



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO



A inclusão da pessoa com deficiência no ambiente organizacional: um estudo sobre a perspectiva dos deficientes em algumas empresas da cidade de Picos-PI

Disabled people inclusion in organizational environment: a study about the disabled people perspective in corporates from the city of Picos-PI

Autores: Bianca Samara Pinheiro de Moura¹, Jackelyne Alves Almeida², Janayna Arruda Barroso³

¹ *Graduanda em Administração pela UFPI;*

² *Graduanda em Administração pela UFPI;*

³ *Professora da UFPI, mestre, orientadora.*

FICHA CATALOGRÁFICA

Serviço de Processamento Técnico da Universidade Federal do Piauí

Biblioteca José Albano de Macêdo

M929i Moura, Bianca Samara Pinheiro de

A inclusão da pessoa com deficiência no ambiente organizacional: um estudo sobre a perspectiva dos deficientes em algumas empresas na cidade de Picos-PI / Bianca Samara Pinheiro de Moura, Jackelyne Alves Almeida– 2017.

CD-ROM : il.; 4 ¾ pol. (24 f.)

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal do Piauí, Picos, 2017.

Orientador(A): Prof^a. Ma. Janayna Arruda Barroso

1. Ambiente Organizacional. 2. Organizações-Inclusão dos Deficientes. 3. Responsabilidade Social Empresarial. I. Almeida, Jackelyne Alves. II. Título.

CDD 658.408



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos – PI.
Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043



PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA
DE DEFESA DE ARTIGO CIENTÍFICO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Bianca Samara Pinheiro de Moura
Jackelyne Alves Almeida

A inclusão da pessoa com deficiência no ambiente organizacional: um estudo de caso sobre a perspectiva dos deficientes nas empresas da cidade de Picos, Pi.

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência da primeira, considera a discente como:

Aprovado(a)

Aprovado(a) com restrições

Observações: a nota está condicionada a entrega do TCC final com todas as alterações sugerida pela banca nos prazos previamente estabelecidos.

Picos (PI), 23 de fevereiro de 2017.

Prof^a. Ma. Janayna Arruda Barroso

Prof^a. Ma. Ivana Teresa da Rocha Martins Leal

Prof. Ms. Fagunes Ferreira de Moura

RESUMO

Atualmente, a questão dos deficientes no ambiente organizacional tem sido um tema bastante debatido. A preocupação com a responsabilidade social está presente nas organizações e pode contemplar questões internas. No entanto, a inclusão de pessoas com deficiência está relacionada à política de responsabilidade social das empresas e se tornou, além de uma questão social, uma exigência legal. O presente estudo visa compreender a percepção das pessoas com deficiência em relação ao processo de inclusão nas empresas de Picos-PI. Foi realizada uma pesquisa descritiva de abordagem qualitativa com pessoas com deficiências que trabalham em algumas empresas de Picos. Em resposta aos objetivos da pesquisa, constatou-se que na percepção dos deficientes há muito que se fazer com relação a inclusão deles no mercado de trabalho, pois observou-se que há um despreparo das empresas investigadas em adaptar essas pessoas no contexto atual. Contudo, percebe-se que eles têm uma certa estabilidade no emprego, não se sentindo ameaçados, e que também não se sentiram diferentes dos demais no momento da contratação.

Palavras-chave: Ambiente organizacional. Inclusão dos deficientes. Responsabilidade social empresarial.

ABSTRACT

Currently, the issue of disabled people on organizational environment has been a much debated theme. A concern with the social responsibility is present in organizations and may include internal issues. However, the inclusion of disabled people is related to the corporate social responsibility policy and became, besides a social question, a legal requirement. The study aims to understand the disabled people perception in relation to the companies inclusion process of Picos-PI. A descriptive research of qualitative approach was carried out with disabled people that work on some companies of Picos. In answer to the research objectives, it was found that in the perception of disabled people there's a lot to do in relation of their inclusion in the labor market, because have been observed a lack of these companies in adapt these people in the current context. However, it realizes that they have a certain stability in employment, not feeling threatened, and also don't feeling different from the others at the time of hiring.

Keywords: Organizational environment. Disabled people inclusion. Corporate social responsibility

1 Introdução

A inclusão social é um grande desafio dentro das empresas. Apesar de ser um assunto bastante debatido na sociedade, verificam-se muitas barreiras para inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Quando se fala na inclusão do deficiente no mercado de trabalho, muitas questões devem ser consideradas, como: a aplicação da legislação dos deficientes, as dificuldades encontradas no processo de inserção na empresa e sua adaptação no ambiente de trabalho. Contudo, é necessário deixar de lado o preconceito e notar que os deficientes são aptos a executar as atividades e obterem sucesso no que fazem.

O tema inclusão dos deficientes no mercado de trabalho é discutido por diversos autores: Schein (2009), Lira (2016), Mendonça (2010), Souza (2013), Carvalho-Freitas (2010), Parolin (2006). Para algum desses autores, a contratação da pessoa com deficiência no trabalho, é apenas uma obrigatoriedade da lei, enfatizando a ineficácia de algumas políticas integradoras, enquanto, outros afirmam que é necessário entender a realidade dessas pessoas para que a empresa proporcione a participação plena da pessoa com deficiência e desenvolva suas potencialidades.

Ainda existe um preconceito por parte das empresas em contratar pessoas com deficiência, diante disso, torna-se relevante pesquisar as dificuldades que os portadores de deficiência encontram ao se inserirem no ambiente organizacional, bem como a importância da inclusão dos mesmos, no contexto atual.

Portanto, levantou-se o seguinte **questionamento**: Quais as maiores dificuldades enfrentadas pelos deficientes, quando inclusos no ambiente organizacional na cidade de Picos –PI? E desenvolveu-se o **objetivo geral**: Analisar as dificuldades encontradas pelos portadores de necessidades especiais, acerca da sua inclusão no ambiente organizacional na cidade de Picos –PI. Para o alcance do objetivo geral, elaborou-se os seguintes **objetivos específicos**: (1) analisar o processo de inclusão dos deficientes no ambiente organizacional em algumas empresas em Picos-PI; (2) identificar políticas e programas que as empresas adotam para a contratação e desenvolvimento de pessoas portadoras de deficiência na cidade Picos –PI; (3) investigar as dificuldades percebidas pelos portadores de deficiência quando inclusos no ambiente organizacional na cidade de Picos –PI.

A pesquisa se justifica, pois, é de suma importância para as empresas, saberem quais as perspectivas das pessoas com deficiência, sobre o comportamento das empresas, nos contextos organizacionais, sociais e de inclusões, bem como, o modo de atuação das empresas de acordo com os valores e regras morais. Com isso, as empresas poderão agir de forma a assumir uma responsabilidade social empresarial, adotando práticas de inclusão dessas pessoas, no ambiente de trabalho.

2 Ambiente Organizacional

Organização é uma conjunção de trabalhos individuais que tem como propósito alcançar os objetivos em grupo, independente da sua estrutura. Uma organização possui perspectivas ou finalidades para sua permanência, seus objetivos são variados, estabelecidos pela cultura e o segmento de atuação da empresa, preparando-se para proporcionar um ambiente social, de entretenimento ou oferecer alguma satisfação para a sociedade (NASCIMENTO et al., 2016).

De acordo com Latorre (2015), a organização pode ser conhecida com ideias propositalmente arquitetadas com a finalidade de alcançar objetivos essenciais em um conjunto de tarefas e com a combinação direta de duas ou mais pessoas, pois as organizações são apenas mecanismos usados pelo homem para potencializar as atividades específicas em

equipe e não somente a uma pessoa. Sendo assim, pode-se perceber a necessidade do trabalho em equipe, que tem como objetivo compartilhar suas ideias e contribuir para o desempenho das atividades de maneira que a organização se desenvolva.

Segundo Maximiano (2012), as organizações são campos sociais determinadas a partir de sua condução estabelecida para concretizar os objetivos, ainda ressalta que a organização se define como grupos sociais secundários, pois são grupos formais, assim chamados porque com eles as pessoas têm relações rígidas por regulamentos explícitos.

