



INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: A VISÃO DOS GESTORES DE UMA EMPRESA DO RAMO TABAGISTA

*Emilly Cristina Pscheidt¹
Pollyana Weber da Maia Pawlowytsch²*

RESUMO: Considerando que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um tema crescente no âmbito de discussão das organizações tanto em função da regulamentação de leis que tratam da obrigatoriedade de contratação, como também pela de maior valorização da responsabilidade social, este estudo teve por objetivo analisar os fatores que estão presentes no processo de inclusão de pessoas com deficiência em uma empresa do ramo tabagista localizada em uma cidade no interior do Estado do Paraná. A amostra foi composta por 49 gestores de pessoal da empresa, de ambos os gêneros com idade entre 25 e 58 anos. No estudo, levantaram-se os principais pontos que os gestores veem como diferenciais no que diz respeito à inclusão de pessoas com deficiência, bem como as principais dificuldades enfrentadas no que se refere aos processos de inclusão. Também foram identificados pontos que julgam necessários para melhor preparação quanto à atuação com pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

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

INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES: THE PERSPECTIVE OF THE MANAGERS OF A COMPANY'S TOBACCO BUSINESS

ABSTRACT: Considering the inclusion of people with disabilities in the labor market is a growing topic of discussion in the context of organizations both in the function of regulatory laws that address the obligation of contracting, as well as by greater appreciation of social responsibility, this study was to analyze the factors that are present in the process of inclusion of people with disabilities in a branch company of smokers in a city located in the state of Paraná. The sample was composed of 49 personnel managers of the company, of both genders aged between 25 and 58 years. In the study, we established the main points that managers see as differences with regard to the inclusion of people with disabilities, as well as the main difficulties with regard to the processes of inclusion. Points were also identified that they deem necessary to better prepare about acting with people with disabilities in the workplace.

Keywords: Inclusion. People with Disabilities. Labour Market.

¹ Acadêmica do último ano do curso de Psicologia da Universidade do Contestado Campus Mafra. E-mail: emillypscheidt@gmail.com

² Docente do curso de Psicologia da Universidade do Contestado - Campus Mafra, mestranda do Programa de Mestrado em Desenvolvimento Regional (PMDR) UnC- Canoinhas, pesquisadora do NUPESC - UnC/Mafra. E-mail: pollyana@netuno.com.br

INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência é um tema que vem ganhando espaço nos últimos tempos, tanto a nível nacional quanto em nível internacional. O crescimento da valorização dos processos de inclusão no mercado de trabalho pode ser atribuído ao contexto legal que exige das organizações um percentual mínimo de contratação. Cada país tem uma legislação própria para tratar de tais percentuais. No Brasil, oscila entre 2% e 5%, com base no número geral de funcionários. Essa maior valorização pode também ser atribuída ao crescimento da conscientização e da responsabilidade social da população em geral (IBGE, 2013).

De acordo com o Portal de Saúde do Governo Federal Brasileiro (2013), incluir pessoas com deficiência significa torná-las participantes da vida social, econômica e política, assegurando o respeito a todos os seus direitos no âmbito social, estadual e de poder público.

Incluir uma pessoa na sociedade é diferente de integrar uma pessoa. O conceito de inclusão parte do pressuposto que todos os seres humanos são diferentes, tendo os mesmos direitos de participação ativa na sociedade, sendo assim, é a sociedade que se adapta para atender as necessidades das pessoas com deficiência. Já a integração refere-se a participações parciais dos indivíduos, que ocorrem na medida em que estes se adaptam para exercer determinadas funções ou frequentar ambientes, o que nos remete, nesse caso, que é a pessoa que deve se adaptar aos modelos da sociedade.

Com base no exposto acima, o estudo foi baseado no processo de inclusão de pessoas com deficiência. Vale ressaltar também que os termos “portador de deficiência”, “portador de necessidades especiais” e “pessoa com necessidades especiais” já não são mais utilizados para se referir a essa população dentro dos ambientes organizacionais, sendo utilizado atualmente, o termo “pessoa com deficiência” ou “PcD”.

