



UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS-UFGD
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBIES
E ECONOMIA
CURSO ADMINISTRAÇÃO - FACE

LARISSA TALAVEIRA JARA

PRÁTICAS DE INCLUSÃO PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS
EMPRESAS DE PONTA PORÃ - MS

DOURADOS-MS
2016



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS-UGD
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBIES
E ECONOMIA
CURSO ADMINISTRAÇÃO - FACE**

LARISSA TALAVEIRA JARA

**PRÁTICAS DE INCLUSÃO PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS
EMPRESAS DE PONTA PORÃ - MS**

Trabalho de Graduação apresentado a Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia da Universidade Federal da Grande Dourados, como requisito parcial para a obtenção de título de Bacharel em Administração.

Orientador: Profa. Dra. Erlaine Binotto

Banca Examinadora:

Professora: Dr. Narciso Bastos Gomes

Professora: Me. Jane Corrêa Alves
Mendonça

DOURADOS - MS
2016



UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS-UFGD
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBIES
E ECONOMIA
CURSO ADMINISTRAÇÃO - FACE

PRÁTICAS DE INCLUSÃO PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS
EMPRESAS DE PONTA PORÃ - MS

LARISSA TALAVEIRA JARA

Esta monografia foi julgada adequada para aprovação na disciplina de Trabalho de Graduação II, que faz parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Administração pela Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia – FACE da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD.

Apresentado à Banca Examinadora integrada pelos professores:

Erlaine Binotto
Professor(a) Orientador(a)

Prof. Dr. Narciso Bastos Gomes
Avaliador

Profa. Me. Jane Corrêa Alves Mendonça
Avaliador

DOURADOS - MS
2016

DEDICATÓRIA

“Dedico este trabalho primeiramente a Deus, pois com a fé que acredito, sei que tudo se torna possível. Dedico a minha família e ao meu namorado que inúmeras vezes foram pacientes nesta trajetória”.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço à minha orientadora Prof.^a Dr.^a Erlaine Binotto, pois teve muita paciência, se disponibilizando de tempo, ajuda e o que fosse necessário para contribuir com a evolução do trabalho, uma profissional incrível.

Em segundo lugar agradeço à minha família, que dedicou total apoio em todos os momentos desta jornada acadêmica, sempre atenciosos e carinhosos comigo, abdicando do que fosse preciso para me ajudar, em específico, avô (in memoriam), avó, irmã, pai e tios.

E em último lugar, e não menos importante, agradeço ao meu namorado e sua família que me acolheram como fazendo parte da mesma, apoiando e incentivando para nunca desistir.

RESUMO

A presente pesquisa analisa as práticas de inclusão, adequação e permanência para as pessoas com deficiência nas empresas de Ponta Porã/MS, visando entender como a empresa lida com este processo, e os modelos adotados nestas práticas, com vista a atender o Art.93 da Lei 8.213/91. O estudo caracteriza-se por um estudo descritivo e qualitativo. Os dados foram coletados mediante entrevista semiestruturada e questionários, com o auxílio de gravador de áudio e anotações, realizada com quatro gestores e três colaboradores com deficiência de quatro empresas distintas. A técnica de análise de dados foi elaborar categorias de análise, buscando interpretar os dados e agrupar as similares. A pesquisa evidenciou que as empresas de Ponta Porã/MS atende a legislação quanto a contratação, mas há uma escassez no que tange as práticas específicas para a adequação e permanência da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Quanto a inclusão, não são exigentes quanto ao perfil e habilidades para a contratação, mas alegam uma falta de mão de obra qualificada e órgãos ou entidades guiadas pelo governo para ajudar na integração.

Palavras-chave: Pessoa com Deficiência, Empresas, Treinamentos, Integração e Permanência.

ABSTRACT

This research analyzes the inclusion practices, fitness and stay for people with disabilities in Ponta Porã companies / MS, in order to understand how the company handles this process, and the models adopted these practices in order to meet the Art.93 of Law 8,213 / 91. The study is characterized by a descriptive and qualitative study. Data were collected through semi-structured interviews and questionnaires with the help of audio and notes recorder, held four managers and three employees with disabilities four separate companies. Data analysis technique was elaborate analysis categories, seeking to interpret the data and grouping similar. The research showed that companies Ponta Porã / MS meets legislation as hiring, but there is a shortage regarding the specific practices for the adequacy and the person staying with disabilities in the labor market. The inclusion are not picky about the profile and skills for hiring, but claim a lack of skilled labor and agencies or entities guided by the government to help integrate.

Keywords: Disabled Person, Business, Training, Integration and Permanence.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Grandes personalidades deficientes	17
Quadro 2 - Indicadores do saldo de empregos da pessoa com deficiência.....	21
Quadro 3 - Recorte por faixa etária absorvido pelo mercado de trabalho	21
Quadro 4 - Trabalhadores com deficiência ingressantes no mercado de trabalho por grau de instrução	23
Quadro 5 - Instrumento de coleta de dados para as entrevistas com os gestores	30
Quadro 6 - Instrumento de coleta de dados para as entrevistas.....	30
Quadro 7 - Categorias de Análise.....	31

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Perfil das empresas pesquisadas.....	32
Tabela 2 – Perfil dos Gestores.....	33
Tabela 3 – Perfil dos colaboradores com deficiência.....	34

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Nível de ocupação da população de 10 anos ou mais de idade, por sexo, segundo o tipo de deficiência investigada - Brasil – 2010.....	20
Gráfico 2 - Distribuição percentual da população de 15 anos ou mais de idade, por existência de pelo menos uma das deficiências investigadas em nível de Instrução - Brasil – 2010.....	22
Gráfico 3 - Dados sobre a PCD na empresa	35

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.2 OBJETIVOS.....	14
1.2.1 Objetivo Geral	14
1.2.2 Objetivos Específicos	14
1.3 JUSTIFICATIVA.....	14
2 REVISÃO TEÓRICA	16
2.1 HISTÓRICO QUE ENVOLVE O CONTEXTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA ...	16
2.2 O PAPEL DA GESTÃO DE PESSOAS NA INSERÇÃO DA PCD NO MERCADO DE TRABALHO	18
2.3 INDICADORES SOCIAIS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL	19
2.4 LEGISLAÇÃO VOLTADA PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA	23
2.4.1 A Pessoa com Deficiência nos termos da Lei	23
2.4.2 Direitos da pessoa com deficiência.....	24
2.4.3 Práticas legais contra discriminação	26
2.4.4 Benefícios legais para pessoas com deficiência	26
2.4.5 Acessibilidade para as PCD's.....	26
3 METODOLOGIA.....	28
3.1 TIPO DE PESQUISA.....	28
3.2 ABORDAGEM DE PESQUISA	28
3.3 SUJEITOS DA PESQUISA	29
3.4 INSTRUMENTO DE PESQUISA E COLETA DE DADOS.....	29
3.5 ANÁLISE DE DADOS E CATEGORIAS DE ANÁLISE.....	31
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS.....	32
4.1 CARACTERÍSTICAS DAS EMPRESAS, DOS GESTORES E DOS COLABORADORES COM DEFICIÊNCIA	32
4.2 ASPECTOS RELACIONADOS A PCD NA EMPRESA	34
4.3 ASPECTOS SOBRE A INCLUSÃO	37
4.3.1 Aspecto Legal sobre a Contratação da PCD.....	37
4.3.2 Percepção Sobre a Inclusão do Trabalho do Deficiente e Procedimentos para inclusão.....	37
4.4 ASPECTOS SOBRE ADEQUAÇÃO DA PCD	38
4.4.1 Estrutura Física adaptada	38
4.5 ASPECTOS SOBRE A PERMANÊNCIA DA PCD NA EMPRESA	39
4.5.1 Permanência da PCD nas empresas	39
4.5.2 Experiências e Capacitações dos Gestores	40
4.5.3 Contato com Associações que promovem a Integração das PCD's nas Empresas .	41
4.5.4 Treinamento de funcionários sem deficiência para trabalhar com as pessoas com deficiência	41
4.5.5 Experiência dos deficientes nas empresas	41

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS43
REFERÊNCIAS45
APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA.....48
APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA PCD.....51
APÊNDICE C - TERMO DE CONSENTIMENTO 52

1 INTRODUÇÃO

A Pessoa com deficiência (PCD), é lhe atribuído o termo “deficiente”, aos membros de uma sociedade que apresentem alguma forma de “anormalidade” ou de “diferenciação” perante os demais, ocasionando a limitação emocional ou motora, mas não se deve lidar com o problema deficiência unida a causa da incapacidade, pois cada caso tem sua particularidade, como por exemplo, a perda de uma perna, para um pianista não será tão incapacitante quanto para um jogador de futebol (CARMO, 1994).

A PCD ao encontrar uma oportunidade de trabalho, costuma se tratar de empregos mal remunerados, com funções concentradas em atividades precárias e informais, por isso muitas delas acabam descreditando de uma perspectiva profissional melhor, ficando inativas ou sem atuar no mercado de trabalho (RYDER, 2013; GARCIA, 2014).

Pois, o mercado de trabalho procura profissionais especializados, que sejam criativos, preparados para trabalhar em equipe, funcionar como líder e, principalmente que seja versátil, capaz de exercer funções diferentes e de ocupar postos diferenciados sempre que necessário, pois devido aos limites físicos e psicológicos que as PCD's sofrem, acabam ficando mais distante do perfil pretendido (GOYOS; ARAUJO, 2006).

Contudo existe órgãos e entidades que auxiliam a integração da PCD no mercado de trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem como objetivo promover o trabalho decente e produtivo para todos, inclusive para a PCD, onde a experiência mostra que são capazes de desempenhar as mesmas tarefas que as pessoas sem deficiência, e para que haja as mesmas oportunidades, devem ter acesso a programas de desenvolvimento da capacitação profissional e da capacitação empresarial e ao crédito (RYDER, 2013).

Para isto dentro das organizações existe a Gestão de Pessoas que com o auxílio de novas tecnologias e técnicas de gestão, busca conciliar e articular da melhor maneira possível, para poder atender aos objetivos Organizacionais (Competitividade, Sobrevivência, Produtividade, Lucratividade, qualidade, redução de custos e participação no mercado) e os objetivos Individuais (Consideração e respeito, estabilidade, liberdade, benefícios, qualidade de vida, segurança e satisfação), pois estes interesses ou objetivos podem afluír ou discordar em muitos momentos, ficando a cargo do Gestor saber lidar com as circunstâncias (COSTA, 2010).

Todas as medidas de adequação das práticas, das condições de trabalho e da flexibilização da organização em fazer adaptações necessárias para trabalhar com as diferenças, podem ser agregadas as seguintes ações: treinamentos, acompanhamentos e tutoriais, e como resultado tendo as pessoas serem mais proativas e se enquadrarem em cargos e funções diversas nas empresas (CARVALHO-FREITA *Set al*, 2010).

