dados. Quando os dados são irrelevantes, inconclusivos, insuficientes, não se pode nem confirmar nem refutar a hipótese, e tal fato deve ser apontado agora não apenas sob o ângulo da análise estatística, mas também correlacionado com a hipótese anunciada.

De fato, a análise e interpretação dos resultados da pesquisa é fundamental, pois dependendo da forma como a interpretação é feita, podem ocorrer desvios na veracidade dos resultados da pesquisa.

No presente trabalho, o primeiro questionário foi aplicado aos profissionais de Recursos Humanos das empresas pesquisadas com o objetivo de conhecer as dificuldades e as formas como as empresas visualizam a lei de inclusão. O segundo questionário foi aplicado para uma amostra de 85 empregados do quadro funcional de uma empresa que tem o total de 980

empregados, com o objetivo de identificar a visão dos empregados sobre a inclusão do portador no contexto da organização. O terceiro questionário foi aplicado aos portadores de deficiências para conhecer a visão do portador em relação à empresa e o processo de sua inclusão.

As Figuras (1 a 35) representam resultados referentes à análise do questionário aplicado aos profissionais de Recursos Humanos das empresas responsáveis pelo processo de recrutamento e seleção de empregado.

De acordo com a Figura 01, observa-se que 91% das empresas ainda não estão preparadas estruturalmente para receber um portador de deficiência. Isso implica em dizer que, essas empresas só poderão admitir pessoas com determinados tipos de deficiências não tendo possibilidades, por exemplo, de admitir um portador de deficiência que utiliza uma cadeira de rodas.

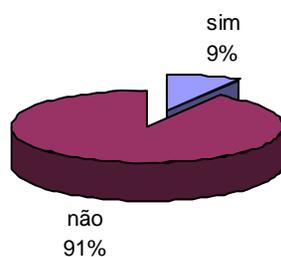


Figura 01: Estrutura da empresa para recebimento do portador de deficiência.

Este fato demonstra que de acordo com BOLONHONI JUNIOR (2004, 198) há necessidade das empresas se adequarem melhor para a receptividade do portador de deficiência principalmente quanto aos aspectos de supressão de barreiras e obstáculos, bem como da construção de espaços apropriados para o atendimento deste tipo de público.

De acordo com Pastore (2002) os empregadores precisam ser educados e estimulados a fazer uma “acomodação razoável” para que o portador de deficiência possa exercer suas atividades no máximo de sua potencialidade. E ainda, no entendimento do autor esclarecimentos e estímulos ajudam mais do que punição.

Neste aspecto, tenho uma visão diferente da do autor, pois a lei foi criada em julho de 1991, ou seja, já se passaram quase 16 anos e acredito ser tempo mais que suficiente para que as empresas se reestruturassem para receber o portador de deficiência.

De forma análoga, quando se compara os resultados obtidos na (Figura 01), com o que estabelece o artigo 93 da lei 8213 de 24 de julho de 1991, pode-se verificar que as barreiras estruturais caracterizam-se com um entrave para a inclusão do portador de deficiência no mercado de trabalho.

Quanto à facilidade para identificar e contratar portadores de deficiências, a Figura 02 mostra que isso acontece em apenas 27% das empresas pesquisadas, enquanto 73% das empresas têm dificuldades para identificar e contratar um portador de deficiência.

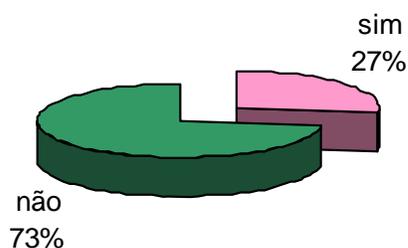


Figura 02: Facilidade das empresas em identificar e contratar um portador de deficiência.

Esses dados refletem que as empresas não estão conseguindo encontrar indivíduos portadores de deficiências de acordo com o perfil que a empresa necessita, e um dos fatores que pode estar influenciando é o fato de as empresas em sua maioria exigirem o ensino médio como requisito para concorrência às vagas de emprego, conforme mostra a Figura 11, sobre o nível de escolaridade exigido pelas empresas para contratação de um empregado.

A Figura 03 revela que 45% das empresas pesquisadas recorrem a algum tipo de instituição para auxiliar na identificação de portadores de deficiências tais como: APAE, APAD, Escolas especializadas em educação para deficientes auditivos, prefeituras e consultorias.

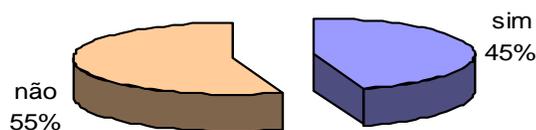


Figura 03: As empresas recorrerem a algum tipo de instituição para auxiliar na identificação dos portadores de deficiências?

Este resultado demonstra que as instituições e órgãos públicos e educacionais desempenham um papel fundamental para o apoio a inclusão dos portadores de deficiências. Isso

implica em dizer que, o estabelecimento de parcerias entre as empresas e essas instituições/órgãos públicos seriam importantes para auxiliar na solução do problema de inclusão.

A análise das respostas da questão 04 do questionário, Figura 04 revela que 55% das empresas utilizam um processo de recrutamento e seleção específico para portadores de deficiências, enquanto 45% realizam o processo seletivo em conjunto com os não-portadores de deficiências.

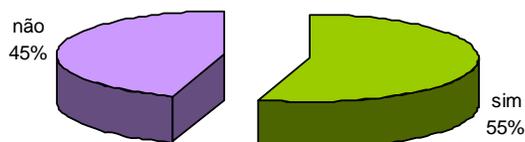


Figura 04: A empresa utiliza um processo de recrutamento e seleção específico para portadores de deficiências?

Este resultado mostra que a maioria das empresas pesquisadas ainda trata de forma diferenciada os portadores de deficiências, significando que a inclusão ainda não se dá de forma plena dentro das organizações.

De acordo com a Figura 05, 36% das empresas pesquisadas fazem um trabalho de preparação das pessoas da área onde o portador de deficiência será admitido. O trabalho é feito através de palestras, treinamentos sobre relações humanas, sensibilização dos gestores e colegas de trabalhos, em caso de profissionais surdos mudos, há a inserção de um intérprete de libras.

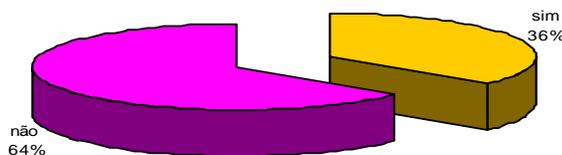


Figura 05: Preparação das pessoas das áreas onde o portador de deficiência será incluído.

