

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE NEGÓCIOS FINANCEIROS

NAIARA RECHENMACHER

**INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA
NA INSTITUIÇÃO FINANCEIRA X**

Porto Alegre

2011

NAIARA RECHENMACHER

**INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA
NA INSTITUIÇÃO FINANCEIRA X**

Trabalho de conclusão de curso de Especialização, apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão de Negócios Financeiros.

Professor(a) orientador(a): Dra. Elaine Di Diego Antunes

Porto Alegre

2011

NAIARA RECHENMACHER

**INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA
NA INSTITUIÇÃO FINANCEIRA X**

Trabalho de conclusão de curso de Especialização, apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão de Negócios Financeiros.

Aprovado em: ____ de _____ de 2011.

BANCA EXAMINADORA

Componente da Banca Examinadora

Componente da Banca Examinadora

Dra. Elaine Di Diego Antunes

Professora orientadora

Dedico este trabalho a meu esposo **Fabio**,
pelo amor, carinho e compreensão;

A meus pais **Nailton e Nair** pelo incentivo e
apoio absoluto em todos os momentos deste
processo.

AGRADECIMENTO

Minha gratidão aos protagonistas deste estudo, os colegas que participaram da minha pesquisa, fonte de inspiração e razão do meu trabalho.

E por fim, meus agradecimentos aos professores e aos colegas do curso EA-UFRGS-BB- GNF/2009 pelo aprendizado adquirido.

"Deficiente" é aquele que não consegue modificar sua vida, aceitando as imposições de outras pessoas ou da sociedade em que vive, sem ter consciência de que é dono do seu destino.

"Louco" é quem não procura ser feliz.

"Cego" é aquele que não vê seu próximo morrer de frio, de fome, de miséria.

"Surdo" é aquele que não tem tempo de ouvir um desabafo de um amigo, ou o apelo de um irmão.

"Mudo" é aquele que não consegue falar o que sente e se esconde por trás da máscara da hipocrisia.

"Paralítico" é quem não consegue andar na direção daqueles que precisam de sua ajuda.

"Diabético" é quem não consegue ser doce.

"Anão" é quem não sabe deixar o amor crescer.

E "Miserável" somos todos que não conseguimos falar com Deus.

(Mário Quintana)

RESUMO

Este estudo aborda um tema de grande relevância que se estendeu para o ambiente empresarial, a partir de 1999, com a criação da chamada Lei de Cotas, assegurando os direitos específicos aos profissionais com deficiência e proporcionando, dessa maneira, a inclusão desses profissionais no ambiente corporativo. A pesquisa foi direcionada aos profissionais com deficiência, lotados no Rio Grande do Sul, de uma importante Instituição Financeira de Economia Mista. O objetivo geral deste estudo é descrever e analisar como ocorre o processo de inserção de profissionais com deficiência na Instituição Financeira pesquisada. Além de verificar e problematizar a forma como esses indivíduos estão percebendo a inclusão no ambiente de trabalho. A pesquisa realizada é do tipo descritiva, com a participação espontânea dos profissionais com deficiência e colegas que interagem diretamente com esse público que está lotado no estado do Rio Grande do Sul, da Instituição mencionada acima. O instrumento de coleta utilizado no referido estudo foi um questionário padronizado com 21 questões aplicadas aos funcionários com deficiência e 12 questões destinadas aos colegas que interagem diretamente com esse público. No decorrer do estudo, foram abordadas as questões relacionadas anteriormente, além de uma amostragem de dados com as percepções desses funcionários sobre a inclusão em questões como preconceito, acessibilidade, qualificação profissional e integração com o ambiente físico e social no ambiente de trabalho. A partir da apreciação dos resultados foi possível confirmar que a quantidade de funcionários com deficiência está muito abaixo do contingente regulamentado pela Legislação, o que não significa que a Empresa não esteja cumprindo a Lei, pois o número de pessoas que são inscritas e são aprovadas, fica aquém do necessário para o cumprimento das normas. Ao mesmo tempo em que ficou evidente nas respostas a preocupação desses com seu desenvolvimento profissional e com a qualificação constante, fundamentais para o êxito desse processo. Confirmou-se que a inclusão desses profissionais ainda necessita de diversos ajustes para favorecer integralmente os seus direitos, dentre as principais dificuldades enfrentadas por esses funcionários estão relacionadas: a falta de acessibilidade e predomínio da discriminação. Os resultados evidenciam a necessidade de eliminação de barreiras, quebra de paradigmas por parte da sociedade, empresa e até mesmo por parte dos funcionários com deficiência, além da conscientização do poder público em proporcionar condições de igualdade, possibilitando dessa forma, a identificação de suas potencialidades, transformando-os em membros ativos da sociedade que estão inseridos.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Mercado de trabalho. Inclusão.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Percentual obrigatório de contratação de funcionários com deficiência nas empresas	19
Quadro 2 – Contribuição dos funcionários com deficiência no processo de inclusão	41
Quadro 3 – Principais desafios à contratação de pessoas com deficiência nas Empresas	46

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Cargo atual.....	33
Gráfico 2 – Tipo de deficiência e Gênero dos Participantes	34
Gráfico 3 – Minha deficiência é compatível à função exercida	36
Gráfico 4 – Condições de transporte e locomoção nas vias públicas	39
Gráfico 5 – Retornos/ganhos que a contratação de funcionário com deficiência proporciona à empresa como um todo	40
Gráfico 6 – Percepção dos colegas que não possuem deficiência sobre o processo de inclusão dos profissionais com deficiência nas agências.....	43
Gráfico 7 – Conhecimento sobre a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91)	43
Gráfico 8 – Identifica oportunidades de crescimento iguais a todos na Empresa, independente de sua condição	45

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 INCLUSÃO NAS ORGANIZAÇÕES	14
2.1 NORMAS LEGAIS	17
2.2 DISCUSSÃO SOBRE ACESSIBILIDADE	20
2.3 INTEGRAÇÃO x SATISFAÇÃO PLENA DOS DIREITOS DO PROFISSIONAL COM DEFICIÊNCIA	22
2.4 PERCEPÇÃO SOBRE O PROCESSO DE INCLUSÃO SOCIAL DO FUNCIONÁRIO COM DEFICIÊNCIA	25
2.5 OLHAR SOBRE A DIVERSIDADE	27
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	29
4 DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS	32
4.1 DADOS DA PESQUISA	32
4.2 CARACTERIZAÇÃO DOS PESQUISADOS	33
4.3 ADAPTAÇÃO DO LOCAL DE TRABALHO	34
4.4 ATIVIDADE EXERCIDA DO PROFISSIONAL X COMPATIBILIDADE DA DEFICIÊNCIA	36
4.5 OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL	37
4.6 INTEGRAÇÃO JUNTO A COLEGAS E CLIENTES	37
4.7 ACESSIBILIDADE	38
4.8 BENEFÍCIOS DA INCLUSÃO	39
5 PESQUISA X PERCEPÇÃO DOS COLEGAS QUE NÃO POSSUEM DEFICIÊNCIA	42
5.1 O PROCESSO DE INCLUSÃO	42
5.2 OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL	44

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
APÊNDICES	
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO I.....	53
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO II.....	57

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, o assunto relacionado à inclusão está sendo abordado e discutido praticamente em todas as áreas. Apesar de ser um assunto atual, as preocupações com inclusão não são típicas de nossos dias. Há quem se lembre de Comenius, considerado o maior pedagogo do século XVII, precursor do princípio “escola para todos”, assim como outros pedagogos e filósofos que ao longo da história, levantaram a inclusão como causa.

Apesar de ser um tema delicado e de grande relevância, estendeu-se para o ambiente empresarial a partir de 1999, com a criação da chamada Lei de Cotas, que asseguram direitos específicos aos profissionais com deficiência. Nesse contexto, torna-se relevante relacionar a questão em estudo com a necessidade da conscientização da importância do papel que cada indivíduo tem em construir uma sociedade mais justa, onde exista espaço para todos, e que o “inválido” assim chamado, é um ser distinto – diferente – mas não inferior, vendo nele uma pessoa humana que tem direito a tudo que seja necessário, não para torná-lo semelhante aos outros, mas com condições reais para que possa conviver no mercado de trabalho e na sociedade como qualquer cidadão.

O termo utilizado para caracterizar o público-alvo pesquisado ao longo do estudo será pessoa ou profissional com deficiência, substituindo a denominação “pessoa portadora de deficiência”, visto que as deficiências não se portam, estão com a pessoa ou na pessoa, segundo Sasaki (1997).

Diante do assunto principal relacionado à inserção desses profissionais faz-se necessário buscar a resposta para a seguinte questão: como está ocorrendo o processo de inclusão dos funcionários com deficiência no ambiente corporativo? Mais precisamente na Instituição Financeira pesquisada.

O objetivo geral deste trabalho é descrever e analisar como ocorre o processo de inserção dos profissionais com deficiência na Instituição Financeira pesquisada.

Objetivos específicos:

- Verificar a forma como esses indivíduos estão percebendo a inclusão no ambiente de trabalho;

- Analisar a percepção dos funcionários que não apresentam nenhuma deficiência em relação à inclusão dos profissionais em questão no ambiente empresarial;
- A justificativa para a realização deste trabalho se dá pela relevância do tema, a importância da contribuição desses funcionários para a Empresa e a relação do direito ao trabalho como fator primordial da cidadania. Relacionando às percepções dos funcionários com deficiência sobre a inclusão em questões como preconceito, acessibilidade, qualificação e integração com o ambiente.

Apesar das limitações dos profissionais com deficiência dificultarem a inserção no mercado corporativo é necessário que lhes sejam oferecidas novas condições (específicas e justas), consolidando assim, as garantias fundamentais inerentes a todos os cidadãos, estabelecendo a igualdade de direitos.

O direito da cidadania e/ou do trabalho proporcionado a esse funcionário como favor é uma violência. Não é do favor que ele necessita, mas do cumprimento do dever do Estado de dar acesso aos diferentes serviços para que possam encontrar a melhor forma de atuação, rompendo com os padrões de normalidade instaurados de forma sistemática na sociedade. É um fato comprovado que as empresas que contratam pessoas com deficiência têm forte influência na transformação da sociedade em que atuam.

Tendo em vista que, apesar da iniciativa das Empresas em contratar profissionais com deficiência, há inúmeras dificuldades para desenvolver projetos bem estruturados, que cumpram as exigências da Lei de Cotas. A falta de mão de obra qualificada é um dos desafios enfrentados pelas organizações. Uma forma de superar e driblar a questão abordada, daria-se a partir da mudança de atitude das Empresas, que poderão localizar, contratar, treinar e qualificar esses profissionais, além de adequar os seus locais de trabalho às normas de acessibilidade, promovendo também a atuação em equipe.

A partir da análise das percepções dos profissionais com deficiência, será possível estabelecer uma relação entre a obrigatoriedade da lei x promoção dos deficientes. Identificando oportunidades de contribuição no desenvolvimento das potencialidades pessoais e profissionais dos funcionários com deficiência.

O trabalho se caracteriza como um estudo de caso, realizado em uma Instituição Financeira com 110.000.00 funcionários. O tipo de pesquisa a ser realizada é do tipo

descritiva, com a participação espontânea dos profissionais com deficiência do estado do Rio Grande do Sul (Região Metropolitana, Vale dos Sinos, Serra e Porto Alegre) da Instituição mencionada acima. O instrumento de coleta utilizado no referido estudo é o questionário padronizado com 21 questões aplicadas aos funcionários profissionais com deficiência e alguns colegas que interagem diretamente com esse público. O presente trabalho é composto de quatro partes principais, sendo que a primeira apresenta a revisão de literatura onde são abordados os principais temas relacionados à inclusão dos profissionais com deficiência no ambiente empresarial, no seguinte, a metodologia adotada, no terceiro a análise dos dados obtidos e, por último, as considerações finais acerca do estudo realizado.

2 INCLUSÃO NAS ORGANIZAÇÕES

No Brasil, segundo estimativas do último Censo, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2011), aproximadamente 14,5% da população brasileira apresenta algum tipo de necessidade especial. Isso equivale a 24,6 milhões de habitantes. Atualmente, observa-se como principal motivo de contratação desses profissionais é o cumprimento das cotas. Sendo que a partir de 1999, a legislação passou a ter eficácia com a criação do Decreto 3.298, considerado o principal instrumento que propicia aos funcionários com deficiência a inserção no mercado de trabalho, detalhar-se-á no capítulo seguinte.