Algumas PCD's superam os obstáculos e dificuldades que encontram pela frente, conseguindo ingressar no mercado de trabalho, seja com a ajuda dos avanços tecnológicos, a legislação ou a conscientização de alguns gestores de empresas privadas, outros desempenham apenas funções em entidades, e existe aqueles que não exercem nenhuma atividade e dependem de benefícios do governo ou da família, essas condições poderiam ser diferentes e mais positivas se as atitudes predominassem nos envolvidos, deficientes, empresas e sociedade (HEINSKI, 2003).

Perante o histórico de discriminação e das barreiras encontradas pelas PCD's ao tentarem oportunidades de ingresso nas empresas, foram criadas Leis que as amparam, conforme a Lei 8.213, 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a Lei de cotas, vista a seguir (BRASIL, 1998):

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

Considerando o Artigo 93 da Lei 8.213/1991, o presente trabalho busca apresentar como é realizada a inclusão, adequação e permanência da PCD nas empresas, analisando o modelo de práticas empresariais, e identificando as experiências e o envolvimento do Setor de Gestão de Pessoas, com uma análise descritiva e qualitativa.

Diante deste cenário presente o trabalho visa responder a seguinte pergunta: Quais são as práticas adotadas pelas empresas, para inclusão, adequação e permanência da PCD nas empresas?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar as práticas de inclusão, adequação e permanência para as PCD's nas empresas de Ponta Porã/ MS.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Verificar o procedimento adotado pelas empresas relacionado à inclusão da PCD nas empresas;
- Analisar o modelo de práticas das empresas para inclusão, adequação e permanência da PCD;
- Identificar as experiências e verificar se há envolvimento da Gestão de Pessoas na inserção e permanência das PCD;
- Verificar a experiência dos colaboradores com deficiência nas empresas.

1.3 JUSTIFICATIVA

O trabalho tem relevância ao analisar a real situação das empresas quanto à inclusão da PCD no mercado de trabalho, pois é algo que envolve além da simples contratação. A Lei 8.213/91 estabelece um número de cotas para as empresas brasileiras contratarem PCD, e se fossem seguidas gerariam pelo menos 827 mil vagas para pessoas com deficiência ou beneficiário reabilitado, pois de acordo com Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), há no Brasil, em média, sete milhões de pessoas com deficiência que são inclusivas na cota, no entanto, as organizações geraram apenas 381.322 vagas, conforme os registros da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho de 2014, o dado mais atual. O número é quase três vezes menor do que a real capacidade prevista na legislação (ANDREATTA, 2016).

Conforme, o diretor geral da Organização Internacional do trabalho (OIT) expõe que para alcançar os objetivos para desenvolvimento e inclusão das PCD's, é importante que os

compromissos do Estado sejam levados em consideração ao sancionar as normas internacionais do trabalho pertinentes à Convenção das Nações Unidas sobre os direitos das PCD's e conforme as medidas de adequação que a OIT promove em busca do trabalho decente, as PCD's poderão competir com êxito na busca de trabalho e os empresários poderão criar empresas viáveis e sustentáveis (RYDER, 2013).

A importância de treinamentos para a inserção e permanência das PCD's, são evidentes e o trabalho busca verificar se isto ocorre nas empresas que serão analisadas, porque as poucas Instituições existentes no Brasil oferecem cursos artesanais onde seus trabalhos são vendidos em eventos beneficentes e isso acaba gerando uma ligação permanente e criando a ausência de treinamentos ou preparações realmente voltadas para o mercado de trabalho (GOYOS; ARAUJO, 2006).

Os gestores das empresas já identificam a importância de criar políticas inclusivas para as PCD's, pois com os avanços tecnológicos, e o cenário da diversidade vem se instalando e trazendo consigo um novo conceito estratégico, e os resultados destas atitudes trazem benefícios significativos que dizem respeito a imagem que o cliente passa a ter da empresa e de seu produto (HEINSKI, 2003).

A contratação de pessoas com deficiência se inseri no cumprimento do desempenho social da empresa que está fundamentada em três dimensões: na dimensão legal, na dimensão ética e de responsabilidade social e na dimensão estratégia (HEINSKI, 2003).

2 REVISÃO TEÓRICA

2.1 HISTÓRICO QUE ENVOLVE O CONTEXTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Os problemas sociais relativos aos deficientes são históricos e culturais, pois em várias civilizações eram sujeitados a marginalização, tendo poucas chances de sobrevivência devido à dificuldade com a manutenção, pois grande parte eram nômades, ocasionando dificuldades na locomoção e aceitação, então, esses deficientes eram discriminados e abandonados, tidos como seres inúteis, diziam que suas deficiências era decorrência de algo maligno, como bruxarias ou feitiçarias, mas por outro lado existia tribos que se orgulhavam das deficiências como por exemplo, de possuir dedos adicionais nas mãos ou nos pés, pois eram tidos como Deuses e adorados (CARMO, 1994).

No século XVIII, o termo diferença funcional era atrelado ao conceito da invalidez, da incapacidade, e, da inferioridade das pessoas, na Revolução Industrial junto aos seus avanços socioculturais, a produtividade tornou-se meta principal para o crescimento das indústrias e do capital, com isso o indivíduo passou a ser valorizado conforme o que produzisse, isso acabou excluindo as pessoas com diferenças funcionais, nesta mesma época as condições de trabalho que as primeiras indústrias operavam eram difíceis, pois os operários trabalhavam sem segurança, com condições precárias e longas jornadas, nestas condições certamente havia muitos acidentes, logo, as indústrias não apenas excluía as pessoas com deficiência mas também produziam a diferença funcional (PEREIRA, 2009).

No período Renascentista, o campo de direitos e deveres dos deficientes começou a avançar rumo a superações na situação social e com grandes avanços no campo da medicina, onde gerou tentativas de recuperação e aproveitamento das habilidades e capacidades dessas pessoas, mas apesar de todos os fatos de relevância, ainda assim a situação de marginalização e discriminação continuou (CARMO, 1994).

O Ano Internacional dos Portadores de Deficiência em 1981, foi de grande contribuição para melhorias nas oportunidades, as Nações Unidas tiveram como objetivo promover a Igualdade, aumentaram as instituições representativas, e acharam que a solução estaria na especificidade, cada entidade respondia a determinadas necessidades tidas como as mais imediatas (esportes, lazer, educação, moradia, trabalho, etc.), e os primeiros momentos

foram descoordenados, mas a integração e a constância do trabalho são a força que impulsiona transformações na sociedade (VIVOT, 1994).

Ainda se referindo a melhoria da relação com os deficientes tem se como fator importante o fato de grandes personalidades, em cada época, serem portadores de alguma anomalia congênita ou adquirida, como exemplo temos no quadro a seguir nome das seguintes personalidades acompanhadas de suas respectivas deficiências e suas obras ou feitos importantes para a sociedade, conforme Carmo (1994),

Quadro 1 - Grandes personalidades deficientes

a) Luís de Camões, cavaleiro-fidalgo português.	Deficiência visual
B) Galileu Galilei, matemático, astrônomo, inventor do telescópio.	Deficiência visual
C) Johannes Kepler, astrônomo alemão.	Deficiência visual
D) Ludwig Von Beethoven	Deficiência auditiva, nos últimos anos de sua vida.
E) Antônio Francisco Lisboa, “O Aleijadinho”.	Deficiente físico, ocasionada por ulcerações nas mãos.

Fonte: Adaptado Carmo (1994).

No século XX, começaram a ocorrer os primeiros congressos referentes as pessoas com deficiência e mesmo com mobilização Internacional as situações “deficiente” pouco diminuíram (MEMORIAL DA INCLUSÃO, 2009).

Já as notas históricas dos deficientes que há no Brasil são diferenciadas, nos quatro primeiros séculos praticamente não existia Medicina, como a reabilitação física, e os dados consultados apontavam poucos índios com anormalidades, pois os historiadores alegavam que nos casos congênitos, as crianças eram sacrificadas pelos pais após o nascimento, e os escravos inválidos que eram encontrados, a consequência era de maus tratos, castigos ou acidentes no trabalho, apenas em 1854 foi que D. Pedro II ordenou a construção de três organizações destinadas ao amparo destes indivíduos. Sendo elas: O Imperial Instituto dos meninos cegos; Instituto dos Surdos-Mudos (1887) e o Asilo dos Inválidos da Pátria, destinado aos ex - combatentes mutilados na guerra em defesa da Pátria (CARMO, 1994).

Os administradores de empresas do mundo moderno, tendem a deixar de lado o modelo empresarial antigo que apenas visava o lucro, oferecendo produtos e serviços aos clientes, pois com as mudanças que o mundo globalizado ocasionou, trouxe a necessidade da

responsabilidade ambiental, com a vida do planeta, e da responsabilidade social, com cada ser humano (HEINSKI, 2003). Este mundo moderno pode ser o início de um mundo mais inclusivo, especialmente para a PCD.

2.2 O PAPEL DA GESTÃO DE PESSOAS NA INSERÇÃO DA PCD NO MERCADO DE TRABALHO

Nas empresas existe o termo Gestão de Pessoas, onde muitas pessoas acreditam ser apenas o setor de Recursos Humanos responsável pela contratação ou treinamentos, mas na verdade a Gestão de Pessoas é de responsabilidade dos gestores que administram pessoas (CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO, 2016).

O setor de Gestão de Pessoas é fundamental para quebrar as limitações ou barreiras que ocorrem entre a inserção e adaptação da PCD no mercado de trabalho. Pois o setor “abrange amplo leque de atividades, como recrutamento de pessoal, descrição de cargos, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho” (GIL, 2011, p.24).

E para auxiliar na inclusão e integração de um futuro colaborador com deficiência, é notório a importante presença de um profissional de Gestão de Pessoas, pois possuem a formação necessária para adequação do funcionário ao cargo (CARMO, 1994).

Além das atividades citadas sobre Gestão de Pessoas, para a inclusão de colaboradores dentro de uma empresa, pode-se esclarecer mais sobre a sua importância, conforme o seguinte autor que diz, “A gestão de pessoas caracteriza-se como um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realiza-las ao longo do tempo” (DUTRA, 2012, p. 17).

Logo após a contratação da PCD, a empresa deve oferecer condições para a integração com os demais colaboradores, fornecedores e clientes, afastando-a qualquer imagem de incapacidade, pois a inclusão é muito mais do que apenas cumprir a lei e recrutar pessoas com deficiência, mas oferecer oportunidades para que possam desenvolver suas habilidades, assim também promovendo a adequação e estimulando a permanência, conforme suas limitações físicas, visuais, auditivas ou mentais (HEINSKI, 2003).