Este estudo teve como principal objetivo analisar os fatores que estão presentes no processo de inclusão de pessoas com deficiência em uma empresa do ramo tabagista, localizada em uma cidade do interior do Estado do Paraná.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um tema recente no âmbito de discussão das organizações, e que vem ganhando cada vez mais espaço, tanto em função da gama de legislações que tratam de percentuais de contratação dessa população baseado no número geral de empregados que a empresa possui e que asseguram que a inclusão social seja direito de todos, como também pela própria conscientização social no que se refere à visão que se tem das pessoas com deficiência.

Quando falamos de deficiência, temos diversas definições e concepções que vêm sendo construídas ao longo dos anos. Nos tempos mais primórdios, tais concepções tinham base no empirismo e, nos dias de hoje, estão mais relacionadas a conhecimentos racionais e científicos.

Lomônaco; Cazeiro (2006) trazem a definição que a Organização Mundial da Saúde formulou sobre deficiência, onde esta é definida como uma perda ou anormalidade de uma parte do corpo ou função corporal, incluindo as funções mentais. A limitação da atividade, antes conceituada como incapacidade, passa a ser entendida como uma dificuldade no desempenho pessoal. A raiz da incapacidade é a limitação no desempenho da atividade que deriva totalmente da pessoa. Atualmente o termo 'incapacidade' não é mais utilizado porque pode ser tomado como uma desqualificação social.

A Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência – CORDE, fundamentada pelo Decreto nº 3.298/99, art. 3º e 4º, enquadra a pessoa com deficiência em cinco categorias: Deficiência Física, Deficiência Auditiva, Deficiência Visual, Deficiência Intelectual e Deficiências Múltiplas(VIANNA, 2012).

A Deficiência Física, nos termos do art. 4º do Decreto 3.298 de 20 de Dezembro de 1999,

Trata da alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, 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 (BRASIL, 1999).

A Deficiência Auditiva é definida pela perda bilateral, parcial ou total, de 40 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500 HZ, 1.000 HZ, 2.000 HZ e 3.000 HZ(BRASIL, Decreto 3.298 de 20 de Dezembro de 1999, art. 4º, 1999).

A Deficiência Visual, também chamada de cegueira, é caracterizada por ter a acuidade visual igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais o somatório da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores(BRASIL, Decreto 3.298 de 20 de Dezembro de 1999, art. 4º, 1999).

A Deficiência Intelectual refere-se a padrões intelectuais reduzidos, apresentando comprometimento de nível leve, moderado, severos ou profundos e inadequação no comportamento adaptativo, tanto maior quanto o grau de comprometimento (dificuldades cognitivas). Assim, são considerados deficientes intelectuais (para que se enquadrem como deficientes de contratação obrigatória pelas empresas) aqueles com funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestações antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como a comunicação, o cuidado pessoal, as habilidades sociais, utilização da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho(BRASIL, Decreto 3.298 de 20 de Dezembro de 1999, art. 4º, 1999).

As Deficiências Múltiplas referem-se à concomitância de duas ou mais deficiências que se manifestam em uma mesma pessoa (BRASIL, Decreto 3.298 de 20 de Dezembro de 1999, art. 4º, 1999).

O último Censo Demográfico realizado pelo IBGE, no ano de 2010 e divulgado no mês de julho de 2012, aponta que cerca de 23,9% da população apresentam algum tipo de deficiência, sendo a deficiência visual a mais frequente, presente em 18,8% da população, seguida da deficiência motora, presente em 7%, deficiência auditiva, presente em 5,1% e a deficiência intelectual em 1,4% desta população (IBGE, 2012).

No que se refere ao mercado de trabalho, o Censo aponta que, das 44 milhões de pessoas com deficiência em idade ativa, cerca de 53,8% ainda estão fora do mercado de trabalho (IBGE, 2012).

Das 86,4 milhões de pessoas que estão no mercado de trabalho, cerca de 23,6% (20,4 milhões de pessoas) são pessoas com deficiência. Deste percentual, apenas cerca de 40,2% (8,2 milhões de pessoas) possuem carteira assinada (IBGE, 2012).

No âmbito jurídico brasileiro, há uma gama de leis federais, estaduais e municipais que foram criadas e promulgadas a partir dos anos 80 em função dos movimentos sociais que surgiram no que se refere aos direitos da pessoa com deficiência no convívio social.