Este processo de inclusão das pessoas com deficiência na empresa, através da heterogeneidade da mão de obra pode ser classificado como diversidade. Fleury (2000, p. 20) define a diversidade como um “*mix* de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social”. A autora considera que dentro desse sistema social, grupos desfavorecidos pela postura e decisões de sua comunidade vêm conseguindo construir seu espaço.

A diversidade favorece a democracia, contribuindo no aprimoramento da sociedade e da busca de novos padrões de convivência, baseados em relações socialmente mais justas. Ao reconhecer a diversidade humana e adotar uma força de trabalho composta por funcionários com deficiência, a Empresa demonstra e afirma seu compromisso ético com a sociedade, além do cumprimento com o dever social.

Antigamente, as Empresas baseavam-se em um único objetivo: o lucro. Hoje, este conceito vem mudando. A partir da mudança de atitude, passou a ser vista também como um ator social, demonstrando uma atuação ética e respeitosa com todos os grupos que interage. Dessa forma, consegue conciliar o lucro com a imagem de uma Instituição preocupada com o ambiente que está inserida e com o futuro da própria organização.

Nesse contexto atual de inclusão nas Empresas é necessário descrevermos todas as etapas desse processo, ao longo de décadas que se inicia pela fase da exclusão, passando pela segregação e chegando, enfim, na fase da integração, segundo Sasaki (1997):

Fase da exclusão: nesta fase, a pessoa com deficiência não tinha acesso nenhum ao mercado de trabalho competitivo. Considerava-se uma crueldade o trabalho dessas pessoas, tido com forma de exploração, condenadas por lei. Tais crenças eram resultantes não só da ideologia protecionista para com as pessoas com deficiência, mas também do fato de que a medicina, a tecnologia e as ciências sociais ainda não haviam descoberto as possibilidades laborativas dessas pessoas.

Fase da segregação: esta fase viu empresas oferecendo trabalhos para serem executados por pessoas com deficiência no interior de Instituições filantrópicas. Essa oferta de trabalhos e não de empregos, tinha elos com sentimentos paternalistas e também com um certo objetivo de lucro fácil da parte das empresas, que assim podiam usar da mão-de-obra barata e sem vínculos empregatícios.

Fase da integração: nesta fase vemos suas três formas aplicadas da seguinte forma em relação aos trabalhadores com deficiência:

1. Pessoas com deficiência são admitidas e contratadas em órgãos públicos e empresas particulares, desde que tenham qualificação profissional e consigam utilizar os espaços físicos e equipamentos das empresas sem nenhuma modificação;
2. Pessoas com deficiência, após a seleção, são colocadas em órgãos públicos ou empresas particulares que concordam em fazer pequenas adaptações nos postos de trabalho, por motivos práticos e não necessariamente pela causa da integração social;
3. Pessoas com deficiência trabalham em empresas que as colocam em setores exclusivos, portanto segregativas, com ou sem modificações, de preferência afastados do contato com o público.

Fase da inclusão: Nesta fase, o mundo do trabalho tende a não ter dois lados. Agora os protagonistas, em geral, parecem querer enfrentar juntos o desafio da produtividade e competitividade. A ideia que começou a vingar timidamente é a de que não mais haverá batalhas (resultando em vencedores e vencidos). Empresa inclusiva: todos vencem (SASSAKI, 1997, p. 58-62).

Segundo o autor, o caminho percorrido pelas pessoas com deficiência no mercado de trabalho sempre foi árduo, apresentando progresso no decorrer dos anos, mas há muito ainda que avançar em termos de adaptações, qualificação profissional, reabilitação física e profissional, proporcionando dessa maneira condições necessárias para a inserção desses profissionais no ambiente corporativo.

Outro fator que dificulta a contratação desses funcionários é a garantia de um salário mínimo de benefício mensal previsto no parágrafo V, do Artigo 2º da Lei 8.742/93. O benefício desestimula a busca por emprego, pois o PPD ao ser contratado perde o benefício e caso seja demitido, não consegue reavê-lo, ficando desamparado.

Segundo uma pesquisa realizada por Doval (2006), na cidade de Porto Alegre, que comprova que a carência de profissionais com deficiência nas empresas está relacionada à falta de pessoas qualificadas (falta de escolaridade e qualificação profissional) para realizar funções específicas no mercado de trabalho.

A pesquisa do Instituto Ethos (2002) destaca vários motivos relevantes para a contratação de pessoas com deficiência: ganho de imagem, ganho no ambiente de trabalho (ambiente mais humanizado), oportunidade de obter ganhos de produtividade com um bom clima organizacional e oportunidades de negócios gerados por atendimento a demandas específicas de universos diferentes. Apesar da atitude de algumas empresas em relação à contratação de funcionários com deficiência, estudos relatam:

As empresas de maior porte estão longe de adequar-se à lei. As empresas empregadoras de 100 a 200 funcionários são responsáveis por 8.5% do emprego formal e são obrigadas a reservar 2% de seus postos para pessoas com deficiência, apresentam uma taxa de empregabilidade média de 2.7% de PPDs. Nas empresas com 201 a 500 empregados, responsáveis por 12% do emprego formal, verifica-se uma taxa de empregabilidade de PPDs de 2.9% contra a cota exigida por Lei de 3%. Quando são examinadas empresas com 501 a 1000 empregados, responsáveis por 8.6% dos postos de trabalho formais, observamos uma taxa de empregabilidade de 2.8% contra 4% da cota exigida. Descumprimento similar à Lei é observado nas empresas com mais de 1000 funcionários, pois a legislação determina que essas empresas ofereçam pelo menos 5% de seus postos às pessoas com deficiência contra 3.6% da taxa de empregabilidade média observada na prática (2003, p. 27).

Contraopondo com as informações acima, algumas empresas acreditam que contratando profissionais com deficiência, estão contribuindo para uma ação inclusiva e/ou integrativa. Ambos os processos são muito importantes, porém apresentam significados distintos que serão apresentados no decorrer da pesquisa.

Portanto, se um profissional é acolhido em uma empresa que não implementa nenhuma mudança, ele é assimilado. No entanto, se a admissão do funcionário com deficiência comportar adaptações, tanto por parte da empresa como por parte do funcionário, ele se torna incluído. Visto que tal ação se caracteriza como uma mudança e adaptação recíproca, um processo aberto com reconhecimento e acolhimento das identidades.

Ao falar em inclusão das pessoas com deficiência, é necessário tomar conhecimento sobre a legislação vigente. Cujas principais funções são amparar e auxiliar no combate à discriminação de pessoas que possuem algum tipo de limitação.

2.1 NORMAS LEGAIS

É indispensável obter um entendimento sobre o conceito de deficiência para determinar a relação entre as normas legais e os direitos e deveres destes cidadãos. Iniciando com o Artigo 4º do Decreto 3.298 de dezembro de 1999:

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva - perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:

- a) de 25 a 40 decibéis (db) - surdez leve;
- b) de 41 a 55 db - surdez moderada;
- c) de 56 a 70 db - surdez acentuada;
- d) de 71 a 90 db - surdez severa;
- e) acima de 91 db - surdez profunda; e
- f) anacusia;

III - deficiência visual - acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20º (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;

IV - deficiência mental - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências (BRASIL, 2011c).

Após o esclarecimento sobre as diferentes categorias de deficiência é necessário o conhecimento de outras leis, cujo objetivo seria amparar e eliminar qualquer forma de discriminação a estes profissionais. Segundo a Constituição da República Federativa do Brasil que em seu art. 7º XXXI afirma:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
 XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência;
 [...] (BRASIL, 2011a).

Além de estabelecer critérios para evitar o preconceito em relação ao salário, o artigo relacionado acima busca promover o pleno exercício de igualdade.

Há, também, fundamentação para a proteção das pessoas com deficiência nos seguintes artigos da nossa Constituição Federal:

Art. 23 II

Art. 23 - É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

II – cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;

Art. 24 XIV

Art. 24 - Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

XIV – proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência;

Art. 37 VIII

A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios para a sua admissão.

Art. 203 V

Art. 203 - A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição social e tem por objetivos:

V – garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei

Art. 227, parágrafo 2º - A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência (BRASIL, 2011a).

Os artigos mencionados acima se detêm ao objetivo de promover a igualdade de oportunidades às pessoas com deficiência.

Entretanto, a lei que dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, sua integração social sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos dessas pessoas. Disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes e dá outras providências é a Lei de número 7.853, de 24.10.1989 – Lei Integração Social da Pessoa Portadora de Deficiência. A lei aborda diversas normas que estabelecem e asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência e sua efetiva integração social. E no corpo da Lei estabelece medidas específicas nas áreas de educação, saúde, formação profissional e do trabalho, na área de recursos humanos e na de edificações (SÃO PAULO, 2011).

Outra lei relevante é a 8.213, 24.07.1991, que aborda em seu artigo 93, que qualquer empresa com mais de 100 (cem) funcionários está obrigada a preencher de 2% a 5% de seus cargos, com benefícios reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, oferecendo meios institucionais diferenciados, viabilizando-se assim o pleno exercício de direitos fundamentais, como o direito ao trabalho. Importante reproduzir a tabela para esta contratação obrigatória com fins de ilustração (BRASIL, 2011d).

Quadro 1 – Percentual obrigatório de contratação de funcionários com deficiência nas empresas

N. DE FUNCIONÁRIOS DA EMPRESA	PERCENTUAL A SER CONTRATADO
Até 200 funcionários	2% dos cargos (4 pessoas)
201 a 500 funcionários	3% dos cargos (6 a 15 pessoas)
501 a 1000 funcionários	4% dos cargos (20 a 40 pessoas)
Mais de 1000 funcionários	5% dos cargos (50 pessoas)

Fonte: Brasil (2011d)

Outra norma que preserva o direito das pessoas com deficiência e idosos é a Lei 8.742, de 07.12.1993, Artigo 2º e Dec. 1.744 de 08.12.1995 – Lei de Amparo ao Idoso e ao Deficiente que determina a concessão de um salário mínimo mensal à pessoa com deficiência ou idoso, com setenta anos ou mais, que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção e nem tê-la provida por sua família. Além dos critérios

instituídos pelo governo que visam ao cumprimento das normas de acessibilidade será apresentada no parágrafo seguinte uma breve caracterização desse tema. Destacando-se o papel fundamental que a Empresa exerce, mediante a conscientização de seus empregados, através de treinamentos e além de execução de ações para eliminar barreiras e promover a acessibilidade (BRASIL, 2011e).

2.2 DISCUSSÃO SOBRE ACESSIBILIDADE

De acordo com Sasaki (2006), o termo acessibilidade começou a ser utilizado recentemente e teve origem no surgimento dos serviços de reabilitação física e profissional, no final da década de 40, em função das marcas deixadas pelas grandes guerras. Conforme os adultos reabilitados iam sendo reintegrados, surgiu a necessidade de adaptações, pois as barreiras arquitetônicas nos espaços urbanos, edifícios e residências e nos meios de transporte eram muitas e essa fase de integração duraria 40 anos, entrando enfim na fase da inclusão, fases que já foram detalhadas no capítulo anterior.

Usar um computador. Ler um livro. Atravessar a rua. Sacar dinheiro em um caixa automático. Tratam-se de atividades corriqueiras para a maioria das pessoas, transformando-se em um desafio maior para aqueles que possuem algum tipo de limitação ou deficiência.

Nota-se que, nessas características, não se encaixam apenas as pessoas com deficiências. Uma pessoa com a perna quebrada pode ter de usar cadeira de rodas ou mesmo o fato de quebrar os óculos pode dificultar a leitura de muita gente. É por isso que discutir acessibilidade não remete apenas às pessoas com deficiência, porém esses precisam lutar com esses obstáculos diariamente. Muito se fala de acessibilidade, condição que possa acolher sem dificuldades a todas as pessoas, tais como as que têm dificuldade de locomoção, com problemas visuais ou muito baixos. O governo brasileiro tem como responsabilidade envolver as empresas e a sociedade na promoção da acessibilidade, estabelecendo leis que visam principalmente garantir igualdade de oportunidades para os funcionários com deficiência. Segundo definição da Lei 10.098, de 19 de dezembro de 2000:

I – acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida (BRASIL, 2011f).