As Leis foram importantes para que as PCD's conquistassem o direito de estarem incluídas no mercado de trabalho, mas por si só, não solucionam definitivamente os problemas da relação dessa população com as empresas, pois ainda falta qualificação

profissional e preparo social para adaptar uma pessoa com deficiência a função que a empresa oferece, sendo um dos motivos para isso ocorrer é a falta de informação sobre a deficiência que acaba criando barreiras para que as habilidades dessa população não seja adequada as necessidades dos cargos dentro das empresas (TANAKA; MANZINI, 2005).

Ainda existe nas empresas gestores ou proprietários/sócios que desconhecem a necessidade de oferecer uma melhor gestão ao patrimônio mais importante da organização as pessoas, pois as organizações que investem em sua liderança, tendem a ter mais vantagens competitivas (CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO, 2016).

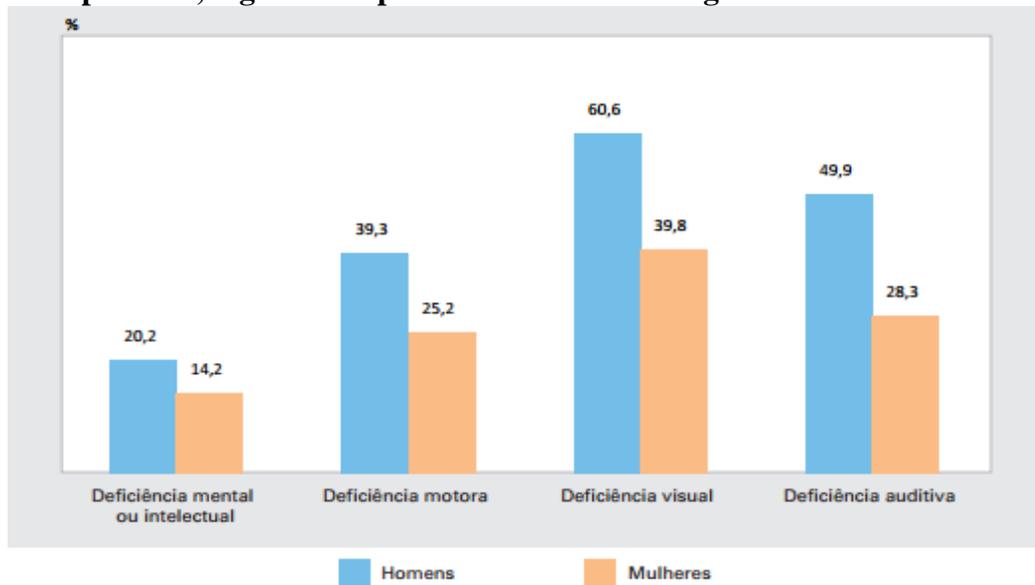
A Gestão de Pessoas aliada as entidades representativas das PCD's são de suma importância para a integração total e igualdade de oportunidades, e os próprios deficientes exercem influência para decidirem sobre políticas, programas e serviços concebidos em seu benefício, mas muitas vezes as entidades enfrentam alguns problemas como uma Gestão institucional sendo com formação imprópria ou sem experiência profissional com PCD's, com a falta de capacitação para elaboração de projetos de desenvolvimento e avaliação da própria Gestão, e até mesmo sem capacidade para criar programas de integração (VIVOT, 1994).

2.3 INDICADORES SOCIAIS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

Segundo Carmo (1994), as PCD's são alvos de preconceito pelos seguintes fatores que contribuem, sendo a falta de preparação do deficiente em quesito mão de obra especializada, a falta de acesso aos diferentes níveis de escolarização, e de não possuírem nenhuma profissão.

Os indicadores a seguir apresentados demonstram quanto ao tipo de deficiência investigada e o percentual de homens e mulheres com essas deficiências que estão ocupados no mercado de trabalho. Conforme o Gráfico 1, o nível de ocupação investigada da população de 10 anos ou mais de idade IBGE, (2010):

Gráfico 1 - Nível de ocupação da população de 10 anos ou mais de idade, por sexo, segundo o tipo de deficiência investigada - Brasil – 2010



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

O Gráfico 1 demonstra a Deficiência mental ou intelectual: Homens 20,2% e Mulheres 14,2%, Deficiência motora: Homens 39,3 % e Mulheres 25,2%, Deficiência Visual: Homens 60,6 % e Mulheres 39,8%, Deficiência auditiva: Homens 49,9% e Mulheres 28,3%, pode-se observar que os homens com algum tipo da deficiência investigadas possuem o maior índice de ocupação no mercado de trabalho do que as mulheres com algum tipo de deficiência investigada, também verificou-se que a maioria das pessoas ocupadas com pelo menos uma das deficiências investigadas era empregada com carteira assinada (40,2%) embora com percentual menor do que daquelas sem nenhuma das deficiências (49,2%) (IBGE, 2010).

Os indicadores retratam sobre a real situação dos PCD's em relação ao mercado de trabalho no Brasil. No Quadro 2, conforme o observatório do mercado de trabalho nacional do Ministério de trabalho e emprego -MTE (2010), mostra dados com indicadores sobre as PCD's em relação a inserção no mercado de trabalho nos anos de 2009 e 2010:

Quadro 2 - Indicadores do saldo de empregos da pessoa com deficiência

MESES	2009	2010
Saldo de Empregos em janeiro	- 1.793	- 531
Saldo de Empregos em fevereiro	- 1.217	+ 17
Saldo de Empregos em março	- 732	+ 360
Saldo de Empregos em abril	- 288	+ 796
Saldo de Empregos no 1º Quadrimestre	- 4.030	+ 642

Fonte: Adaptado MTE (2010).

O Quadro 2, demonstra um saldo de empregos do 1º quadrimestre, onde 2009 teve um resultado negativo de mais de 4 mil vagas de trabalho e já em 2010 o resultado do saldo foi positivo, melhorando os postos de trabalho para a PCD (MTE, 2010).

Já no quadro 3, segundo MTE (2010), os dados são sobre saldo de empregos por faixa etária das PCD's:

Quadro 3 - Recorte por faixa etária absorvido pelo mercado de trabalho

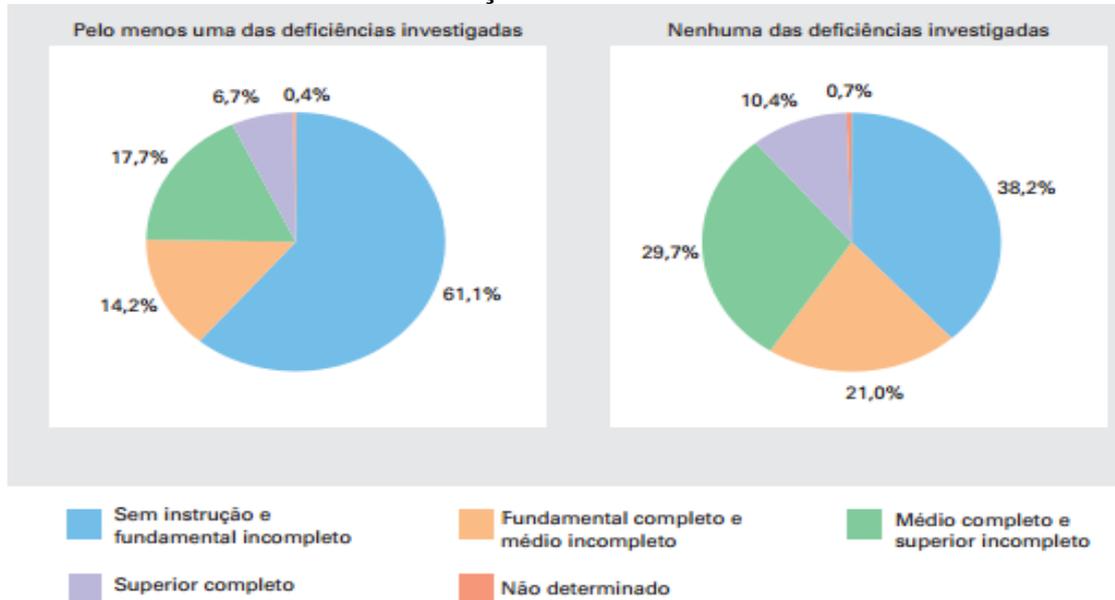
SALDO DE EMPREGOS POR FAIXA ETÁRIA	
Até 17 anos	+ 309
18 a 24 anos	+ 1.516
25 a 29 anos	+ 239
30 a 39 anos	- 377
40 a 49 anos	- 332
50 a 64 anos	- 619
65 ou mais	- 94
TOTAL	+ 642

Fonte: Adaptado MTE (2010).

No Quadro 3, mostra que a faixa etária de jovens entre 18 a 24 anos teve o maior saldo de postos ocupados no mercado de trabalho e a faixa etária de 50 a 64 anos teve o pior resultado de saldo, sendo negativo (MTE, 2010).

Outro indicador relevante é quando se retrata sobre as PCD's em relação às pessoas que não possuem nenhum tipo de deficiência, reforça o estigma de marginalização, pois suas conseqüências podemos observar no Gráfico 2, quanto a diferença percentual do nível de instrução das PCD's investigadas e as que não possuem nenhuma das deficiências investigadas (IBGE, 2010).

Gráfico 2 - Distribuição percentual da população de 15 anos ou mais de idade, por existência de pelo menos uma das deficiências investigadas em nível de Instrução - Brasil – 2010



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

Os seguintes dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2010), diz que a distribuição percentual das pessoas com pelo menos algum tipo de deficiência investigada como a deficiência visual, auditiva, motora, mental ou intelectual, segundo o nível de instrução foram as seguintes com 61,1% sem instrução e fundamental incompleto, 17,7% médio completo e superior incompleto, 14,2% fundamental completo e médio incompleto, 6,7% superior completo e 0,4% não determinado, e dados de pessoas com nenhuma das deficiências investigadas são de 38,2% sem instrução e fundamental incompleto, 29,7% médio completo e superior incompleto, 21% fundamental completo e médio incompleto, 10,4% superior completo e 0,7% não determinado.

Fica evidente a importância do grau de instrução mais avançado, pois aumenta as chances de inclusão no mercado de trabalho, observa-se no Quadro 4 (MTE, 2010):

Quadro 4 - Trabalhadores com deficiência ingressantes no mercado de trabalho por grau de instrução

SALDO DE EMPREGOS POR GRAU DE INSTRUÇÃO	
Analfabeto	-128
4ª série incompleta a 8ª série completa	-1.004
2º grau incompleto	- 77
2º grau completo	+ 1.388
Superior incompleto	- 2
Superior completo	+ 465
Total	+ 642

Fonte: Adaptado MTE (2010).