Dentre as leis e decretos federais que tratam da pessoa com deficiência no que se refere à inserção no mercado de trabalho, pode-se destacar:

A Lei nº 7.853 de 24 de Outubro de 1989 dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, sobre sua integração social e institui a tutela jurisdicional de interesse das pessoas com deficiência, além de disciplinar a atuação do Ministério Público, definir crimes e dá outras providências (BRASIL, Lei 7.853 de 24 de Outubro de 1989, 1989).

A Lei 8.213 de 24 de Julho de 1991 dispõe sobre Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, conhecida como “Lei de Cotas”, determina que a empresa com mais de 100 (cem) empregados deve incorporar de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de pessoas com deficiência em seu quadro, conforme disposto no art. 93 desta Lei (BRASIL, Lei 8.213 de 24 de Julho de 1991, 1991).

O Decreto 3.298 de 20 de Dezembro de 1999 regulamenta a Lei de nº 7.853, de 24 de Outubro de 1989, dispondo sobre a política nacional para integração da pessoa com deficiência, consolidando as normas de proteção e dá outras providências (BRASIL, Decreto 3.298 de 20 de Dezembro de 1999, 1999).

O Decreto 5.296 de 02 de Dezembro de 2004 regulamenta as leis 10.048 de 08 de Novembro de 2000 que trata da prioridade de atendimento às pessoas de que especifica e 10.098 de 19 de Dezembro de 2000 que estabelece normas gerais e

critérios básicos no que se refere à promoção de acessibilidade das pessoas de que especifica (BRASIL, Decreto 5.296 de 02 de Dezembro de 2004, 2004).

Tem-se ainda o Benefício de Prestação Continuada – BPC, que é um benefício individual, não vitalício e intransferível que assegura o rendimento mensal de um salário mínimo ao idoso com idade igual ou maior a 65 anos e à pessoa com deficiência de qualquer idade, com comprometimentos a longo prazo, seja de natureza física, intelectual ou sensorial, desde que comprovem não possuir meios de garantir o próprio sustento, nem de tê-lo provido por sua família e que a renda *per capita* familiar seja inferior a $\frac{1}{4}$ (um quarto) do salário mínimo vigente (PENALVA, DINIZ, MEDEIROS, 2010).

A partir da regulamentação da ‘Lei de Cotas’ (Lei 8.213/91) e da ‘Lei de Integração Social’ (Lei 7.853/89), a gestão da diversidade no mercado de trabalho vem ganhando cada vez mais espaço e o tema passa a despertar o interesse de pesquisadores acerca de questões relacionadas ao mundo do trabalho.

Em decorrência das mudanças sociais, políticas e econômicas que vêm se manifestando nos dias de hoje, as empresas começam a valorizar a gestão da diversidade e o conceito de responsabilidade no âmbito social a fim de se adaptarem às exigências do mercado de trabalho no intuito de se tornarem mais produtivas e conseqüentemente, mais competitivas. Essa conscientização das empresas vem contribuindo significativamente para a diminuição das discriminações sociais no que se refere às pessoas com deficiência (BRITE, 2009).

Para que o processo de inclusão seja efetivo, a empresa deve eliminar as barreiras existentes no contexto da organização, sejam elas arquitetônicas, de comunicação, atitudinais ou programáticas. A ausência dessas barreiras faz com que o acesso das pessoas com deficiência seja facilitado, assim como seu desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional. Outro passo importante para que as empresas se tornem inclusivas é adaptação de determinados locais de trabalho para alocar essas pessoas, assim como estruturar uma política de admissão e gestão de pessoas a fim de sensibilizar o quadro geral de funcionários no que se refere à inclusão de pessoas com deficiência (BAHIA, 2006).

Bahia (2006) define uma empresa inclusiva como aquela que mostra transformações nos ambientes físicos, nos procedimentos técnicos, nos meios de comunicação, assim como na mentalidade de todas as pessoas, inclusive da própria pessoa com deficiência.

Contratar pessoas com deficiência significa promover a valorização da diversidade humana, considerando que essas pessoas são sim de muita utilidade no contexto empresarial, educacional e social e que dispõem de muita competência no desempenho de suas atividades (SASSAKI, 2002 *apud*. BAHIA, 2006).

O tema que abrange o processo de inclusão de pessoas com deficiência foi escolhido a fim de identificar qual a visão que os gestores da empresa delimitada têm no que se refere à inclusão de pessoas com deficiência em seu grupo de empregados, bem como sua preparação para estar recebendo essa população.