Rulli Neto (2002) relata que o trabalho, o lazer e a educação são formas importantes de integração da pessoa com deficiência, sendo possível através da eliminação de barreiras que lhes são impostas (físicas, sistêmicas ou atitudinais), facilitando dessa maneira o acesso desses cidadãos. Para o Rulli Neto (2002) essas barreiras podem ser descritas como:

- *Barreiras físicas*: por exemplo, elevadores que não possuem controle em relevo e sinais audíveis necessários às pessoas com deficiência visual, impossibilidade de acesso dos cadeirantes em locais públicos ou privados, devido à presença de degraus ao invés de rampas como sugere a lei;
- *Barreiras sistêmicas*: são exemplos de barreiras sistêmicas situações relacionadas às políticas formais e informais (falta de profissionais qualificados para auxiliar no atendimento de alunos com necessidades especiais);
- *Barreiras atitudinais*: relacionam-se diretamente às atitudes de discriminação, preconceito, caracterização que a sociedade possui em relação às pessoas com deficiência.

Sendo que, a eliminação dessas barreiras é fundamental para que uma pessoa com deficiência possa se inserir na sociedade e exercer de forma integrada os seus direitos. Nesse contexto, a empresa deverá conscientizar todos os seus empregados, mediante treinamentos e execução de ações para contribuir na promoção da acessibilidade.

Segundo Rulli Neto (2002), essas barreiras negam às pessoas com deficiência a oportunidade de serem membros ativos e produtivos da sociedade. Ressaltando a necessidade de uma maior conscientização do poder público para que se tomem medidas viáveis para que esses indivíduos possam usufruir de seus direitos como cidadãos. Possibilitando-se assim, a convivência adequada com a deficiência, buscando atividades para as quais tenham capacidade e lhe proporcionem satisfação.

Partindo do pressuposto que a empresa inclusiva contemple as características individuais dos funcionários com deficiência, contemplando também seus clientes, investidores e parceiros, proporcionando dessa maneira, o exercício pleno dos direitos, essa deve abranger as seis dimensões de acessibilidade, segundo Sasaki (1997):

- *Acessibilidade arquitetônica*: sem barreiras físicas;
- *Acessibilidade comunicacional*: sem barreiras na comunicação entre as pessoas;
- *Acessibilidade metodológica*: sem barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação, etc.;
- *Acessibilidade instrumental*: sem barreiras nos instrumentos e utensílios de trabalho;
- *Acessibilidade programática*: sem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas, decretos;
- *Acessibilidade atitudinal*: sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminação nos comportamentos da sociedade para as pessoas com deficiência (SASSAKI, 1997, p. 68-69).

De acordo com as caracterizações de acessibilidade relatadas, é possível estabelecer uma relação direta com a garantia de ir e vir do cidadão, visto que a acessibilidade é um atributo indispensável na sociedade, permitindo que todos possam desfrutar de oportunidades idênticas aos demais em relação à saúde, trabalho, lazer, turismo e cultura.

2.3 INTEGRAÇÃO X SATISFAÇÃO PLENA DOS DIREITOS DO PROFISSIONAL COM DEFICIÊNCIA

Falando em luta contra a exclusão é possível constatar através de leituras complementares que há pouco mais de uma década todas as tentativas de integração das pessoas com deficiência se baseavam na modificação da própria pessoa deficiente, como premissa para o ingresso na sociedade. Partindo do pressuposto que “a diferença” se relaciona a uma materialidade que acaba em si mesma, na qual presume algo negativo que o sujeito porta e que necessita ser corrigido/normalizado.

Fator que em parte influencia e tem sido responsável pela resistência da sociedade em aceitar a necessidade em mudar suas estruturas e atitudes para incluir em

seu seio os funcionários com deficiência e/ou de outras condições atípicas para que esses possam buscar o seu desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional.

Esse discurso vem influenciando fortemente as opiniões dos próprios defensores dessa causa. Por exemplo, a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, aprovada em 1975, em seu artigo 6, aborda:

As pessoas deficientes têm direito a tratamento médico, psicológico e funcional, incluindo-se aí aparelhos protéticos e ortóticos à reabilitação médica e social, educação, treinamento vocacional, reabilitação, assistência, aconselhamento, serviços de colocação e outros serviços que lhes possibilitem o máximo desenvolvimento de sua capacidade e habilidades e que acelerem o processo de sua integração social (BRASIL, 2011b, p. 2).

Dezoito anos após a adoção da Declaração pela Assembleia Geral da ONU, foi publicado um importante documento escrito por Agnes Fletcher e traduzido para o português com o título: *Ideias Práticas em Apoio ao Dia Internacional das Pessoas Deficientes*. Fletcher (1996 apud SASSAKI, 1997) explica o modelo médico da deficiência nos seguintes termos:

Tradicionalmente, a deficiência tem sido vista como um problema do indivíduo e, por isso, o próprio teria de se adaptar a sociedade ou ele teria que ser mudado por profissionais através da reabilitação ou cura (FLETCHER, 1996 apud SASSAKI, 1997, p. 29).

No contexto relacionado ao modelo médico da deficiência, Sasaki (1997) complementa que a pessoa com deficiência deve ser a responsável pela sua cura/reabilitação, adequando-se nesse contexto à sociedade como ela é, sem maiores modificações ou adaptações, transferindo toda a responsabilidade desse processo para o funcionário com deficiência. Tal abordagem pode ser responsável em parte, pela resistência da sociedade na aceitação e reestruturação de atitudes que visem à inclusão desses cidadãos no ambiente profissional. A ideia de integração social surgiu para derrubar a prática da exclusão social a que foram submetidos às pessoas com deficiência por vários séculos. É possível perceber que a tradicional prática da integração social é insuficiente para acabar com a discriminação que há contra esse segmento populacional como também é muito vaga para propiciar a verdadeira participação plena com igualdade

de oportunidades. A integração social tem o objetivo de contribuir na inserção do funcionário com deficiência na sociedade, desde que o mesmo supere as barreiras físicas e atitudinais existentes. A tão almejada e tão defendida prática de integração social ocorre de três formas, segundo Sasaki (1997):

Pela inserção pura e simples daquelas pessoas com deficiência que conseguiram ou conseguem, por méritos pessoais e profissionais próprios, utilizar os espaços físicos e sociais, bem como seus programas e serviços, sem nenhuma modificação, por parte da sociedade, ou seja, da escola comum, da empresa, do clube, etc.

Pela inserção daquelas pessoas com deficiência que necessitavam ou necessitam alguma adaptação específica no espaço físico comum ou no procedimento da atividade comum a fim de poderem, só então, estudar, trabalhar, ter lazer, enfim, conviver com pessoas não deficientes.

Pela inserção de pessoas com deficiência em ambientes separados dentro dos sistemas gerais. Por exemplo, escola especial junto à comunidade, classe especial numa escola comum, setor separado dentro de uma empresa comum, horário exclusivo para deficientes num clube comum, etc. Esta forma de integração, mesmo com todos os méritos, não deixa de ser segregativa (SASSAKI, 1997, p. 33-34).

As formas de integração mencionadas acima satisfazem os direitos dos funcionários com deficiência parcialmente, visto que recai sobre o funcionário com deficiência a responsabilidade em termos de modificações de atitudes, espaços físicos de objetos e práticas sociais. Portanto, a deficiência passa a ser uma marca, contribuindo assim para a segregação social, tornando-o marginalizado pela sociedade. No modelo integrativo, segundo Sasaki (1997) a sociedade aceita receber os funcionários com deficiência, desde que esses sejam capazes de:

- Moldar-se aos requisitos dos serviços especiais separados (classe especial, escola especial, etc.);
- Acompanhar os procedimentos tradicionais (de trabalho, escolarização, convivência social, etc.);
- Contornar os obstáculos existentes no meio físico (espaço urbano, edifícios, transportes, etc.);
- Lidar com as atitudes discriminatórias da sociedade resultantes de estereótipos, preconceitos e estigmas (SASSAKI, 1995a; AMARAL, 1994, p. 18;35-37;40); e
- Desempenhar papéis sociais individuais (aluno, trabalhador, usuário, pai, mãe, consumidor, etc.), com autonomia, mas não necessariamente independência (SASSAKI, 1997, p. 34).

Isso demonstra que o modelo integrativo não favorece efetivamente o atendimento às necessidades das pessoas com deficiência. O primeiro passo seria a aceitação da deficiência e das limitações, oferecendo dessa maneira suporte necessário para a atuação desses indivíduos de forma independente.

Outro fator que merece ser abordado, refere-se ao Artigo 37, da Constituição Federal, inciso VIII, que pode ser encarado de certa forma, como exemplo típico de medida protecionista, lei que se refere ao percentual obrigatório de vagas destinadas aos funcionários com deficiência nas Instituições. Ao garantir emprego a esse profissional, o governo aprova um contrato de trabalho unilateral, que interessa apenas a uma das partes. Esse contrato de compra de força de trabalho está condenado ao insucesso, ou seja, a lei discrimina ao invés de beneficiar esses indivíduos. De acordo com Werneck (1999, p. 21): “a sociedade para todos, consciente da diversidade da raça humana, estaria estruturada para atender as necessidades de cada cidadão, da maioria às minorias, dos privilegiados aos marginalizados”.

Além disso, uma sociedade que visa à inclusão vai além de garantir espaço adequado para todos. Ela deve fortalecer as atitudes de aceitação das diferenças individuais e de valorização da diversidade humana, enfatizando a importância de pertencer, da convivência, da cooperação e da contribuição que todas as pessoas podem dar na construção de vidas comunitárias mais justas, mais saudáveis e satisfatórias.

2.4 PERCEPÇÃO SOBRE O PROCESSO DE INCLUSÃO SOCIAL DO FUNCIONÁRIO COM DEFICIÊNCIA

É oportuno registrar que a inclusão conforme conceito de Sassaki (2003), define-se como o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com deficiências e, simultaneamente, essas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. Tal inclusão pode ser denominada como um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam em parceria equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos. Vale à pena ressaltar que a efetividade dessa inclusão só será possível mediante a atuação em estreita parceria entre a sociedade e o funcionário com deficiência.

Esse discurso favorece princípios, tais como a aceitação das diferenças individuais, a valorização de cada pessoa e a convivência dentro da diversidade humana. Ou seja, inclusão é um processo que contribui para a construção de um novo tipo de sociedade, através de transformações, pequenas e grandes, nos ambientes físicos (espaços internos e externos, equipamentos, aparelhos e utensílios imobiliários e meios de transporte) e na mentalidade das pessoas, portanto, também é do próprio funcionário com deficiência. Segundo Arroyo (1997):

Não adianta querer humanizar o trabalhador se o espaço o desumaniza. Devemos tornar tal espaço cidadão para nos tornarmos cidadãos neste espaço de trabalho. Uma das preocupações centrais para que o trabalho seja qualificador e torna suas condições mais humanas e educativas (ARROYO, 1997, p. 42).

Enquanto processo social, ambos são importantes, porém apresentam sentidos distintos. Sasaki (2003) denomina:

- *Integração*: significa inserção do funcionário com deficiência preparado para conviver na sociedade;
- *Inclusão*: significa modificação da sociedade como pré requisito para o funcionário com deficiência buscar seu desenvolvimento e exercer a cidadania (SASSAKI, 2003, p. 43).

Nesse contexto, a integração no meio empresarial consiste praticamente em inserir na sociedade os profissionais com deficiência que atingiram um patamar compatível de desempenho de acordo com os modelos sociais vigentes.

No entanto, uma empresa inclusiva é aquela que acredita que a abertura do mercado de trabalho para esse funcionário profissionalizado implica em diversos aspectos positivos, em especial na integração desse contingente ao mundo da produção e do consumo, evitando sua dependência e marginalização, que certamente cairão sobre os custos sociais do governo e sobre a sociedade.

A visão da instituição deve ser transformada, entendendo que as diferentes limitações do profissional com deficiência não implicam em redução de competência e que sua produtividade viabilize sua contratação sem ônus adicional. Portanto, proporcionando a comprovação de suas potencialidades.

Cabe à empresa avaliar o trabalhador com deficiência, segundo e exclusivamente por suas qualificações profissionais. Cabe ao governo e à iniciativa privada proporcionarem cursos de qualificação e ensino de qualidade acessível para que todos os funcionários com deficiência estejam preparados a trabalharem com eficiência.