Conforme o Quadro 4, o saldo de emprego foi maior para os que possuíam 2º grau completo e superior completo, sendo negativo para os que possuíam 4ª série incompleta a 8ª série completa (MTE, 2010).

Todas as pessoas tem o direito de serem incluídas na sociedade, no entanto pelo menos um bilhão de pessoas possuem algum tipo de deficiência e delas 785 milhões estão em idade de trabalhar, sendo que por vários fatores essas pessoas com deficiência são excluídas do mercado de trabalho e por consequência disto, segundo estimativas da OIT, embutem um custo econômico que representa entre 3 e 7 por cento do Produto Interno Bruto (PIB), onde representa uma enorme perda de potencial para a pessoa, a comunidade e a sociedade (RYDER, 2013).

2.4 LEGISLAÇÃO VOLTADA PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

2.4.1 A Pessoa com Deficiência nos termos da Lei

Para um maior esclarecimento da condição de cada PCD, segue os respectivos significados conforme o DECRETO 3.298/99 da Lei nº 7.853/89,

(BRASIL, 1999):

- I - Deficiência, toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;
- II - Deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos;
- III - Incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

2.4.2 Direitos da pessoa com deficiência

Na Constituição Brasileira de 1988, podemos observar as leis implantadas para as pessoas com necessidades especiais, na qual a Lei Nº 8.112, DE 11 de DEZEMBRO DE 1990 afirma o direito as pessoas portadoras de deficiência a se inscreverem em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% das vagas oferecidas no concurso (BRASIL, 1991).

Com a Lei 8.213, de 1991, as PCD's ganharam a oportunidade de garantir uma vaga no mercado de trabalho, pois esta lei, determina que empresas com 100 ou mais funcionários são obrigadas a preencher, de 2% a 5% dos seus cargos, com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, e apesar desta legislação estar completando 25 anos, a principal dificuldade ainda é o cumprimento dessa lei pelas empresas (ANDREATTA, 2016).

Na Lei nº 13.146, de 6 de Julho de 2015, diz sobre o Direito ao Trabalho da PCD (BRASIL, 2015),

Art. 34. A PCD tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A PCD tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da PCD e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A PCD tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais

oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da PCD no campo de trabalho.

Na Lei nº 13.146, de 6 de Julho de 2015, diz sobre a habilitação profissional e reabilitação profissional da PCD (BRASIL, 2015),

Art. 36. O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a PCD possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse.

§ 1º Equipe multidisciplinar indicará, com base em critérios previstos no § 1º do art. 2º desta Lei, programa de habilitação ou de reabilitação que possibilite à PCD restaurar sua capacidade e habilidade profissional ou adquirir novas capacidades e habilidades de trabalho.

§ 2º A habilitação profissional corresponde ao processo destinado a propiciar à PCD aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para exercício de profissão ou de ocupação, permitindo nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso no campo de trabalho.

§ 3º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional devem ser dotados de recursos necessários para atender a toda PCD, independentemente de sua característica específica, a fim de que ela possa ser capacitada para trabalho que lhe seja adequado e ter perspectivas de obtê-lo, de conservá-lo e de nele progredir.

§ 4º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional deverão ser oferecidos em ambientes acessíveis e inclusivos.

§ 5º A habilitação profissional e a reabilitação profissional devem ocorrer articuladas com as redes públicas e privadas, especialmente de saúde, de ensino e de assistência social, em todos os níveis e modalidades, em entidades de formação profissional ou diretamente com o empregador.

§ 6º A habilitação profissional pode ocorrer em empresas por meio de prévia formalização do contrato de emprego da PCD, que será considerada para o cumprimento da reserva de vagas prevista em lei, desde que por tempo determinado e concomitante com a inclusão profissional na empresa, observado o disposto em regulamento.

§ 7º A habilitação profissional e a reabilitação profissional atenderão à PCD

Contudo, as dificuldades e obstáculos que distanciam a PCD do mercado de trabalho, são acompanhadas pelas leis, que por si só, não garantem a inserção e permanência da PCD no trabalho, mesmo que o direito já esteja estabelecido em lei, na prática, a realidade é incerta, pois para uma inclusão efetiva, esse perfil deve ser somado ao preparo profissional, social, estruturais e funcionais, para que as empresas não contratem apenas para cumprimento e obrigatoriedade da lei (TANAKA; MANZINI, 2005).

2.4.3 Práticas legais contra discriminação

Na Lei nº 13.146, de 6 de Julho de 2015, no que diz da Inclusão da PCD no Trabalho (BRASIL, 2015),

Art. 37. Constitui modo de inclusão da PCD no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Sobre a Igualdade e a não discriminação, conforme a Lei 13.146/2015, no Art.4º, diz que todas as PCD's tem direito à igualdade de oportunidade com as demais pessoas e não terá nenhum tipo de discriminação, considerando discriminação no § 1º, qualquer forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha por objetivo prejudicar os direitos da PCD, incluindo a recusa de adaptações e fornecimento de tecnologias de assistência (BRASIL, 2015).

2.4.4 Benefícios legais para pessoas com deficiência

A Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993, dispõe sobre o Benefício da Prestação Continuada da Lei Orgânica da Assistência Social (BPC/LOAS) é a garantia de um salário mínimo mensal ao cidadão com deficiência física, mental, intelectual ou sensorial de longo prazo, que o impossibilite de participar de forma plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas e ao idoso acima de 65 anos, a PCD que retomar a trabalhar terá seu benefício suspenso, já o deficiente contratado como aprendiz, poderá acumular o BPC/LOAS e a remuneração do contrato de aprendiz com deficiência, e terá seu benefício suspenso somente após o período de dois anos de recebimento concomitante da remuneração e do benefício (MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2016).

2.4.5 Acessibilidade para as PCD's

As PCD's enfrentam obstáculos mesmo depois que encontra uma vaga de trabalho, tendo que lidar com várias outras dificuldades para garantir a sua inclusão e permanência no

mercado, sendo vários os fatores apresentados pelo empregador, um deles é o espaço físico que não se encontra adaptado para receber a PCD, outro fator é o empregador escolhendo o tipo de deficiência a ser contratado, a fim de evitar gastos e facilitar a convivência (SOUZA; KAMIMURA, 2009).

Diante a Lei N° 10.098, DE 19 de dezembro de 2000, onde estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção de acessibilidade das PCD's ou com mobilidade reduzida (BRASIL, 2000):

Art. 17. O Poder Público promoverá a eliminação de barreiras na comunicação e estabelecerá mecanismos e alternativas técnicas que tornem acessíveis os sistemas de comunicação e sinalização às PCD's sensorial e com dificuldade de comunicação, para garantir-lhes o direito de acesso à informação, à comunicação, ao trabalho, à educação, ao transporte, à cultura, ao esporte e ao lazer.

Na Lei n° 13.146, de 6 de Julho de 2015, no que tange sobre Acessibilidade da PCD (BRASIL, 2015),

Art. 53. A acessibilidade é direito que garante à PCD ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social.

Art. 57. As edificações públicas e privadas de uso coletivo já existentes devem garantir acessibilidade à PCD em todas as suas dependências e serviços, tendo como referência as normas de acessibilidade vigentes.

3 METODOLOGIA

Para Fonseca (2002), a pesquisa científica permite ao pesquisador se aproximar e entender a realidade investigada, com o objetivo de solucionar um problema, e para Gressler (2007), no que tange à pesquisa, quando se inicia uma investigação é preciso definir o tipo de pesquisa que será aplicado, estes dependem dos objetivos e problema do estudo que será realizado, e assim podendo ser enquadrados em diferentes categorias.

3.1 TIPO DE PESQUISA

Este trabalho caracteriza-se por ser uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa. Tendo em consideração que não se pretende quantificar, e sim conhecer quais são estas práticas e identificar as experiências e verificar se há envolvimento da Gestão de Pessoas na inserção e permanência das pessoas com deficiência.

A pesquisa descritiva possui a finalidade de descrever aspectos de uma população ou analisar a distribuição de determinadas características ou atributos (RICHARDSON; *Et all*; 2008).

3.2 ABORDAGEM DE PESQUISA

Será realizada uma pesquisa de caráter qualitativo:

A abordagem qualitativa permite descrever e apresentar a realidade, sem acrescentar informações substanciais nela, utilizando entrevistas abertas e não direcionadas, declarações, auto-avaliação, histórias de vida, análise de discurso, estudos de casos, tem a realidade subjetiva e múltipla, o pesquisador interage com quem está sendo pesquisado, e as definições evoluem com o estudo, e no processo da pesquisa, o processo é indutivo, simultâneo, as categorias são identificadas durante o processo da pesquisa, as teorias são desenvolvidas para a compreensão, precisão e consistência garantidas por meio de verificação (GRESSLER, 2007, p. 85).

Busca-se identificar e descrever as variáveis pesquisadas nos objetivos, e para isso se utilizara do método de estudo de caso que visa investigar particularmente em uma entidade bem definida algo, como um programa, uma instituição, um sistema educativo, uma pessoa, ou uma unidade social, visa conhecer em profundidade o seu “como” e os seus “porquês”, evidenciando a sua unidade e identidade próprias, é uma investigação que se assume como

particularística, isto é, que se debruça deliberadamente sobre uma situação específica que se supõe ser única em muitos aspectos (FONSECA, 2002).

3.3 SUJEITOS DA PESQUISA

As empresas estudadas são do setor privado, selecionadas conforme o quadro de funcionários possuir PCD ou se já tiveram, sem distinção de segmentos ou nichos de mercado, e sem considerar a obrigatoriedade de contratação da Lei 8.213/91. Foram identificadas 06 empresas no município de Ponta Porã/ MS, onde foram identificadas com as seguintes denominações para a pesquisa, empresa A, B, C, D, E, e F.

Os participantes da pesquisa foram quatro Gestores responsáveis pela contratação das PCD's.

Participaram da pesquisa também três colaboradores com deficiência, com a autorização prévia dos mesmos, em uma das empresas no momento não havia colaborador com deficiência empregado.

Duas das Seis empresas contatadas não disponibilizaram tempo para a entrevista.

3.4 INSTRUMENTO DE PESQUISA E COLETA DE DADOS

Para dar início a pesquisa de campo foram elaboradas questões para a entrevista semiestruturada e um questionário, visando identificar a resposta para os objetivos.

A entrevista semiestruturada é um dos principais meios que o pesquisador tem para coletar dados, pois desenvolve um maior dinamismo e eficiência para obter maiores informações sobre um assunto que está sendo pesquisado (TRIVIÑOS, 1987).