No âmbito científico, esta pesquisa teve por objetivo obter dados acerca da preparação dos gestores no que se refere à atuação com pessoas com deficiência, a fim de levantar informações que possam vir a corroborar para o desenvolvimento de mais estudos acerca da população desta amostra, de modo a promover melhorias no que se refere ao processo de inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional.

Com o levantamento das informações delimitadas durante o desenvolvimento deste estudo, foi possível identificar quais são as principais dificuldades que os gestores de pessoal da empresa em questão encontram nos processos de inclusão de pessoas com deficiência, podendo assim, atuar no sentido de esclarecimentos e capacitações destes gestores no intuito de facilitar o processo de inclusão, de adaptação e atuação com as pessoas com deficiência e, conseqüentemente, melhorar a qualidade de vida dessa população no ambiente organizacional.

MATERIAL E MÉTODOS

Este estudo pode ser caracterizado de natureza aplicada, quanto a sua abordagem tratou-se de um estudo qualitativo e quantitativo. O universo utilizado para a realização do estudo foi a equipe de gestores de pessoal de uma empresa do ramo tabagista localizada em uma cidade no interior do Estado do Paraná, de ambos os gêneros com idade entre 25 e 58 anos. A amostra foi composta por 49 pessoas e como critério de inclusão no estudo, foi considerado a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Este estudo foi encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Contestado e foi aprovado sob o parecer 319.070.

Para a coleta de dados foi utilizado uma entrevista semiestruturada, desenvolvida pelas pesquisadoras. Estas entrevistas ocorreram de forma individual com cada gestor em uma sala de apoio localizada no setor de Recursos Humanos da empresa.

Por se tratar de uma pesquisa quantitativa e qualitativa, os resultados foram tratados através de estatística simples e tabela de relatos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Participaram deste estudo 49 gestores de uma empresa do ramo tabagista de ambos os gêneros com idade entre 25 e 58 anos. Todos os participantes identificaram a presença de pessoas com deficiência dentro de seu ambiente de trabalho, onde 46,93% avaliaram o processo de inclusão de sua empresa como ótimo, 48,97% avaliaram como bom e 4,08% avaliaram como regular. Desta forma é possível observar que este grupo de gestores possui uma identificação positiva do processo de inclusão em sua empresa.

Os dados coletados durante as entrevistas foram devidamente consolidados e analisados e os resultados obtidos se apresentam a seguir tanto na forma de números quanto na transcrição do relato obtido em entrevista, afim de validar qualitativamente o estudo.

A tabela 1 apresenta questionamentos realizados aos gestores em entrevista, onde os mesmos em um primeiro momento apresentaram respostas dicotômicas frente ao seu entendimento sobre o processo de inclusão em sua empresa.

Tabela 1: Entendimento dos Gestores sobre o processo de inclusão:

Perguntas	Sim (n)	(%)	Não (n)	(%)
No seu entendimento a sua empresa segue os critérios de acessibilidade previstos em legislação?	44	89,8	05	10,2
No seu entendimento a sua empresa leva em conta a real necessidade das pessoas com deficiência?	47	96,0	02	4,0%
No seu entendimento existem fatores relacionados a acessibilidade em sua empresa que ainda podem ser melhorados?	47	96,0	02	4,0
Você se sente preparado para ser gestor de pessoas com deficiência?	33	67,3	16	32,7

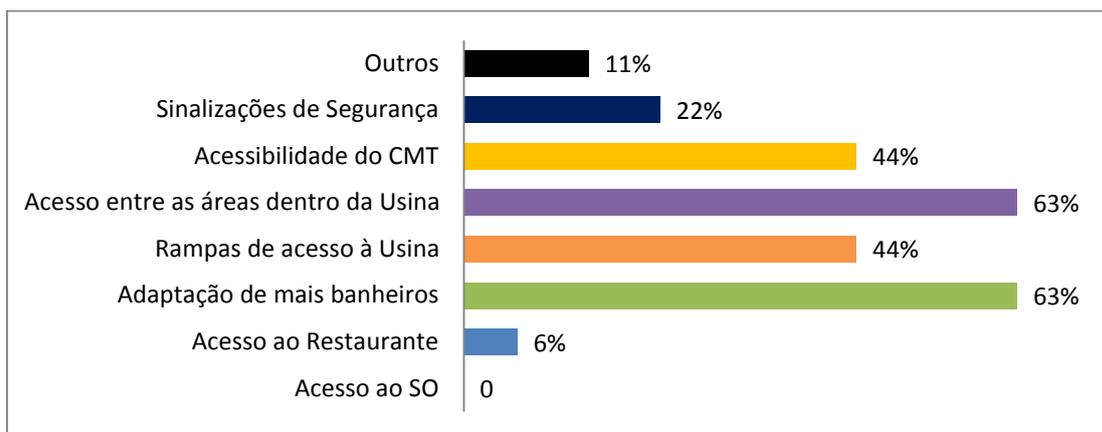
Fonte: Dados do Estudo (2013)