O órgão empregador não deve agir com assistencialismo e, se necessário, demitir o empregado caso não corresponda às suas expectativas. Assim, não estará segregando ainda mais esse cidadão, ou encostando-se num canto da empresa somente para cumprir a lei, ou usar seu marketing social como forma de obter lucro de imagem. Também cabe ao profissional não usar de sua condição física para conseguir privilégios especiais. É necessário que ele perceba e valorize a realização desse processo como um importante trabalho social, servindo de exemplo a outras organizações, estabelecendo situações favoráveis a sociabilização destes profissionais.

Portanto, ao falar de inclusão dos funcionários com deficiência é necessário proporcionar condições de igualdade de acesso e de permanência desses nos diferentes espaços sociais. O trabalho do funcionário com deficiência, de certa maneira foge do padrão, agride valores estéticos, colocam em dúvida e, ao mesmo tempo, dão sentido à existência humana (superação).

Para compreender o funcionário com deficiência é preciso considerar a própria estrutura, a qual espelha constantemente a contradição entre sua especificidade e generalidade: ser igual, lutando contra a discriminação.

2.5 OLHAR SOBRE A DIVERSIDADE

As diferenças não podem ser reduzidas aos conceitos somente de diversidade e de identidade, é necessário olhar e significar as nossas ações e os sujeitos de outras formas. Complementando com a ideia de Burbules (2003) que ressalta a compreensão da diferença como oportunidade:

É uma oportunidade porque os embates entre os diversos grupos e indivíduos oferecem ocasiões para explorar o leque de possibilidades humanas que se expressam na cultura e na história; porque as conversas entre os diferentes podem nos ensinar a entender formas alternativas de vida e a desenvolver empatia por elas; e porque aprender a lidar com essa diversidade é uma virtude da cultura cívica democrática (BURBULES, 2003, p. 160).

Essas diferenças que podem ser denominadas de novas identidades culturais, obrigam-se a reconhecer que a cultura, longe de ser homogênea, é de fato, complexa, múltipla, descontínua. Essas novas identidades passaram a ganhar importância e passaram a ser questionadas.

Sem dúvida, esse é um problema mais social do que individual. É preciso entender que o que segrega, marginaliza e inclui não somente os funcionários com deficiência, mas a maioria da população brasileira que nessa sociedade é o conjunto de valores da cultura dominante.

A razão primordial da inclusão é o valor social da igualdade. Apesar das diferenças, todos têm direitos iguais. Um mundo inclusivo é um mundo no qual todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades de ser e estar na sociedade, de forma participativa e onde as relações entre o acesso às oportunidades e as características individuais não são marcadas por interesses econômicos, mas pela igualdade de valores entre as pessoas. Significa abandonar estereótipos.

O trabalho é indispensável para o sustento e para o desenvolvimento individual e social. É comprovado que grande parte dos funcionários com deficiência consegue trabalhar, mediante a remoção de barreiras. Há muitas atividades que eles podem realizar, transcendendo as suas limitações. A ideia de inutilidade é exagerada na construção da imagem desses indivíduos. Isso tem a ver muito mais com as concepções do que com a realidade das limitações.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Atualmente, a inclusão de profissionais com deficiência no mercado de trabalho vem sendo amplamente discutida nas diversas áreas da sociedade. De fato esse assunto obteve outras dimensões após a criação da Responsabilidade Social das empresas que garantem sustentabilidade e inovam seus projetos. A inserção desses profissionais no ambiente empresarial, patrocínio de projetos culturais e sociais são exemplos de projetos que inúmeras empresas veem adotando nestes últimos anos.

Considerando o tema em estudo, o trabalho apresentará uma pesquisa do tipo descritiva. De acordo com Vergara (2007) este tipo de pesquisa:

[...] expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação (VERGARA, 2007, p. 47).

A pesquisa descritiva será associada à abordagem quantitativa, que tem por objetivo quantificar opiniões, dados, na busca de compreender uma situação específica em profundidade, facilitando assim a quantificação e compreensão das informações pesquisadas, por meio do uso de formas de coleta de informações condizentes, assim como também com o emprego de recursos e técnicas estatísticas para tabulação dos dados (OLIVEIRA, 2001). Considerando o exposto, a presente pesquisa pode ser classificada como um estudo de caso, em que se analisou como ocorre o processo de inclusão dos funcionários com deficiência na Instituição pesquisada em aspectos relacionados a integração com os demais colegas e ambiente empresarial. Essa escolha é a mais adequada, segundo Yin (2001, p. 32), visto que busca “é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos [...]”.

Assim, o pesquisador fazendo uso do estudo de caso consegue perceber as múltiplas dimensões do problema, analisando-o no todo. Obtendo dessa maneira um conhecimento aprofundado de uma determinada realidade.

No que concerne ao objeto da pesquisa, a mesma será realizada em uma importante Instituição Financeira de Economia Mista fomentadora de projetos importantes para o desenvolvimento econômico do nosso país, composta por mais de 110 mil funcionários. O público-alvo da pesquisa será composto pelos funcionários com deficiência que ingressaram no quadro funcional através das cotas, nos concursos públicos realizados a partir de 1999. Os dados que subsidiarão a construção do trabalho serão coletados por meio de questionário, desenvolvido para a pesquisa que pretende conhecer como ocorre o processo de inclusão dos profissionais com deficiência na Empresa, bem como sua interação com os demais colegas e ambiente.

O instrumento de coleta de dados será composto por 21 questões, distribuídas entre 18 perguntas fechadas e 3 abertas, aplicado a 11 funcionários com deficiência da Empresa no Rio Grande do Sul. Será encaminhado via malote interno às agências em que os funcionários estão locados e por e-mail corporativo.

Além do questionário destinado aos funcionários com deficiência, será aplicado um segundo instrumento com 9 perguntas fechadas e 3 abertas aos colegas não deficientes, que possuem profissionais com deficiência em seus quadros funcionais, visando o levantamento de dados significativos para analisar como se desenvolveu o processo de inclusão desses profissionais no mercado de trabalho, mais precisamente nas agências, contemplando as percepções que os mesmos detém em relação a questões como acessibilidade, oportunidades de crescimento profissional, aceitação dos clientes, além de considerações acerca da Lei nº 8.213/91, denominada Lei de Cotas.

A partir das respostas e evidências coletadas será realizada uma análise estatística, sistematizando assim o processo de investigação às colocações dos entrevistados. Como salienta Stuart Hall (1997):

Os significados que assumimos como observadores, leitores, público jamais são exatamente os mesmos atribuídos pelos falantes e é por isso que o significado tem de ser ativamente lido ou interpretado (HALL, 1997, p. 33).

Tornando então, essencial, a partir das análises, “penetrar nas linguagens”, refletindo sobre os significados das respostas para obter um desenvolvimento satisfatório da pesquisa.

Dessa forma, com a análise e verificação dos dados deseja-se compreender os objetivos da presente investigação, expondo as percepções com exatidão, facilitando a compreensão.

4 DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS

Visando esclarecer os questionamentos abordados no início deste estudo será apresentada uma breve descrição sobre os questionários preenchidos por funcionários com deficiência de uma importante instituição bancária lotados no Rio Grande do Sul.

Importante mencionar a dificuldade encontrada em contatar os entrevistados. Sendo que as formas utilizadas para entrar em contato com os pesquisados foram através de email corporativo e envio do questionário via malote interno entre as agências. Percebeu-se que o email corporativo não é utilizado tão usualmente como utilizam os demais funcionários. Dessa forma, o questionário foi enviado também via malote com o intuito de facilitar e agilizar o seu preenchimento. Juntamente com o envio do questionário, foi realizado contato telefônico com a maioria. Tal contato ficou prejudicado pelo fato de alguns colegas não possuírem ramal, nesse caso, recado com a telefonista foi a solução encontrada. A razão de alguns funcionários não possuírem ramal pode estar relacionado com as suas limitações, ou seja, com o grau de suas deficiências. Nesse contexto é possível perceber a preocupação da Empresa em adaptar as funções desses funcionários as suas limitações, proporcionando dessa forma, situações favoráveis no exercício de suas atividades diárias.

Oportuno ressaltar que o primeiro questionário recebido, de forma muito ágil, foi de um colega com deficiência sensorial (visual), tal arquivo foi configurado em “rtf”, de acordo com as instruções recebidas pelo próprio pesquisado. Sem dúvida, a situação retrata a agilidade, rapidez e comprometimento em relação ao preenchimento do questionário, apresentadas pelo profissional que também pode se relacionar com o cotidiano desses profissionais na empresa, demonstradas através da capacidade de realização e superação de barreiras nas atividades diárias.

4.1 DADOS DA PESQUISA

O universo da pesquisa abrangeu 11 funcionários da referida organização que apresentam algum tipo de deficiência. No entanto, a adesão desses funcionários em participar da pesquisa foi de 64%, mais precisamente, 7 funcionários responderam efetivamente o questionário. Foram realizados diversos contatos com os mesmos, porém

nem todos contribuíram efetivamente com a pesquisa, 2 funcionários por estarem afastados por problemas de saúde e os demais por razões até então desconhecidas.

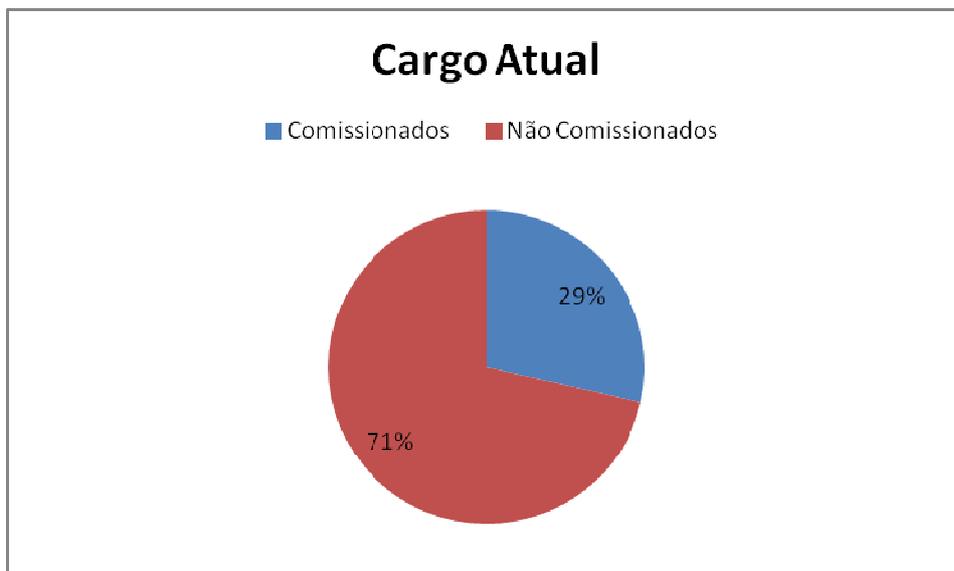
4.2 CARACTERIZAÇÃO DOS PESQUISADOS

Os resultados mostraram que 6 funcionários apresentam deficiência física e 1 apresenta deficiência sensorial. Sendo que, 4 são do sexo masculino e 3 do sexo feminino. As causas das deficiências são diversas. Deficiências congênitas, ou seja, presentes desde nascença até deficiências adquiridas no decorrer dos anos, ocasionadas/ocorridas por doenças patológicas e até acidentes automobilísticos.

Funcionários com idade entre 34 e 51 anos, desses 5 exercem função de escriturário (6 horas diárias) e apenas 2 são comissionados, isso significa que trabalham por 8 horas diárias. Em relação aos comissionados pode perceber que o tempo nesta função oscilou entre 10 e 120 meses. De todos os entrevistados, apenas 1 funcionário afirmou que o trabalho na Instituição era sua primeira e única experiência profissional. Em relação às diversas atividades profissionais exercidas anteriormente pelo restante dos pesquisados, pode-se descrever as principais: auxiliar administrativa, vendedor, balconista, atendente.