Foram empregados quatro tópicos de entrevista na pesquisa. O primeiro, aplicado às empresas, continha treze perguntas que faziam a caracterização da empresa e do Gestor. O segundo tópico era composto por nove perguntas que abordavam o processo de inclusão, adequação e permanência das pessoas com necessidades especiais, e também as experiências dos Gestores. O terceiro tópico era destinado aos Gestores responderem, é o questionário conforme a escala Likert, contendo 10 afirmativas com opções de 1 à 5, que variavam entre Concordo Totalmente e Discordo Totalmente, onde investigavam sobre o processo de inclusão, adequação e permanência das pessoas com deficiência. O quarto tópico era

destinado aos colaboradores com deficiência, composto por 05 perguntas, que buscavam identificar sua experiência na empresa.

A escala de Likert foi criada por Renis Likert, é utilizada entre os pesquisadores para mensurar atitudes no contexto de ciências comportamentais, consiste em uma escala formada por afirmativas relacionadas ao estudo, originalmente o modelo compõe uma variação de 01 a 05 entre concordo totalmente e discordo totalmente, onde os respondentes deixarão registrado seu grau de concordância (JUNIOR; COSTA, 2014).

Foi elaborado um Termo de consentimento, apresentando o tema proposto e objetivos da pesquisa, como identificando o acadêmico/pesquisador, e informando também ao entrevistado seu caráter voluntário e a garantia de confiabilidade das informações e a privacidade do sujeito da pesquisa.

Os primeiros contatos foram procurar buscar o contato telefônico dos responsáveis para um posterior agendamento da entrevista. Quando aceitas, as entrevistas ocorreram de acordo com a disponibilidade de cada respondente, e com auxílio de um gravador de áudio e anotações.

A seguir no Quadro 5, demonstra o Instrumento de coleta de dados que foi utilizado nas entrevistas com os gestores das empresas pesquisadas:

Quadro 5 - Instrumento de coleta de dados para as entrevistas com os gestores

EMPRESA	Instrumento de Coleta de Dados
A	Anotações e questionário
B	Anotações e questionário
C	Gravador de áudio, anotações e questionário
D	Anotações e questionário

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

No Quadro 6, é demonstrado o Instrumento de coleta de dados utilizado para as entrevistas dos colaboradores com deficiência:

Quadro 6 - Instrumento de coleta de dados para as entrevistas com colaboradores com deficiência

COLABORADORES COM DEFICIÊNCIA	Instrumento de Coleta de Dados
C1	Anotações e questionário
C2	Gravador de áudio, anotações e questionário
C3	Gravador de áudio, anotações e questionário

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

A Empresa E e F, não disponibilizaram tempo para realizar a entrevista.

A pesquisa foi realiza no mês de Setembro de 2016.

3.5 ANÁLISE DE DADOS E CATEGORIAS DE ANÁLISE

A análise de dados é o processo de formação de sentido além dos dados, e esta formação se dá consolidando, limitando e interpretando o que as pessoas disseram e o que o pesquisador viu e leu, isto é, o processo de formação de significados, é um processo complexo que envolve retrocessos entre dados pouco concretos e conceitos abstratos, entre raciocínio indutivo e dedutivo, entre descrição e interpretação (TEIXEIRA, 2003, p.191).

Na análise de dados se estabeleceu as categorias de análise, visando responder os objetivos específicos, foi interpretado as respostas e agrupado as similares. No Quadro, demonstra as seguintes categorias:

Quadro 7 - Categorias de Análise

	CATEGORIAS	FOCO DE ANÁLISE
01	INCLUSÃO	Analisa como se dá o procedimento de inclusão da PCD nas empresas.
02	ADEQUAÇÃO	Analisa como é feito o processo de adequação da PCD dentro das empresas.
03	PERMANÊNCIA	Analisa se as empresas adotam alguma prática para os colaboradores com deficiência permanecerem.

Fonte: Elaborada pela autora (2016) com base de Teixeira (2003).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

4.1 CARACTERÍSTICAS DAS EMPRESAS, DOS GESTORES E DOS COLABORADORES COM DEFICIÊNCIA

Na Tabela 1, apresentam-se as características das empresas pesquisadas que estão inseridas nas empresas de Ponta Porã/MS e que se enquadram no perfil estudado:

Tabela 1 – Perfil das empresas pesquisadas

EMPRESA	Ramo da atividade	Nº de Colaboradores	PCD	Contratação Lei 8.213/91	Tempo
EMPRESA A	Saúde	70	01	Sim	9 anos
EMPRESA B	Alimentícia	10	01	Não	6 anos
EMPRESA C	Comercial	35	01	Sim	16 anos
EMPRESA D	Comercial	23	0	Sim	15 anos

Fonte: Elaborada pela autora (2016).

A empresa A é filial, com sua matriz localizada em Campo Grande/MS, estando em Ponta Porã desde 2007, com o ramo da atividade na área da saúde.

A empresa B, é matriz, e não possui filiais, estando instalada em Ponta Porã/MS desde 2010, com o ramo da atividade sendo alimentícia.

A empresa C é filial, com sua matriz localizada em São Caetano do Sul/SP, e está instalada em Ponta Porã desde 2000, a empresa é do ramo comercial via varejo.

A empresa D é filial, com sua matriz localizada em Cuiabá/MT, e está instalada em Ponta Porã/MS desde 2001, a empresa é do ramo comercial.

As empresas C e D possuem o ramo da atividade semelhantes. Já as empresas A e B são distintos seus segmentos.

A Tabela 2, demonstra o perfil dos Gestores entrevistados:

Tabela 2 – Perfil dos Gestores

Gestor	Sexo	Faixa Etária	Grau de Instrução	Cargo anterior	Cargo Ocupado	Tempo
G1	Feminino	De 41 a 45 anos	Superior Completo	O mesmo	Recursos Humanos	De 9 a 11 anos
G2	Masculino	De 36 a 40 anos	Superior Completo	O mesmo	Sócio Diretor	De 6 a 8 anos
G3	Masculino	De 31 a 35 anos	Superior Completo	Vendedor	Gerente	De 9 a 11 anos
G4	Masculino	Acima de 46 anos	Ensino médio completo	O mesmo	Gerente	Acima de 15 anos

Fonte: Elaborada pela autora (2016).

Pode-se observar na Tabela 2, que os Gestores 1, 2 e 3, possuem o ensino superior completo, e o Gestor 4, possui o ensino médio completo, sendo que o G1, é formado em Recursos Humanos e o G2 e G3 são formados em Administração.

Os Gestores entrevistados são os responsáveis pela contratação de todos os colaboradores com deficiência, são os que lidam diariamente com as rotinas de trabalho dos funcionários. O termo Gestão de Pessoas, gestão é a administração, são ligadas ao que exerce um administrador, em muitos locais de trabalho, acredita-se que esse administrador deve ser o responsável pelo RH, mas não, a responsabilidade de fazer a Gestão de Pessoas são dos gestores que administram pessoas (CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO, 2016).

Um fato similar entre os Gestores 1, 2 e 4, é que começaram a atuar nestas empresas no mesmo cargo que ocupam até hoje, por tempo em média de 06 a 15 anos. Já o Gestor 3, começou a atuar na empresa como cargo de Vendedor e hoje ocupa o cargo de Gerente, por tempo em média de 9 a 11 anos.

A seguir na Tabela3, podemos observar as características dos colaboradores com deficiência:

Tabela 3 – Perfil dos colaboradores com deficiência

Colaborador	Faixa Etária de Idade	Grau de Instrução	Primeiro emprego
C1	Acima de 46 anos	Superior completo	Não
C2	De 36 a 40 anos	Ensino médio completo	Não
C3	Acima de 46 anos	Ensino médio completo	Não

Fonte: Elaborada pela autora (2016).

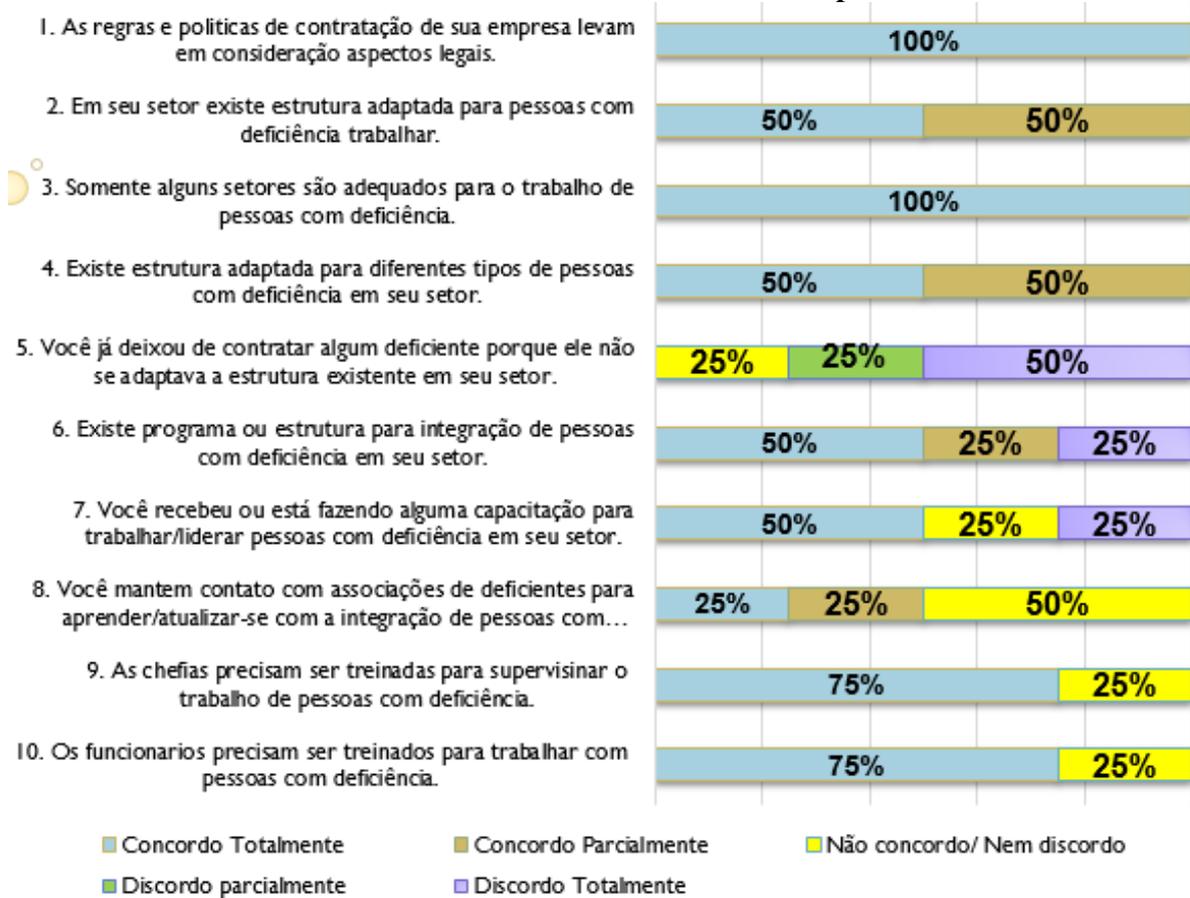
A idade dos Colaboradores 1, 2 e 3 varia entre 36 e acima de 46 anos. Apenas o Colaborador 1 possuía o ensino Superior completo. Os colaboradores 2 e 3, possuíam o Ensino Médio completo. Os três colaboradores responderam que não é o primeiro emprego e o tempo em que trabalham na empresa em estudo, variava de 1 ano a 6 anos.