Na tabela 1 é possível perceber que a visão geral dos gestores sobre os processos de inclusão de pessoas com deficiência é positiva, tendo que 89,8% acreditam que a empresa segue os critérios de acessibilidade, porém 96% ressaltam sobre a necessidade de melhoria em diversos pontos dessa mesma acessibilidade. Além disso, fica evidenciado que dentre os gestores participantes do estudo, 67,3% se dizem preparados para atuar com pessoas com deficiência.

Bahia (2006) traz que a preparação do ambiente de trabalho para que as pessoas com deficiência possam desempenhar suas funções de maneira satisfatória é fundamental para a contratação dessas pessoas, afirmando que a acessibilidade é o principal item a ser observado e contemplado pelas empresas.

O gráfico 1 ilustra que, dos entrevistados, 63% evidenciaram a importância de se ter acessos entre as áreas da empresa e banheiros adaptados para atender todas as deficiências, 44% sobre ter rampas e acessibilidade geral às áreas específicas, 22% da importância de se ter sinalizações de segurança adequadas, 6% sobre ter acesso ao restaurante e 11% trouxeram outros pontos importantes de investimento no que se refere à inclusão de pessoas com deficiência nos ambientes de trabalho.

Gráfico 1: Pontos que podem ser melhorados para inclusão de pessoas com deficiência



Fonte: Dados do Estudo (2013). CMT= Centro de Melhoramento de Sementes; SO= Saúde Ocupacional

É possível perceber que, no que se refere ao ambiente físico, foi evidenciada a importância de se ter todos os ambientes e postos de trabalho adaptados, ou de fácil adaptação a todos os tipos de deficiência, bem como questões de orientação e segurança de modo a proporcionar ambientes de trabalho que acolham a pessoa com deficiência, seja ela qual for, para que ela possa desempenhar suas atividades de forma adequada.

A tabela 2 ilustra breves comentários emitidos por alguns dos entrevistados sobre as adaptações pertinentes para receber pessoas com deficiência nos ambientes de trabalho.

Tabela 2 – Comentários sobre adaptações pertinentes

Sujeito	Comentário
10	“Ter banheiros para cadeirantes” (sic)
06	“Por mais que se tenha acessibilidade em todos os ambientes sempre vai ter o que melhorar, readaptar ou inovar” (sic)
32	“Além das adaptações de acessibilidade interna, é importante que a parte externa também seja acessível” (sic)
48	“A identificação sonora e luminosa deve ser adequada em todos os ambientes” (sic)
25	“Ter elevador para dar acesso a áreas de acesso superior” (sic)
12	“Portas automáticas facilitariam o acesso de pessoas com algumas deficiências, por exemplo, deficiências físicas e/ou visuais” (sic)

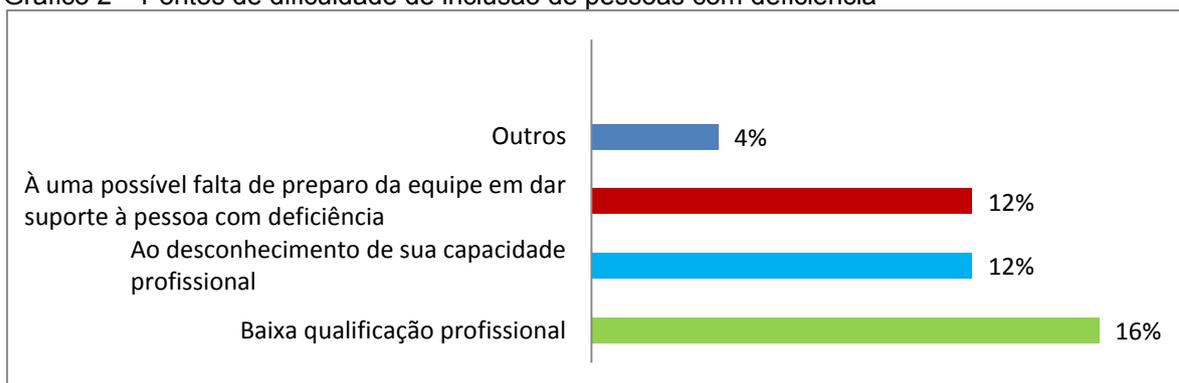
Fonte: Dados do Estudo (2013). SIC = segundo informações colhidas.