Para Sobral e Peci (2012), as organizações são necessariamente integradas por pessoas, sendo que sem as pessoas, não haveria quem tomasse as decisões relacionadas aos objetivos e quem elaboraria um conjunto de tarefas para serem produzidas, no entanto as organizações precisam das pessoas para controlar os recursos essenciais dentro da organização que é o recurso humano.

Conforme Dias (2008), é perceptível que as organizações estão passando por um crescimento gradativo, desconsiderando que sua única finalidade seja a potencialização dos benefícios ou a criação de valor para os seus acionistas, isso vem adquirindo força, com o conceito de que nenhuma organização econômica no ambiente atual, seja qual for a sua estrutura, pode exercer a ação indiferente no meio social e natural em que desempenha suas atividades.

O ambiente de trabalho passou a se tornar um atributo fundamental para as empresas, na gestão da produtividade, da qualidade e no processo de construção do produto ou serviço ofertado aos clientes. Porém, para se analisar a função do funcionário diante do ambiente que está inserido, as empresas utilizam de um conhecimento sobre o clima organizacional das organizações (LIRA, 2016).

Para Maximiano (2011), o clima organizacional é uma medida de como as pessoas se sentem em relação à organização e seus administradores, tendo seu conceito evoluído para o conceito de qualidade de vida no trabalho, também está associado à motivação dos membros de uma organização, pois influencia e impacta tanto no ambiente interno quanto no ambiente externo das organizações. O autor ainda ressalta que o clima organizacional decorre da complexa relação entre os motivos internos das pessoas e os benefícios do ambiente, entende-se que:

Motivos internos são as necessidades, aptidões, interesse, valores e habilidades das pessoas. Os motivos internos fazem cada pessoa ser capaz de realizar certas tarefas e não outras; sentir-se atraída por certas coisas e evitar outras coisas; valorizar certos comportamentos e menosprezar outros. São os impulsos interiores, de natureza fisiológica e psicológica, afetados por fatores sociológicos, como os grupos ou a comunidade de que a pessoa faz parte (MAXIMIANO, 2011, p. 237).

Tratando-se do ambiente interno de uma empresa, um clima organizacional positivo propicia relações de animação, de interesse e de colaboração entre todos aqueles que participam do ambiente organizacional. Por outro lado, um clima organizacional negativo, quando gera um grau de insatisfação, acarreta sentimento de frustração, o que provoca o surgimento à falta de satisfação das necessidades. Portanto, o clima organizacional pode ser visto como um medidor de satisfação ou insatisfação dentro de uma organização (SOUZA; SOUZA 2013).

Conforme Dias (2013), o ambiente está associado ao clima organizacional, no qual as pessoas executam suas atividades no cotidiano, influenciando alguns aspectos: o vínculo entre os trabalhadores da empresa, a relação com os fornecedores e clientes, entre outras coisas que podem transformar em obstáculos, ou não, para que possam executar em um grupo de pessoas que se formam dentro ou fora da empresa e que muitas vezes são influenciadas pelo ambiente em que se constituem.

No entanto, para Ferreira (2013), o reconhecimento do clima organizacional pode contribuir com o crescimento e a eficácia da organização, sendo que auxilia na evolução ou na formação de um ambiente que deva atender às necessidades dos colaboradores, uma vez em que se centraliza os modos de direcionamento ao alcance dos objetivos organizacionais.

Contudo, pode se perceber a importância do clima organizacional como fator de grande influência no ambiente, pois um clima agradável no trabalho é benéfico para ambas as partes, funcionário e empresa, e o resultado é menos tensão, mais entusiasmo e satisfação em manter-se na empresa, com isso haverá mais comprometimento no trabalho, melhor desempenho na relação entre as pessoas e na realização ao alcance dos objetivos da organização na qual está inserida.

3 Cultura Organizacional

A cultura é conceituada como um conjunto estruturado de características, valores e representações, que abre espaço para pesquisar as relações sociais de trabalho num ambiente organizacional. A cultura de uma empresa é bem particular, está relacionada com as organizações e culturas que estão à sua volta e se apresenta como o meio de construção dos trabalhadores, com seus objetivos compartilhados pelos outros integrantes, através das ações de conhecimento cultural configurada por uma identidade coletiva. Dessa forma, reforça que é possível observar o papel social da cada pessoa da organização (PIMENTEL, 2012).

Para Dias (2013) a cultura organizacional tem origem sociológica ou antropológica e, de forma geral, ela é interpretada como o conjunto de valores, crenças, ideologias, hábitos, costumes e normas que as pessoas associam na organização e que ocorrem da interação social, formando padrões de comportamentos coletivos, que determinam uma personalidade entre os integrantes, se caracterizando com a organização a qual participam e os distinguindo das outras.

De acordo com Araújo e Garcia (2009), a cultura organizacional pode ser entendida como o conjunto de valores, crenças e padrões de comportamento que formam o núcleo de identidade de uma organização. Os autores apontam três características inerentes à cultura organizacional, eles dizem que: ela define fronteiras claras para todos os membros da empresa; apresenta um modo consistente de abordar novas situações; e ajuda a unir as pessoas, garantindo um padrão conhecido de sucesso. Sendo assim, a cultura organizacional reflete nas percepções dos clientes internos da organização e demonstra a mentalidade que nela predomina.

Para Schein (2009), a cultura organizacional é elaborada, moldada, formada e até modificada pela própria liderança. Assim, o autor considera que cultura é um evento que faz parte do dia-a-dia das organizações, como um processo contínuo que através das atividades desempenhadas ela se constrói pelo convívio de uns com os outros, formada pelo comportamento de liderança e ainda composto por estruturas, regras, rotinas e normas. O autor ainda destaca que quando a cultura é imposta por uma pessoa que instrui e direciona a maneira como a organização e a equipe interna devem se comportar, é notável como a cultura é introduzida, estabelecida, dominada e manipulada, ao mesmo tempo ela restringe e determina o seu significado aos outros membros. Dessa forma, esses métodos de trabalho e de condução da cultura é uma estratégia baseada no sistema da empresa, usada pelo líder de fazer notar que a liderança e cultura são paralelas.

O autor, ainda afirma que cultura organizacional está associada a representações e ideias propostas por um líder e, uma vez que aceita, é repassada aos membros do grupo, o modo de pensar e agir.

A cultura de um grupo pode agora ser definida como padrão de suposições básicas compartilhadas, que foi aprendido por um grupo à medida que solucionava seus problemas de adaptação externa e integração. Este padrão tem funcionado bem o suficiente para ser considerado válido e, por conseguinte para ser ensinado aos novos membros como o modo correto de perceber, pensar e sentir-se em relação a esses problemas (SCHEIN, 2009, p.16).

No entanto, a cultura é considerada um conjunto de ideias e normas, que devem ser aprendidas e compartilhadas pelos membros da organização, criadas para influenciar no desenvolvimento comportamental e na construção da personalidade dos próximos colaboradores, definindo sua identidade funcional, com a finalidade de que o indivíduo aceite e adote tal cultura como base para suas ações dentro do ambiente organizacional.

Pimentel (2012) relata que o conjunto de desempenho de uma cultura numa empresa se formaliza através das estruturas, os procedimentos e as práticas de funcionamento no ambiente, que visam o estabelecimento das variadas maneiras de se trabalhar em uma organização. Sendo que esses recursos possibilitam equilíbrio das relações sociais para facilitar o desenvolvimento dos trabalhadores, contudo não autorizam discutir sobre uma cultura particular de uma empresa. Para tanto, é essencial continuar a se pensar na cultura organizacional como característica de uma empresa, se essa estratégia pode ser benéfica ou prejudicial e se a mesma está de acordo quanto aos objetivos e as condições observadas por cada membro da organização.