4.2 ASPECTOS RELACIONADOS A PCD NA EMPRESA

A seguir no Gráfico 3, sobre a PCD na empresa, temos dados sobre a realidade ou opinião das empresas conforme as afirmativas foram apresentadas aos gestores, em uma escala que variava entre concordo totalmente, concordo parcialmente, Não concordo/Nem discordo, discordo parcialmente e discordo totalmente. Os quatro gestores pesquisados responderam o questionário.

O Gráfico 3, demonstra o resultado do questionário em percentual, com afirmativas onde o conteúdo tratava sobre aspectos Legais, adaptação, integração e treinamentos relacionado à PCD.

Gráfico 3 - Dados sobre a PCD na empresa



Fonte: elaborado pela autora (2016).

Os seguintes resultados das afirmativas são, no item 1, “sobre as regras e políticas de contratação da empresa, se levam em consideração aspectos legais”, 100% assinalaram que concordam totalmente com a afirmativa.

No item 2, a afirmativa é “Em seu setor existe estrutura adaptada para pessoas com deficiência trabalhar”, 50% disseram concordar totalmente e 50% Concordaram parcialmente.

No item 3, se “Somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência”, 100% concordaram totalmente com esta afirmativa.

No item 4, a seguinte afirmativa “Existe estrutura adaptada para diferentes tipos de pessoas com deficiência em seu setor”, 50% responderam que concordam totalmente e 50% concordam parcialmente.

No item 5, sobre se “Você já deixou de contratar algum deficiente porque ele não se adaptava a estrutura existente em seu setor”, 25% não concorda/nem discorda, 25% discorda parcialmente, 50% discorda totalmente.

No item 6, se “Existe programa ou estrutura para integração de pessoas com deficiência em seu setor”, 50% dos gestores disseram que concorda totalmente, 25% concorda parcialmente e 25% discorda totalmente.

No item 7, a afirmativa é “Você recebeu ou está fazendo alguma capacitação para trabalhar/liderar pessoas com deficiência em seu setor”, 50% concorda totalmente, 25% não concorda/nem discorda e 25% discorda totalmente.

No item 8, “Você mantém contato com associações de deficientes para aprender/atualiza-se com a integração de pessoas com deficiência”, 25% concorda totalmente, 25% concorda parcialmente e 50% não concorda/nem discorda.

No item 9, a afirmativa dizia “As chefias precisam ser treinadas para supervisionar o trabalho de pessoas com deficiência”, 75% concorda totalmente e 25% não concorda/nem discorda.

No item 10, se “Os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com pessoas com deficiência”, 75% concorda totalmente e 25% não concorda/nem discorda.

Sobretudo é possível afirmar que as empresas estudadas cumprem aspectos legais para a contratação com base na lei 8.213/91 mas quanto à questão da acessibilidade, verifica-se que não existe estrutura física adaptada para todos os tipos de deficiência no que tange a lei 13.146/2015.

O papel das empresas não pode estar restrita a obrigatoriedade da contratação e cumprimento da lei, pois há todo um trabalho e envolvimento que deve ser realizado após esta etapa, o de integração, porque conforme Souza e Kamimura (2009), as PCD's já enfrentam várias dificuldades até o momento da inclusão e depois ainda tende lidar com outros obstáculos que é a estrutura física do local de trabalho, fazendo com que os empregadores escolham o tipo de deficiências a ser contratada. Então verifica-se esta realidade nas empresas estudadas, sobre a inclusão e adequação, onde possui dificuldades para a contratação seguida da adaptação.

Pode se observar que os gestores tem a consciência da importância dos treinamentos tanto para as chefias, funcionários sem deficiência e as PCD's, pois no quesito adaptação e permanência, o treinamento é uma ferramenta essencial. A qualificação do Gestor de Pessoas em saber lidar com as PCD's influencia na decisões, pois a integração de sucesso dos envolvidos depende dos métodos e políticas aplicados (VIVOT, 1994).

4.3 ASPECTOS SOBRE A INCLUSÃO

4.3.1 Aspecto Legal sobre a Contratação da PCD

Conforme a Lei 8.213/91, determina que as empresas com 100 ou mais funcionários são obrigados a preencher, de 2% a 5% dos seus cargos com PCD's e a principal dificuldade ainda é o cumprimento dessa lei pelas empresas. (ANDREATTA, 2016).

Em destaque para o item 1 do Gráfico 3, onde 100% das empresas demonstraram nas afirmativas que levam em consideração os aspectos legais para a contratação das pessoas com deficiência. Todas as empresas pesquisadas cumprem a cota para contratação prevista na Lei 8.213/91.

Com os resultados foi possível verificar que, as empresas A, C e D, são filiais, e apesar de não terem acima de 100 funcionários na região de Ponta Porã, são obrigadas a contratar conforme a Lei, por causa da matriz, onde somando-se o total de funcionários com matriz/filiais, estabelece que seja cumprido a Cota.

A Empresa B, não é obrigado a contratar PCD para cumprimento da Lei 8.213/91, pois mesmo assim possui este perfil em seu quadro de funcionários.

A Empresa D, não possui nenhum colaborador com deficiência no momento, pois o mesmo havia pedido demissão, o gestor explicou que não haveria necessidade de contratar de imediato, pois conforme a cota geral matriz/filiais, estavam dentro dos 5% que é exigido pela Lei 8.213/91.

4.3.2 Percepção Sobre a Inclusão do Trabalho do Deficiente e Procedimentos para inclusão

Os gestores ao serem questionados sobre a percepção da inclusão do trabalho dos deficientes nas empresas, houve concordância entre os quatro Gestores.

O gestor 1, relatou que como sendo interessante, pois mesmo com as limitações podem contribuir com a empresa, já gestor 2, destacou que são pessoas normais e muitas vezes trabalham até mais que os funcionários que não possuem deficiência, o gestor 3, disse que é algo positivo, mas evidenciou as dificuldades relativas a inclusão do trabalho do deficiente no mercado de trabalho, que é a falta de capacitação, falta de candidatos à espera de

vagas e falta de incentivo por parte do governo, pois alega não conhecer nenhum órgão que faça essa integração e profissionalização na cidade, então as empresas acabam contratando muitas vezes apenas pela obrigatoriedade da legislação, ficando com uma mão de obra ineficaz e o gestor 4, disse que é uma oportunidade deles mostrarem a capacidade.

É possível constatar que a percepção do trabalho dos deficientes é oportuno, positivo e interessante, destacando também as dificuldades com a capacitação profissional e o ingresso deste perfil.

Nas empresas pesquisadas, todos os gestores entrevistados já contrataram pessoas com deficiência, sendo que os gestores 1 e 3 seguem regras escritas para a contratação, exigindo laudo médico para comprovar a deficiência e o outro respectivamente analisa o currículo e adapta ao cargo, os gestores 2 e 4, não seguem regras escritas, apenas observam as características dos candidatos, como ter um bom astral e valores e o outro respectivamente observa o grau de deficiência para adequar à função. Já o perfil e habilidades exigidas pelas empresas estudadas não são específicos ou exigentes, basicamente é poder exercer a função, contendo uma profissionalização básica.

“Saber conversar. Saber realizar atendimento ao público” (G1).

“Tendo vontade e que tenham tempo para aprender e vontade de crescer.” (G2).

“[...]mas a característica é a vontade de trabalhar mesmo e a especialização também, a pessoa também tem que ter um pouquinho de preparo também[...]” (G3).

“Não é exigido nenhum perfil”. (G4).

Verificou-se que as empresas pesquisadas não são burocráticas quanto a exigência para a contratação da PCD, pois não tem um modelo específico a ser seguido, também não há um perfil ou habilidade que é regra para a contratação, pois apenas exigem ter um mínimo de qualificação e saber exercer a função designada.

4.4 ASPECTOS SOBRE ADEQUAÇÃO DA PCD

4.4.1 Estrutura Física adaptada

A adequação para a PCD dentro das empresas é estabelecido na Lei nº 13.146/2015 no Art. 53 e Art. 57, onde a acessibilidade é um direito estabelecido (BRASIL, 2015).

Para analisar se as empresas seguem esta regra sobre a adaptação, podemos verificar os resultados, observando sobre a estrutura física do local de trabalho das PCD's. Observando os seguintes dados do Gráfico 3 e com base nas categorias de análise, pode-se observar nos itens 2, 3 e 4, quanto a estrutura física adaptada das empresas, onde, 50% das empresas concordam totalmente e 50% concordam parcialmente que no seu setor existe estrutura adaptada para as pessoas com deficiência trabalhar. E 100% das empresas concordam parcialmente que somente alguns setores são adequados para o trabalho das pessoas com deficiência. E entre as empresas pesquisadas, 50% concordam totalmente e 50% concordam parcialmente que existe estrutura adaptada para diferentes tipos de pessoas com deficiência em seu setor.

Então destaca-se o item “Somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência” que obteve a maior similaridade em concordarem parcialmente com a afirmativa.

Quanto à afirmativa do item 5, se já deixou de contratar algum deficiente porque ele não se adaptava a estrutura existente em seu setor, 25% Não concorda/Nem discorda, 25% discorda parcialmente e 50% Discorda totalmente.

Para melhorar o processo de adequação das PCD's nas empresas, a Empresa A, diz não haver este processo, por isso não deu dicas de como melhorar, a empresa B, diz que apenas trata-los iguais e a Empresa C, diz que necessita do governo ter mais participação e criar programas para capacitar e ingressar este perfil, junto de outros incentivos para as empresas, para acabar não sendo apenas obrigatório a contratação, e a empresa D, frisa também a necessidade de outros órgãos que profissionalizem para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e somado a oferta de treinamentos dentro das empresas.

4.5 ASPECTOS SOBRE A PERMANÊNCIA DA PCD NA EMPRESA

4.5.1 Permanência da PCD nas empresas

Os treinamentos são um modo de fazer com que as PCD's se qualifiquem e conseqüentemente permaneçam nas empresas. No que se refere às capacitações oferecidas

pelas empresas para lidar com pessoas com deficiência a empresa A e B, disseram que não oferecem este tipo de capacitação e a empresa C e D disseram que oferecem.