O resultado desta questão revela que algumas empresas têm a preocupação em preparar as pessoas para melhor receber o portador de deficiência, enquanto que a maioria das empresas não está tendo esse trabalho, o que implica em dizer que não há uma preocupação maior com a inclusão.

Com relação à capacitação dos portadores de deficiência, a Figura 06 mostra que 25% das empresas pesquisadas mantêm convênios com o SESI e SENAI para preparação e capacitação desses profissionais antes deles serem admitidos.

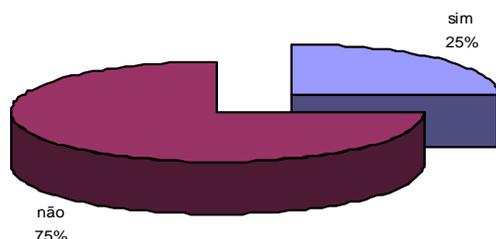


Figura 06: A empresa possui convênios com órgãos ou instituições de ensino para promoverem a capacitação do portador de deficiência?

O resultado dessa questão está de acordo com o da questão anterior, uma vez que a minoria das empresas pesquisadas estão se preocupando com a preparação do portador de deficiência, o que podemos deduzir que a contratação dos mesmos é apenas para o cumprimento da lei.

A Figura 07 revela que 64% das empresas pesquisadas não admitem o portador de deficiência diretamente para o quadro funcional da empresa. Estas os contratam como terceiros posteriormente depois os incluem em seus quadros funcionais.

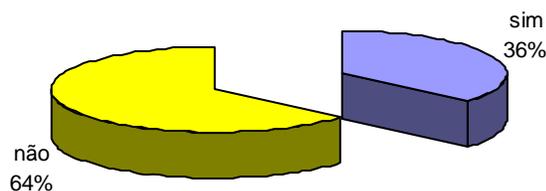


Figura 07: Os portadores de deficiências são admitidos diretamente para o quadro funcional da empresa?

O resultado dessa questão mostra que a maioria das organizações ainda tem resistência em contratarem um portador de deficiência diretamente para o seu quadro de funcionários.

A análise da Figura 08 mostra que em apenas 9% das áreas de Recursos Humanos das empresas pesquisadas existe um profissional portador de deficiência.

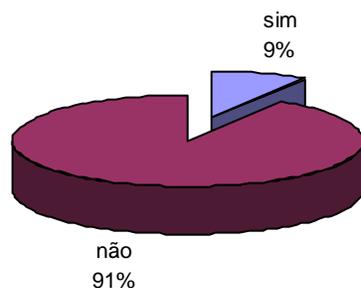


Figura 08: Contratação de portador de deficiência para a área de Recursos Humanos das empresas pesquisadas.

Sendo a área de Recursos Humanos da empresa, a que deveria estar mais comprometida com a inclusão, uma vez que é a mesma que trata dos aspectos de natureza humana, relacional e comportamental, e que de forma direta e indiretamente buscam no mercado os profissionais para composição do quadro funcional da empresa, deveria servir como exemplo para que as demais áreas da empresa adotassem o sistema de inclusão. Isso não se percebe ao se avaliar o resultado dessa questão.

Com relação à questão 09 do questionário aplicado, Figura 09 pode-se verificar que a totalidade dos profissionais da área de Recursos Humanos (100%) das empresas pesquisadas concordam com a lei que estabelece cotas para portadores de deficiências.

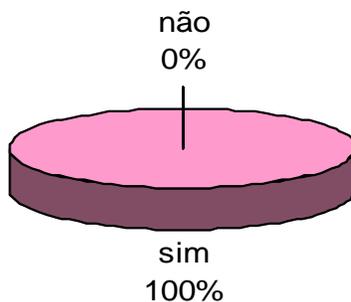


Figura 09: As áreas de Recursos Humanos das empresas pesquisadas concordam com a legislação que estabelece cotas para portadores de deficiências?

Este resultado reflete o pouco interesse das empresas pela contratação do portador de deficiência. A análise deste resultado, pode-se detectar que há uma incoerência entre a postura da área de Recursos Humanos da empresa e o real empenho pela contratação do portador de deficiência, pois, sendo a área de Recursos Humanos um dos principais responsáveis pela contratação de pessoas para a organização, observa-se que pouco tem sido feito com a esse respeito.

A Figura 10 mostra que 82% das empresas pesquisadas não estão cumprindo a lei que estabelece cotas para portadores de deficiências, enquanto 18% cumprem esta lei.

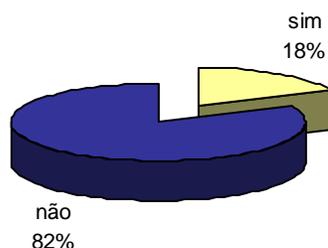


Figura 10: Percentual de cumprimento das cotas estabelecidas na lei para contratação de portadores de deficiências.

Segundo os profissionais de Recursos Humanos das empresas pesquisadas, os principais motivos pelos quais as empresas não estão cumprindo a lei são:

- Adequação da estrutura física da organização;
- Encontrar Profissional portador de Deficiência com capacitação no mercado;
- O Grau de risco de acidentes no ambiente de trabalho;
- Preparação do nível de gestão para lidar com as diferenças;
- Altos custos com os profissionais especializados em desenvolver os Profissionais Portadores de Deficiências;
- Aceitabilidade dos colegas de trabalho para recebê-los;
- Desenvolvimento específico para esses profissionais;
- Falta de suporte por parte do governo.

Esta questão remete a uma análise mais profunda sobre o cumprimento do % de cotas imposto pelo artigo 9º da lei 8.213 de 24 de julho de 1991.

A lei que estabelece cotas, como já citado anteriormente, foi criada no ano de 1991. Dessa data até os dias atuais, já se transcorreram quase 16 anos e o que se pode verificar, é que uma pequena parte das empresas (18%) estão cumprindo o que está estabelecido na Lei. Nesse contexto, será necessária uma ação maior por parte do Ministério do Trabalho, através de uma fiscalização rigorosa e autuação daquelas empresas que não estão cumprindo o estabelecido em lei.

De acordo com a Figura 11, verifica-se que 100% das empresas pesquisadas exigem no mínimo o ensino médio para ingresso nos seus quadros funcionais.

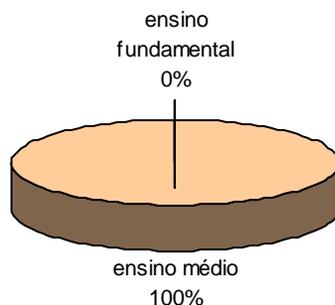


Figura 11: Escolaridade exigida para admissão de empregados nas empresas pesquisadas.

Esses dados ressaltam ainda mais a dificuldade de inclusão do portador de deficiência, uma vez que um dos principais problemas para o portador de deficiência é a barreira educacional.