4 Responsabilidade Social Empresarial

A Responsabilidade Social Empresarial (RSE) encontra-se em um âmbito de crescente interesse para o mundo empresarial e para a comunidade acadêmica (AYUSO, 2013). Com isso, a responsabilidade social está cada vez mais adotada como parte fundamental dos tipos e individualidades organizacionais, desempenhando um papel de transparência na missão e tarefas das empresas que a exercem (SILVA, 2009).

A responsabilidade inicial de uma empresa é criar riqueza para todos os participantes de sua gestão, também deve-se oferecer melhores condições de sobrevivência à comunidade onde atua. Acontece que, atender as exigências sociais está se transformando numa grande vantagem competitiva e uma razão na criação de valor para as pessoas e organizações que estão de alguma forma interligadas com a empresa. Assim, a responsabilidade social torna-se gradativamente um dos elementos de maior concorrência e possibilidade de médio e longo prazo para que a organização continue no mercado (DIAS, 2008).

De acordo com o Instituto Ethos (2017) a responsabilidade social empresarial é o sistema de gerenciamento que se caracteriza as normas morais da empresa com todas as pessoas que estão relacionadas ao ambiente empresarial, que estimula o desenvolvimento sustentável da comunidade, conservando meios ambientais e culturais, reconhecendo as diferenças e restringindo as desigualdades sociais.

Assim, pode-se observar que a responsabilidade social empresarial passou a ter maior força quando as organizações perceberam que algumas de suas ações tinham reflexos no ambiente e na cultura da sociedade, e que os consumidores eram capazes de afrontar e contestar com ações que pudessem desvalorizá-las.

A Responsabilidade social empresarial exerce um papel importante na compreensão do mesmo, de acordo com os princípios éticos elevados, entre as relações interpessoais que influenciam nas tarefas produtivas das organizações como: meio ambiente, fornecedores, consumidores, acionistas, governo e a comunidade (ETHOS, 2017).

De acordo com Rebelo (2008) o desenvolver da economia brasileira nos anos 90 foi marcado pelas inovações tecnológicas e modificações nas relações de trabalho, induzindo a inserção das empresas a sociedade, o perfil de capacitação e a movimentação dos trabalhadores no mercado de trabalho. Essa época ficou marcada também por inúmeras preocupações com o posicionamento politicamente justo no plano internacional, na qual convencionou-se a responsabilidade social, onde se introduzia uma geração com possibilidades de trabalho para os deficientes. Resultando em modificações nas diretrizes do mundo empresarial, planejado apenas com o propósito de potencializar os lucros, onde elas se viram forçadas pelo mercado mudarem de rumo, às tornando mais responsáveis em suas execuções de forma ética, não só para o bem social, mas enriquecendo o seu desempenho nos negócios e obtendo maior lucratividade. Assim, segundo ele:

A incorporação do conceito de responsabilidade social às estratégias de negócios na empresa é relativamente recente. Surgiu em decorrência das transformações socioeconômicas dos últimos 20 anos na cobrança ao governo e às organizações por maior transparência e respeito aos direitos individuais e coletivos (REBELO, 2008, p. 7).

Isso motivou muitas organizações a incluírem a responsabilidade social em suas missões, como forma de alcançar resultados positivos, ganhar destaque na sua imagem e reduzir o pagamento de impostos.

Vale ressaltar que quando uma empresa se inclui com a responsabilidade social, ela busca promover o seu reconhecimento favorecendo a produção e a sua interação com os *stakeholders*, assim fortalecendo a relação meio ambiente/desenvolvimento, isso é efetivado a partir de investimentos em áreas chave, como a educação, treinamento, conscientização ambiental, proteção ambiental e outras (RODRIGUES, COSTA, 2013).

Na visão dos autores, Ramos e Gonçalves (2012) observa-se que conforme a empresa seja atualmente responsável ela será mais bem vista por seus consumidores e seus colaboradores, adquirindo mais valores e impacto em seus negócios. Com isso, as empresas perceberam uma chance de inovar o seu negócio, torná-las mais atrativas e ainda socialmente responsáveis.

Para o Bureau Veritas (2010, *apud* SILVA, 2013), a responsabilidade social de uma organização é determinada de acordo com o seu comprometimento, diante das influências geradas pelas suas decisões, atividades e produtos na sociedade e no ambiente a qual está inserida, partindo de uma atuação ética e transparente, que tenha como base o apoio ao desenvolvimento social, que demonstre possibilidades das partes interessadas, que esteja de acordo com a legislação aplicada, que seja coerente com as regras de conduta internacionais e que esteja incluído em toda organização. Declarar-se uma empresa com a responsabilidade social obviamente é o maior impulso na atualidade ao desenvolvimento global das organizações.

De acordo com Costa (2008) a responsabilidade social desempenha um papel de função social na empresa, tendo por finalidade, o incentivo da qualidade nas relações públicas da empresa, com condutas que respeitem as pessoas, a comunidade e o meio ambiente, para a composição de uma sociedade mais justa e solidária. Com isso, a empresa socialmente responsável afirma que a contratação das pessoas com deficiência não é vista somente como uma obrigação legal, mas sendo um compromisso, e um dos itens de suas ações políticas de responsabilidade social. Dessa forma, há uma preocupação em desenvolver um programa, amplo e estruturado de capacitação, recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento das pessoas com deficiência. Algumas empresas já entendem que a inclusão é um grande aprendizado para o estímulo de políticas de promoção e respeito à diversidade, além do que, elas estão revelando que há um grande seguimento de mercado composto de pessoas com

deficiência e que, para cumprir-se adequadamente, precisa de linguagem apropriada e estrutura acessível.

O receio com a responsabilidade social é frequente nas organizações, haja vista que é necessário que as empresas elaborem o bem-estar dos seus colaboradores e da comunidade em geral. A inclusão de pessoas com deficiência nas organizações desempenha um papel importante no que diz respeito à política de responsabilidade social da empresa e retrata uma polêmica que vai além de uma questão social, sendo uma determinação legal (COSTA, 2008).

5 Inclusão do deficiente no mercado de trabalho

As pessoas com deficiência encontram constantemente, especialmente no começo de suas tarefas nas organizações, com várias formas de tratamentos por parte do grupo de trabalho: são vistos com pena, preservadas de correções e de ações de reconhecimento e de aceitação profissional, são notadas como indiferentes e identificadas como incapacitados de desempenhar suas atividades com eficiência (SIQUEIRA, 2010).

A Convenção internacional sobre os direitos das Pessoas com Deficiência e o seu protocolo facultativo aprovaram um novo Decreto nº 6.949, 25 de agosto de 2009 afirmando, em seu Art. 1, que:

Pessoas com deficiência são aquelas que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

No entanto, pode-se observar que essa sua definição surgiu com o propósito de romper o preconceito e a discriminação das pessoas com deficiência, com o objetivo de promover a qualidade de vida, o bem-estar e possibilitar sua atuação no trabalho, através de políticas sociais que visam a sua integração na sociedade.

De acordo com Leal, Mattos e Fontana (2013) o mercado de trabalho é um campo que vem ganhando espaço no movimento social, apesar das diferenças existentes as pessoas com deficiência, na qual dificultam a sua participação. Dessa maneira compreende-se que é um processo de integração dessas pessoas na sociedade, comprovando a importância na relação entre as pessoas e o quanto isso tem sido determinante para as convivências com as adversidades, deficiências e diferenças, mas para isso é necessário ambientes menos restritivos e meios adequados para adaptação, no entanto, o mercado de trabalho é um campo de inclusão, que apesar das diferenças impostas a esses indivíduos, a integração das pessoas com deficiência, nesse contexto é uma forma de interação com as demais pessoas.

Com isso, a questão da inclusão de pessoas com deficiência ganhou destaque no âmbito empresarial a partir de 2003, quando foram aprovadas algumas medidas que legitimavam a imposição de multas administrativas às empresas pela não execução do sistema de cotas. Então surgiu uma busca pelo cumprimento dessas cotas, pelo receio da execução das multas administrativas. Diante deste contexto, percebe-se que a legislação que apoia os direitos das pessoas com deficiência insere um novo desafio para as organizações de trabalho. No entanto, o desafio foi apresentado aos gestores e empregadores, para que promovam o desenvolvimento da utilidade e importância de investigar a inserção, a inclusão, o desenvolvimento e a gestão do trabalho de pessoas com deficiência (CARVALHO-FREITAS e MARQUES 2010).