Carvalho-Freitas (2009) traz em seus estudos que diversas pesquisas apontam como principais dificuldades nos processos de inclusão de pessoas com deficiência a falta de conhecimento em relação a capacidade de trabalho dessas pessoas, o desconhecimento do que seja a deficiência e a falta de preparo do mundo industrial para absorver essa população em seu quadro de funcionários.

O gráfico 2 trata sobre os pontos vistos como de dificuldade pelos gestores no que se refere ao processo de inclusão de pessoas com deficiência, onde pode-se

observar que os pontos identificados por eles estão relacionados aos já evidenciados em outros estudos. Foi identificado que 16% dos entrevistados evidenciaram a baixa qualificação profissional como fator de dificuldade de inclusão de pessoas com deficiência, 12% elencou o desconhecimento que as pessoas com deficiência têm de sua capacidade profissional e a possível falta de preparo da equipe de gestão em dar suporte à pessoa com deficiência como fator de dificuldade e 4% trouxeram outros pontos como de dificuldade de atração deste público.

Gráfico 2 – Pontos de dificuldade de inclusão de pessoas com deficiência



Fonte: Dados do Estudo (2013)

É perceptível que a principal dificuldade identificada pelos gestores referente ao processo de inclusão de pessoas com deficiência foi a baixa qualificação profissional de grande parte desta população. Esta baixa qualificação foi atribuída tanto à cultura local quanto à visão que a sociedade ainda sobrepõe sobre esta população, bem como ao despreparo escolar.

Ignarra; Contri e Bathe (2009) trazem que a escolaridade no Brasil é, em geral, precária. Quando se trata de pessoas com deficiência, soma-se a esta precariedade ao despreparo dos professores e a inadequação de material didático para o ensino desta população, sendo assim, estas não conseguem atingir o nível desejado de escolaridade e capacitação profissional esperado pelo mercado de trabalho.

O desconhecimento que a pessoa com deficiência tem a respeito de sua capacidade profissional também foi destacado como um ponto significativo de dificuldade de atração de pessoas com deficiência, tendo em vista que eles não se veem capazes de exercer atividades e participar ativamente do mercado de trabalho atual.

Para Ferreira (1998 apud Tanaka & Manzini, 2005), a desinformação pode produzir desconhecimento sobre as reais incapacidades e limitações do deficiente e, também, das suas potencialidades, necessidades e expectativas, o que, de certa forma, acaba conservando os preconceitos existentes em relação a essa população. A falta de informações sobre sua deficiência, aliada à possível crença de que não irá corresponder ao ritmo imposto pela produtividade, pode acabar gerando antagonismos quanto à absorção dessa mão-de-obra pelas empresas.

A tabela 3 ilustra os comentários de alguns gestores frente às dificuldades dos processos de inclusão de pessoas com deficiência.