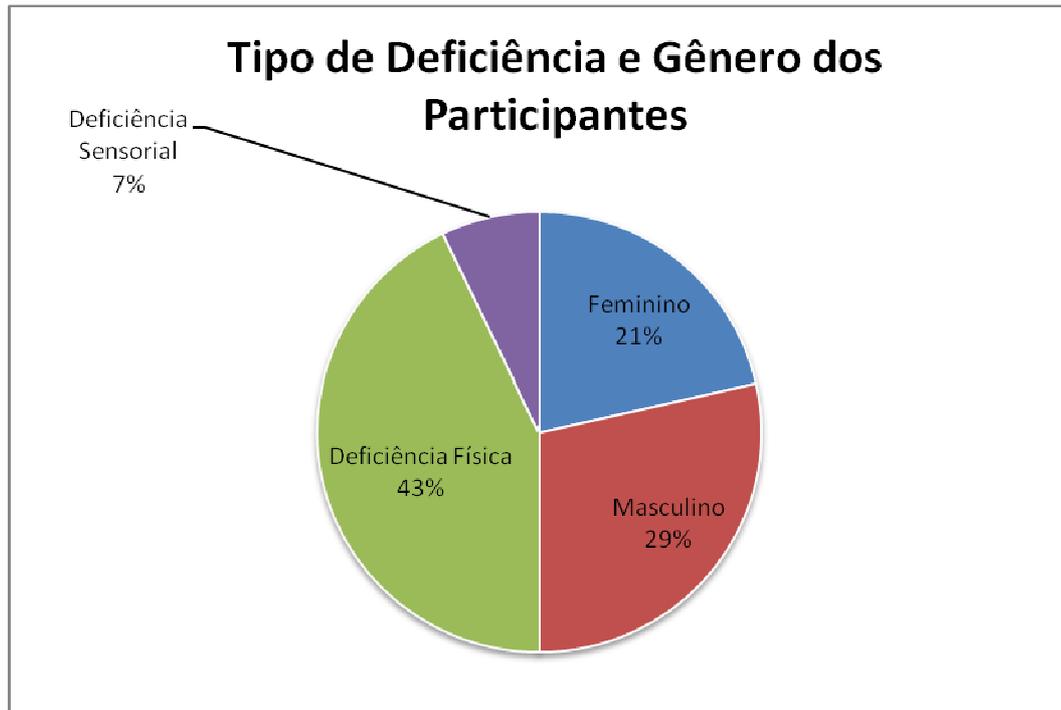
Os gráficos abaixo apresentam os resultados descritos anteriormente.

Gráfico 1 – Cargo atual



Fonte: Elaborado pela autora (2011)

Gráfico 2 – Tipo de deficiência e Gênero dos Participantes



Fonte: Elaborado pela autora (2011)

O tempo médio de permanência na Instituição oscilou entre 33 a 300 meses. Entre todos os participantes da pesquisa, 3 funcionários já possuem o Ensino Superior completo, enquanto que 3 estão concluindo o Ensino Superior e 1 dos pesquisados informou que está concluindo a Pós-Graduação. Dado que revela a preocupação desses funcionários em se capacitar profissionalmente, característica determinante para o sucesso da inclusão no atual mercado de trabalho.

O processo de integração do funcionário com o ambiente de trabalho sucedeu-se de acordo com os relatos, parcialmente satisfatório por 3 funcionários e considerado totalmente satisfatório por 4 pesquisados. Situação que será desenvolvida integralmente no decorrer deste capítulo.

4.3 ADAPTAÇÃO DO LOCAL DE TRABALHO

Em relação à avaliação ergonômica obrigatória para o ingresso dos funcionários com deficiência realizada por técnico especializado em segurança do trabalho foi considerada pelos pesquisados como parcialmente satisfatórias, não sendo especificadas

as dificuldades ou problemas encontrados pelos mesmos. Destacando-se como primordial e de suma importância a preocupação da Empresa em adequar seu espaço físico às necessidades desses funcionários.

Foi possível constatar através dos relatos que foram realizadas todas as adaptações necessárias para o acesso e melhor comodidade do funcionário, de acordo com as regulamentações, nas agências que receberiam esses indivíduos. No entanto, as condições atuais são consideradas parcialmente favoráveis por 5 funcionários, questão que não ficou explícita dentre as respostas. Enquanto que tal situação foi considerada satisfatória por 2 entrevistados. Diante desse cenário de satisfação parcial relatado pela maioria dos entrevistados, é possível perceber que há alguma contradição (incompatibilidade) entre a teoria e a prática. Nessa situação não houve a eliminação total das seis dimensões de acessibilidade, detalhadas por Sasaki (1997) e descritas no referencial teórico. Frente a esses dados é possível perceber que a Empresa está deixando de contemplar as especificidades próprias desses funcionários, propiciando o exercício parcial desse público na organização.

Houve casos que não foi necessária nenhuma alteração ou modificação no posto de trabalho para receber tal funcionário. Há relatos que foram considerados como parcialmente satisfatória essa questão por 3 pesquisados, enquanto que 2 pesquisadores discordaram parcialmente, significando que as condições de acomodação no posto de trabalho não estão considerando totalmente as limitações dos mesmos, contrapondo com a ideia anteriormente abordada em relação à preocupação da Empresa em adequar totalmente o local de trabalho a esses funcionários.

Não houve nenhum relato sobre ações de treinamento específico para esses profissionais na Instituição, ou seja, participaram efetivamente das ações comuns aos demais colegas de trabalho, ressaltando a importância de propiciar tratamento igual àquele dispensado aos outros funcionários.

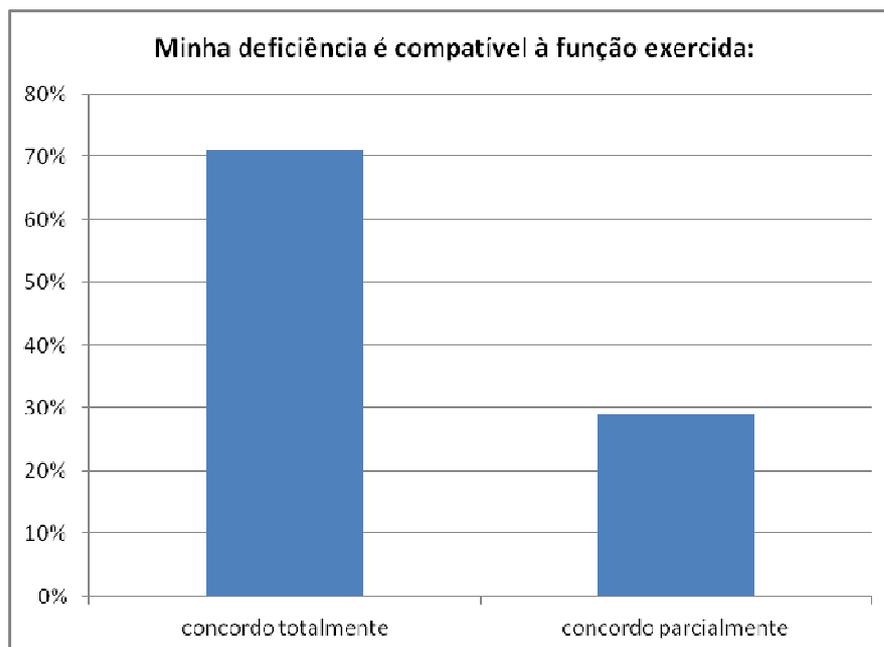
Foi possível observar que a falta de acessibilidade continua presente no cotidiano desses profissionais na Empresa, questão que deve ser reavaliada constantemente, visando ao pleno exercício dos direitos desses cidadãos.

4.4 ATIVIDADE EXERCIDA DO PROFISSIONAL X COMPATIBILIDADE DA DEFICIÊNCIA

Com relação à compatibilidade da deficiência às funções exercidas na Empresa, a maioria dos entrevistados, 5 no total, afirmaram que realizam ações comportáveis as suas limitações. Neste contexto, é possível perceber que tal situação possibilita o exercício das potencialidades destes profissionais, contribuindo para o êxito desta inclusão. No entanto, 2 dos pesquisados demonstraram concordar parcialmente com esta questão, evidenciando que este fato restringe as oportunidades de ocupação dos cargos cujas funções sejam adequadas às habilidades do candidato.

Frente a esses dados, é possível considerar que o funcionário com deficiência possui pleno conhecimento de suas capacidades. Sendo que essa realidade leva em conta certas limitações na realização de determinadas atividades. Diante desse cenário, o profissional com deficiência deve ter autonomia em escolher tarefas que possam ser realizadas com competência, possibilitando dessa forma, sua realização profissional. Complementando com a ideia abordada no relatório de Lisboa (HELIOS II, 1994) que enfatiza que os profissionais com deficiência podem ser tão produtivos quanto seus colegas que não possuem limitações, desde que seu potencial e capacidades forem corretamente avaliados, exercendo assim, função adequada.

Gráfico 3 – Minha deficiência é compatível à função exercida



Fonte: Elaborado pela autora (2011)

4.5 OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL

Questionados sobre as oportunidades de crescimento iguais comparadas aos demais funcionários, a maioria dos participantes caracterizou como insatisfatórias, ou seja, a igualdade de oportunidades não está sendo reproduzida nesse contexto. Complementando com a resposta negativa de 5 entrevistados, sobre a identificação de oportunidades de crescimento na Empresa, independentemente de sua condição. Partindo do pressuposto que se torna imprescindível propiciar medidas de equiparação de oportunidades, eliminando-se todas as barreiras que se oponham à igualdade e à efetiva participação desses profissionais. Desenvolvendo o respeito às necessidades especiais, reconhecendo o direito ao acesso ao trabalho. Complementando com a ideia de Sasaki (1997):

É fundamental equipararmos as oportunidades para que todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiência, possam ter acesso a todos os serviços, bens, ambientes construídos e ambientes naturais, em busca da realização de seus sonhos e objetivos junto à população geral (SASSAKI, 1997, p. 39).

Complementando com a afirmação de um funcionário que manifesta suas opinião em relação à questão:

É necessário que seja realizado uma correta avaliação de desempenho, propiciando desta forma o desempenho efetivo do funcionário com deficiência no ambiente de trabalho (*relato de um funcionário com deficiência física*).

4.6 INTEGRAÇÃO JUNTO A COLEGAS E CLIENTES

Em relação aos aspectos de ambientação e aceitação junto aos clientes, 3 funcionários consideraram parcialmente satisfatórios enquanto que a mesma quantidade (3 pesquisados) considerou totalmente satisfatória essa questão, sendo que as dificuldades não foram especificadas nas respostas. Sendo que 1 pesquisado não presta atendimento direto aos clientes, realiza atividades internas, não sendo possível externar opiniões sobre essa questão.

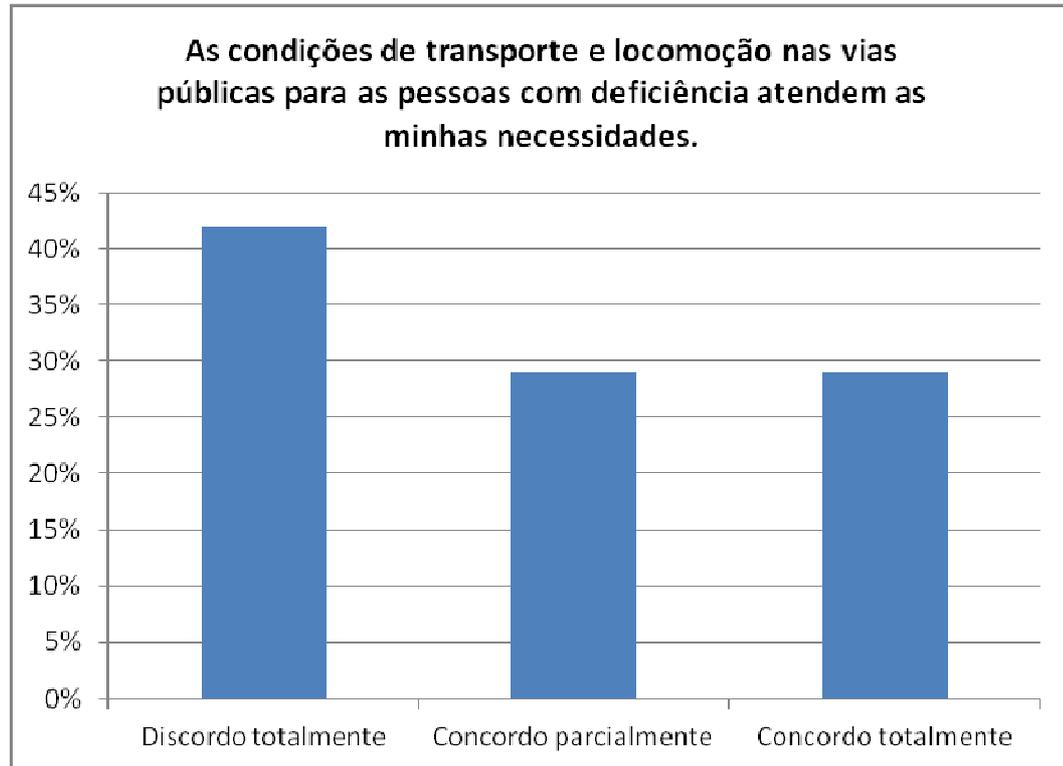
Importante mencionar a questão relacionada à aceitação dos colegas em relação ao funcionário com deficiência, considerada satisfatória por 4 participantes e parcialmente satisfatória por 3 funcionários. Complementando com a colocação de Sasaki (1997) que descreve como características da prática de inclusão social: aceitação das diferenças individuais, valorização de cada pessoa, aprendizagem através da cooperação. Particularidades encontradas nas respostas dos funcionários.

