

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS – UFGD

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E  
ECONOMIA - FACE

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

WESLEY GARCIA COSTA

**A PERCEPÇÃO DOS GESTORES SOBRE A DEFICIÊNCIA FÍSICA  
NAS EMPRESAS DE DOURADOS/MS**

DOURADOS/MS

2011

WESLEY GARCIA COSTA

**A PERCEPÇÃO DOS GESTORES SOBRE A DEFICIÊNCIA FÍSICA  
NAS EMPRESAS DE DOURADOS/MS**

Trabalho de Graduação apresentado à  
Universidade Federal da Grande Dourados-  
UFGD, como requisito parcial para a obtenção  
do título de bacharel em Administração.

Orientador(a): Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Erlaine Binotto

Dourados/MS

2011

Dourados/MS, 07 de novembro de 2011.

Considerando que o Trabalho de Conclusão de Curso do aluno(a) WESLEY GARCIA COSTA encontra-se em condições de ser avaliado, recomendo sua apresentação oral e escrita para avaliação da Banca Examinadora, a ser constituída pela coordenação do curso de Administração.

---

Erlaine Binotto  
Professor(a) Orientador(a)

## DEDICATÓRIA

*“Dedico este trabalho a todos aqueles que foram desacreditados de seus potenciais, mas ainda assim perseveraram e prosseguiram em sua jornada, com a certeza que o caminho só se faz caminhando.”*

## AGRADECIMENTOS

*Em primeiro lugar, agradeço à minha orientadora Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Erlaine Binotto, cuja paciência contribui para o desenvolvimento no decorrer deste ano acadêmico, e que sempre se prontificou a prestar ajuda a mim no que fosse necessário para o bom andamento deste estudo.*

*Em segundo lugar agradeço à minha família, que mostrou surpreendente apoio em momentos que eu estava desmotivado, onde mais uma vez pude perceber que tenho em minha casa, nas pessoas de meus pais, irmãos e de meu sobrinho, um porto seguro de carinho e cuidado para comigo.*

*E em último lugar, e absolutamente mais importante que todos, elevo meus agradecimentos Àquele que me permitiu chegar até aqui, que chamo de Deus. Ao qual entreguei a regência da minha vida e onde encontro forças, discernimento e ousadia para viver meu tempo presente com abundante prazer e verdadeira felicidade.*

## **RESUMO**

O presente trabalho teve como objetivo analisar como os gestores percebem a inclusão de deficientes físicos nas empresas de Dourados/MS, utilizando para tal as concepções de deficiências criadas por Carvalho-Freitas (2007). Para a análise foi feita uma pesquisa de campo constituída por aplicação de um inventário de concepções de deficiência e realização de entrevista com os gestores. Os resultados indicam que a inclusão de deficientes físicos nas organizações está acontecendo e que gestores procuram tratar os portadores de deficiência de maneira semelhante a outros profissionais da empresa, não tendem a serem mais estáveis que os demais na organização, e que existe a clara necessidade de treinamentos para as pessoas envolvidas nesse processo de inclusão.

**Palavras-Chave:** Deficiência física; Inclusão; Concepções de Deficiência.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>8</b>
1.1 APRESENTAÇÃO DO TEMA E DO PROBLEMA DE PESQUISA.....	9
1.2 OBJETIVOS.....	9
1.2.1 Objetivo geral.....	9
1.2.2 Objetivos específicos.....	9
1.3 JUSTIFICATIVA.....	10
<b>2 REVISÃO TEÓRICA</b> .....	<b>12</b>
2.1 DEFICIÊNCIA E INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO.....	12
2.2 LEGISLAÇÃO REFERENTE À INCLUSÃO.....	14
2.3 CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA.....	15
2.4 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA.....	17
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	<b>18</b>
3.1 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA.....	18
3.2 SUJEITOS DA PESQUISA.....	18
3.3 INSTRUMENTOS DE PESQUISA.....	19
3.4 CATEGORIAS DE ANÁLISE.....	19
3.5 COLETA E ANÁLISE DE DADOS.....	20
<b>4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS</b> .....	<b>21</b>
4.1 PERFIL DOS GESTORES.....	21
4.2 AS EMPRESAS.....	21
4.3 PERCEPÇÕES DOS GESTORES QUANTO AS CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA.....	22
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>24</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>26</b>
<b>APÊNDICE</b> .....	<b>27</b>

## 1- INTRODUÇÃO

Em um país onde existem 24,5 milhões de pessoas portadoras de algum tipo de deficiência, o que representa uma parcela de 14,5% de toda a população brasileira (IBGE, 2002), é merecido que essa porção da sociedade deva ser estudada com apreço em relação ao seu espaço no mercado de trabalho.

Ao se aprofundar nessa relação deficientes/mercado depara-se com o fenômeno da responsabilidade social, que se torna um fator de direta influência na inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho (ALMEIDA; HERCULANO; MAYER, 2004).

No que diz respeito à legislação e aos direitos trabalhistas, as pessoas com deficiência são amparadas juridicamente pela lei nº 8.213 de 1991, que institui a lei de cotas para a contratação de deficientes nas empresas privadas, a qual estipula um número  $x$  de vagas de emprego para pessoas portadoras de deficiência que precisam ser contratadas por empresas de acordo com o número de funcionários que estas possuem (BRASIL, 1991).

Segundo Carvalho-Freitas e Marques (2001, *apud* POCHMANN, 2007; COUTINHO, 1997), levando-se em conta esse amparo legislativo que busca a inclusão de deficientes nas empresas, estas se viram frente a uma mudança de paradigmas, no que diz respeito à percepção das capacidades de trabalho das pessoas portadoras de deficiência em um contexto de crise do emprego e de globalização.