Neste contexto, cabe ressaltar novamente a importância da ação do órgão fiscalizador do ministério do trabalho, para questionar sobre a real necessidade da exigência desse nível de escolaridade.

Com relação aos resultados do questionário aplicado para os empregados com o objetivo de identificar a visão dos mesmos sobre a inclusão do portador de deficiência no ambiente de trabalho, pode-se observar o seguinte:

De acordo com a Figura 12, observa-se que 91% dos empregados têm conhecimento sobre a lei de inclusão. Por outro lado, 9% têm desconhecimento desta, refletindo assim que a lei é conhecida pela maioria dos entrevistados.

Este resultado demonstra que a lei não está sendo cumprida adequadamente (Figura 10), o que demonstra o pouco interesse pelas organizações no processo de inclusão do portador de deficiência.

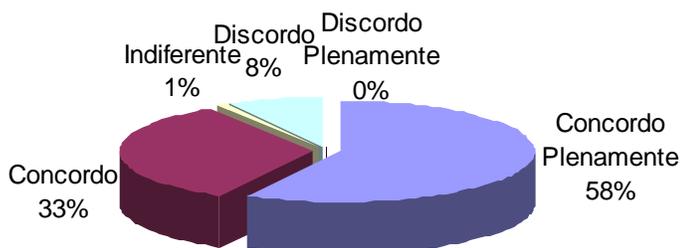


Figura 12: O percentual de concordância sobre o conhecimento dos empregados sobre a existência da lei de cotas para portador de deficiência.

Quanto à questão 02 do questionário (Anexo II) ela reflete sobre a Lei que estabelece cotas para profissional portador de deficiência que deve ser aplicada na empresa. Verifica-se na Figura 12 que 94% dos empregados concordam com a aplicação da lei de inclusão nas empresas, enquanto que apenas 4% discordam desta aplicação. Estes resultados estão de acordo com a aqueles apresentados na Figura 1.

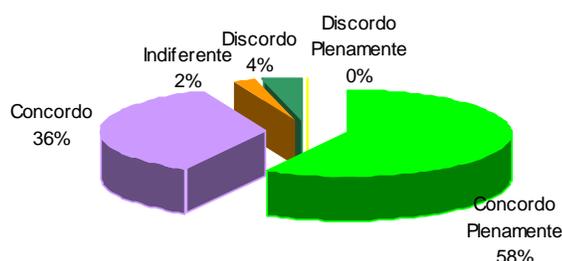


Figura 13: A aplicabilidade da Lei de cotas nas empresas.

Quanto ao preparo estrutural da empresa para o recebimento do portador de deficiência, verifica-se na Figura 14, que 45% dos entrevistados concordam que a empresa está preparada, por outro lado, 39% discordam dessa afirmação, conforme mostra a Figura 13.

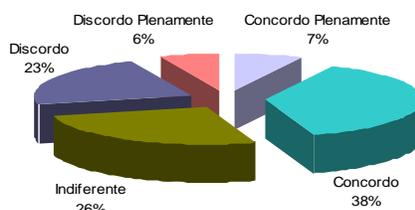


Figura 14: A visão dos empregados a respeito da preparação estrutural da empresa para receber o portador de deficiência.

Os resultados dessa questão indicam que algumas empresas já estão se mobilizando em termos estruturais para receberem o portador de deficiência. Em contra partida, uma grande parte das empresas pesquisadas ainda não tem condições de admitir um portador de deficiência no seu quadro funcional, o que demonstra novamente a falta de fiscalização mais atuante por parte do Ministério do Trabalho.

A análise das respostas da questão 4 do questionário, (Figura 15) revela que 84% dos entrevistados acreditam que o portador de deficiência deve ser tratado da mesma forma que os demais no ambiente de trabalho, enquanto 16% discordam dessa afirmação.

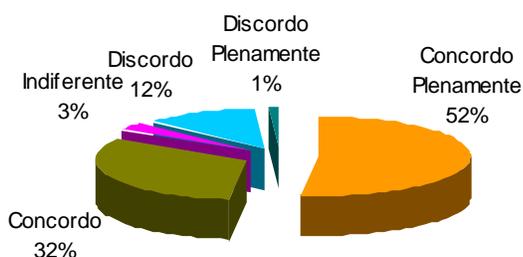


Figura 15: O tratamento dispensado ao portador de deficiência no ambiente de trabalho.

O resultado dessa questão demonstra teoricamente a aceitabilidade do portador de deficiência no ambiente organizacional, e que o mesmo deve ser tratado igualmente pelos membros da organização. De fato, como a própria legislação diz que todos somos iguais perante a lei, essa premissa deve ocorrer também, em qualquer ambiente onde exista indivíduos, pois, sabe-se que as pessoas são diferentes entre si, com habilidades, atitudes e comportamentos diferentes. O que não deveria ser de outra maneira em relação ao portador de deficiência.

A Figura 16 revela que 81% dos entrevistados acreditam que com pequenas alterações no ambiente de trabalho, o portador de deficiência pode ser admitido na empresa.

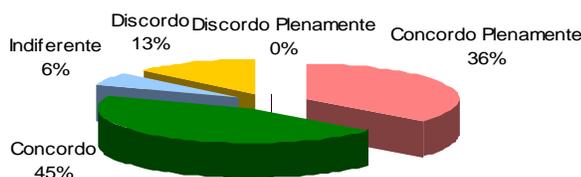


Figura 16: Deve haver alterações no ambiente de trabalho, para a admissão do portador de deficiência.

O resultado dessa questão mostra que com pequenas alterações no ambiente de trabalho será possível a admissão do portador de deficiência. Isso mostra certo descaso por parte dos empregadores, pois ao que parece não implica em grande investimento financeiro por parte dos mesmos.

De acordo com a Figura 17, 84% dos entrevistados demonstraram que é necessário um trabalho de preparação e sensibilização dos empregados para a inclusão de um portador de deficiência no ambiente de trabalho.

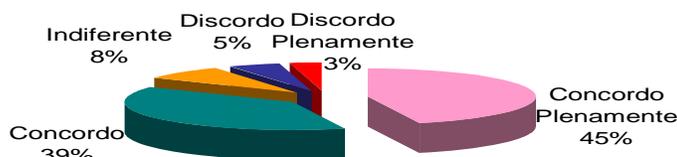


Figura 17: Há necessidade de se fazer um trabalho de preparação e sensibilização com os demais profissionais da empresa e do setor para promoção da inclusão de um portador de deficiência.

A análise individual das respostas em relação ao preparo psicológico incluindo atitudes e comportamentos para trabalhar com um portador de deficiência, Figura 18, revela que 70% dos entrevistados se julgam preparados, enquanto que 21% não se sentem preparados.