Questionados sobre o cumprimento da lei que prevê a distribuição de cotas (Lei n. 8.213/91 (BRASIL, 2011d)) para os funcionários com deficiência, 6 pesquisados manifestaram-se satisfeitos com essa ação, enquanto que 1 concorda parcialmente. Argumentando que em empresas privadas essas ações não ocorrem, que até existem cotas para estes funcionários, porém inexistem meios para o trabalhador chegar até a empresa. Em suma, contratar o funcionário com deficiência apenas para cumprir a lei, sem a remoção dos obstáculos existentes, contribui por fortalecer o estigma da incompetência na disputa do mercado competitivo, desfavorecendo as condições destes profissionais.

4.7 ACESSIBILIDADE

As barreiras físicas são instrumentos que favorecem a exclusão no mercado de trabalho, pois comprometem o direito de ir e vir dos cidadãos. Questionados sobre as condições de locomoção nas vias públicas para as pessoas com deficiência, 3 pesquisados consideram insatisfatórias tais condições, enquanto que 2 funcionários consideraram parcialmente, diante a afirmação de 2 pesquisados que tais condições atendem plenamente suas necessidades.

Gráfico 4 – Condições de transporte e locomoção nas vias públicas



Fonte: Elaborado pela autora (2011)

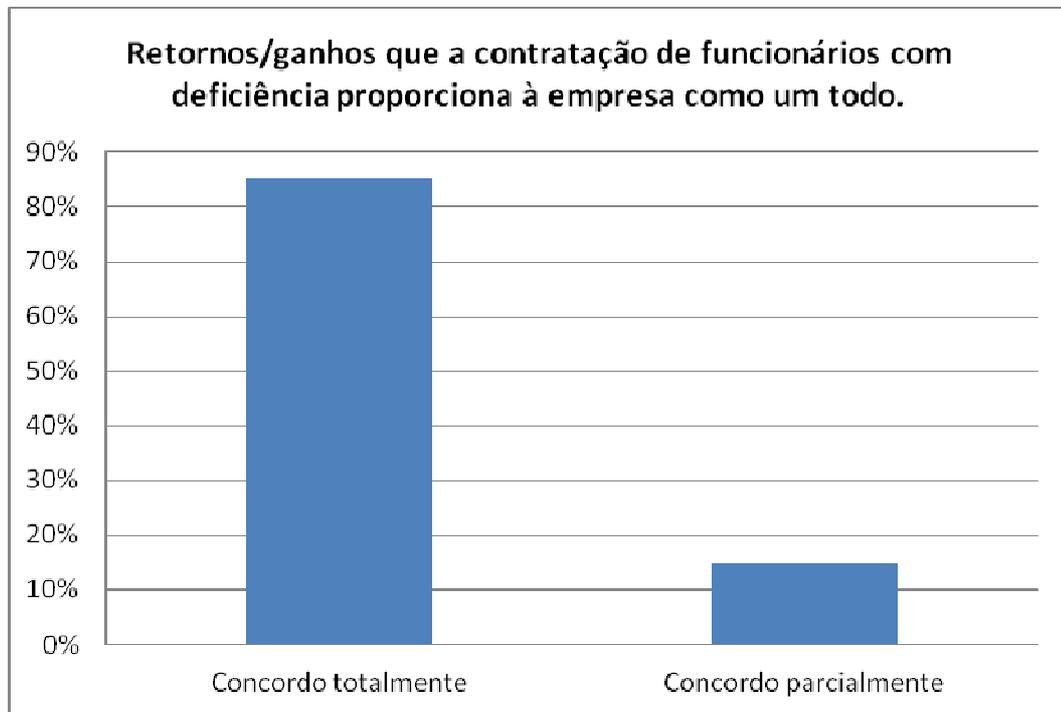
4.8 BENEFÍCIOS DA INCLUSÃO

Um dos itens que apresentou o maior nível de satisfação por parte dos entrevistados diz respeito aos retornos/ganhos que a contratação de pessoas com deficiência proporciona para a Empresa como um todo. Cinco entrevistados afirmam que a inclusão é benéfica para a Instituição, enquanto que 2 funcionários afirmaram concordar parcialmente com essa ideia. O que denota uma efetiva relação positiva dessa contratação com a inclusão, permitindo que os trabalhadores que não possuem nenhuma deficiência apresentem uma nova postura nas relações pessoais, profissionais e comunitárias, resultado da convivência com profissionais com deficiência e com a possibilidade de fragilidade e superação que determinadas limitações podem transmitir (ensinar).

É possível relacionar as afirmações dos entrevistados com a colocação de Burbules (2003), descrita no capítulo 2.5, que caracteriza esse processo como uma oportunidade, na qual possibilita vivências até então desconhecidas. Partindo do pressuposto que esses funcionários possuem capacidades e conseguem superar suas

limitações, desde que lhe sejam oferecidas condições justas e favoráveis. Dessa forma, aprendem a lidar com a diversidade, abandonando estereótipos e preconceitos.

Gráfico 5 – Retornos/ganhos que a contratação de funcionário com deficiência proporciona à empresa como um todo



Fonte: Elaborado pela autora (2011)

Outra questão na qual prevaleceu a concordância total de 6 entrevistados que percebem como imprescindíveis as características como iniciativa, proatividade, comprometimento no processo de contratação do profissional, independente de sua condição. Nesse contexto, relaciona-se o conhecimento, o esforço, as atitudes e o comprometimento de cada profissional como fator primordial para essa efetivação. Enquanto que 1 funcionário considera tais características parcialmente fundamentais no processo de contratação, razões não discriminadas nas respostas.

Ao final do instrumento de pesquisa foi abordado de que maneira os próprios funcionários com deficiência poderiam contribuir na sua inclusão. Abaixo a tabela com as resposta:

Quadro 2 – Contribuição dos funcionários com deficiência no processo de inclusão

- Procurar qualificação, pois o mercado de trabalho exige. Especialização.
- Procurar maneiras de promover o desenvolvimento profissional, não devem se sentir como vítimas da situação.
- Buscar as oportunidades. Oferecer o seu trabalho.
- Procurar promover a inserção através de estudo e conhecimento de suas limitações.
- Demonstrar que temos potencial e força de vontade muitas vezes maior que outras pessoas e que temos capacidade para realizar determinadas funções.

Fonte: Elaborado pela autora (2011)

5 PESQUISA X PERCEPÇÃO DOS COLEGAS QUE NÃO POSSUEM DEFICIÊNCIA

Em um segundo momento da pesquisa foi distribuído um questionário composto por 12 questões a 18 colegas lotados nas agências em que os funcionários com deficiência estão inseridos, tal instrumento de pesquisa foi preenchido por todos os participantes, ressaltando que a escolha dos mesmos foi aleatória. A forma de distribuição desse instrumento seguiu os mesmos parâmetros da primeira pesquisa, encaminhado via malote interno e por e-mail corporativo. Nesse levantamento de dados foi possível verificar junto aos pesquisados, fatores referentes à integração dos profissionais com deficiência nas agências, juntamente com as percepções que esses colegas detêm em relação a questões como acessibilidade, oportunidades de crescimento profissional, aceitação dos clientes, além de considerações acerca da Lei nº 8.213/91, denominada Lei de Cotas. Os resultados desta pesquisa adicional serão expostos a seguir.

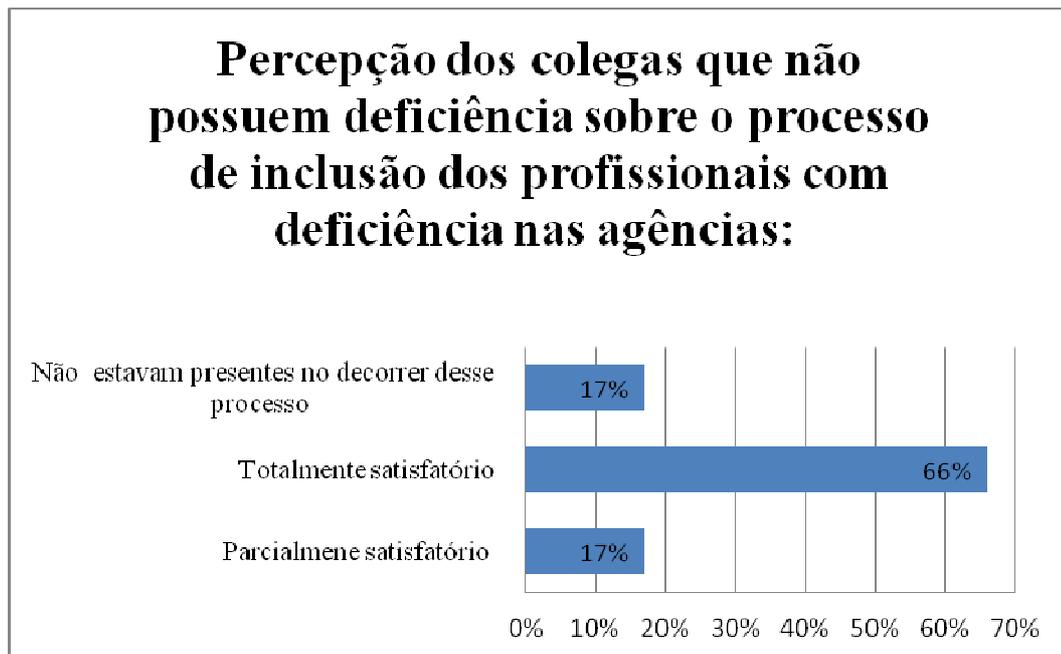
5.1 O PROCESSO DE INCLUSÃO

O processo de inclusão do profissional com deficiência foi percebido como totalmente satisfatório por 12 entrevistados, enquanto que 3 colegas resumiram como parcialmente satisfatórios. No entanto, 3 funcionários afirmaram não estarem presentes no momento desse processo, não sendo possível relatar maiores opiniões sobre essa inclusão. Frente a esses dados positivos manifestados pela maioria dos participantes sobre o processo em questão, é possível fazer referência ao método de inclusão definido por Sassaki (2003) no capítulo 2.4, caracterizando como um processo bilateral, no qual a sociedade e os funcionários com deficiência devem interagir simultaneamente, sendo capazes de assumir direitos e deveres, modificando dessa forma a maneira de encarar a deficiência, reduzindo o preconceito e discriminação perante esse público.

Diante da questão sobre o conhecimento da Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 2011d), 9 colegas informaram deter alguma noção sobre tais normas, enquanto que 6 pesquisados demonstraram parcialmente conhecimento, e 3 descreveram não obter algum entendimento sobre o assunto em questão. Sendo que 10 funcionários consideram a Lei de Cotas uma ferramenta facilitadora na contratação dos profissionais com deficiência,

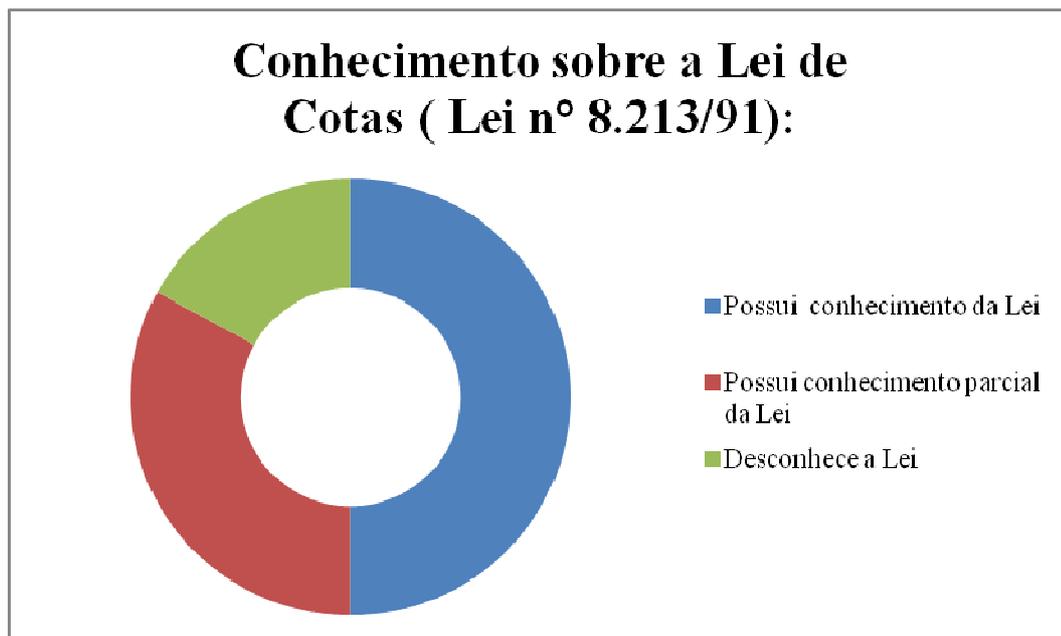
ressaltando que na maioria das vezes a contratação única e exclusivamente ocorre somente devido a obrigatoriedade da Lei, levando em conta que 8 deles concordam parcialmente com a facilitação que a Lei pode promover.