Porém, essas mudanças representam para muitas empresas desafios, pelo fato de não estarem preparadas para esse novo passo rapidamente. Pesquisas realizadas no âmbito da gestão da diversidade indicaram que o mundo industrial apresentou falta de preparo para a absorção dessas pessoas, justamente porque ainda precisavam ser feitas adaptações em postos de trabalho nas organizações (SILVA, 1993, *apud* CARVALHO-FREITAS, 2007).

Tanaka e Manzini (2005) complementam afirmando que pesquisas mostram que existe falta de preparo social, assim como a presença de inúmeras barreiras funcionais e arquitetônicas que são empecilhos para o desenvolvimento do trabalho do deficiente, onde há contratação de um deficiente somente para a empresa se enquadrar corretamente dentro da lei,



sem retirar essas barreiras para seu livre acesso, somente ajuda a aumentar o preconceito de que essa pessoa não possui competência laboral para tal função.

Carreira (1997, p. 24) auxilia na compreensão ao afirmar que, “a falta de conhecimento por parte dos administradores, da capacidade de trabalho da pessoa portadora de deficiência se torna um impedimento para a inserção do portador de deficiência no mercado”, levando a crer que o modo como os gestores vêem a deficiência e as capacidades de trabalho destes é fator fundamental para a socialização do trabalho do deficiente.

No que se refere à realidade das empresas de Dourados/MS, percebe-se que em algumas dessas a inclusão dos deficientes é presente e há o esforço dos gestores e funcionários para o aprendizado da convivência com a diversidade. Sabe-se que em muitos casos, essa situação provoca resistência por parte de gestores, os quais buscam formas para burlar a lei e a não incorporar essa política.

Nesse contexto, a questão de pesquisa que se apresenta é: Como os gestores percebem a inclusão de deficientes físicos nas empresas de Dourados/MS?

## **1.2 - OBJETIVOS**

### **1.2.1 - Objetivo geral**

- Analisar como alguns gestores percebem a inclusão de deficientes físicos nas empresas de Dourados/MS.

### **1.2.2 - Objetivos específicos**

- Identificar quais são as concepções de deficiência que os gestores possuem de acordo com os instrumentos de diagnóstico apresentados por Carvalho-Freitas e Marques (2008);
- Conhecer a realidade das empresas quanto à inclusão de deficientes;

- Verificar se há relação entre a inclusão de deficientes nas empresas com a prática da responsabilidade social.

### 1.3 - JUSTIFICATIVA

O estudo sobre como a deficiência é vista hoje nas empresas é de suma importância para a administração contemporânea. Tenório (2006, p. 8) afirma que: “É o tempo da conectividade social das organizações [...]. Nesse tempo de contrastes, se vive de fato um renascimento da ética. A ética como fundamento do bem comum.” É nessa idéia de mudança e de renovação de valores que este estudo de concretiza, buscando a melhor interpretação dos fatos atuais para benefício da sociedade e do meio empresarial como um todo.

A questão de inclusão dos deficientes físicos com foco em grandes centros do país já havia sido estudada anteriormente, assim nasce à necessidade de se ter um retrato de como a deficiência é vista nas empresas de uma cidade interiorana em crescimento, onde existem diferenças culturais que afetam consideravelmente a gestão da diversidade no contexto organizacional.

Esse estudo poderá servir para mostrar, com base na literatura consultada e na pesquisa, a maneira como a deficiência é percebida dentro das organizações, justamente por aqueles que são responsáveis pela gerência do trabalho de outras pessoas. Com essas informações, as empresas poderão usá-las para aperfeiçoar e desenvolver suas políticas empresariais com o objetivo de tornar mais harmônica à inclusão dos portadores de deficiência, evitando situações desnecessárias no ambiente de trabalho, como o difícil cumprimento de atividades em grupo que são mal direcionadas para esses, de acordo com suas limitações, e sendo mais presente e assertiva no que diz respeito aos treinamentos oferecidos aos gestores nessa área da responsabilidade social e inserção de deficientes dentro das empresas.

O presente trabalho levanta também a relação percepção-ação, ou seja, o que os resultados obtidos das percepções dos gestores sobre a deficiência física induzem, ou deveriam induzir nestes de mudanças de ações da empresa para melhorar as condições de trabalho dos deficientes dentro das organizações estudadas.

Onde o entendimento destes aspectos gerenciais da diversidade nas organizações pode contribuir para relações de trabalho mais éticas, humanas e sustentáveis nas empresas estudadas, e todas as outras empresas que vierem a usar desta pesquisa para se desenvolverem em seus papéis como agentes sociais, no ambiente que estão inseridas.

## **2 - REVISÃO TEÓRICA**

Para melhor entendimento deste estudo é importante destacar alguns aspectos na revisão teórica, tais como: deficiência e inclusão no mercado de trabalho, legislação sobre inclusão, concepções sobre deficiência e responsabilidade social corporativa.

### **2.1 - Deficiência e Inclusão no Mercado de Trabalho**

Sobre deficiência, Carvalho-Freitas e Marques (2011, p. 485) conceituam da seguinte forma:

Por deficiência entende-se a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, levando ao comprometimento das funções auditivas, visuais, físicas ou intelectuais. Essa alteração, em função de contingências históricas, sociais ou espaciais, poderá resultar numa maior ou menor possibilidade de discriminação ou inserção social das pessoas com deficiência.