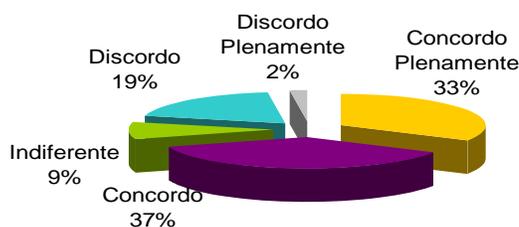


Figura 18: O empregado estar preparado para receber um portador de deficiência no seu ambiente de trabalho?

Esse resultado mostra que a maioria dos empregados das empresas pesquisadas não tem problemas de aceitação do portador de deficiências no seu ambiente de trabalho, cabendo a empresa apenas a iniciativa de promover a socialização dos mesmos.

A Figura 19 abaixo revela que 61% dos entrevistados acreditam que o portador de deficiência pode desempenhar a mesma função que o não-portador de deficiência desempenha. Um total de 26% dos entrevistados não acreditam nesta possibilidade.

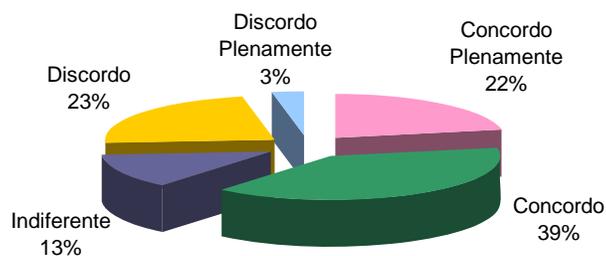


Figura 19: O portador de deficiência pode desempenhar a mesma função que um outro empregado qualquer.

Esse resultado demonstra que, na visão dos empregados, não existem maiores empecilhos para a inclusão do portador no ambiente de trabalho das empresas. O fato dos empregados visualizarem que o portador de deficiência pode exercer a mesma função que os demais, indica uma pré-disposição dos mesmos em contribuir com o desenvolvimento dos portadores de deficiências, e pode sinalizar uma falta de vontade dos empresários na promoção dessa inclusão.

Com relação ao processo de avaliação de desempenho do portador de deficiência, 66% dos entrevistados revelaram que o profissional portador de deficiência deve ser avaliado da mesma forma que os demais profissionais, (Figura 20).

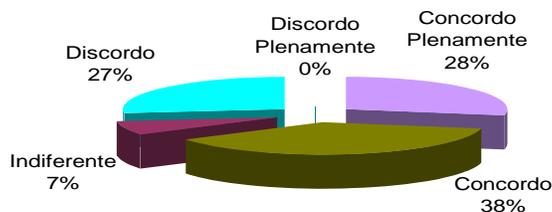


Figura 20: O processo de avaliação de desempenho do portador de deficiência, na visão do empregado.

Neste resultado, pode-se observar que na visão dos empregados os portadores de deficiências podem e devem ser avaliados da mesma forma que os demais empregados quando do processo de avaliação aplicado pelas empresas. De fato, se os portadores de deficiências podem exercer a mesma função que o não portador, e se o mesmo consegue desempenhar suas funções tão bem quanto os demais empregados, seria incoerente aplicar um modelo de avaliação de desempenho para um e outro modelo para outro.

A Figura 21 indica que 84% dos entrevistados acreditam que é necessária uma preparação psicológica do portador de deficiência, incluindo atitudes e comportamentos, antes de sua inclusão no ambiente de trabalho.

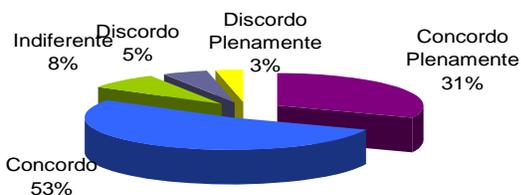


Figura 21: Deve haver preparação psicológica (atitudes e comportamentos) antes de sua inclusão no ambiente de trabalho.

O resultado dessa questão demonstra que se o portador de deficiência está sendo incluso em um novo ambiente, isso indica que o mesmo precisa ser preparado. De fato, isso não acontece apenas no caso de portadores de deficiências, pois sabe-se que de um modo geral, quando uma empresa faz a contratação de um novo empregado, independente dele ser portador de deficiência ou não existe um programa de socialização/integração, para que o novo empregado possa conhecer as políticas, procedimentos e normas, bem como sobre as tarefas que o mesmo irá desempenhar no seu dia-a-dia no seu ambiente de trabalho.

A seguir descreve-se a análise dos resultados dos questionários (Anexos III e IV) aplicados para os empregados portadores de deficiências, com o objetivo de identificar a visão dos mesmos sobre sua inclusão no contexto da organização. No caso dos portadores de deficiência auditiva, fez-se necessário a tradução do questionário para a linguagem dos mesmos, conforme mostra o anexo IV .

As Figuras 22 e 23 retratam a faixa etária e o sexo dos empregados portadores de deficiências, onde se observa que 72% estão entre a faixa de 20 e 30 anos sendo que 80% deles são do sexo masculino.

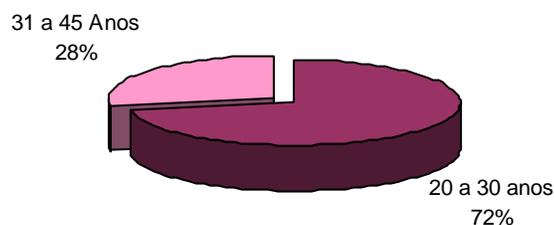


Figura 22: Faixa etária dos portadores de deficiências nas empresas pesquisadas.

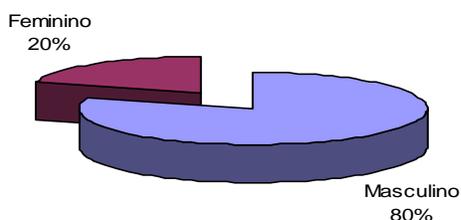


Figura 23: Dados obtidos no questionário (Anexo III) sobre o sexo dos portadores de deficiências nas empresas pesquisadas.

Esses dados refletem que para os portadores de deficiências também há uma predominância para pessoas do sexo masculino e com idade até 30 anos, o que pode sinalizar também que as empresas passaram a contratar portadores de deficiências depois da publicação da lei. Se for levado em consideração que o ingresso no mercado de trabalho na maioria das vezes se dá quando o indivíduo completa 18 anos de idade. Neste caso, a maioria dos portadores pesquisada, iniciou sua vida profissional, no máximo há 12 anos atrás, quando a lei já havia sido publicada há 04 anos.

Esse fato implica em dizer, que não há uma preocupação maior da empresa em contratar portadores de deficiências, e que elas só o fazem em virtude da exigência da lei.