Gráfico 6 – Percepção dos colegas que não possuem deficiência sobre o processo de inclusão dos profissionais com deficiência nas agências



Fonte: Elaborado pela autora (2011)

Gráfico 7 – Conhecimento sobre a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91)



Fonte: Elaborado pela autora (2011)

Não houve nenhum relato sobre ações de treinamento específico para receber esses profissionais na Instituição, sendo possível constatar a partir dos argumentos dos pesquisados, a necessidade de desenvolver ações (cursos, palestras) para contribuir efetivamente no processo de inclusão desses profissionais.

A relação da equipe de trabalho com o(a) novo(a) colega foi considerada satisfatória por 15 funcionários, entretanto, 3 colegas caracterizam essa relação como parcialmente satisfatória, fato que pode ser relacionado ao modelo integrativo, segundo Sasaki (1997), abordado no capítulo 2.3, no qual ressalta que o modelo de integração responsabiliza unicamente os funcionários com deficiência, recaindo sobre esses cidadãos todas as obrigações necessárias para o êxito dessa inclusão.

Questionados sobre a aceitação dos clientes em relação ao colega com deficiência, 16 colegas caracterizam como excelente corroboração por parte dos mesmos, enquanto que 2 funcionários concordam parcialmente com essa colocação. Fato que evidencia em parte a quebra de paradigma, sendo possível perceber a eliminação de barreiras atitudinais, nessa situação. Tal abordagem pode ser relacionada com a colocação de Rulli Neto (2002), explicitadas no capítulo 2.2 que detalha a necessidade da eliminação de tais barreiras com o objetivo de propiciar o pleno exercício dos direitos destes profissionais, propiciando dessa forma, a participação contínua desses cidadãos, tornando-se participantes ativos e produtivos na empresa na qual estão inseridos.

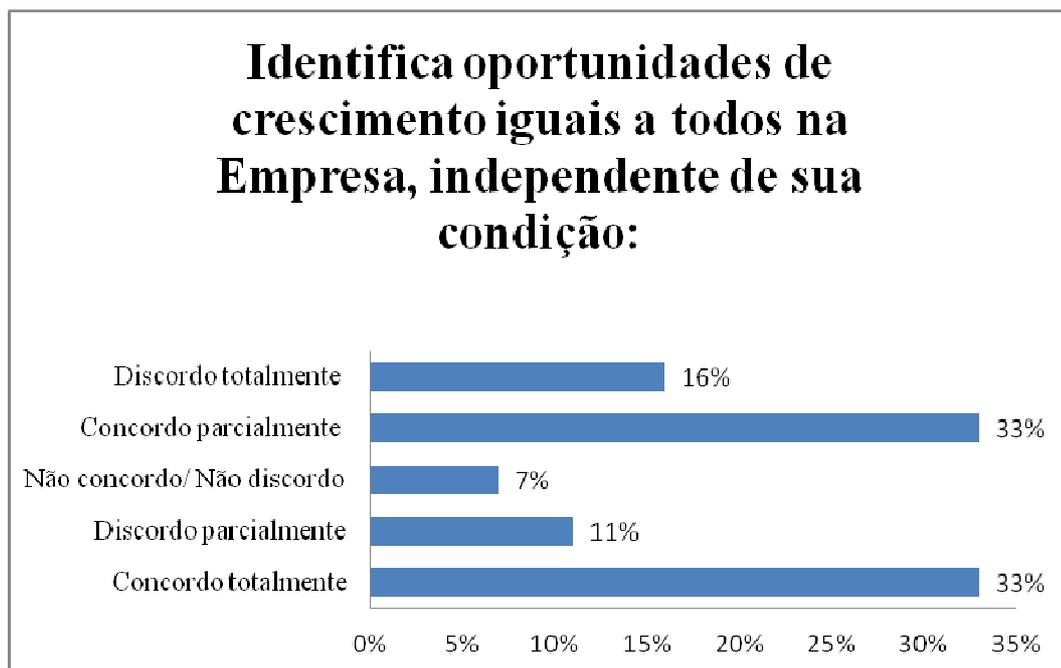
5.2 OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL

O questionamento que gerou a maior variação nas respostas refere-se às oportunidades de crescimento profissional propiciadas a todos na Empresa, sendo que 6 funcionários descrevem como iguais a todos tais oportunidades, enquanto que 6 colegas concordam parcialmente com essa ideia de igualdade. Um participante anulou sua resposta, 2 discordam parcialmente com a colocação de igualdade, enquanto que 3 participantes demonstram discordar totalmente com essa uniformidade. Nesse contexto, a partir das colocações dos entrevistados é possível estabelecer uma relação com a Constituição da República Federativa do Brasil que em seu art. 7º XXXI (BRASIL, 2011a), descrita no capítulo 2.1, aborda a proibição de qualquer forma de discernimento relativo ao salário e oportunidades de desenvolvimento profissional desses trabalhadores.

Possibilitando o enquadramento em uma atividade que esses cidadãos exerçam de forma plena suas funções.

Contudo, diante das respostas sobre a igualdade (ou não) de oportunidades fica evidente na resposta da maioria dos entrevistados a necessidade de profissionalização e aperfeiçoamento contínuo desses profissionais. Fica visível na resposta dos entrevistados que além de força de vontade, superação, um dos pré-requisitos para o êxito desse processo é a busca constante por conhecimento. Complementando com a argumentação de um colega: “que o diferencial nessa contratação seria as experiências e formações desses profissionais”. Sem dúvida nenhuma, tal característica é fundamental para que os mesmos possam competir no mercado de trabalho, característica que também é necessária ao profissional que não possui deficiência.

Gráfico 8 – Identifica oportunidades de crescimento iguais a todos na Empresa, independente de sua condição



Fonte: Elaborado pela autora (2011)

Ao final do instrumento de pesquisa foram abordados quais seriam os principais desafios à contratação de pessoas com deficiência nas Empresas, sendo que as sugestões descritas pelos entrevistados foram as seguintes:

Quadro 3 – Principais desafios à contratação de pessoas com deficiência nas Empresas

Proporcionar perfeita adaptação física da pessoa com deficiência com seus instrumentos de trabalho. Adequação do espaço físico, instalação, e equipamentos para melhor desenvolvimento. Mudança da estrutura da empresa para cada tipo de deficiência.
Discriminação, desconhecimento de suas potencialidades. É necessário tratar esses funcionários com igualdade.
Ausência de preparo para interagir e auxiliar o profissional com deficiência.
Adequação das funções do funcionário de acordo com a sua deficiência.
Resistência por uma mudança de cultura da Empresa.
Adequar a necessidade (exigência) da empresa com a deficiência do funcionário.
Proporcionar desenvolvimento profissional.
Quebrar o paradigma de que as pessoas com deficiência não são produtivas e que não trazem resultados para a empresa.

Fonte: Elaborado pela autora (2011)

Importante ressaltar a colocação de um participante que deixou evidente em sua resposta que atualmente não percebe dificuldades nessa contratação, no que se refere à acessibilidade, pois segundo o mesmo, o ambiente das agências, devido à obrigatoriedade da Lei, já está totalmente adaptado para receber não somente funcionários, como também clientes, fornecedores, parceiros. A partir dessa argumentação é possível perceber divergência entre as respostas dos participantes, no sentido em que a maioria concorda que ainda há muitos obstáculos para a conquista plena da acessibilidade, uma pequena parcela que talvez não vivencie as dificuldades enfrentadas por esses profissionais ou até mesmo por desconhecimento das reais necessidades, acredita que todas as especificidades desse público estão sendo contempladas nesse processo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização da pesquisa permitiu o esclarecimento de diversos aspectos acerca da questão da inclusão dos profissionais com deficiência no ambiente empresarial. A aplicação do questionário, juntamente com os conceitos estudados possibilitou de forma satisfatória atingir todos os objetivos propostos. Importante ressaltar que a riqueza de informações e detalhes proporcionado no decorrer da pesquisa de campo foi fundamental para esclarecer os objetivos gerais e específicos do estudo.

No decorrer deste capítulo, apresentar-se-ão as conclusões do estudo, suas implicações e indicações que podem ser consideradas por outros pesquisadores em pesquisas futuras.

O objetivo geral do referido estudo foi descrever e analisar como ocorreu o processo de inserção dos profissionais com deficiência na Instituição Financeira pesquisada, possibilitando a partir dessa abordagem, a análise e verificação desse processo através dos próprios funcionários, bem como dos demais colegas que não possuem deficiência. Visto que as análises detalhadas pelos dois públicos descritos se caracterizam como objetivos específicos.

A quantidade de funcionários com deficiência lotados no Rio Grande do Sul pode ser considerada muito aquém do regulamentado pela legislação, o que não significa que a Empresa não esteja cumprindo a Lei, mas o número de pessoas qualificadas profissionalmente e aptas para o exercício das funções é muito limitado.

Diante desse cenário, é possível destacar que sobram vagas destinadas a esse público na Empresa, fato que contradiz totalmente com as premissas regulamentadas nas leis que asseguram o direito aos funcionários com deficiência ao ingresso no mercado de trabalho. Frente a esses dados é possível perceber a carência de profissionais qualificados para ingressarem no mercado formal. Ao mesmo tempo em que, a partir das respostas dos funcionários com deficiência, a maioria já possui ensino superior completo, evidenciando que a preocupação com o desenvolvimento profissional e qualificação é determinante para o sucesso dessa inclusão.

A inclusão foi vivenciada e percebida como parcialmente e/ou satisfatória pelos funcionários, contrapondo com a percepção de sucesso total descrito pelos outros colegas

envolvidos no processo. Situação que favorece parcialmente o reconhecimento da diversidade na Empresa, caracterizada por Fleury (2000), que pode ser caracterizada como o grande desafio da sociedade contemporânea que é perceber esse cidadão como um todo e não apenas como portador de determinada limitação. A Empresa que abre as portas para esses funcionários agrega valor a si própria, pois a valorização da diversidade propicia raciocínios e visões diferentes, bem como o valor dessa iniciativa que está na diferença “incluir”, nesse contexto, não significa anular a diferença e sim aceitá-la.

Foi possível perceber que a maioria dos entrevistados identifica como positiva a utilização da Lei de Cotas no processo de inclusão dos profissionais com deficiência. Imprescindível destacar a afirmação de um colega que se coloca contrário as premissas da Lei. Fato que pode ser complementado com a colocação de Sasaki (1997):

A Legislação é como uma faca de dois gumes. Se por um lado, as leis tiverem força para pressionar empregadores a contratarem pessoas com deficiência, já por outro lado elas poderão criar antipatia exatamente em relação a estas pessoas (SASSAKI, 1997, p. 151-152).

A partir dos resultados, fica evidente a importância dos dispositivos constitucionais e legais referentes aos funcionários com deficiência, no entanto, é necessária que a legislação acerca desse assunto seja revista e atualizada, considerando a constante transformação social e a evolução dos conhecimentos sobre esse público.