Para que se entenda o que é inclusão é necessário entender o que é exclusão e o porquê desta atitude. Desta forma seguindo o pensamento de Silva (1993), essa discriminação, quase que inconsciente, acontece porque o corpo que se mostra fora dos padrões “normais” nos remete a imperfeição humana, e em nossa sociedade que cultua o corpo saudável, aqueles que possuem alguma forma de deficiência lembram a fraqueza que é negada por todos, assim não são aceitos por nós por não quisermos que eles sejam iguais a nós, porque dessa forma nos igualaríamos.

A exclusão de deficientes se dava, e continua acontecendo por meio da convicção de que necessidades especiais são, para o desenvolvimento do trabalho, um impeditivo, o que deixa claro o desconhecimento e até desconsideração das capacidades das pessoas com deficiência. Outro ponto que deve ser posto em pauta é a falta de sinergia entre as empresas e as instituições que capacitam o deficiente físico, onde a transferência de responsabilidade da exclusão dessas pessoas é constante, onde as empresas alegam que não empregam o suficiente porque não existe no mercado mão de obra qualificada entre os deficientes, e as instituições

afirmam que as empresas não fazem sua parte de incentivo e apoio às instituições para que essa formação venha a acontecer (ARAUJO; SCHMIDT, 2006).

Tendo o mercado de trabalho como foco, à competência profissional dos deficientes, tratando suas limitações com respeito, pode ser desenvolvida no mercado em qualquer de seus setores; como a indústria, serviços, comércio, etc. (ALMEIDA; HERCULANO; MAYER, 2004).

Torna-se visível que o maior desafio da inclusão de deficientes no mercado de trabalho é derrubar as barreiras da discriminação e do preconceito, onde é necessário que ocorra uma conscientização de que essa problemática deve ser trabalhada pela sociedade e pelo governo, de modo a melhorar e maximizar sua integração social, pois as objeções encontradas pelos portadores de deficiência física referente à sua inserção no mercado devem-se, primordialmente à desinformação, ignorância, negligência e superstição dos envolvidos em geral (PASTORE, 2000).

Aquino e Galeão-Silva (2004) defendem que o perfil da força de trabalho das empresas está mudando, e que a falta de ações efetivas por parte do governo aumentam a importância do crescimento da gestão da diversidade nas empresas, local onde a gestão mais se desenvolve. Essa mudança dentro das organizações pode trazer vários benefícios à minoria discriminada, uma vez que iniciativas de inclusão para essas pessoas podem possibilitar novas oportunidades no mercado de trabalho e tornar menos impactante algum possível dano que afete o deficiente físico pelo motivo da falta de condições de trabalho para estes.

O governo, na forma de políticas, tem um papel direto na questão da inclusão, seguindo o raciocínio de Abreu e Marques (2007), as políticas afirmativas do governo não resolverão os problemas de inclusão do deficiente físico, porém deve ser considerado um passo significativo de mudança dessa realidade. Os autores ressaltam também que para que haja a inclusão total dessas pessoas no mercado de trabalho é necessário que ambas as partes dêem condições para essa ação, tanto a empresa quanto o próprio deficiente, a primeira criando programas e promovendo atitudes internas para que os demais colaboradores se preparem para a mudança do clima organizacional que será influenciado, e o segundo se qualificando para que possa ocupar funções que sejam compatíveis com suas habilidades.

O relacionamento com esses grupos, segundo Pastore (2000), é muito importante, pois quem convive no mercado de trabalho com um portador de deficiência física tende a

subestimar sua capacidade, dessa forma influenciando seu desempenho e podendo até alcançar a esfera organizacional, afetando os resultados organizacionais.

A integração torna-se peça chave para uma reflexão de qualquer natureza sobre deficiência, pois integrar é o mesmo que dar oportunidades iguais de acesso para o deficiente ao mundo físico, tendo resultados nas relações sociais, na escola, no trabalho, na cultura e no lazer (AMARAL, 1994).

A visão da deficiência influi em peso no trato dessa questão na sociedade, como Neves e Souza (2005, p. 47) afirmam:

A sociedade tem acentuado ainda mais essa dificuldade, quando as oportunidades de capacitação profissional, acesso e inclusão são inadequadas e insuficientes, uma vez que vêem essas pessoas como 'incapacitadas' e não como possibilitadas e eficientes para trabalhar satisfatoriamente.

Motivo este que, acompanhando a idéia de Carvalho-Freitas (2009) enfatiza que é de grande valia para os tempos atuais que sejam estudados como de fato as pessoas que trabalham diretamente com deficientes físicos vêm a deficiência, onde os resultados desses estudos são de completo benefício para as organizações no que diz respeito as suas políticas de inclusão, para a melhora de suas relações internas e até para sua imagem para com a sociedade entre outros.

## **2.2 - Legislação Referente à Inclusão**

Existe um incentivo do governo por meio da legislação, no que diz respeito à inclusão dos portadores de deficiência nas empresas privadas, o qual se concretiza na Lei de Cotas nº 8.213 de 24 de julho de 1991, referente à habilitação ou reabilitação profissional e social dos portadores de deficiência (BRASIL, 1991).

A Lei de Cotas deve proporcionar ao beneficiário (deficiente) todo o suporte que este tenha necessidade para se incluir novamente ao meio em que vive e ao mercado de trabalho. Os meios que são disponibilizados vão desde o fornecimento de próteses, auxílio para

tratamentos, transporte dos deficientes entre outros, até a uma percentagem de vagas disponibilizadas pelas empresas para estes de acordo com o número de funcionários que a organização possui (BRASIL, 1991).