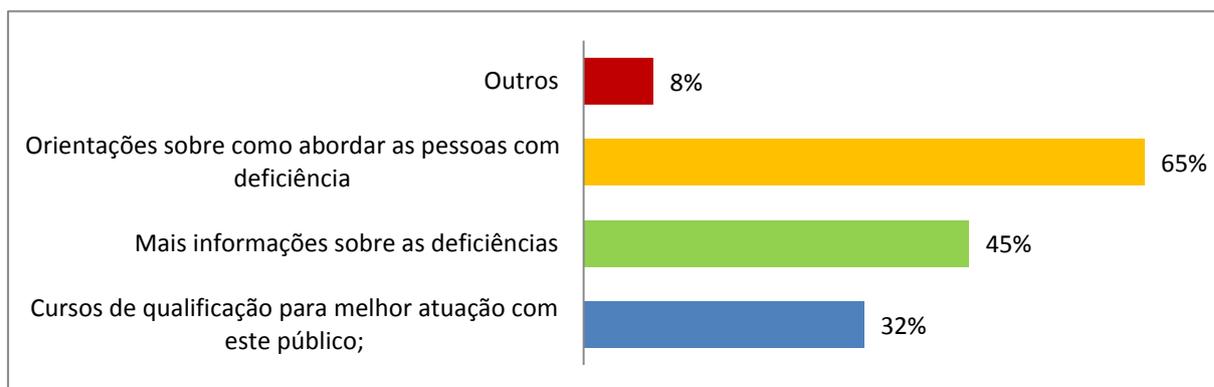
Tabela 3 – Comentários sobre pontos de dificuldade de inclusão de pessoas com deficiência

Sujeito	Comentário
03	“É necessário ter informações e capacitações constantes para poder tratar melhor as pessoas com deficiência” (sic)
18	“Pode haver casos de descomprometimento de gestão e isso dificulta a retenção de PcD's” (sic)
07	“Como a empresa atua por safra e oferece, em grande parte, empregos por prazo determinado, é difícil trazer PcD's por causa do mercado efetivo que é bem competitivo conosco” (sic)
29	“Se o local ou posto de trabalho não for adequado, ele vai se sentir mal e talvez não queira continuar trabalhando”(sic)

Fonte: Dados do Estudo(2013). PcD's= Pessoas com Deficiência

O gráfico 3 traz os dados referentes à visão dos gestores frente ao preparo da equipe de trabalho que atua com pessoas com deficiência. Identificou-se que, dos entrevistados, 65% evidenciou que receber orientações sobre como abordar pessoas com deficiência é primordial na atuação com esta população, 45% explicitou sobre a necessidade de ter mais informações sobre as deficiências, 32% elencou que cursos de capacitação são de grande relevância para melhor atuação com este público e 8% trouxeram outras questões pertinentes.

Gráfico 3 – Visão dos gestores frente ao preparo para atuar com pessoas com deficiência



Fonte: Dados do Estudo(2013)

Com os dados anteriormente apresentados, é perceptível que receber orientações sobre como abordar pessoas com deficiência é, sob o ponto de vista desses gestores, primordial para melhorar cada vez mais a atuação frente a essa população. Receber informação sobre as deficiências e ter cursos de qualificação também foram dados identificados como de grande importância neste quesito de preparação.

Para Cox e Baele (1997 apud Serrano e Brunstein, 2011, pág. 03),

Pensar em competências para a diversidade não implica, estabelecer uma lista prescritiva de competências nem a necessidade de criar novas categorias de competência, mas, sim, identificar quais conhecimentos e

habilidades são mobilizados para tratar das questões relacionadas às diferenças presentes no contexto no qual atuam. As três fases do desenvolvimento de competências para a diversidade envolvem consciência, conhecimento e ação. Isso equivale dizer que o processo de aprendizagem que leva ao desenvolvimento das competências em diversidade acontece no dia-a-dia do ambiente de trabalho. Os sujeitos que aprendem, o fazem por meio das interações sociais, no ambiente cultural em que estão.

A tabela 4 ilustra outros pontos elencados como de importância na abordagem e atuação com pessoas com deficiência.

Tabela 4. Comentários sobre a preparação para atuar com pessoas com deficiência

Sujeito	Comentário
31	“Ter profissionais especializados (psicólogos) atuando junto com a equipe para dar-nos orientações e também para atuar diretamente com a pessoa com deficiência.” (sic)
22	“Ter contato com a família para conhecer a realidade e saber trabalhar melhor com cada PcD” (sic)
49	“A melhor forma de saber trabalhar com PcD's é a convivência diária para conhecê-los e saber proceder sempre que necessário” (sic)
05	“A vontade do gestor em trabalhar com PcD's é diferencial na atuação dele e da equipe.” (sic)

Fonte: Dados do Estudo (2013).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir deste estudo foi possível identificar a percepção dos gestores frente à demanda de trabalho com pessoas com deficiência, que consiste na importância em ter acessibilidade em todos os ambientes da empresa para atender a todos os tipos de deficiência, ter conhecimentos e informações sobre as deficiências, bem como a constante qualificação das equipes para que se possa atuar da melhor forma possível com as pessoas com deficiência dentro dos ambientes organizacionais.