Conforme Parolin (2006), para que aconteça a inclusão da pessoa com deficiência, com eficácia em uma empresa, é necessário que haja uma colaboração por parte dos funcionários para que juntos possam acabar com o preconceito e ajudar na adaptação do novo

funcionário, com o propósito de que esse seja atendido como um colaborador da empresa, não sendo considerado menos incapaz pelos demais. Diante disso, pode se observar que as pessoas, de um modo geral, falam muito em incluir o diferente, e elas próprias excluem e quase nada realizam para que, de fato, se promova a inclusão.

A ideia da inclusão é transformar a sociedade, de forma estrutural e conjuntural, de modo que cada pessoa exerça sua cidadania no qual se estabelece a inclusão e a contratação de pessoas com deficiência no ambiente organizacional, a partir de que ela esteja adequada para o cargo. Para isso, os locais de trabalho devem se reestruturar ou extinguir os obstáculos existentes como no transporte, na comunicação, entre outros, que colaboram para que as pessoas com deficiência, ainda que sejam competentes, estejam fora do mercado de trabalho. As técnicas integradoras não têm o propósito de modificar a empresa e o local de trabalho à pessoa com deficiência, mesmo com as práticas inclusivas, entretanto a sociedade ainda não diferencia uma da outra (BAHIA, 2006; SASSAKI, 2010).

As empresas necessitam implantar uma visão inclusiva, tornando-se mais conscientes e atentas ao processo de inserção dos deficientes nas instituições. Para tanto compete a organização buscar informações relevantes sobre os tipos de deficiência, suas limitações e capacidades, bem como desempenhar atitudes inclusivas, proporcionando a participação plena da pessoa com deficiência, a valorização da sua potencialidade humana e da sua capacidade produtiva (CARVALHO-FREITAS, 2010).

Sendo assim percebe-se que a inclusão vem para desfazer as barreiras que se formaram ao longo dos tempos em torno das pessoas com deficiência, tornando-se um dos principais temas abordados em projetos de diversidade desenvolvidos pela iniciativa privada. Para isso é necessário entender a realidade com que elas se deparam todos os dias, sendo essencial para compreender as relações de trabalho.

Segundo Fernandes e Silva (2008), as organizações, além de cumprirem com o seu dever social, precisam de mão de obra cada vez mais diversificada, tendo em vista que o capital humano ocupa um papel central nas estratégias organizacionais e que através desses desafios ocorrem uma maior variedade de tarefas e poucas pessoas habilitadas para exercê-las, com isso está crescendo cada vez mais a diversidade de pessoas colocando em prática seus diversos conhecimentos na solução dos problemas organizacionais. Apesar de que diversificar a mão-de-obra organizacional de pessoas com deficiência, não é o objetivo de muitas organizações, pois ainda existe preconceito em relação a capacidade dos deficientes, que são elementos que impossibilitam as empresas a evoluir e se tornar um ambiente mais humanizado e democrático.

A discursão a respeito de uma sociedade inclusiva é fundamentada numa filosofia que reconhece e valoriza a diversidade, como característica inerente de qualquer sociedade. Partindo desse pressuposto o Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência (CONADE, 2016) entende que, para acompanhar e avaliar o processo de inserção, destaca como princípio básico, o reconhecimento de que a deficiência é um conceito em evolução e que resulta na interação das pessoas com deficiência e as barreiras devidas as posturas e ao ambiente que dificultam a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Com isso, pode-se perceber que a inclusão é um processo que requer uma conscientização por parte de todos. Sabendo que o seu principal objetivo é minimizar o preconceito que por muitas vezes faz parte do dia-a-dia das pessoas com deficiência. Dessa forma:

“Precisamos da sociedade civil porque é ela quem leva demandas de políticas que a pessoa com deficiência precisa para sua autonomia. São as próprias pessoas com deficiência que vão falar o que elas pensam que é necessário. E o governo é

importante para ouvir e executar estas demandas”, explica. “Ao longo da história, as pessoas com deficiência sempre foram tratadas como segregação e assistencialismo. Nos últimos anos, avançamos através da autonomia e da definição de sujeito de direitos. Hoje, podemos contribuir com o avanço nos direitos humanos e na qualidade na sociedade brasileira”, avalia (SOUZA; CONADE, 2016)

A inclusão é o termo utilizado para designar toda e qualquer política de inserção de pessoas ou grupos excluídos na sociedade. Portanto, falar da inclusão social é remeter ao seu inverso, a exclusão social. Nesse sentido, para estabelecer uma ação de inclusão social, primeiramente é necessário observar e identificar quais seriam aqueles que estariam sistematicamente excluídos da sociedade, ou seja, que não gozam dos benefícios e direitos básicos, como saúde, educação, emprego, renda, lazer, cultura, entre outros (SEID, 2015).

A exclusão existe desde os tempos antigos, com isso o processo de inclusão no mercado de trabalho e na sociedade veio com o objetivo de promover a igualdade de oportunidades, o estabelecimento de possibilidades para que todas as pessoas possam viver com qualidade de vida, com acesso ao conhecimento e meios de integração na sociedade.

Desse modo, a inclusão social das pessoas com deficiência torna-se imprescindível, em nossa sociedade, deixando de lado o assistencialismo e aderindo um posicionamento de inclusão à frente desse grupo social, como forma de defesa de sua dignidade. A dignidade da pessoa humana é a legitimidade moral à pessoa de forma transparente no que diz respeito a sua liberdade consciente da própria vida, criando uma concepção de respeito pelas pessoas que constituem uma sociedade. Desta forma a dignidade da pessoa humana deve ser entendida como um direito individual de proteção, adquirindo tratamento igualitário o que explica o tratamento diferenciado objetivando a igualdade e a busca por uma sociedade justa (COSTA, 2008).

Dessa análise observa-se que o caminho da pessoa com deficiência apresenta-se em evolução na aquisição dos direitos humanos, na qual os deficientes sempre foram identificados como seres censurados e em evidência nos grupos sociais. Mas, a proporção que a dignidade humana, o direito a igualdade de oportunidades e a justiça distributiva passaram a ser constantes instrumentos de estudo, notou-se uma visível mudança histórica, com o crescimento sucessivo de espaços organizados, baseados nos movimentos governamentais e da sociedade civil para a inclusão com a expectativa de responder as exigências de um grupo populacional como base para melhorar a solidariedade e o apoio as pessoas com deficiência (MACIEL, 2011).

De acordo com Oliveira (2009) são muitos os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência para se integrarem no mercado de trabalho, pois, as empresas se sentem na obrigação de contratarem essas pessoas para ocuparem uma pequena porcentagem das vagas ofertadas pela mesma. Sabendo que a empresa até tenta cumprir a meta estabelecida pela lei, mas muitas vezes não conseguem resultados, devido as dificuldades de contratação que são muitas, principalmente em relação ao perfil de atuação da empresa, que pode variar bastante, dificultando a contratação das pessoas com deficiência, formando obstáculos para encontrar profissionais com as especialidades requeridas.

A implementação da lei de cotas surgiu com o propósito de assegurar as pessoas com deficiência, uma inserção permanente no mercado de trabalho, através da introdução de políticas públicas que contribuam com o aumento das oportunidades e reduzir a exclusão desta população no ambiente organizacional. A integração com pessoas com deficiência no mercado de trabalho se estabeleceu a partir da criação de uma legislação específica que atribui a essa população uma ocupação no mundo corporativo. No Brasil a legislação sobre o acesso de pessoas com deficiência no trabalho formal em empresas privadas está prevista na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, denominada como Lei de Cotas, que determina que toda empresa com mais de 100 funcionários deve destinar vagas, dependendo do total de

empregados, a obrigatoriedade de contratação das pessoas com alguma deficiência, conforme a tabela 1:

Tabela 1: Quantitativo para a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas.