À proporção que as empresas devem direcionar ao preenchimento das vagas para deficientes é feita da seguinte forma: a empresa que possui de 100(cento) a 200(duzentos) empregados é obrigada a disponibilizar 2%(dois por cento) de seus cargos para os beneficiários, empresa que possui de 201(duzentos e um) a 500(quinzentos) empregados deve disponibilizar 3%(três por cento), se a empresa possui de 501(quinzentos e um) a 1000(mil) empregados deve dispor 4%(quatro por cento) de seus cargos, ou se a empresa possui de 1001(mil e um) em diante empregados deve disponibilizar 5%(cinco por cento) de seus cargos para portadores de deficiência (BRASIL, 1991).

### **2.3 - Concepções de Deficiência**

No inventário das concepções de deficiência, que se apresenta em forma de diagnóstico das concepções de deficiência por gestores e envolvidos, serão contemplados sete fatores que serão utilizados para a pesquisa, são os seguintes

Fator 1 – *Concepção espiritual*: focaliza-se a percepção da deficiência como sendo um fenômeno espiritual. A maior predominância deste fator pode indicar atitude de caridade em relação ao portador de deficiência, o que teria possíveis diferenciações de tratamento para pessoas com e sem deficiência.

Fator 2 – *Concepção baseada em pressupostos da normalidade*: focaliza-se como o “desvio” da normalidade em relação ao deficiente e as implicações para seu trabalho, como: situações embaraçosas por consequência de atitudes inadequadas, tendência a acidentes, alocação em alguns setores específicos e problemas de relacionamentos interpessoais. A maior predominância deste fator mostra tendências à segregação de portadores de deficiência em setores específicos da empresa, mostra também uma avaliação negativa das capacidades de trabalho dessas pessoas.

Fator 3 – *Concepção baseada na inclusão*: focaliza-se quanto à necessidade de adequação dos meios e condições de trabalho para a inclusão do portador de deficiência na

empresa. A maior predominância deste fator mostra uma percepção positiva das capacidades de trabalho dos portadores de deficiência e a conscientização das necessidades de adequação dos meios e condições de trabalho com o objetivo de condições iguais para todos.

Fator 4 – *Concepção de desempenho*: focaliza-se no desempenho, produtividade e qualidade do trabalho dos portadores de deficiência e suas relações à competitividade da empresa. A maior predominância deste fator mostra uma visão negativa quanto ao desempenho e a qualidade do trabalho dos portadores de deficiência.

Fator 5 – *Concepção do vínculo*: focaliza-se no comprometimento e estabilidade na empresa dos portadores de deficiência. A maior predominância deste fator indica uma visão positiva em relação ao comprometimento e a estabilidade no emprego por parte do portador de deficiência.

Fator 6 – *Concepção dos benefícios da contratação*: focaliza-se quanto ao impacto da contratação dos portadores de deficiência para a imagem da empresa perante aos seus funcionários, clientes e também ao clima da organização. A maior predominância deste fator mostra uma visão positiva do impacto da inclusão dos portadores de deficiência para a empresa no que se refere a sua imagem e a seu clima organizacional.

Fator 7 – *Concepção sobre a necessidade de treinamento*: focaliza-se à necessidade de treinamento da gerência e colaboradores para a inclusão dos portadores de deficiência na empresa. A maior predominância deste fator indica uma percepção de necessidade de treinamento da gerência quanto também dos colaboradores para a inclusão dos portadores de deficiência dentro da organização.

O inventário a cima, elaborado por Carvalho-Freitas (2008), aborda diferentes possíveis pontos de vista das pessoas envolvidas nesse processo de inclusão sobre a deficiência física inserida no ambiente organizacional, processo este que pode ser conduzido com fins sociais ou não da empresa para com a sociedade.



## 2.4 - Responsabilidade Social Corporativa

Responsabilidade Social Corporativa, na visão de Schroeder e Schoroeder (2004) é um fenômeno que tomou forma no final do século XX, quando o Estado não estava cumprindo seu papel de mantenedor das necessidades básicas da população, e em paralelo com a falta de emprego da época, um espaço se abriu para o surgimento da Responsabilidade Social Corporativa, foi quando a empresa passou a não ser apenas uma geradora de bens e serviços, mas também uma agente ativa influenciadora de outros aspectos sociais.

Após esse marco, as relações entre sociedade e organizações vêm se modificando, mudanças ocasionadas pelas novas demandas impostas às organizações, exemplo disso é a participação em programas sociais. Assim as responsabilidades das empresas frente a todos seus *stakeholders* estão cada vez mais voltadas para um sentido global, pela preocupação com atividades empresariais socialmente responsáveis (ASHLEY, 2002).

Para Almeida (2003), da Responsabilidade Social, tem-se a idéia do compromisso das empresas em ajudar o desenvolvimento econômico sustentável por via do trabalho com seus funcionários e também com suas famílias, a comunidade e a sociedade para produzir melhoras na qualidade de vida de todos.

Inclusive do ponto de vista estratégico, como afirma Martins (2006), é valido tratar a Responsabilidade Social como sendo um começo formador de construção de um futuro onde o desenvolvimento sustentável não se restringe apenas a preservação ambiental, mas que inserido em uma visão holística se refere ao desenvolvimento econômico, social e político, e que apenas através da junção dessas questões pode, verdadeiramente, acontecer uma mudança de boa qualidade e de longo prazo.

Então se cria a indagação se existe relação entre a responsabilidade social com a inclusão de deficientes no mercado, que utilizando do mesmo ponto de vista de Neto e Froes (2000), uma empresa socialmente responsável se torna cidadã justamente porque é capaz de disseminar valores novos que intensificam a solidariedade, a coesão, e o compromisso social com a democracia, equidade, liberdade no meio em que está inserida.