“Sim. Todo os dias, recebo cursos de 1 hora pra treinamentos. Inclusive, só pra você ter uma ideia, aquela salinha onde eu estava, é para treinar os colaboradores. O meu foco é captar talentos e criar líderes. Hoje minha tarefa está sendo identificar dois colaborardes e treina-los para serem líderes de equipes aqui na loja”. (G3)

“Sim. Em média 01 vez ao ano”. (G4)

No quesito sobre permanência das pessoas com deficiência, a empresa A relata que não é feito nada, já as Empresas B e D não fazem nada muito específico, seria mais o acompanhamento diário para ir adaptando conforme a necessidade, a Empresa C, diz que promove a permanência oferecendo treinamentos, e diz que todos os dias recebe novos cursos para manter as PCD's.

4.5.2 Experiências e Capacitações dos Gestores

A presença de um profissional de Gestão de Pessoas é importante, pois possuem a formação necessária para adequação do funcionário ao cargo (CARMO, 1994).

Os Gestores 01 e 02, disseram em entrevista que nunca trabalharam em outras empresas com pessoas com deficiência.

Já os Gestores 03 e 04, disseram que sim, já trabalharam em outras empresas com deficientes, e estas empresas ofereceram treinamentos.

“Sim. Na primeira empresa que eram industrias, lidava com maquinários e tudo mais, então até as pessoas com deficiência física precisariam de um certo treinamento especifico pra não se machucar e tudo mais. Mas na nossa área aqui como é comercial a gente sempre adapta a função dele a um cargo, onde não vai ter este tipo de problema e também faz a capacitação” (G3).

Destaca-se sobre o construto item 9 de verificação “As chefias precisam ser treinadas para supervisionar o trabalho das pessoas com deficiência”, os gestores 1, 3 e 4, concordam totalmente com esta afirmativa e o gestor 2, não concorda/nem discorda. Observa-se que a maioria das empresas pesquisa.

4.5.3 Contato com Associações que promovem a Integração das PCD's nas Empresas

No item 8, sobre se as empresas mantem contato com associações para a aprender/atualizar-se sobre a Integração da pessoa com deficiente, 25% responderam que concordam parcialmente, 25% concordam totalmente e 50% não concordam/nem discordam.

Vale ressaltar que em entrevista dois gestores deixaram registrados a falta ou desconhecimento sobre a existência de órgãos que façam essa integração e também a capacitação.

“Contatar uns órgãos públicos e se preocupar mais com essa fatia da sociedade, e colocar na cabeça dessas pessoas que ficar em casa, na verdade, só está onerando o governo e a pessoa se atrasando. É Senai, é Senac, é próprio governo federal criar algum programa social pra capacitar estas pessoas e ingressar [...]” (G3).

“Oferecendo mais treinamentos, e receber ajuda de outras entidades na hora de incluir as pessoas com necessidade especiais, ajudar melhorando o perfil profissional dessas pessoas”. (G4)

4.5.4 Treinamento de funcionários sem deficiência para trabalhar com as pessoas com deficiência

Na verificação da seguinte afirmativa, “Os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com as pessoas com deficiência”, os gestores 1, 3 e 4, concordam totalmente com a afirmativa, sendo que apenas o gestor 2, não concorda/nem discorda com a afirmativa.

Nota-se que a maioria dos gestores entrevistados deixaram claro a importância do treinamento para a tratamento profissional do colaborador que possui deficiência.

4.5.5 Experiência dos deficientes nas empresas

As pessoas com deficiência quando encontram uma oportunidade, costuma se tratar de empregos mal remunerados, com funções concentradas em atividades precárias e informais, por isso muitas delas acabam desacreditando de uma perspectiva profissional melhor, ficando inativas ou sem atuar no mercado de trabalho (RYDER, 2013; GARCIA, 2014).

Os Colaboradores 1 e 2, disseram que o que levou a buscarem a empresa foi a necessidade de estar no mercado de trabalho e a faixa salarial, e o C3 foi a segurança do ambiente de trabalho.

Os depoimentos dos C1 e C2, contrariam os autores Ryder (2013) e Garcia (2014), pois os colaboradores entrevistados relataram estar felizes no atual emprego e demonstram gostar de trabalhar na empresa, pois não se tratam de empregos informais ou precários.

O C1 e C3, relatam dar o melhor de si no serviço para o cliente sair satisfeito, e apesar do C2 não dizer em entrevista, mas deu para verificar que seu responsável aprova os serviços por ele prestado.

“Uma experiência ótima. Pois sempre gostei de trabalhar diretamente com o público. Procuo prestar um bom atendimento[...]. Amo o meu trabalho e as pessoas com as quais convivo” (C1).

“Boa. Interessante, e foi um dos melhores trabalhos em ponto de amizade” (C2).

“Eu procuro não criar inimizades, me dou bem com todo mundo. [...] e eu faço minha parte dentro da empresa de acomodar o cliente pra sair satisfeito” (C3).

Considera que as PCD's pesquisadas já tiveram outras oportunidades de trabalho e atualmente estão satisfeitos como o trabalho, mostraram estar sempre empenhadas em solucionar os problemas da empresa e dedicam-se tanto quanto ou até mais que outros profissionais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho de natureza qualitativa e descritiva, teve como objetivo analisar as práticas de inclusão, adequação e permanência para as pessoas com deficiência no comércio de Ponta Porã/MS.

Os dados foram obtidos mediante a entrevista semiestruturada e questionários, utilizando-se de tópicos com o auxílio de gravador de áudio e anotações. Para a análise dos dados foi criada categorias de análise, conforme orientações de Teixeira (2003), essas categorias foram construídas visando responder o objetivo geral e aos objetivos específicos.

Os procedimentos adotados relacionado à inclusão da PCD no mercado de trabalho, são que as empresas não exigem perfil ou habilidades rigorosos ou regras burocráticas para a contratação, a inclusão se dá mediante a análise de currículo e que tenha um perfil que se enquadre nas funções exigidas pelo cargo. Todas as empresas cumprem a lei 8.213/91, apesar da empresa B, não ser enquadrada nesta lei, tem a consciência da importância da inclusão de uma PCD no quadro de colaboradores.

Sobre a adequação nas empresas, observa-se que não há estrutura física adaptada para todos os tipos de deficiência, que está prevista na lei 13.146/2015. Não há nenhum modelo específico de adequação e permanência para as PCD's. Apenas observa-se a limitação e enquadra em uma função compatível.

Verificou-se uma escassez de cursos e treinamentos ofertados, para lidar com os colaboradores com deficiência, quanto para as chefias e funcionários sem deficiência dentro das empresas. Na maioria das empresas pesquisadas não há um programa específico para capacitação deste perfil, e em algumas não há nenhum tipo de procedimento para adequação e permanência

Os colaboradores com deficiência entrevistados, relatam estar satisfeitos em trabalhar nas empresas pesquisadas, e dizem que a convivência com os colegas de trabalho é boa. A deficiência dos entrevistados não atrapalha nas atividades desempenhadas por eles, pois os mesmos são empenhados e se dedicam as funções do trabalho.

A maior parte dos Gestores concordam sobre a importância de treinamentos para lidar com as PCD's, e relataram como uma grande dificuldade, a falta de candidatos qualificados profissionalmente para ingressar no mercado de trabalho e o desconhecimento da existência de órgãos ou entidades regulamentadas pelo governo que façam a integração.

As limitações encontradas foram de pesquisa restrita a acessibilidade do pesquisador, o não acesso às organizações, e a população pesquisada reduzida, limita-se a apresentar os resultados especificamente ao grupo pesquisado.

Para estudos futuros, sugere-se o estudo desta temática em outros comércios, para o melhor delineamento sobre o cumprimento da Lei 8.213/91, e sobre as práticas de inclusão, adequação e permanência adotadas pelas empresas.

REFERÊNCIAS

- ANDREATTA, GRAZIELA. Lei que estabelece cotas para trabalhadores com deficiência completa 25 anos. **Ministério do Trabalho**, Brasília, 2016. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/3614-lei-que-estabelece-cotas-para-trabalhadores-com-deficiencia-completa-25-anos>>. Acesso em: 11 de Set. 2016.
- BRASIL. Constituição (1999). Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999: Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e da outras providências. **Lex:** coletânea de Legislação: Edição Federal, Brasília, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 11 out. 2016.
- BRASIL. Constituição (1990). Lei 8.112, de 11 de Dezembro de 1990. Regime jurídico dos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Lex:** coletânea de Legislação: Edição Federal, Brasília, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm>. Acesso em: 02 de dez. 2014.
- BRASIL. Constituição (1998). Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Lex:** coletânea de Legislação: Edição Federal, Brasília, 1998. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 13 de abr. de 2015.
- BRASIL. Constituição (2000). Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000: Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. **Lex:** coletânea de Legislação: Edição Federal, Brasília, 2000. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 13 de abr. de 2015.
- BRASIL. Constituição (2004). Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004. Lei nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000. Prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. **Lex:** coletânea de Legislação: Edição Federal, Brasília, 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm#art70>. Acesso em: 16 de out. 2015.
- BRASIL. Constituição (2015). Lei nº 13.146, de 6 de Julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Lex:** coletânea de Legislação: Edição Federal, Brasília, 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 15 de set. de 2016.
- CARMO, A.A. **Deficiência física:** a sociedade brasileira cria, “recupera” e discrimina. MEC-Brasília: Secretaria de Desportos 1994.

CARVALHO-FREITAS, M.N. C.; TOLEDO, D'A.I.; NEPOMUCENO, M.F.; SUZANO, J.C.C.; ALMEIDA, L.A.D. Socialização organizacional de pessoas com deficiência. **RAE**, São Paulo, v. 50, n. 3, 264-275, Jul./Set. 2010.

COSTA, É. S. **Gestão de Pessoas**. Curitiba: Editora do livro Técnico, 2010.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. Brasília, 2016. Disponível em: <<http://www.cfa.org.br/servicos/news/cfanews/entendas-as-diferencas-entre-gestao-de-pessoas-x-gestao-de-rh-x-departamento-pessoal>>. Acesso em: 15 de set. 2016.

DUTRA, J. S. **Gestão de Pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas**. 1º. Ed. – São Paulo: Atlas, 2012.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Disponível em: <http://books.google.com.br/books?id=oB5x2SChpSEC&printsec=frontcover&hl=ptBR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 11 jun.2015.

GARCIA, V. G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trabalho de Educação à Saúde**, Rio de Janeiro, v.12n. 1,p. 165-187,jan./abr.2014.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**.1. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

GLAT, R. **A Integração social dos Portadores de deficiência: Uma Reflexão**. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. 3. Ed. Rio de Janeiro, 1995.

GOYOS, C; ARAUJO, E. **Inclusão Social: formação do deficiente mental para o trabalho**. Editora RiMa, São Carlos, 2006.