Com relação à escolaridade dos empregados portadores de deficiência, pode-se observar que a maioria dos entrevistados possui o ensino médio e superior, enquanto apenas 25% dos entrevistados apresentam o ensino fundamental. Apesar disso, esses dados não refletem a realidade, pois as barreiras educacionais constituem o grande entrave para o desenvolvimento educacional dos portadores de deficiências.

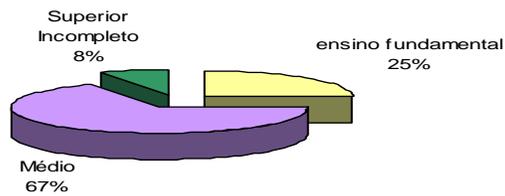


Figura 24: Dados obtidos no questionário (Anexo III) sobre a escolaridade dos portadores de deficiências nas empresas pesquisadas.

Este resultado está de acordo com aqueles apresentados na Figura 11, que mostra o nível de escolaridade exigido para a admissão de novos empregados. O que ocorre é que com a lei de cotas, as empresas estão abrindo mão dessa exigência para tentarem cumprir a lei. Daí, explica-se o fato de 25% dos portadores de deficiências das empresas pesquisadas apresentarem como escolaridade o ensino fundamental. Neste sentido cabe mais uma vez a fiscalização do Ministério do Trabalho para averiguar a real necessidade da exigência desse nível de escolaridade, o que pode caracterizar certa discriminação.

Se for observada a Figura 25, ela mostra que 70% dos portadores de deficiências das empresas pesquisadas apresentam deficiência auditiva, enquanto os demais apresentam atrofia dos membros inferiores e superiores.



Figura 25: Tipos de deficiências encontradas nas empresas pesquisadas.

Esses dados refletem que, na verdade as empresas pesquisadas ainda não estão preparadas estruturalmente, pois não se verifica nenhum portador de deficiência com incapacidade de locomoção. A alta incidência de deficientes auditivos reforça essa premissa.

Os dados da questão 01 do questionário (Anexo III) mostram que a maioria dos portadores de deficiências das empresas pesquisadas possui conhecimento sobre a legislação.

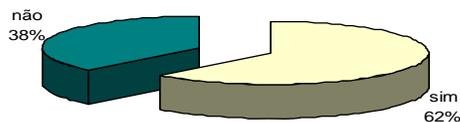


Figura 26: O conhecimento da lei pelos portadores de deficiências nas empresas pesquisadas.

Este resultado está em conformidade com aqueles apresentados na Figura 12, (questão 01 do Anexo II) que apresenta o resultado sobre o conhecimento dos empregados quanto à existência da lei de cotas para portador de deficiência, onde 91% dos entrevistados demonstraram ter conhecimento sobre a lei de cotas.

A análise dos dados obtidos na questão 02 do questionário do Anexo III mostra que 52% dos portadores de deficiências das empresas pesquisadas, acreditam que a empresa está preparada para receber um empregado portador de deficiência.

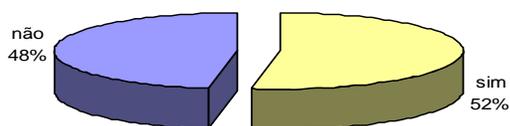


Figura 27: Dados obtidos na questão 02 do questionário (Anexo III) sobre a preparação da empresa para o recebimento do portador de deficiência.

Esse resultado não está de acordo com o resultado da questão 01 do questionário do Anexo I, e nem com o resultado da questão 03 do questionário do Anexo II. Onde a maioria dos entrevistados não acredita que as empresas estejam preparadas para receber um portador de deficiência. O que pode ocorrer, é que por serem tratados de forma especial, os portadores de deficiência visualizem a empresa como preparada, o que não é a expressão da realidade.

A Figura 28 revela que 77% das empresas pesquisadas utilizam um processo de recrutamento e seleção específico para os portadores de deficiências.

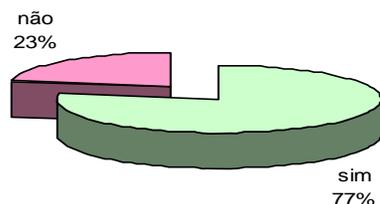


Figura 28: Processo seletivo específico para portadores de deficiências.

Esses dados demonstram que a maioria das empresas está tratando de forma diferente os portadores de deficiências, o que por um lado pode ser saudável e por outro não, tendo que se tomar certo cuidado para não caracterizar discriminação.

A análise do resultado da questão 04 do questionário do Anexo III demonstra que 80% das empresas pesquisadas fazem um trabalho de integração dos empregados portadores de deficiências com os demais empregados.

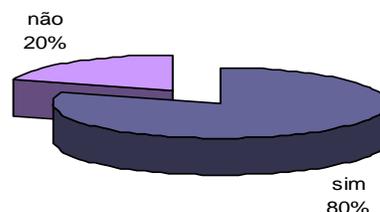


Figura 29: Processo de integração/socialização do portador de deficiência.

Algumas empresas, que empregam deficientes auditivos, contratam profissionais especializados na linguagem de sinais (LIBRAS – Linguagem Brasileira de Sinais) para realizarem o trabalho de comunicação entre o deficiente auditivo e os demais empregados.

O resultado desta questão está de acordo com os resultados da questão 06 do questionário 01, Anexo I, onde 84% dos entrevistados acreditam que a empresa deve fazer um trabalho de preparação e sensibilização para o recebimento do portador de deficiência no ambiente de trabalho.

A Figura 30 mostra que 85% dos empregados portadores de deficiências receberam algum tipo de treinamento para adaptação ao trabalho.

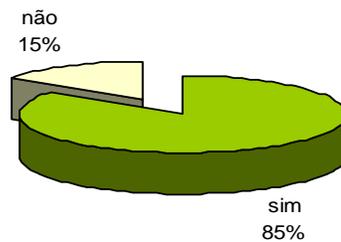


Figura 30: Treinamento do portador de deficiência.

Esses dados estão parcialmente de acordo com os resultados da Figura 06, sobre a questão 06 do questionário do Anexo I, onde 25% das empresas pesquisadas mantêm convenio com instituições educacionais como o SESI (Serviço social da Indústria), o SNAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) para a capacitação dos portadores de deficiências.

A análise da Figura 31 revela que 92% dos portadores de deficiências das empresas pesquisadas se sentem excluídos no ambiente da organização. Esse fato pode ser justificado pelos resultados da Figura 07, onde 64% das empresas não contratam o portador de deficiência diretamente para o quadro funcional, em um primeiro momento eles são contratados como prestadores de serviços para posteriormente passarem definitivamente a serem empregados efetivos da empresa.