### **3 - METODOLOGIA**

#### **3.1 - Delimitação da Pesquisa**

Quanto aos objetivos do trabalho, a pesquisa caracteriza-se como aplicada e se enquadra como sendo de cunho exploratório, uma vez que a pesquisa exploratória é aquela que consiste na descoberta de um tema, na busca da criação de certa familiaridade em relação a um fenômeno (SOUZA, PEREIRA E OTANI 2007).

Trata-se de uma abordagem qualitativa, visto que esta abordagem caracteriza-se, segundo Souza, Pereira e Otani (2007), por um forte vínculo entre o mundo objetivo e o sujeito subjetivo que não é traduzido por números.

#### **3.2 - Sujeitos da Pesquisa**

Os participantes desta pesquisa foram os gestores responsáveis nas empresas onde trabalham portadores de deficiências, superiores hierárquicos com contato direto com estas pessoas.

Quanto às empresas estudadas, foram escolhidas de forma aleatória, para assim se ter uma visão global do mercado empregador de deficientes físicos, sem distinção de segmentos ou nichos de mercado. Foram identificadas seis empresas no município de Dourados/MS, das quais deficientes físicos compõem seus quadros de colaboradores, onde destas, apenas dois gestores aceitaram participar do estudo.

Os nomes das empresas serão mantidos em sigilo, sendo denominadas como A e B

### **3.3 - Instrumentos de Pesquisa**

Esta etapa do trabalho se deu por meio de entrevistas com os gestores de forma estruturada, com um roteiro pré-estabelecido para sua execução, juntamente com a aplicação de um formulário de perguntas para estes, o inventário de concepções. Também nesta etapa foram coletados dados dos gestores e características de cada empresa.

Estas ações foram feitas dentro das empresas escolhidas, onde os dados foram coletados, de fato, no ambiente de trabalho dos gestores entrevistados. Pode-se enquadrar como uma documentação direta, a qual se caracteriza pela coleta de dados no próprio local onde os fenômenos ocorrem (SOUZA, OTANI E PEREIRA, 2007).

### **3.4 - Coleta e Análise de Dados**

De acordo com Gil (1996), o procedimento escolhido para a coleta dos dados da pesquisa é o fator mais importante de delineamento da pesquisa, e tem como objetivo a obtenção de informações da realidade estudada.

Os contatos foram feitos primeiramente via telefone, prosseguindo ou não de acordo com a resposta de cada gestor à aplicação do estudo. Quando aceitas, as entrevistas ocorreram de acordo com a disponibilidade de cada respondente, sendo na empresa B o questionário respondido via e-mail e demais detalhes esclarecidos via contato telefônico, e na empresa A, a entrevista ocorreu de forma presencial, com duração de aproximadamente 30 minutos. No que se refere às questões abertas foi feita análise interpretativa das respostas.

As empresas contatadas que não aceitaram participar da pesquisa alegaram diversos motivos tais como: a burocracia interna da organização para a liberação dos gestores para responderem uma pesquisa acadêmica, e até um simples não atendimento ou uma negação de resposta para o pesquisador, seja pessoalmente, por telefone ou via e-mail.

A pesquisa foi realizada no mês de outubro de 2011.

### **3.5 – Categorias de Análise**

Ao se considerar os fundamentos de concepções de deficiência utilizados, este se utilizou do inventário de concepções de deficiência em situações do trabalho (CARVALHO-FREITAS; 2007).

## **4 – ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS**

Foram analisados os dados obtidos pela pesquisa realizada nas empresas citadas, tendo por foco as organizações estudadas, os gestores respondentes e o resultado final da aplicação do inventário para estes.

### **4.1 – Perfil dos Gestores**

Os gestores respondentes foram um homem e uma mulher, aos quais a média de idade se encontrou entre 36 e 40 anos. A gestora é graduada em administração, e o gestor graduado em agronomia, e possui pós-graduação na área de gestão administrativa. A gestora é oriunda da própria cidade de Dourados e o gestor veio de fora do estado, mais especificamente do interior de São Paulo.

Um fator similar entre eles é que começaram suas atividades nestas empresas ocupando os mesmos cargos que até hoje são por eles chefiados, e estão nestas empresas por um tempo em média de 7 a 10 anos.

Atuando nas empresas pesquisadas, os gestores receberam treinamentos, relacionados ao trabalho do deficiente físico nos últimos seis meses, e ministram os treinamentos que são dados aos demais colaboradores quando as empresas julgam oportuno.

A gestora não possui nenhum familiar portador de deficiência em sua família, já o outro gestor é pai de um adolescente deficiente.

### **4.2 – As Empresas**

As duas empresas que abriram espaço para a execução do estudo fazem parte de dois grupos distintos de atuação no mercado: uma é indústria do setor de produção e

comercialização de embalagens a nível nacional (empresa A); e a outra é uma filial de uma rede nacional de distribuição de mercadorias tanto a varejo quanto a atacado (empresa B).

As empresas pesquisadas estão inseridas no mercado da cidade de Dourados/MS desde de 1989 e 2001, empresa A e B respectivamente, visto que esta última é uma filial. Ou seja, a empresa B está localizada na região por menos tempo, está há 10 anos na cidade e a que está por mais tempo esta há 22 anos no município, empresa A.

Em seu quadro de funcionários a empresa A possui um número de colaboradores que se encontra entre 101 a 200 empregados, que pela legislação deve preencher 2% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou portadores de deficiência.

Na empresa B o número de funcionários é um pouco maior, está entre 201 a 300 empregados, que conforme a legislação deve dispor de 3% de seus cargos para beneficiários reabilitados ou portadores de deficiência.