Funcionários	Porcentagem
De 100 a 200	2%
De 201 a 500	3%
De 501 a 1000	4%
Acima de 1000	5%

Fonte: Lei n. 8.213/91

Assim, a lei federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991, foi estabelecida com a finalidade de inserir profissionais portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. No entanto, a sua legitimidade só fez intensificar a discriminação, mesmo assim há a obrigatoriedade da contratação desse quadro de funcionários sem o apoio necessário de um programa eficaz. No contexto atual, a contratação desses profissionais é exclusivamente para o cumprimento da lei, a pessoa com deficiência somente está assegurada no emprego apenas enquanto estiver com a política de governo do seu lado.

Segundo Fernandes e Silva (2008), a pessoa com deficiência começou a ser vista por algumas empresas, como uma causa que necessita ser adquirido com urgência, ainda que, apesar das circunstâncias, a empresa não possui competências fundamentais para efetivar, com o cuidado apropriado, a sua inclusão. Visto que a contratação dos deficientes se equipara a uma das responsabilidades ante ao Estado, bem como a redução de impostos.

De acordo com Mendonça (2010), ao obrigar uma contratação diferenciada também poderá ferir a legitimidade da norma, sendo que o propósito é dignificar a condição da pessoa com deficiência, e não diminuir ainda mais através da sua imposição forçada no trabalho, somente para o atendimento formal à Lei nº 8.213/1991, sem proporcionar uma necessária adaptação funcional e essencial para socializar a pessoa em situação especial. No entanto, as empresas não podem ser obrigadas a contratarem formalmente, ou se resistirem tornam-se devedoras pela responsabilidade previamente descumprida, uma vez que, na verdade, a obrigação não se fortaleceu.

Conforme Madeiro (2013), o empregador diversas vezes prefere pagar as multas previstas na Lei 8.213/91, devido sua empresa não está dentro dos padrões estabelecidos pela referida Lei, assim como se atribui ao número de funcionários, de modo que se adapte as instalações físicas reduzindo as dificuldades, possibilitando a inclusão desse grupo no campo de trabalho. Posto que, algumas empresas não adotam a contratação de pessoas com deficiência por acreditar que essa contratação gera um alto custo para o empregador, sendo que, por muitas vezes, optam por pagar as multas impostas, a ter que modificar as normas para a contratação desses indivíduos na sociedade, uma vez que para alguns empresários só pagar a multa além de ser mais econômico causa menos problemas.

Para Ferreira (2012), a inclusão social não é apenas contratar um deficiente, é necessário adaptar as estruturas que geram a exclusão. Através de novas regras que sejam capazes de refletir e interpretar de forma que atenda as diversas necessidades desses profissionais, proporcionando a igualdade e o desenvolvimento das suas capacidades. Desta forma as empresas aplicam limitações de setores distintos e estabelecimento de funções e cargos destinados ao deficiente, como um mecanismo que assegure o cumprimento da Lei de cotas, ainda que essa prática diminua as habilidades em relação ao trabalho do profissional.

6 METODOLOGIA

Esse estudo teve como finalidade analisar o processo de inclusão dos deficientes no ambiente organizacional das empresas na cidade de Picos-PI. Para tanto, foi realizada uma pesquisa descritiva, pois, conforme Gil (2011), o objetivo essencial desse estudo é a descrição das peculiaridades de certa população, e esse tipo de pesquisa têm o propósito de descobrir as opiniões, atitudes e crenças dessa população.

Para realizar essa pesquisa optou-se por uma abordagem qualitativa, já que, segundo Lakatos e Marconi (2011), para avaliar e entender aspectos mais intensos, descrevendo a complexidade do comportamento humano, é apropriada uma pesquisa qualitativa, considerando que esta fornece um diagnóstico mais elucidativo a respeito de culturas, costumes e tendências de comportamento.

Para coleta dos dados utilizou-se um roteiro de entrevista, fundamentado para dirigir a conversa conforme pontos de interesse (GIL, 2012). Sendo assim, o roteiro foi elaborado para entrevistar os empregados deficientes das empresas na cidade de Picos, com questões que definem o perfil do entrevistado, as percepções pessoais como trabalhador incluso e as percepções sobre o ambiente organizacional em que trabalham, além de deixar um espaço aberto para outras considerações sobre a pesquisa. De acordo com Lakatos e Marconi (2011) a entrevista é um diálogo realizado face a face, ordenadamente, que deverá proporcionar ao entrevistador, verbalmente, os dados necessários. Por se tratar de uma pesquisa qualitativa, a coleta de dados foi realizada por meio de gravações de áudio, tratando-se de um método extremamente demorado, pois o pesquisador depara-se com o comprometimento de transcrever totalmente as respostas dos entrevistados (COUTINHO, 2014).

O universo da pesquisa é desconhecido, pois não existe a informação em órgãos públicos, e nem em institutos privados, de quantos deficientes trabalham em empresas na cidade. Localizada na região centro sul do Piauí, a cidade de Picos foi o cenário escolhido para a análise em questão. De acordo com o IBGE (2010), a cidade tem uma população de 73.414 mil habitantes, sendo 17.832 pessoas com deficiência que equivalem a 24,28% da população, e que 8.175 pessoas com qualquer deficiência, têm alguma ocupação, ou seja, essas pessoas possuem um trabalho qualquer, como: autônomos, trabalhadores rurais, empreendedores e servidores públicos, além dos funcionários de empresas. Com isso, decidiu-se que o tipo de amostragem adequado para esse estudo é o não probabilístico por conveniência, no qual o pesquisador escolhe os representantes da população acessíveis, aceitando que estes possam representar o universo da pesquisa (GIL, 2011). Após essa decisão, foram feitas as entrevistas com 9 deficientes que estão trabalhando atualmente em 8 empresas em Picos, mantendo em sigilo a identidade dos participantes, conforme a tabela 2 está disposta.

Tabela 2: Sujeitos da pesquisa

Sujeito entrevistado	Quant.	Código do entrevistado
1. Representante da empresa A	1	Entrevistado 1
2. Representantes da empresa B	1	Entrevistado 2
3. Representantes da empresa C	1	Entrevistado 3
4. Representantes da empresa D	1	Entrevistado 4
5. Representantes da empresa E	2	Entrevistado 5 e 6
6. Representantes da empresa F	1	Entrevistado 7

7. Representantes da empresa G	1	Entrevistado 8
8. Representantes da empresa H	1	Entrevistado 9
Total	9	

Fonte: dados da pesquisa

Como instrumento da análise dos dados foi utilizada a técnica de análise do conteúdo. De acordo com Vergara (2012) a análise de conteúdo é conhecida como um método de análise de dados que tem como base verificar o que está sendo exposto sobre um tema estabelecido. Para Bardin (2009), enquanto método, torna-se um conjunto de técnicas de análise de comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens.

7 ANÁLISE DE RESULTADOS

Os participantes da pesquisa são de empresas pertencentes a variados ramos de atividade, entre elas: lojas de departamento, instituição financeira e instituição educacional. As pessoas entrevistadas têm deficiência motora (5 mulheres), auditiva, dois homens e duas mulheres. Não foram localizados empregados em empresas com deficiência mental ou visual. As idades variam entre 18 e 30 anos, e entre 34 e 46 anos. Os entrevistados com ensino superior completo são 2 (dois), no qual estes possuem cargos com nível de gerência, os demais entrevistados possuem cargos operacionais, sendo 5 (cinco) com ensino médio completo e 2 (dois) com ensino superior incompleto.

Adotando como base o referencial teórico abordado nesse estudo, foi possível entender o processo de inclusão dos deficientes no ambiente organizacional. Para tanto, algumas categorias de análise foram criadas para melhor analisar as entrevistas realizadas com empregados deficientes.