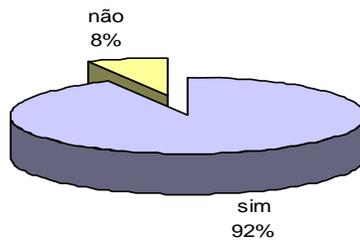


Figura 31: Os portadores de deficiências se sentem incluídos na empresa onde trabalham?

O fato dos portadores de deficiências serem contratados em sua maioria como prestadores de serviços para serem futuramente efetivados como empregados das empresas faz com que os mesmos vivenciem a realidade da empresa mesmo antes de serem empregados o que facilita a integração quando da admissão dos mesmos para o quadro funcional da empresa.

Analisando as Figuras 31 e 32, pode-se observar que a maioria dos portadores de deficiências das empresas pesquisadas se sentem preparados para desempenhar a sua função e acreditam que a sua produtividade está dentro dos padrões esperados pela sua empresa.

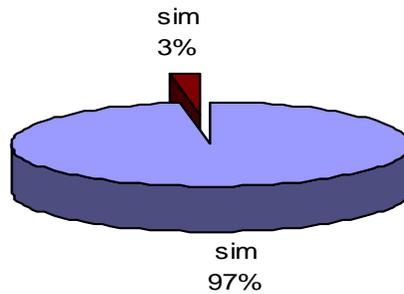


Figura 32: Os portadores de deficiências se sentem preparados para a função que desempenham na empresa?

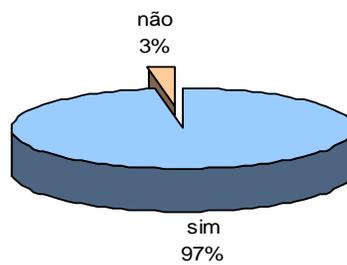


Figura 33: Visão do portador de deficiências sobre a sua produtividade nas empresa onde trabalham.

Esses dados refletem que o fato do empregado ter deficiência não quer dizer que ele seja um incapaz, e que a sua produtividade pode ser comparada com os demais empregados da empresa.

O resultado da questão 09 do questionário do Anexo III demonstra que 55% do empregados portadores de deficiências, em sua maioria com deficiência auditiva (Figura 25) trabalham em regime de turnos de revezamento, em igualdade de condições com os demais empregados.

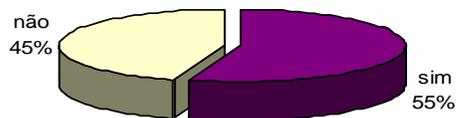


Figura 34: Regime de trabalho do portador de deficiências nas empresa onde trabalham.

Esses dados reforçam que na maioria das vezes, o portador de deficiência pode ser tratado de maneira igualitária em relação aos demais empregados. O que também está de acordo com os resultados das Figuras 32 e 33 que mostra a visão do portador de deficiência sobre a sua capacidade e produtividade.

A análise dos resultados da questão 10 do revela que 85% dos portadores de deficiências das empresas pesquisadas acreditam que os demais empregados devem ser preparados para receber um portador de deficiência no ambiente de trabalho. Esses dados estão de acordo com os resultados da Figuras 17, onde 84% dos entrevistados demonstram que é necessário um trabalho de preparação e sensibilização para a inclusão do portador de deficiência.

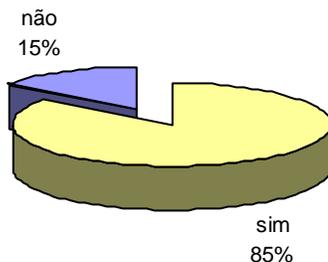


Figura 35: Visão do portador de deficiência a respeito da preparação dos demais empregados para receber um portador de deficiência no ambiente de trabalho.

Esses dados concordam com os resultados da Figuras 17, onde 84% dos entrevistados demonstram que é necessário um trabalho de preparação e sensibilização para a inclusão do portador de deficiência.

Sabe-se que os deficientes, aqui no Brasil, ainda não se sentem à vontade no mercado de trabalho, mesmo com todo o avanço já conquistado.

É necessário sensibilizar e derrubar resistências e barreiras psicológicas e comportamentais de ambos os lados e para que isso aconteça é primordial o investimento

organizacional no esclarecimento sobre as mudanças e sobre a inclusão do portador de deficiência neste contexto.

É de fundamental importância preparar o ambiente humano organizacional para receber esse profissional e também preparar esse profissional para atuar com toda competência no ambiente organizacional.

De acordo com Dutra (2002) no momento em que a organização pensa nas pessoas como parceiros de seu desenvolvimento e as pessoas pensam o mesmo em relação à empresa, o foco altera-se do controle para o desenvolvimento. Essa mudança é importante no momento em que a empresa necessita obter o comprometimento das pessoas.

Sabe-se que as pessoas ao perceberem-se envolvidas e conseqüentemente valorizadas diante de um processo de mudança organizacional, buscam comprometer-se com os resultados positivos, pois, acreditam que o seu desempenho no processo de mudança, estará diretamente relacionado ao sucesso do empreendimento, sentem-se conseqüentemente motivados para atingir as metas traçadas.

Podemos observar que existe uma série de oportunidades para desenvolvimento neste aspecto, pois em um curto período de tempo, a maioria das organizações obrigatoriamente terá que cumprir a legislação. De acordo com o resultado da pesquisa, pode-se constatar que as organizações estão tendo sérias dificuldades nesse sentido.

Outro fator, que denota oportunidade, seria a capacitação de pessoas portadoras de deficiência, através de convênios ou parcerias com as organizações privadas ou públicas, pois seria além de um investimento social, um investimento financeiro, uma vez que o mercado demanda por esta oferta. Porque não dizer uma parceria entre governo e empresas, onde o governo investiria na capacitação do corpo docente, e na estrutura das escolas. As organizações buscariam adaptar-se tecnologicamente e estruturalmente, além de propiciar a prática para o desenvolvimento dos portadores de deficiências através de estágios, e o aproveitamento do profissional em seu quadro funcional.

5 – CONCLUSÃO

Devido à complexidade do tema, faz-se necessário uma análise dos aspectos legais e de interesse das organizações no cumprimento da legislação. O que pode ser observado através desse estudo é que ainda não há o devido comprometimento por parte do governo, da sociedade e das empresas em relação à inclusão do portador de deficiência nas organizações.

Em relação ao governo, concluí-se que não basta criar uma lei, é preciso ainda fazer com que ela seja cumprida. E tanto nos aspectos educacionais quanto nos aspectos de preparação para o trabalho, pouco tem sido feito o que repercute no aspecto do trabalho.

Em relação à sociedade, uma grande parcela deve ser atribuída ao fato de muitas vezes a própria família não querer a exposição do deficiente, ou o próprio preconceito por parte das pessoas de um modo geral, causa um grande entrave para a inclusão do deficiente tanto nos aspectos sociais quanto no mundo do trabalho.