#### **4.3 – Percepções dos Gestores quanto a Concepção de Deficiência**

Entre os respondentes, houve concordâncias, como nas matrizes *espiritual*, *desempenho*, *vínculo* e *treinamento*, e também pontos de opiniões divergentes nas matrizes *normalidade*, *inclusão* e *benefícios da contratação*. No decorrer do texto é possível visualizar de forma esmiuçada os resultados da aplicação do inventário, com detalhes de cada concepção.

A primeira matriz diagnosticada em comum entre os respondentes foi a *matriz espiritual*, onde os resultados mostraram que ambos os gestores não acreditam que a deficiência de uma pessoa possa ser uma preferência divina ou que essas pessoas possuam uma missão especial em suas vidas por serem deficientes. O que indica uma normalidade de tratamento dos gestores para com o deficiente (CARVALHO-FREITAS, 2007).

Outra igualdade de respostas se deu no que diz respeito à *matriz desempenho*, uma vez que os resultados apontaram que o trabalho do deficiente físico é da mesma qualidade que o trabalho de qualquer outra pessoa dentro da empresa, que o portador de deficiência se desenvolve como outro trabalhador sem deficiência, e que a organização não perde em

competitividade por conta do trabalho do deficiente, ou seja, isso não pode ser considerado um fator condicionante para o desempenho da organização frente ao mercado, não significando melhora ou piora em sua condição competitiva, de acordo com os respondentes.

Houve concordância também entre os respondentes no que diz respeito *matriz vínculo* e na *matriz treinamento*, quebrando o paradigma que os deficientes físicos são mais comprometidos e estáveis na empresa que pessoas sem deficiência, o que na visão dos gestores não é real. E que treinamentos para as pessoas que lidam com deficientes, líderes ou não, se faz necessário para o bom e regular desempenho dos trabalhos dentro da empresa.

Já no que diz respeito à *matriz normalidade* houve divergências de respostas entre os gestores, onde um deles partiu do pressuposto que o deficiente não pode atuar em qualquer setor da empresa, podendo causar situações embaraçosas no ambiente de trabalho e que costumam ter problemas com pessoas não-portadoras de deficiência. E o outro gestor assumindo um pressuposto contrário, afirmou, de acordo com a pesquisa, que o deficiente pode sim atuar em qualquer setor da empresa, não causando situações embaraçosas na empresa, e que não costumam ter problemas com pessoas não-portadoras de deficiência.

A *matriz inclusão*, a qual se refere à adequação dos meios e condições de trabalhos para os deficientes, teve definições também diferentes entre os respondentes. Um gestor assumiu a posição de acreditar que o deficiente físico não pode desempenhar qualquer tipo de trabalho na empresa, mesmo se para este trabalho fossem feitas alterações nas condições e instrumentos de trabalho para este, uma vez que o outro gestor acredita que exista essa possibilidade sim dentro da organização, e que qualquer atividade dentro da empresa, desde que adequadas às condições e instrumentos de trabalho, pode ser dirigida por um deficiente sem transtorno algum.

Também a *matriz benefícios da contratação* levantou diferentes posições entre os gestores. De acordo com a pesquisa, um gestor aponta que a convivência com o deficiente melhora o clima da organização, porém, sua contratação não traz melhoras para a imagem da organização junto aos seus funcionários e a seus clientes. Por sua vez o outro gestor concorda que a convivência do deficiente melhora o clima da organização, porém, difere do primeiro gestor apontando que sua contratação melhora sim a imagem da organização junto a seus colaboradores e também junto a seus clientes no mercado.

## 5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Utilizadas para a pesquisa as sete concepções de deficiências de Carvalho-Freitas (2007) para perceber como os gestores das empresas de Dourados/MS percebem a inclusão de deficientes físicos nas mesmas, foi possível detectar aspectos relevantes que compõem um retrato do atual cenário de diversidade nas organizações, com foco na deficiência, das empresas em pauta,

Em relação à inclusão pode-se diagnosticar um primeiro ponto em comum entre as empresas, que estas estão investindo em treinamento para seus gestores (*matriz treinamento*), com transferências através destes para seus colaboradores, o que mostra pela pesquisa, uma sensibilidade das organizações no que diz respeito ao conhecimento pré-estabelecido para o bom desempenho do trabalho e também o convívio harmonioso dos colaboradores não-portadores de deficiência física com os portadores de deficiência, o que pode evitar situações embaraçosas e desnecessárias no ambiente interno da organização.

Uma descoberta da visão dos respondentes na pesquisa foi que o desempenho dos deficientes é visto por seus superiores como sendo de igual nível aos dos não-portadores de deficiência física, uma vez que as adequações necessárias nas ferramentas de trabalho para esses forem feitas pela empresa. A baixa aceitação da *matriz espiritual*, que mostra a deficiência como uma preferência divina, também vem a calhar com a igualdade de capacidades dos colaboradores, e a *matriz vínculo*, rompendo com um pré-conceito, onde os respondentes compartilharam da idéia de que o deficiente físico não possui maior comprometimento ou estabilidade que um não-portador de deficiência.

Pela percepção dos gestores foi possível visualizar que uma empresa que possui mais ou menos colaboradores deficientes não pode ser qualificada como melhor ou pior que outra empresa que não possui colaboradores deficientes em seu quadro de funcionários (*matriz desempenho*). Esse dado aponta que a contratação ou não de deficientes físicos, em si, não se faz um condicionante de desempenho da organização.