Tabela 3: Categorias de análise

Categorias	Descrição sumária dos resultados
Experiência no trabalho	Estabilidade ligada à cultura organizacional inclusiva Desafio na busca de trabalho
Processo de inserção no ambiente organizacional	Ambiente organizacional positivo Empresas adaptadas Empresas não excludente Melhorar o desenvolvimento à inclusão
Dificuldades da inserção no ambiente de trabalho	O preconceito é a maior barreira
Valorização das empresas	Sentimento de inclusão <i>versus</i> Sentimento de desigualdade

Fonte: dados da pesquisa.

Nas seções a seguir estão detalhadas as categorias dispostas na tabela 3, corroborando com o referencial teórico.

7.1 Experiência no trabalho

Alguns dos pesquisados estão estáveis em seus empregos, é o caso dos entrevistados 7 e 9, ambos estão há quinze anos em seus trabalhos, e os entrevistados 2, 5 e 8,

respectivamente há quatro, sete e nove anos no mesmo emprego. Em contrapartida, os demais pesquisados apresentam-se em fase de maturação em seus trabalhos, estão entre um ano e meio e dois anos e meio no mesmo emprego, sendo que os entrevistados 3 e 6 estão há, apenas, um ano e meio no primeiro emprego.

Portanto percebe-se que essas empresas tem uma cultura inclusiva, já que os entrevistados se mantem a um tempo relevante em seus empregos, o que corrobora com a fala de Schein (2009) quando diz que as empresas que inserem as pessoas com deficiência em seu ambiente organizacional estão mais propensas ao desenvolvimento de uma cultura inclusiva, podendo-se afirmar que os empregados há mais tempo trabalhando nessas empresas fazem parte de rotinas e estruturas adaptadas.

Através dos relatos foi possível perceber que o processo para procurar trabalho é quase o mesmo para qualquer pessoa. Mas a entrevistada 9 declara que só conseguiu emprego por já ter afinidade com a dona loja, se não fosse por isso, não teria conseguido emprego: “eu já conhecia a dona da loja aí ficou mais fácil, como a minha deficiência é motora e tenho dificuldades de andar, iria ser impossível encontrar emprego (Entrevistado 9)”.

De acordo com Lira (2016), esse fato pode ser explicado pela preocupação da empresa com o clima organizacional, no qual os funcionários são selecionados para desempenhar as funções conforme o ambiente está pré-estabelecido, e assim busca-se pessoas que podem agregar qualidades já conhecidas pelo proprietário. Porém, a deficiência é expressada como um agravante na busca de emprego, tornando o processo mais árduo para essas pessoas.

7.2 Processo de inserção no ambiente organizacional

No Brasil, a Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, denominada como Lei de Cotas, diz respeito a legislação sobre o acesso de pessoas com deficiência no trabalho formal em empresas, determinando que toda empresa com mais de 100 funcionários deve destinar vagas para a contratação de deficientes. Nessa perspectiva, foi observado que algumas empresas contratam funcionários em atendimento à legislação, é o caso das empresas E e F. Já as empresas B, C e D não são obrigadas por lei à empregarem deficientes, mas possuem programas próprios que visam a inclusão. Por fim, as empresas A, G e H não possuem programas próprios para contratação de deficientes, porém, não têm obrigatoriedade por lei, e mesmo assim não excluem pessoas das seleções por se tratarem de deficientes.

Com relação aos procedimentos para contratação, ficou claro que as empresas utilizam dos mesmos trâmites para seleção de qualquer funcionário: “A contratação é a mesma para todos (Entrevistado 8)”.

Assim, foi possível perceber que em algumas empresas não existe a preocupação de fazer uma contratação diferenciada, portanto, conforme Mendonça (2010), desta maneira a empresa dignifica a condição da pessoa com deficiência, sem diminuí-la através da imposição forçada no trabalho.

O ambiente organizacional foi classificado positivamente pelos entrevistados, prevalecendo relatos de respeito e igualdade: “Agradável e tranquilo, por que trabalho e sou respeitada e sou tratada da mesma forma que os outros funcionários (Entrevistado 2)”; “É bem gratificante. Pois aqui dentro não sofro desigualdade (Entrevistado 4)”.

Seguindo o pensamento de Souza e Souza (2013), esse clima organizacional positivo proporciona relações de animação, de interesse e de colaboração entre todos aqueles que participam do ambiente interno. Assim, os relatos demonstram aspectos que geram motivação, comprometimento no trabalho e satisfação dos colaboradores, avaliando o ambiente interno como agradável, no qual o respeito e o tratamento igualitário são fundamentais para um clima harmônico nesses casos.

Com relação à cultura organizacional, alguns entrevistados disseram que o processo de adequação aos costumes da empresa acontece da mesma maneira para todos os empregados, sem distinção devido à deficiência: “Sim, de modo a se adequar as políticas de funcionamento como horário e funções a desempenhar (Entrevistado 3) ”; “Sim, da mesma forma que os outros funcionários (Entrevistado 2) ”.

Com isso, as estratégias de adequação aos costumes organizacionais observadas estão presentes no pensamento de Schein (2009), pois têm a finalidade, apenas, de influenciar o comportamento e as atitudes dos seus colaboradores para pensar e agir conforme as regras.

Quanto à adaptação das empresas para as necessidades dos empregados deficientes, para os entrevistados não houve necessidade de adaptação, porém, os que necessitaram relataram empresas adaptadas para suas necessidades: “Sim. Ela possui acessibilidade com rampas e corrimão. Ela já estava adaptada antes da minha chegada (Entrevistado 1) ”; “Sim, (a empresa) possui alto-falantes e se comunicam de maneira não excludente (Entrevistado 6) ”.

Não houve nenhum relato de treinamento específico devido à deficiência, os treinamentos oferecidos pelas empresas são os básicos para os cargos, levando em consideração apenas as funções que devem ser exercidas: “Específico pela deficiência não, somente para a função a exercer (Entrevistado 7) ”.

Diante disso, considerando a visão de Cavalho-Freitas (2010), fica evidente que essas empresas precisam desenvolver uma percepção inclusiva, pois necessitam se tornar mais informadas e ligadas ao desenvolvimento de integração dos deficientes, estimular a captação, a manutenção e a permanência da pessoa com deficiência nas organizações. Desta forma, cabe as empresas realizar atitudes inclusivas para a atuação plena da pessoa com deficiência, o reconhecimento do seu potencial e habilidade para o trabalho.

7.3 Dificuldades da inserção no ambiente de trabalho

Relatou-se que no ambiente de trabalho já houve preconceito tanto por colegas, de acordo com a fala do entrevistado 7, como por clientes, conforme relatam os entrevistados 3 e 5: “Sim, comentários (piadinhas) sobre limitações (Entrevistado 7) ”; “Sim. O cliente se negou a ser atendido, solicitando assim a presença de outro funcionário para o atendimento (Entrevistado 3) ”; “Sim, o cliente não soube que sou deficiente e mostrou impaciência (Entrevistado 5) ”.

As pessoas com deficiência necessitam de cuidados especiais para a sua adaptação, além de possuírem necessidades essenciais a qualquer ser humano. Entretanto as pessoas com deficiência encontram muitas barreiras para se tornarem ativos na sociedade, como atitudes preconceituosas e discriminatórias que rejeitam as minorias e as suas diferenças, desconhecimento das necessidades e dos seus direitos, entre outros, mas a principal barreira ainda se encontra no mercado de trabalho.

Apesar dos entrevistados responderem que não encontraram dificuldades em serem contratados, foram apresentadas algumas barreiras encontradas pelas pessoas com deficiência para conseguir emprego: “Ser vista como incapaz (Entrevistado 3) ”; “A principal barreira é por causa que nem todas as empresas contratam pessoas com deficiência (Entrevistado 6) ”; “Infelizmente algumas empresas não tem a preocupação necessária em contratar deficientes (Entrevistado 8) ”.

De acordo com o Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência (CONADE, 2016), para acompanhar e avaliar o processo de inserção deve-se reconhecer a deficiência como um conceito em evolução, resultantes da interação das pessoas com deficiência com as barreiras devidas as posturas e ao ambiente que dificultam a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais

peças. É preciso que haja uma percepção de que a inclusão é um processo que requer uma conscientização por parte de todos. E aqui nota-se o seu principal objetivo, o de minimizar o preconceito presente no cotidiano das pessoas com deficiência.