Em relação às empresas, cabe a essas o comprometimento com sua responsabilidade social, em contribuir com a preparação dos indivíduos portadores de deficiências, e dando-lhes a oportunidade de demonstrarem suas habilidades e competências através do desempenho de uma função.

Diante deste estudo pode-se ainda concluir que muitas ações são necessárias ainda para que o portador de deficiência possa ter reconhecido os seus direitos não só como de cidadão, mas também como seres humanos dotados de capacidade e inteligência. A conscientização de que um profissional portador de deficiência pode ser tão ou mais produtivo do que um outro empregado, precisa ser desenvolvida principalmente pelos empresários. Por outro lado, falta também postura política séria por parte dos governantes para propiciar direitos iguais para esses indivíduos, e ainda, uma mudança de postura por parte da sociedade, pois e no meio dessa discussão, está o indivíduo portador de deficiência que continua sem poder usufruir do seu direito de cidadão comum.

5.1 - Sugestões

- Uma maior atenção do Ministério do Trabalho em relação ao cumprimento da lei de cotas.
- Empresas e instituições de ensino regulares e profissionalizantes estabelecerem parcerias para o desenvolvimento educacional e profissional dos portadores de deficiências.
- Conscientização dos pais e familiares dos deficientes sobre a importância da sua inclusão no meio social.

6 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES-MAZZOTI, Alda Judith; GEWANDSNAJDER, Fernando. O método em ciências naturais e sociais: Pesquisa quantitativa e qualitativa. São Paulo, Pioneira, 1998.

CERVO, A. L; BERVIAN, P. A, Metodologia Científica, 4ª edição, São Paulo, Makron Books, 1996.

CLEMENTE, C. A; CELESTINI, E. C. Trabalhando com a diferença: responsabilidade social e inclusão de portadores de deficiência. São Paulo, Espaço da Cidadania, 2004.

_____. Trabalho e inclusão social de portadores de deficiência. 1ª edição, Osasco, Gráfica e Editora Peres, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração. 2ª edição, Rio de Janeiro, Campus, 2000.

BOLONHI JUNIOR, Roberto. Portadores de necessidades especiais: As principais prerrogativas dos portadores de necessidades especiais e a legislação brasileira. São Paulo, Editora Arx, 2004.

CHIZZOTTI, Antônio. Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais. 5ª edição, São Paulo, Cortez Editora, 2001.

DUARTE, Jorge; BARROS, Antonio (Org.). Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação. São Paulo: Atlas, 2005.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo, Atlas, 2002.

_____. Gerenciando pessoas: como transformar os gerentes em gestores de pessoas. 4 ed. São Paulo, Prentice Hall, 2002.

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

GIL, Antônio Carlos. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 4ª Edição, São Paulo, Editora Atlas, 2002.

GÓES, Maria Cecília Rafael de. Linguagem, Surdez e Educação. Campinas SP, Editora Autores Associados, 1999.

GONZALEZ REY, Fernando. Pesquisa Qualitativa e Subjetividade – Os Processos de construção da informação (Tradução de Marcel Aristides Ferrada Silva) São Paulo, Editora Pioneira Thamsom, 2003.

KÖCHE, José Carlos. Fundamentos de Metodologia Científica: Teoria e prática da pesquisa. 22ª Edição, Petrópolis RJ, Editora Vozes, 2004.

LAKATOS, Eva Maria, MARCONI, Marina de Andrade. Metodologia do Trabalho Científico. 5ª Edição, São Paulo, Editora Atlas, 2001.

_____. Fundamentos de Metodologia Científica, 5ª edição, São Paulo, Editora Atlas, 2003.

NETO, Francisco Paulo de Melo; FROES, César. Gestão da Responsabilidade Social Corporativa: O caso Brasileiro. 2ª edição, Rio de Janeiro, Qualitymark, 2000.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. Tratado de Metodologia Científica. Projetos de pesquisas, TGI, TCC, Monografias, Dissertações e Teses. 2ª edição, São Paulo, Editora Pioneira, 1999.

PASTORE, José. Oportunidade de trabalho para Portadores de Deficiência. São Paulo; Editora LTr. 2000.

_____, José . Oportunidade de Trabalho para Portadores de Deficiência. 2ª tiragem, São Paulo; Editora LTr 2001.

ROBBINS, Stephen Paul. Fundamentos do comportamento organizacional. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

RUIZ, João Álvaro, Metodologia Científica: Guia para Eficiência nos estudos 5ª edição, São Paulo, Atlas, 2002.

WOOD, Thomaz Jr. Mudança organizacional. São Paulo: Atlas, 2004.

ANEXOS

Anexo I – Formulário de pesquisa para os profissionais de Recursos Humanos responsáveis pelo processo de recrutamento e seleção das empresas pesquisadas.

A Inclusão do Profissional Portador de deficiência no contexto das organizações

Instruções Gerais

Antes de iniciar o preenchimento, leia atentamente as informações abaixo:

1. A metodologia utilizada na pesquisa garante a confidencialidade das informações, portanto não é necessária a sua identificação nem a identificação de sua empresa.
2. As questões devem ser respondidas preenchendo-se com um "X" os espaços apropriados no questionário. Escolha a resposta que mais se aproximar do modo como VOCÊ se sente em relação ao que foi perguntado.
3. Lembre-se! Cada questão só admitirá uma única resposta. Serão anuladas aquelas que tiverem mais de uma marcação e as que estiverem em branco.
4. Em relação às questões com respostas abertas, se for o caso, redija sua resposta nos espaços apropriados.

QUESTÕES	sim	não
1. A empresa já esta preparada estruturalmente para receber um PPD?	()	()
2. A área de recrutamento e seleção da empresa tem facilidade para identificar e contratar Profissionais Portadores de deficiência?	()	()
3. A empresa recorre a algum tipo de instituição para auxiliar na identificação desses profissionais? Se Sim, Quais? _____ _____	()	()
4. A empresa utiliza um processo de seleção específico para PPD?	()	()
5. Existe algum tipo de preparação para as pessoas da área onde o PPD será incluído? Se sim, que tipo de preparação? _____ _____ _____	()	()
6. A empresa tem convenio com alguma instituição de ensino ou capacitação para preparação desses profissionais antes da contratação? Se sim, quais? _____	()	()
7. Os PPD`s são contratados diretamente para o quadro funcional da empresa?	()	()
8. Na área de RH da empresa algum profissional Portador de Deficiência?	()	()
9. Você concorda com a legislação que estabelece cotas para PPD?	()	()
10. Atualmente a empresa cumpre o % de cotas estabelecido pela Lei em relação ao numero de funcionários? Se não, quais os principais motivos? _____	()	()
11. Qual é a escolaridade mínima exigida para admissão de empregados na empresa? () Fundamental () Médio		

No seu ponto de vista, relacione as principais dificuldades que as empresas enfrentam em relação à contratação de um Profissional Portador de Deficiência.