Embora tenha ocorrido concordância entre as matrizes acima, entre as matrizes *inclusão*, *benefícios da contratação* e *normalidade* a pesquisa apontou discordância entre os



respondentes, evidenciando que essas visões são mais complexas e mais difíceis de ter uma opinião similar nas diferentes organizações do mercado, ficando a depender da política de inclusão adotada de cada empresa em particular, onde a visão do gestor será construída a partir da realidade organizacional em que ele se encontra.

A responsabilidade social aplicada nas empresas em paralelo à inclusão de deficientes, com base nas entrevistas com os respondentes, mostrou-se ser um ideal direcionado não pelos gestores em si, mas pelo topo da pirâmide das organizações. E pela análise interpretativa, a inclusão de deficientes físicos nas empresas feitas da maneira correta, com as adaptações dos instrumentos e das condições de trabalho necessárias, está acontecendo de fato, porém para saber qual o verdadeiro objetivo que essa inclusão se dá nas instituições, sendo por ação social liberal ou por simples imposição legal, demandaria outro estudo com os responsáveis de nível estratégico das organizações.

Assim a percepção dos gestores sobre a deficiência física nas empresas é significativamente influenciada a partir da organização em que está inserido, dependendo desta estabelecer a respostas dos maiores “porquês” da contratação de deficientes físicos, ficando com os gestores as questões que implicam mais a área operacional do trabalho.

Como recomendações para futuros trabalhos que possam ter suas idéias nascentes deste estudo, é interessante que algumas temas que não foram abordados como foco principal dessa pesquisa sejam mais bem explorados, como por exemplo, a inclusão de portadores de deficiências mentais no mercado de trabalho, e como ações sociais são vistas e dirigidas pelas empresas atualmente.

Um importante detalhe a ser ressaltado é o cuidado e a atenção com as tentativas de contato que são feitas com as empresas escolhidas para o estudo, que muitas vezes são delicadas e difíceis, uma vez que o mercado ainda se recolhe frente às produções acadêmicas, mesmo sendo estas para benefícios das organizações e para a sociedade como um todo, o que pode comprometer negativamente os resultados de estudos provenientes deste.

## REFERÊNCIAS

ASHLEY, P. A. *Ética e responsabilidade social nos negócios*. São Paulo: Saraiva, 2002.

ALMEIDA, F. *Gestão do Desenvolvimento Sustentável na Indústria Eletroeletrônica*. Out. 2003. Disponível em: <<http://www.tec.abinee.org.br/2003/arquivos/s902.pdf>>. Acesso em: 27 mar. 2011.

ARAUJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 12, n. 2, mai./ago. 2006. Disponível em: <<http://www.abrapso.org.br>>. Acesso em: 24 abr. 2011.

ALMEIDA, P. C.; HERCULANO, T. C.; MAYER, C. H. *Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho como exercício de responsabilidade social*. Jovens pesquisadores, São Paulo, v. 1, n. 1, jul./dez. 2004. Disponível em: <<http://www.mackenzie.br>>. Acesso em: 03 mai. 2011.

AQUINO, M. A., GALEÃO-SILVA, L.G. A crítica da gestão da diversidade das organizações. *SciELO*, São Paulo, v. 44, n. 3, jul./set. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 28 abr. 2011.

ABREU, J.A; MARQUES, V. *Gestão de pessoas com deficiências: um olhar da psicologia*. In: SIMPOSIO DE EXCELENCIA EM GESTAO E TECNOLOGIA, 4, 2007, Resende. Anais do IV SEGeT. Resende: AEDB, 2007. 1 CD.

AMARAL, L. A. *Pensar a diferença/deficiência*. Brasília: Corde, 1994.

BRASIL. Decreto n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 23 de abri. 2011.

SILVA, O. M. Uma questão de competência. São Paulo: Memnon. 1993. 127 p. In CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. *A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho*. 2007. 325 f. Tese (Doutorado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

CARVALHO-FREITAS, M. N. *Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso*. *Anpad*, Curitiba, v. 13, edição especial, art. 8, jun. 2009. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/rac>>. Acesso em: 20 abril. 2011.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Inserção de pessoas com deficiência em organizações *brasileiras*: um estudo com empresas socialmente responsáveis. *Revista*

*eletrônica de gestão organizacional*, Pernambuco, v. 8, n. 3, set/dez2010. Disponível em: <<http://abrapso.org.br>>. Acesso em: 24 abril. 2011.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Inserção de pessoas com deficiência em organizações brasileiras: um estudo com empresas socialmente responsáveis. In: COUTINHO, L. A especialização regressiva: um balanço do desempenho industrial pós-estabilização. 1997. In: *Revista eletrônica de gestão organizacional*, v. 8, n. 3, 2010, p. 95-114.

POCHMANN, M. O emprego na globalização. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001. *Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, v. 8, n. 3, 2010, p. 95-114. In: CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Inserção de pessoas com deficiência em organizações brasileiras: um estudo com empresas socialmente responsáveis.

CARREIRA, D. A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho. In: MANTOAN, M. T. E. (org.). *A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema*. São Paulo: Memonn, 1997, p. 95-114

GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

IBGE. Censo Demográfico 2002. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 23 abr. 2011.

MARTINS, L.S. *Desenvolvimento sustentável e responsabilidade social: estratégias de uma política duplo-ganhadora*. In: III SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA NA AMÉRICA LATINA. Campinas. Jan. 2006. Disponível em: <<http://works.bepress.com/eloi/86>>. Acesso em: 24 Abril. 2011.

NETO, F. P.; FROES, C. *Gestão da Responsabilidade Social Corporativa: O caso Brasileiro*. 2ª edição, Rio de Janeiro, Qualitymark, 2000, 227 p.