Verifica-se que, quanto à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho são impostas algumas barreiras pelas próprias empresas que não adotam a contratação dessas pessoas por acreditarem na incapacidade de desenvolver atividades ou de aumento do custo para o empregador.

7.4 Valorização das empresas

A maioria dos entrevistados disse que se sentem valorizados pelas suas empresas, principalmente por estarem inclusos: “Sim, pela oportunidade de trabalhar com uma equipe que todos me compreendem (Entrevistado 1) ”; “Sim, porque as pessoas me fazem me sentir uma pessoa normal, sem nenhuma restrição (Entrevistado 2) ”.

Contudo, alguns entrevistados relataram não se sentirem valorizados nas empresas em que trabalham, tanto pela falta de prestígio das atividades desempenhadas, quanto pelo sentimento de tratamento desigual: “Não. Pois não há nenhum tipo de reconhecimento em relação aos esforços dos funcionários (Entrevistado 3) ”; “Não. Pois só tenho uma amiga que me ajuda. Sou tratada como incapaz e os outros me olham com pena (Entrevistado 5) ”. Essas falas apontam para a ineficiência das empresas em adaptar os deficientes, o que corrobora com Parolin (2006), que diz que para que haja a inclusão da pessoa com deficiência, de forma eficaz, é necessário que haja uma colaboração por parte dos funcionários, para que juntos possam acabar com o preconceito e ajudar na adaptação no novo funcionário, não o considerando incapaz pelos demais.

Conclui-se que apesar de se sentirem bem no ambiente de trabalho, nota-se que ainda a muito a se fazer, pois diante das falas apresentadas, apesar de terem deficiência, essas pessoas não se tornam incapazes, mas as barreiras criadas pela a inexistência de respostas sociais e políticas dificultam a inclusão da pessoa com deficiência, no entanto fica claro a dificuldade de se sentirem aceitos pela sociedade, que por sua vez acabam-se excluindo da mesma, para evitar situações constrangedoras.

8 Considerações Finais

O presente artigo propôs analisar o processo de inclusão dos deficientes no ambiente organizacional nas empresas em Picos-PI, a partir da visão dos mesmos com relação as suas dificuldades de inserção no mercado de trabalho. O trabalho procurou mostrar a importância da inclusão social, a igualdade de oportunidades, o estabelecimento de possibilidades para que todas essas pessoas possam viver com qualidade de vida e estarem integrados a sociedade.

Pode ser observado, em relação a experiência no trabalho, que as empresas têm uma cultura inclusiva, afirmando que há uma preocupação com ambiente organizacional no sentido de inserir pessoas com deficiência no trabalho, logo há um relato de que o conhecimento com o empregador facilitou a busca pelo trabalho.

Em resposta a problemática da pesquisa, foi possível compreender as dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência acerca da sua inclusão no mercado de trabalho, haja vista, que o principal objetivo da inclusão social é identificar quais seriam aqueles que sistematicamente, estariam excluídos da sociedade, ou seja, que não gozam dos benefícios e direitos básicos.

De acordo com as dificuldades encontradas da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, foi relatado que há ainda bastante preconceito por parte de colegas ou

clientes, no entanto, essas pessoas encontram muitas barreiras para se tornarem ativos na sociedade, pela falta de estruturação de algumas empresas por julgarem essas pessoas como incapazes, não adotando a contratação dos mesmos.

Alguns entrevistados relatam que sentem satisfação no trabalho, principalmente por estarem inclusos nessas empresas, já outros, relatam que mesmo se sentindo bem no trabalho, ainda são tratados com indiferença, com a falta de reconhecimento do desempenho de suas atividades, e por também, serem vistos como incapazes, sabendo que sua deficiência não os impede de realizar suas funções.

Esse estudo foi relevante, pois, pode trazer a percepção real dos sentimentos das pessoas com deficiência no seu ambiente de trabalho, verificou-se, que essas pessoas ainda encontram muitas dificuldades para se integrar nas organizações de trabalho, pois apesar de existir a Lei de cotas, há ainda um enfrentamento para se conquistar um trabalho.

Esta pesquisa trouxe a reflexão de como fazer a inclusão efetiva das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, pois há ainda a necessidade das empresas se prepararem para receber esses profissionais tanto arquitetonicamente, como também, precisam conscientizar seus funcionários da importância do acolhimento dessas pessoas. Esse estudo traz um aporte teórico e prático, sobre as questões mencionadas acima, podendo servir para novas pesquisas no tema.

Referências

ARAÚJO, Luís César G. de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

AYUSO, S., ROCA, M., & COLOMÉ, R. (2013). SMEs as “transmitters” of CSR requirements in the supply chain. *Supply Chain Management: An International Journal*, 18(5), 497–508. doi:10.1108/SCM-04-2012-0152 *apud* SILVA, Felipa Alves. **Uma abordagem à Responsabilidade Social Empresarial**. 2013. 113 f. Dissertação (Mestre em Engenharia e Gestão Industrial)- Departamento de Economia, Gestão e Engenharia Industrial, Universidade de Aveiro, Aveiro, 2013.

BAHIA, M. S. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa, Portugal; Edições 70, 2009.

BRASIL. Decreto n. 6949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm>. Acesso em: 25 de Jan. 2017

BRASIL. Lei n. 8213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 25 de Jan. 2017.

BUREAU VERITAS. Certificação NP 4469-1. 2010. Disponível em: <http://www.bureauveritas.pt> *apud* SILVA, Felipa Alves. **Uma abordagem à Responsabilidade Social Empresarial**. 2013. 113 f. Dissertação (Mestre em Engenharia e

Gestão Industrial)- Departamento de Economia, Gestão e Engenharia Industrial, Universidade de Aveiro, Aveiro, 2013.

CARVALHO- FREITAS, M. N. **O trabalho e as pessoas com deficiência:** pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico. Curitiba: Juruá, 2010

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Inserção de pessoas com deficiência em organizações brasileiras: um estudo com empresas socialmente responsáveis. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, Recife, v. 8, n. 3, p. 483-502, set/dez. 2010.

CONADE INFORMA. **Boletim Informativo do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência.** n. 7, abr. 2016.

COSTA, Sandra Morais de Brito. **Dignidade humana e pessoa com deficiência:** aspectos legais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2008.

COUTINHO, Clara Pereira. **Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas:** teoria e prática. Edições Almeida: Coimbra, 2014.

DIAS, Reinaldo. **Sociologia das organizações.** São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Cultura Organizacional, construção, consolidação e mudanças.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

FERNANDES, A. L.; SILVA, S. M. Recrutamento e seleção do profissional portador de deficiência nas organizações: integração ou inclusão?. **Revista Facef Pesquisa**, v.11, n.2, p.186-206, mar. 2008.

FERREIRA, Andrya Rafaela da Silva. **Inclusão Social:** a inserção de pessoas com deficiência no trabalho. 2012. 30 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração)- Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal da Paraíba. Campina Grande, 2012.

FERREIRA, Patricia Itala. **Clima Organizacional e qualidade de vida no trabalho.** Rio de Janeiro. Editora LTC, 2013.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. 4. reimpr. São Paulo: Atlas, 2011.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA- IBGE. **Censo demográfico.** Resultados da amostra- pessoas com deficiência 2010. Disponível em: <[http://cidades.ibge.gov.br/xtras/temas.php?lang=&codmun=220800&idtema=92&search=pi%7Cpicos|censo-demografico-2010:-resultados-da-amostra-pessoas-com-deficiencia--](http://cidades.ibge.gov.br/xtras/temas.php?lang=&codmun=220800&idtema=92&search=pi%7Cpicos|censo-demografico-2010:-resultados-da-amostra-pessoas-com-deficiencia-->)> Acesso em: 01 nov. 2016.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **Valores, transparência e governança.** Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/conteudo/gestao-socialmente-responsavel/valores-transparencia-e-governanca/#.WKtMtdUrLIU>> Acesso em: 20 de jan. 2017.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia científica.** 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LATORRE, Sidney Zagain. **Mas afinal, o que é essa tal de organização.** São Paulo: Senac, 2015.