No estudo também foram identificadas as principais dificuldades percebidas pelos gestores frente ao processo de inclusão de pessoas com deficiência, sendo elas, a falta de preparo da equipe em dar suporte à pessoa com deficiência, a baixa qualificação profissional das pessoas com deficiência e o desconhecimento que essas pessoas têm sobre sua capacidade profissional.

A percepção e o entendimento da importância da diversidade no ambiente organizacional se fizeram presentes nos resultados deste estudo, entretanto evidenciou-se a necessidade de melhorias frente à preparação da equipe atuante na gestão desta diversidade, tendo em vista as dificuldades identificadas. Também verificou-se que alguns dos participantes do estudo levantaram sobre a importância de profissionais qualificados atuando juntamente com a equipe de gestão, de modo a auxiliar neste processo de inclusão.

Com os resultados obtidos neste estudo é perceptível a necessidade de mais estudos acerca da preparação das equipes de gestão e do ambiente organizacional,

bem como de se ter profissionais qualificados para darem treinamentos sobre gestão de pessoas com deficiência, para que, com a melhor preparação da equipe a valorização da diversidade no contexto organizacional continue a crescer.

REFERÊNCIAS

BAHIA, Melissa S. **Responsabilidade social e Diversidade nas Organizações: Contratando pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BRASIL. **Decreto 3.298 de 20 de Dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, Distrito Federal, 20 de Dezembro de 1999. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acessos em: 27 mar. 2013.

BRASIL. **Decreto 5.296 de 02 de Dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, Distrito Federal, 02 de Dezembro de 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acessos em: 27 mar. 2013.

_____. **Lei 7.853 de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, sobre sua integração social e institui a tutela jurisdicional de interesse das pessoas com deficiência, além de disciplinar a atuação do Ministério Público, definir crimes e dá outras providências. Brasília, Distrito Federal, 24 de Outubro de 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm>. Acessos em 25 mar. 2013.

_____. **Lei 8.213 de 24 de Julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, Distrito Federal, 24 de Julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acessos em; 25 mar. 2013.

BRITE, Roberta Bezerra. **Análise das concepções de gestores sobre deficiência em pessoas que ocupam postos de trabalho em uma rede de supermercados**. Universidade Estadual do Rio de Janeiro – UERJ, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <<http://www.lpp-buenosaires.net/ppfh/documentos/teses/analise.pdf>>. Acessos em: 13 mar 2013.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 13, n. spe, jun. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552009000500009&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em: 12 ago. 2013.

IGNARRA, Carolina; CONTRI, Tabata; BATHE, Raphael. **Inclusão: Conceitos, Histórias e Talentos das Pessoas com Deficiência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009.

LOMONACO, José Fernando Bitencourt; CAZEIRO, Ana Paula Martins. Concepções de deficiência e reabilitação: um estudo exploratório com graduandos de fisioterapia. **Psicol. esc. educ.**, Campinas, v. 10, n. 1, jun. 2006. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-85572006000100008&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em: 13 mar. 2013.

PENALVA, Janaína; DINIZ, Debora; MEDEIROS, Marcelo. O Benefício de Prestação Continuada no Supremo Tribunal Federal. **Soc. estado.**, Brasília, v. 25, n. 1, abr. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922010000100004&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em 06 mar. 2013.

SERRANO, Claudia; BRUNSTEIN, Janette. O gestor e a PcD: reflexões sobre aprendizagens e competências na construção da diversidade nas organizações>. **REAd**. Rev. eletrôn. adm. (Porto Alegre), Porto Alegre, v. 17, n. 2, ago. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112011000200003&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em: 26 set. 2013.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. 3.ed. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Laboratório de Ensino à Distância, 2001. Disponível em: <http://cursos.unisanta.br/civil/arquivos/Pesquisa_Cientifica_metodologias.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2013.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Rev. bras. educ. espec.**, Marília, v. 11, n. 2, ago. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382005000200008&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em: 26 set. 2013.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**. 11. ed. São Paulo: Ltr, 2012.

Artigo recebido em: 21/04/2014

Artigo aprovado em: 16/07/2014