NEVES, N. P.; SOUZA, V. C. T. *Enfrentando o mundo do trabalho: relatos orais de pessoas com deficiências*. Serviço Social e Realidade, Franca, v. 14, n. 2, 2005. p. 20-35.

PASTORE, J. *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. 1. ed. São Paulo: LTR, 2000.

SOUZA, A. C.; PEREIRA, F. A.; OTANI, N. *TCC: Métodos e Técnicas*. Florianópolis: Visual Books, 2007.

SCHROEDER, J. T., SCHROEDER, I. Responsabilidade social corporativa: limites e possibilidades. *RAE eletrônica*. 2004, v. 3, n. 1, p. 2-10.

SILVA, O. M. *Uma questão de competência*. São Paulo: Memnon. 1993.

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

TENÓRIO, F.G. *Responsabilidade Social Empresarial: Teoria e Prática*. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

**APÊNDICE – Questionário para coleta de dados**

**Universidade Federal da Grande Dourados  
Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia.**

**Curso Administração  
Aluno: Wesley Garcia Costa  
Orientadora Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Erlaine Binotto**

Prezado (a) Srt.(a),

Sou acadêmico do 10º semestre do curso de Administração da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD). Estou desenvolvendo meu trabalho de graduação (TG) no qual o título é **A Percepção dos Gestores sobre a Deficiência Física nas Empresas de Dourados/MS**, cujo objetivo principal é **analisar como os gestores percebem a inclusão de deficientes físicos nas empresas de Dourados/MS**. Participam dessa pesquisa \_\_\_\_\_ . \*Os dados dessa pesquisa serão utilizados especificamente para fins acadêmicos.

Atenciosamente,

Wesley Garcia Costa  
10º sem. Administração - UFGD

**I. Perfil do entrevistado**

1. Função 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	
<input type="checkbox"/> Outros _____		
4. Cidade de origem:
 

<input type="checkbox"/> Região da Grande Dourados	<input type="checkbox"/> Campo Grande	<input type="checkbox"/> Outra _____
--	---------------------------------------	--------------------------------------

5. Você começou a trabalhar na empresa no cargo que ocupa hoje?  
 Sim  Não. Qual(is) cargo(s) ocupou? \_\_\_\_\_
6. Há quanto tempo trabalha na empresa?  
 até 1 anos  6 a 8 anos  12 a 15 anos  
 2 a 5 anos  9 a 11 anos  acima de 15 anos
7. Quando foi a última vez que você recebeu treinamento oferecido pela empresa?  
 \_\_\_\_\_
8. Já trabalhou com deficientes em outras empresas? Durante quanto tempo?  
 \_\_\_\_\_
9. Se sim, esta empresa lhe ofereceu treinamento?  
 \_\_\_\_\_
10. Você tem algum deficiente em sua família? Qual o grau de parentesco?  
 \_\_\_\_\_
11. Em poucas palavras, o que dizer sobre o trabalho do deficiente físico na organização?  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

## II. Perfil da Organização

12. Nome da Empresa: \_\_\_\_\_
13. Ano de fundação: \_\_\_\_\_  
 matriz  filial. Se Filial onde está localizada a matriz? \_\_\_\_\_
14. Cidade onde esta instalada a empresa? Qual a empresa pesquisada?  
 Dourados  Douradina  Rio Brilhante  Laguna  Caarapó  
 Itaporã  Maracaju  Ponta Porã  Fátima do Sul  Deodópolis
15. Ramo de atividade:  
 Empresa Industrial  Empresa Comercial  Metalúrgica  
 Sucroalcooleira  Empresa Alimentícia  Outro \_\_\_\_\_
16. Número de colaboradores:  
 até 100  de 201 a 300  de 401 a 500  de 601 a 700

( ) de 101 a 200                      ( ) de 301 a 400                      ( ) de 501 a 600                      ( ) acima de 701.

17. Tempo em que a empresa está instalada em Dourados

( ) até 1 ano                                      ( ) de 5 a 9 anos                                      ( ) acima de 20 anos.  
( ) de 2 a 4 anos                                      ( ) de 10 a 15 anos

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

	Absolutamente Sim	Acreditado que Sim	Acreditado que Não	Absolutamente Não
<b>AFIRMATIVAS</b>				
1. A deficiência é uma marca que indica uma preferência divina.	1	2	3	4
2. As pessoas com deficiência têm uma missão especial em suas vidas.	1	2	3	4
3. Somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência.	1	2	3	4
4. As pessoas portadoras de deficiência podem assumir atitudes inadequadas na organização, provocando situações embaraçosas.	1	2	3	4
5. As pessoas com deficiência costumam ter problemas de relacionamento com as pessoas não-portadoras de deficiência.	1	2	3	4
6. As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições de trabalho para estes.	1	2	3	4
7. As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho para estes.	1	2	3	4
8. A qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior à das pessoas não-portadoras de deficiência.	1	2	3	4
9. O trabalho das pessoas com deficiência diminui as vantagens competitivas da organização.	1	2	3	4
10. As organizações com grande número de pessoas com deficiência são menos competitivas que as demais.	1	2	3	4

11. A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da organização.	1	2	3	4
12. Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos clientes.	1	2	3	4
13. Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos funcionários.	1	2	3	4
14. As pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais.	1	2	3	4
15. As pessoas com deficiência são mais estáveis no emprego que as demais.	1	2	3	4
16. As chefias precisam ser treinadas para supervisionar o trabalho de pessoas com deficiência.	1	2	3	4
17. Os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com pessoas com deficiência.	1	2	3	4