- 1 - _____
- 2 - _____
- 3 - _____

Anexo II – Formulário de pesquisa para os empregados que possivelmente trabalharão com um portador de deficiência.

Instruções Gerais

Antes de iniciar o preenchimento, leia atentamente as informações abaixo:

1 - A metodologia utilizada na pesquisa garante a confidencialidade das informações, portanto não é necessária a sua identificação.

2 - As questões devem ser respondidas preenchendo-se com um "X" os espaços apropriados no questionário, em uma escala de 1 a 5. Escolha a resposta que mais se aproximar do modo como você se sente em relação ao que foi perguntado.

3 - Lembre-se! Cada questão só admitirá uma única resposta. Serão anuladas aquelas que tiverem mais de uma marcação e as que estiverem em branco. Também serão desconsiderados os questionários que tenham marcações da mesma resposta em todas as questões (por exemplo, todas com resposta "3").

INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

QUESTÕES

1. É de meu conhecimento que existe uma Lei de cotas para profissional Portador de Deficiência de acordo com o número de funcionários que a empresa tem.

5. () Concordo plenamente

4. () Concordo

3. () Indiferente

2. () Discordo

1. () Discordo Plenamente

2. A Lei que estabelece cotas para profissional portador de deficiências deve ser aplicada na Empresa

5. () Concordo plenamente

4. () Concordo

3. () Indiferente

2. () Discordo

1. () Discordo Plenamente

3. A empresa está se preparando estruturalmente para receber um profissional portador de deficiência.

5. () Concordo plenamente

4. () Concordo

3. () Indiferente

2. () Discordo

1. () Discordo Plenamente

4. O profissional portador de deficiência deve ser tratado da mesma maneira que um profissional dito "normal" dentro do ambiente de trabalho

5. () Concordo plenamente

4. () Concordo

3. () Indiferente

2. () Discordo

1. () Discordo Plenamente

5. No ambiente onde trabalho um profissional portador de deficiência pode ser admitido, desde que, se façam pequenas alterações neste ambiente.

5. () Concordo plenamente

4. () Concordo

3. () Indiferente

2. () Discordo

1. () Discordo Plenamente

6. Para se incluir um profissional portador de deficiência no quadro funcional da empresa, será necessário fazer um trabalho de preparação e sensibilização com os demais profissionais da empresa e do setor.

5. () Concordo plenamente

4. () Concordo

3. () Indiferente

2. () Discordo

1. () Discordo Plenamente

7. Eu estou preparado psicologicamente (incluindo atitudes e comportamentos) para trabalhar com um profissional portador de deficiência na minha área.

5. () Concordo plenamente

4. () Concordo

3. () Indiferente

2. () Discordo

1. () Discordo Plenamente

8. Um profissional portador de deficiência pode desempenhar a mesma função que você desempenha.

5. () Concordo plenamente

4. () Concordo

3. () Indiferente

2. () Discordo

1. () Discordo Plenamente

9 O profissional Portador de Deficiência deve ser avaliado da mesma forma que os demais profissionais são avaliados.

5. () Concordo plenamente

4. () Concordo

3. () Indiferente

2. () Discordo

1. () Discordo Plenamente

10. O profissional portador de deficiência deve ser preparado psicologicamente (atitudes e comportamentos) antes de ser inserido no ambiente de trabalho dito normal. .

5. () Concordo plenamente

4. () Concordo

3. () Indiferente

2. () Discordo

1. () Discordo Plenamente

No seu ponto de vista, relacione os principais problemas que poderão ocorrer no processo de admissão de um profissional portador de deficiência na sua área.

1 - _____

2 - _____

3 - _____

4 - _____

5 - _____

Pesquisa para elaboração da dissertação intitulada: A Inclusão do Portador de Deficiência no Contexto das Organizações

Instruções Gerais

Antes de iniciar o preenchimento, leia atentamente as informações abaixo:

5. A metodologia utilizada na pesquisa garante a confidencialidade das informações, portanto não é necessária a sua identificação.
6. As questões devem ser respondidas preenchendo-se com um "X" os espaços apropriados no questionário. Escolha a resposta que mais se aproximar do modo como VOCÊ se sente em relação ao que foi perguntado.
7. Lembre-se! Cada questão só admitirá uma única resposta. Serão anuladas aquelas que tiverem mais de uma marcação e as que estiverem em branco.

Idade : _____

Sexo : _____

Grau de Instrução: _____

Deficiência: _____

QUESTÕES	sim	não
1. Você tem conhecimento da Lei que estabelece cotas para portadores de deficiências?	()	()
2. Na sua opinião a empresa em que você trabalha está preparada estruturalmente para receber um portador de deficiências?	()	()
3. No processo seletivo no qual você foi escolhido para ocupar o cargo, participaram apenas candidatos portadores de necessidades especiais?	()	()
4. A empresa fez algum trabalho de socialização / integração com os outros empregados quando você foi admitido?	()	()
5. Você recebeu algum tipo de treinamento para adaptar-se ao seu trabalho?	()	()
6. Você se sente incluído no ambiente da empresa em que você trabalha?	()	()
7. Você se sente preparado para desempenhar sua função na empresa?	()	()
8. Você considera que a sua produtividade está dentro dos padrões esperados pela sua empresa?	()	()
9. Você trabalha em regime de turnos de revezamento?	()	()
10. Você considera que os demais empregados devem ser preparados para receber um portador de deficiência no ambiente de trabalho?	()	()

Anexo IV – Formulário de Pesquisa para portadores de deficiências, com interpretação na linguagem dos portadores de Deficiência Auditiva.

Idade : _____ Sexo : _____ Estuda? _____ Série? _____ Deficiência: _____		
QUESTÕES	sim	não
1. Lei você conhecer empresa própria surdos conhecer?	()	()
2. Você acha empresa boa ou ruim, opinião sua?	()	()
3. Você prova empresa, junto ouvinte? Ou só surdo?	()	()
4. Empresa você trabalha, já palestra junto ouvinte?	()	()
5. Antes você trabalho aqui, empresa já treinar?	()	()
6. Você já trabalha pessoa ouvinte, preconceito sentir já?	()	()
7. Você sabe bem trabalho seu?	()	()
8. Você consegue fazer trabalho quantos empresa pede ?	()	()
9. Você trabalha 07:00 h até as 15:00 e depois pessoa troca?	()	()
10. Você acha primeiro empresa precisa informação, treinamento pessoa ouvinte sobre os deficientes?	()	()