GRESSLER, L. A. **Introdução à pesquisa: projetos e relatórios**. 3. Ed. Ver. Atual. 328 p, São Paulo: Loyola, 2007.

HEINSKI, R. M. M. S. **Um estudo sobre a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho**. Porto Alegre: UNISINOS, 2003. Dissertação (Mestrado), Universidade do Vale do Rio dos Sinos, 2003.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Características Gerais da População, Religião e Pessoas com Deficiência. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf>. Acesso em: 18 de out. de 2015.

JUNIOR, S. D. S.; COSTA, F. J. Mensuração e Escalas de Verificação: uma Análise Comparativa das Escalas de Likert e *Phrase Completion*. **PMKT– Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia**, São Paulo, Brasil, V. 15, p. 1-16, outubro, 2014.

MEMORIAL DA INCLUSÃO: os caminhos da pessoa com deficiência. Governo do Estado de São Paulo, 2009. Disponível em:

<<http://www.memorialdainclusao.sp.gov.br/br/home/aipd.shtml>>. Acesso em: 16 de Out. 2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL. (2016). Disponível em:

<<http://www.mtps.gov.br/servicos-do-ministerio/servicos-da-previdencia/beneficios-assistenciais-e-de-legislacao-especifica/beneficio-assistencial-ao-idoso-e-a-pessoa-com-deficiencia-bpc-loas>>. Acesso em: 29 de mar. 2016.

OBSERVATÓRIO DO MERCADO DE TRABALHO NACIONAL DO MTE. Brasília,

2010. Disponível em <http://www3.mte.gov.br/observatorio/indicadores_boletim_01.pdf>.

Acesso em: 27 de nov. de 2014.

PEREIRA, Ray. Diversidade funcional: a diferença e o histórico modelo de homem-padrão.

História, Ciências, Saúde – Manguinhos, Rio de Janeiro, v.16, n.3, p.715-728, jul.-set. 2009.

RICHARSON, R. J.; PERES, J. A. S.; WANDERLEY, J. C. V.; CORREIA, L. M.; PERES,

M. H. M. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas.** 3ª edição revista e ampliada. São Paulo.

Editora Atlas S.A – 2008.

RYDER, G. Dia Internacional das pessoas com Deficiência. **ORGANIZAÇÃO**

INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT): Promovendo o trabalho decente. Brasília-

DF. 2013. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/dia-internacional-das-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em 21 de maio de 2015.

SOUZA, M. R.; KAMIMURA, A. L. M. Pessoas com deficiência e mercado de trabalho. VII

Seminário de Saúde do trabalhador e V Seminário O trabalho em debate “Saúde mental relacionada ao trabalho”. Uberlândia-MG, dez. 2009.

TANAKA, E. D.O.; MANZINI, E. J. O que os empregados pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 11, n.2, p.273-294, 2005.

TEIXEIRA, E. B. **A Análise de Dados na Pesquisa Científica:** importância e desafios em estudos organizacionais. Editora Unijui. Jul./ dez. 2003.

TRIVIÑOS, A. N. S. - **Introdução à pesquisa em ciências sociais:** a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo, Atlas, 1987.

VIVOT, A. R. Considerações sobre a situação Organizacional de Entidades Representativas de Pessoas Portadoras de Deficiência. **Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE**, Brasília, 1994.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

I. Perfil do entrevistado

1. Cargo exercida pelo entrevistado: _____
2. Faixa Etária do entrevistado:

<input type="checkbox"/> até 25 anos	<input type="checkbox"/> de 31 a 35 anos	<input type="checkbox"/> de 41 a 45 anos
<input type="checkbox"/> de 26 a 30 anos	<input type="checkbox"/> de 36 a 40 anos	<input type="checkbox"/> acima de 46 anos
3. Grau de instrução:

<input type="checkbox"/> Ensino fundamental incompleto	<input type="checkbox"/> Ensino médio completo	<input type="checkbox"/> Graduação
<input type="checkbox"/> Ensino fundamental completo	<input type="checkbox"/> Nível Técnico	<input type="checkbox"/> Pós-graduação
<input type="checkbox"/> Ensino médio incompleto	<input type="checkbox"/> Graduando-se	
- Outros _____
4. Você começou a trabalhar na empresa no cargo que ocupa hoje?

 Sim Não. Qual(is) cargo(s) ocupou? _____
5. Há quanto tempo trabalha na empresa?

<input type="checkbox"/> até 1 anos	<input type="checkbox"/> de 6 a 8 anos	<input type="checkbox"/> de 12 a 15 anos
<input type="checkbox"/> de 2 a 5 anos	<input type="checkbox"/> de 9 a 11 anos	<input type="checkbox"/> acima de 15 anos

II. Perfil da Organização

6. Nome da Empresa: _____
7. Ano de fundação: _____
8. matriz filial. Se Filial onde está localizada a matriz? _____
9. Ramo de atividade:

<input type="checkbox"/> Empresa do ramo da	<input type="checkbox"/> Empresa Comercial
<input type="checkbox"/> Empresa Alimentícia	<input type="checkbox"/> Outro? _____
10. Número de colaboradores? _____
11. Número de colaboradores com deficiência? _____
12. É obrigatória a contratação de pessoa com deficiência conforme a Lei 8.213/1991?

 Sim Não
13. Tempo em que a empresa está instalada em Ponta Porã?

<input type="checkbox"/> até 1 ano	<input type="checkbox"/> de 5 a 9 anos	<input type="checkbox"/> acima de 20 anos.
<input type="checkbox"/> de 2 a 4 anos	<input type="checkbox"/> de 10 a 15 anos	

III- Trabalho com deficientes

14. Qual é a sua percepção sobre a inclusão do trabalho do deficiente físico nas organizações? _____

15. Já trabalhou com deficientes em outras empresas? Durante quanto tempo?

16. Se sim, esta empresa lhe ofereceu treinamento?

() Sim () Não

17. Nesta empresa, no seu setor você contrata ou contratou pessoas com deficiência?

() Não () Sim.

18. Para a contratação de pessoas com deficiência, a empresa define regras escritas.

() Não. O que vocês seguem para a contratação? _____

() Sim. Se sim. O que contempla essas regras? _____

Se não,

19. Quais exigências de perfil e de habilidades você adota para contratar pessoas com deficiência no seu setor?

21. A empresa oferece capacitações para lidar com pessoas com deficiência?

() Não () Sim. Se sim. Qual periodicidade? _____

22. O que é feito para adequar e manter pessoas com deficiências na empresa?

23. A Gestão de Pessoas participa do processo de inclusão e promove ações para permanência das pessoas com deficiência?

24. O que poderia ser feito para melhorar esse processo?

25. Marque um X no número correspondente à opção que mais lhe cabe em cada afirmação.

	Concordo Totalmente	Concordo parcialmente	Não Concordo/Nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo Totalmente
AFIRMATIVAS					
1. As regras e políticas de contratação de sua empresa levam em consideração aspectos legais.	1	2	3	4	5
2. Em seu setor existe estrutura adaptada para pessoas com deficiência trabalhar.	1	2	3	4	5
3. Somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5
4. Existe estrutura adaptada para diferentes tipos de pessoas com deficiência em seu setor.	1	2	3	4	5
5. Você já deixou de contratar algum deficiente porque ele não se adaptava a estrutura existente em seu setor.	1	2	3	4	5
6. Existe programa ou estrutura para integração de pessoas com deficiência em seu setor.	1	2	3	4	5
7. Você recebeu ou está fazendo alguma capacitação para trabalhar/liderar pessoas com deficiência em seu setor.	1	2	3	4	5
8. Você mantém contato com associações de deficientes para aprender/atualizar-se com a integração de pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5
9. As chefias precisam ser treinadas para supervisionar o trabalho de pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5
10. Os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5

APENDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA PCD

IV- Experiência da pessoa com deficiência

1. Faixa Etária do entrevistado:

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> até 25 anos | <input type="checkbox"/> de 31 a 35 anos | <input type="checkbox"/> de 41 a 45 anos |
| <input type="checkbox"/> de 26 a 30 anos | <input type="checkbox"/> de 36 a 40 anos | <input type="checkbox"/> acima de 46 anos |

2. Grau de instrução:

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Ensino fundamental incompleto | <input type="checkbox"/> Ensino médio completo | <input type="checkbox"/> Graduação |
| <input type="checkbox"/> Ensino fundamental completo | <input type="checkbox"/> Nível Técnico | <input type="checkbox"/> Pós-graduação |
| <input type="checkbox"/> Ensino médio incompleto | <input type="checkbox"/> Graduando-se | |
| <input type="checkbox"/> Outros _____ | | |

3. Esta empresa é seu primeiro emprego? sim Não. Se sim. Outras oportunidades já foram lhe oferecida? Sim Não

4. O que a levou buscar esta empresa?

5. Relate como está sendo a experiência de trabalhar aqui?

APÊNDICE C - TERMO DE CONSENTIMENTO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
 Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia.

Dados de identificação:

Título do Projeto: “A Inclusão da pessoa com deficiência no comércio de Ponta Porã/MS”.

Pesquisadora Responsável: Larissa Talaveira Jara

Telefones para contato: (67) 99960-8193 ou (67)3431-3979

Nome do voluntário: _____

O Sr. (ª) está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa: “A Inclusão da pessoa com deficiência no comércio de Ponta Porã/MS”, de responsabilidade da pesquisadora Larissa Talaveira Jara.

O objetivo desta pesquisa é analisar as práticas de inclusão, adequação e permanência para as pessoas com deficiência no comércio de Ponta Porã/MS.

Para a realização da pesquisa será feito uma entrevista com os Gerentes responsáveis pela empresa, que mantem contato no dia a dia com os colaboradores com deficiência. Serão coletadas informações com os Gerentes das empresas, e se possível com os alguns dos funcionários que possuem deficiência para relatar suas experiências profissionais. Utilizará como recurso de captura de áudio um gravador para as perguntas abertas.

O objetivo da pesquisa não é expor o pesquisado, portanto os nomes serão preservados, o intuito somente desta entrevista é possibilitar ao entrevistador a identificação dos elementos necessários a sua pesquisa, já comentados anteriormente, como forma de gerar estudos acadêmicos e outras discussões no assunto.

A participação é de caráter inteiramente voluntário.

A pesquisadora garante a confiabilidade das informações geradas e a privacidade do sujeito da pesquisa.

Consentimento:

Eu,

_____, RG _____ Declaro que recebi explicações fornecidas pela pesquisadora LARISSA TALAVEIRA JARA, e que estou ciente de que ela poderá utilizar os dados obtidos na realização da entrevista semiestruturada para sua pesquisa, mantendo sigilo naqueles aspectos que considerar de boa ética.

Ponta Porã/MS, _____ de _____ de 2016.

 Pesquisado

 (Pesquisadora).