LEAL, Débora Ribas; MATTOS, Gisele Domingues de; FONTANA, Rosane Teresinha. Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos. In: **Revista Brasileira de Enfermagem.** Brasília, DF, vol.66, n.1, p.59-66, jan-fev, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672013000100009&lang=pt>. Acesso em: 04 de jan. 2017.

LIRA, E. F. **Análise do clima organizacional em uma empresa que produz camas e estofados na cidade de Manaus:** Um estudo de caso. 2016. 75 f. Dissertação (Mestrado profissionalizante em engenharia da produção)- Faculdade de Tecnologia, Universidade Federal do Amazonas, Manaus. 2016.

MACIEL, Álvaro dos Santos. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho:** uma análise jurídica sob um enfoque histórico, filosófico e sociológico. São Paulo: LTr, 2011.

MADEIRO, Aymina Nathana Brandão. **Inclusão do Deficiente no Mercado de Trabalho de Acordo com o Artigo 93 da Lei Nº 8.213/91.** 2013. Boletim Jurídico, Uberaba/MG, a.5. n. 1131. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=3197>> Acesso em: 15 de jan. 2017.

MAXIMIANO. Antonio Cesar Amaru. **Introdução à Administração.** 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2011.

_____. **Teoria Geral da Administração:** da revolução humana a revolução digital. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de Cotas:** pessoas com deficiência: a visão empresarial. São Paulo: LTr, 2010.

NASCIMENTO, Aldeiza de Oliveira, et al. **As Pessoas e o ambiente organizacional.** 2016. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/academico/as-pessoas-e-o-ambiente-organizacional/98322/>>. Acesso em: 24 de jan. 2017.

PAROLIN, I. C. H. **A inclusão escolar:** um cenário atual. In: PAROLIN, I. C. H. (Org). Aprendendo a incluir e incluindo para aprender. São José dos Campos: Pulso Editoria, 2006, p.27-40.

PIMENTEL, Duarte. **Sociologia da empresa e das organizações:** uma breve introdução a problemas e perspectivas. Lisboa: Escolar Editora, 2012.

PORTAL BRASIL. **Pessoas com deficiência ganham espaço na pauta dos direitos humanos, diz CONADE**. 2016. <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2016/04/colocamos-o-debate-de-pessoas-com-deficiencia-no-campo-dos-direitos-humanos-diz-presidente-do-conade>> Acesso em: 30 de jan. 2017.

RAMOS, M. A.; GONÇALVES, T. C. **Interesses estratégicos da responsabilidade socioambiental empresarial em uma montadora automobilística**: a dinâmica entre a prática da responsabilidade socioambiental e os negócios da organização. In: Congresso nacional de Excelência em Gestão, 8., 2012, p. 01-23.

REBELO, Paulo. **A pessoa com deficiência e o trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

RODRIGUES, M. G.; COSTA, F. J. Qualidade, sustentabilidade e Responsabilidade social corporativa. **Revista Brasileira de Administração científica**, Aquidabã-SE, v.4, n. 1, p. 145-154, jan./Jun. 2013.

RUMO SUSTENTÁVEL. **Histórico da Responsabilidade Social Corporativa**. 2009. Disponível em: <<https://rumosustentavel.com.br/2009/02/23/historico-da-responsabilidade-social-corporativa/>> Acesso em: 25 de out. 2016.

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

SCHEIN, E. **Cultura Organizacional e Liderança**. São Paulo: Atlas, 2009.

SEID- SECRETARIA DE ESTADO PARA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. **Deficiência**: Cuidados e prevenção de deficiências. Teresina: SDH/SEID, 2015.

SILVA, Felipa Alves. **Uma abordagem à Responsabilidade Social Empresarial**. 2013. 113 f. Dissertação (Mestre em Engenharia e Gestão Industrial)- Departamento de Economia, Gestão e Engenharia Industrial, Universidade de Aveiro, Aveiro, 2013.

SIQUEIRA, M. **Gestão de Pessoas e Discurso Organizacional**. Goiânia: UCG, 2010.

SOBRAL, Felipe e PECCI, Alketa. **Administração**: Teoria e pratica no contexto brasileiro. 6. Reimp. São Paulo: Pearson education do brasil, 2012.

SOUZA, Maria Zélia de Almeida; SOUZA, Vera Lúcia dos Santos de. **Gestão do elemento humano**: uma estratégia efetiva. Rio de Janeiro: FGV, 2013.

VERGARA, Sylvia Constan. **Métodos de pesquisa em Administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

APÊNDICE A



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos –PI.
Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043



ROTEIRO DE ENTREVISTA

O objetivo desta entrevista é descobrir a percepção dos portadores de necessidades especiais com relação à inclusão no ambiente organizacional em que trabalham na cidade de Picos-PI.

Empresa: _____

Atividade da empresa: _____

Entrevistado: _____

1- Perfil do entrevistado

1.1- Ocupação: _____

1.2- Sexo: _____ 1.3- Idade: ____

1.4- Escolaridade: () Sem instrução () Ensino fundamental incompleto
() Ensino fundamental completo () Ensino médio incompleto
() Ensino médio completo () Ensino superior incompleto
() Ensino superior completo

1.5- Faixa salarial: () Até um salário mínimo () Entre 1 e 2
() Entre 2 e 3 () Acima de 3

1.6- Tipo de deficiência: [] Visual [] Auditiva [] Motora [] Mental

2- Percepções do entrevistado:

2.1- Há quanto tempo você está empregado nessa empresa?

2.2- Como foi o processo para você conseguir esse trabalho?

2.3- Você já teve outros trabalhos? Se sim, quais?

2.4- Alguma vez você sofreu preconceito no ambiente de trabalho por colegas? Se sim, como aconteceu?

2.5- Alguma vez você sofreu preconceito no ambiente de trabalho por clientes? Se sim, como aconteceu?

2.6- Quais as principais barreiras que você encontra para conseguir emprego?

3- O ambiente organizacional:

3.1- Como você classifica o seu ambiente de trabalho? Por quê?

3.2- Você teve que se adequar aos costumes da empresa? Se sim, de que maneira?

3.3- Quantas pessoas trabalham nessa empresa? E quantas são deficientes?

3.4- A empresa possui programas para contratação de deficientes? Se sim, como acontece?

3.5- A empresa é adaptada para as suas necessidades? Se sim, de que maneira? Ela adaptou-se antes ou após sua contratação?

3.6- Houve algum treinamento específico para você realizar suas funções nessa empresa? Se sim, qual?

3.7- Você se sente valorizado (a) nessa empresa? Por quê?

4- Considerações do entrevistado

Você tem mais alguma observação ou comentário sobre os assuntos tratados nessa entrevista?



**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DIGITAL NA BIBLIOTECA
"JOSÉ ALBANO DE MACEDO"**

Identificação do Tipo de Documento

- () Tese
 () Dissertação
 () Monografia
 (x) Artigo

Eu, Bianca Samara Pinheiro de Moura.

Jocelyne Alves Almeida

autorizo com base na Lei Federal nº 9.610 de 19 de Fevereiro de 1998 e na Lei nº 10.973 de 02 de dezembro de 2004, a biblioteca da Universidade Federal do Piauí a divulgar, gratuitamente, sem ressarcimento de direitos autorais, o texto integral da publicação

A inclusão da pessoa com deficiência no ambiente organizacional: um estudo sobre a perspectiva dos deficientes em algumas empresas da cidade de Picos-PI.
 de minha autoria, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão, pela internet a título de divulgação da produção científica gerada pela Universidade.

Picos-PI 13 de Março de 2017.

Bianca Samara Pinheiro de Moura.

Assinatura

Jocelyne Alves Almeida

Assinatura