É oportuno fazer referência às contradições percebidas entre os protagonistas e os demais colegas no que se refere às oportunidades de crescimento profissional na Instituição. Enquanto que os profissionais com deficiência consideram insatisfatórias tais condições, afirmando que a Empresa não oferece situações favoráveis a essa ascensão, os demais em sua maioria caracterizam como uniforme tais oportunidades. A situação abordada apresenta fundamentações no capítulo 2.4, no qual descreve de que maneira é possível transformar a percepção sobre esses indivíduos, proporcionando a efetivação de suas potencialidades, não somente devido à obrigatoriedade da lei.

Não houve nenhum relato sobre ações de treinamento específico para receber esses profissionais na Instituição, sendo possível constatar a partir dos argumentos dos pesquisados, a necessidade de desenvolver ações (cursos e palestras) para contribuir efetivamente no processo de inclusão desses profissionais. Evidente nessa resposta, a

preocupação de todos para que se desenvolva eficientemente tal inclusão. Partindo do pressuposto que a desinformação sobre as reais limitações e potencialidades do funcionário com deficiência prejudicaria o processo, conservando os preconceitos e a discriminação vigentes.

Outro aspecto de suma importância evidenciado nas respostas em consenso, relaciona-se à necessidade imediata de exclusão de barreiras, destacando-se nesse contexto a falta de estrutura física para prover acessibilidade aos funcionários.

No discurso de todos os entrevistados, fica nítida a necessidade de propiciar autonomia e independência para esses indivíduos, implicando em uma ampla transformação da organização para recebê-los, sendo que a construção de uma sociedade inclusiva faz todos co-responsáveis. As mudanças devem ser estimuladas pelos Órgãos Governamentais, através das atualizações de regulamentações e fiscalização efetiva das mesmas, além de proporcionar situações que possibilitem a qualificação desse profissional para que consiga ingressar no mercado de trabalho. Além de efetuar ajustes, na sociedade, de forma a garantir, imediata e definitivamente o acesso desses cidadãos a todo e qualquer recurso, serviço, independente do tipo de limitação que possa apresentar.

Cabe ao profissional continuar na busca constante por seus direitos, procurando oportunidades de desenvolvimento profissional, pessoal e social. Demonstrar que a limitação não significa sinônimo de redução de competência, resgatando dessa forma sua dignidade perante a sociedade em que está inserido.

Entretanto, a Instituição apresenta um papel fundamental nesse aspecto, sendo capaz de proporcionar condições justas e acessíveis aos funcionários com deficiência, garantindo que todos utilizem a mesma linguagem no que concerne às potencialidades e possibilidades do funcionário com deficiência, passando a ser vista também como um autor social, demonstrando uma atuação ética e respeitosa com todos os grupos que interage.

Conclui-se, que tais providências representam um importante investimento social e econômico, já que uma sociedade somente será verdadeiramente democrática quando aprender a administrar e efetivamente respeitar, nas relações de seu cotidiano as diferenças que a constituem e caracterizam.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARROYO, Miguel. Pedagogia das Relações de Trabalho. **Trabalho e Educação**. Belo Horizonte, n. 2, p. 61-67, ago. / dez. 1997.

BRASIL. Presidência da República. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 03 jan. 2011a.

_____. MEC – Ministério da Educação. **Declaração dos Direitos Humanos de 1975**. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp>>. Acesso em: 03 jan. 2011b.

_____. Presidência da República. **Decreto n. 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/3298/htm>>. Acesso em: 03 jan. 2011c.

_____. Presidência da República. **Lei n. 8.213**, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L8213cons.htm>>. Acesso em: 04 jan. 2011d.

_____. Presidência da República. **Lei n. 8.742**, de 07 de dezembro de 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8742.htm>. Acesso em: 04 jan. 2011e.

_____. Presidência da República. **Lei n. 10.098**, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm>. Acesso em: 04 jan. 2011f.

BURBULES, Nicholas. Uma Gramática da Diferença: algumas formas de repensar a diferença e a diversidade como tópicos educacionais. In: MOREIRA, Antonio Flavio; GARCIA, Regina Leite. **Currículo na Contemporaneidade: incertezas e desafios**. São Paulo: Cortez, 2003.

DOVAL, Jorge Luiz Moraes. **Inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência no Mercado de Trabalho: desafios e tendências**. Dissertação de Mestrado. Porto Alegre: UFRGS, 2006.

FLEURY, Maria Tereza Leme. **Gerenciando a Atividade Cultural: experiências de empresas brasileiras**. São Paulo, v. 40, n. 3, 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v40n3/v40n3a03.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2011

GARCIA, Regina Leite (orgs.). **Currículo na Contemporaneidade: incertezas e desafios**. São Paulo: Cortez, 2003.

HALL, Stuart. **A Identidade Cultural na Pós Modernidade**. Rio de Janeiro: DP&A, 1997.

HELIOS II. **Integração Social e Vida Independente**. Atividades de Intercâmbio e Informação: “Transição para Independência”. Relatório de 1994, [Lisboa]. Disponível em: <[https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/6367/2/Corpo%20do%20texto,%20Bibliografia%20e%20Anexos\[1,2\].pdf](https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/6367/2/Corpo%20do%20texto,%20Bibliografia%20e%20Anexos[1,2].pdf)>. Acesso em: 25 set. 2011.

IBGE – Instituto Nacional de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico – 2000**: características gerais da população. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 05 jan. 2011.

INSTITUTO ETHOS. **O que as Empresas podem fazer pela Inclusão das Pessoas com Deficiência**. Coordenação Marta Gil. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

NERI, Marcelo. **Diversidade**: retratos da deficiência no Brasil. Rio de Janeiro: FGV / IBRE, CPS, 2003.

OLIVEIRA, S. L. **Tratado de Metodologia Científica**: projetos de pesquisa, TGI, TCCS, monografias, dissertações e teses. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 2001.

RECHENMACHER, Naiara. **Tem um Lugar para Mim? Sou um Sujeito da Diferença!**. Trabalho de Graduação. São Leopoldo: Unisinos, 2007.

RULLI NETO, Antonio. **Direito do Portador de Necessidades Especiais**. São Paulo: Fiuza, 2002.

SÃO PAULO. PGE – Procuradoria Geral do Estado de São Paulo. **Lei n. 7.853**, de 24 de outubro de 1989. Disponível em: <<http://pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/dh/volume%20i/deflei7853.htm>>. Acesso em: 04 jan. 2011.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Como Chamar as Pessoas que têm Deficiência?**. Rio de Janeiro, jul. 2003. Disponível em: <http://www.sineperj.org.br/view_artigos.asp?id=38>. Acesso em: 10 jan. 2011.

_____. **Conceito de Acessibilidade**. jun. 2006. Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/romeusassaki.php>. Acesso em: 12 jan. 2011.

_____. **Inclusão, Construindo uma Sociedade para Todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

WERNECK, Cláudia. **Sociedade Inclusiva**: quem cabe no seu todos? 2. ed. Rio de Janeiro: WVA, 1999.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso**: planejamento e métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

APÊNDICES

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO I

Caro Colega,

O presente questionário faz parte de uma pesquisa acadêmica para realização do trabalho de conclusão de curso no MBA de Gestão de Negócios Financeiros, que está sendo desenvolvido na Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e visa analisar como está ocorrendo a inclusão dos funcionários com deficiência no ambiente empresarial.

Importante ressaltar que ingressei no quadro funcional da Empresa a partir da Lei de Cotas, devido a deficiência física que possuo (anomalia congênita do antebraço direito) e esta é uma das razões que impulsionou o meu interesse em realizar tal pesquisa.

A pesquisa tem fins acadêmicos, sendo que a identidade dos participantes será preservada.

O questionário está dividido em duas etapas. O questionário I deverá ser respondido pelo (a) funcionário (a) com deficiência, sendo que o questionário II deverá ser preenchido por colega do funcionário com deficiência indicado pelo (a) mesmo (a).

O presente questionário pode ser devolvido das seguintes formas:

- Por e-mail para: naiararbb@hotmail.com até o dia 05/08/2011.
- Por malote para: Agência Bairro Ouro Branco – RS (prefixo: 2987-4) aos cuidados de: Naiara Rechenmacher (F7313583-6).

Desde já agradeço pela atenção e colaboração.

Naiara Rechenmacher
Contato pelos telefones (51) 9316.0918 ou pelo email naiararbb@hotmail.com.

QUESTIONÁRIO I:**PERFIL:**

Tipo de deficiência: () física () sensorial () múltipla
Causa da deficiência:
Idade: Sexo:
A Instituição é seu primeiro emprego: () sim () não
Tempo na Empresa (em meses):
Cargo atual:
Tempo na função (em meses):
Outras atividades profissionais já exercidas:
Escolaridade/ curso:

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo e nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo Totalmente

A partir da sua opinião, assinale com X o item correspondente.

Análise referente ao cotidiano do funcionário com deficiência:

QUESTÕES	1	2	3	4	5
1. O processo de integração junto aos colegas de trabalho ocorreu de forma satisfatória.					
2. A avaliação ergonômica realizada por técnico especializado em segurança do trabalho foi satisfatória.					
3. As condições ergonômicas de meu posto de trabalho (cadeiras, mesas, computadores) são satisfatórias.					

QUESTÕES	1	2	3	4	5
4. Cursei algum programa de treinamento específico para funcionários com deficiência?					
5. Minha deficiência é compatível à função exercida.					
6. Tenho acompanhamento por profissional especializado em segurança do trabalho.					
7. A adequação dos sistemas tecnológicos de informação (aplicativos, programas) da Instituição é satisfatória para atender as minhas necessidades bem como a de todos os funcionários com deficiência empregados.					
8. Houve adaptação em meu posto de trabalho em relação às condições de acessibilidade, favorecendo dessa maneira a minha locomoção.					
9. As condições de transporte e locomoção nas vias públicas para as pessoas com deficiência atendem as minhas necessidades.					
10. Identifico oportunidades de crescimento profissional na Empresa.					
11. Percebo que as oportunidades de crescimento profissional são iguais a todos os funcionários.					
12. O processo de ambientação junto aos clientes ocorreu de forma satisfatória.					
13. Minha aceitação diante os clientes da Empresa é percebida de forma satisfatória.					
14. Minha aceitação diante os colegas da Empresa é percebida de forma satisfatória.					
15. Reconheço que há retornos/ganhos na contratação de pessoas com deficiência para a Empresa como um todo.					
16. Considero a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) uma ferramenta que favorece o processo de inclusão de pessoas com deficiência no ambiente empresarial.					
17. Reconheço a importância de características como iniciativa, proatividade, comprometimento no processo de contratação do profissional, independente de sua condição.					
18. Considero importante os resultados gerados pelo profissional com deficiência aos demais colegas e à própria Organização.					

19. Na sua opinião, quais são os principais desafios à contratação de Pessoas com deficiência nas Empresas?

20. No seu entender, como as Empresas podem contribuir para a inclusão de funcionários com deficiência no mercado de trabalho?

21. No seu entender, como os funcionários com deficiência podem contribuir para a sua própria inclusão no mercado de trabalho?

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO II

QUESTIONÁRIO II:

Destinado ao colega do funcionário com deficiência por ele indicado.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo e nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo Totalmente

A partir da sua opinião, assinale com X o item correspondente.

QUESTÕES	1	2	3	4	5
1. O processo de inclusão de seu colega com deficiência ocorreu de forma satisfatória.					
2. Tem conhecimento sobre a Lei de Cotas(Lei nº 8.213/91) que contempla as pessoas com algum tipo de deficiência.					
3. Considera a Lei nº 8.213/91 uma ferramenta facilitadora na contratação de profissionais com deficiência nas Organizações.					
4. Obteve alguma preparação para interagir com o (a) colega deficiente.					
5. Percebe a relação da equipe de trabalho com o(a) novo(a) colega satisfatória.					
6. Considera satisfatória a aceitação dos clientes em relação ao novo (a) colega.					
7. Identifica oportunidades de crescimento iguais a todos na Empresa, independente de sua condição.					
8. Considera satisfatória a adequação dos sistemas tecnológicos de informação (aplicativos, programas) da Instituição no atendimento aos funcionários com deficiência empregados.					
9. Percebe retornos/ganhos na contratação de pessoas com deficiência para a Empresa como um todo.					

10. Na sua opinião, quais são os principais desafios à contratação de Pessoas com deficiência nas Empresas?

11. No seu entender, como as Empresas podem contribuir para a inclusão de funcionários com deficiência no mercado de trabalho?

12. No seu entender, como os funcionários com deficiência podem contribuir para a sua própria inclusão no mercado de trabalho?
