

Área: Inovação | **Tema:** Inovação, Sustentabilidade e Inclusão Social

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: O CASO DE UMA
AGÊNCIA BANCÁRIA**

**INCLUSION OF DISABLED PEOPLE IN THE LABOR MARKET: THE CASE OF A BANKING
AGENCY**

Gabriel Banqueri Casemiro, Alison Mauricio Costa Do Nascimento, Claudio Eduardo Ramos Camfield e

Edio Polacinski

RESUMO

Diante de imposições da história econômica, política e social, nacional e internacional do pós-guerras, bem como das recentes e emergentes atualizações, tanto das preocupações filosóficas humanistas, diante do quadro crescente de desumanização das relações sociais, quanto da reordenação jurídica da sociedade brasileira, mobilizada, desde a constituição de 1988, ora de modo mais neoliberal, em favor do mercado, ora de modo mais socializante, no sentido da garantia dos direitos de seus cidadãos, tem se colocado com frequência, na pauta das urgências brasileiras, a complexa temática da inclusão social. Evidencie-se que essa temática tem como uma de suas principais vertentes, a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Assim, com base no exposto, definiu-se o objetivo deste estudo, que foi: analisar a percepção dos colaboradores de uma organização do setor bancário em relação à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Ressalte-se que o estudo foi desenvolvido em uma instituição financeira, localizada no norte do Rio Grande do Sul, que por motivo de confidencialidade, não será divulgado o nome. Além disso, que a pesquisa é classificada como um estudo de caso, descritivo, quantitativo e qualitativo. Como principais resultados, destaque-se que os colaboradores apesar de desconhecerem o conteúdo da Lei de Cotas, reconhecem que contratações de pessoas com deficiência são feitas apenas para o cumprimento de lei. Além disso, que os colaboradores e a organização entendem que estas contratações são positivas, pois melhoram o clima organizacional, consolidam valores sociais e de uma imagem socialmente responsável.

Palavras-Chave: Mercado de Trabalho. Inclusão Social. Pessoa com deficiência. Cidadania.

ABSTRACT

ABSTRACT: Faced with the impositions of post-war economic, political and social history, nationally and internationally, as well as recent and emerging updates, both humanist philosophical concerns, in view of the growing dehumanization of social relations, and the legal reordering of Brazilian society mobilized since the 1988 constitution, sometimes more neoliberally, in favor of the market, sometimes more socially, in the sense of guaranteeing the rights of its citizens, the complex has often been placed on the agenda of Brazilian emergencies. thematic of social inclusion. It is evident that this has as one of its main aspects, the insertion of people with disabilities in the labor market. Thus, based on the above, the objective of this study was defined, which was: to analyze the perception of employees of a banking sector organization regarding the inclusion of people with disabilities in the labor market. It is noteworthy that the study was developed in a financial institution, located in the north of Rio Grande do Sul, which due to confidentiality, the name will not be disclosed. In addition, the research is classified as a case study, descriptive, quantitative and qualitative. As main results, it is noteworthy that employees, despite being unaware of the content of the Quota Law, recognize that hiring people with disabilities is made only to comply with the law. In addition, employees and the organization understand that these hires are positive because they improve the organizational climate, consolidate social values and a socially responsible image.

Keywords: Labor Market. Social inclusion. Disabled person. Citizenship.

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: O CASO DE UMA AGÊNCIA BANCÁRIA

1. INTRODUÇÃO

Diante de imposições da história econômica, política e social, nacional e internacional do pós-guerras e, ainda, diante das recentes e emergentes atualizações, tanto das preocupações filosóficas humanistas, diante do quadro crescente de desumanização das relações sociais, quanto da reordenação jurídica da sociedade brasileira, mobilizada, desde a constituição de 1988 – ora de modo mais neoliberal, em favor do mercado, ora de modo mais socializante, no sentido da garantia dos direitos de seus cidadãos – tem se colocado com frequência, na pauta das urgências brasileiras, a complexa temática da inclusão social, que tem como uma de suas vertentes, a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Nesse sentido, por conta da amplitude do tema inclusão social, que apresenta, sem dúvida, inúmeras facetas de ordem econômica, política, social, histórica, cultural, abrangendo inúmeras e diferentes situações concretas relacionadas, este trabalho, para viabilizar a sua fatura, procurará restringir-se ao aspecto que diz respeito à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Conforme discorre Amaral (1994), é necessário juntar à área de concentração dos estudos das desigualdades, a problemática da inclusão e da deficiência com toda a sua gama de especificidades. Para tal abrangência, acredita-se que toda sociedade, ampliando suas perspectivas de ética e valores, unindo a concepção democrática às ações, abrace a inclusão e a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, para atender os diversos setores da sociedade, de modo a respeitar as diversidades e inseri-las realmente no cotidiano social – unindo, efetivamente, teorias a práticas e, ainda, pensamento constitucional a ideias de coletividade (NERY JUNIOR, 1999). Em sua essência, a inclusão e a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho supõem uma reordenação da sociedade com novos pressupostos filosóficos, jurídicos, sociais e culturais.

Reforçando a temática das Leis de direitos e sua tendência universalizante, juntam-se, no Brasil, a Constituição Federal, 1988; a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU), ratificada em 2008, no Brasil; o Estatuto da Pessoa com Deficiência, sancionado em 2015; a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que cria, em 1999, o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE) e a Lei de Cotas (Lei 8.213/91), entre outras, que instituíram direitos trabalhistas para a pessoa com deficiência, visando sua ampla inclusão na sociedade, como um direito humano.

Todavia, a contratação de um colaborador com deficiência, apesar das garantias jurídicas estabelecidas, não deve dar-se como simples ato de cumprimento da legislação, mas sim como um conjunto de ações sociais que assegurem e possibilitem os recursos – tais como uma boa qualificação ou condições de acessibilidade – para que a pessoa com deficiência possa desenvolver uma atividade profissional e se inserir com qualidade de vida e produtividade na teia econômica e social. Para tanto, os processos integradores da pessoa com deficiência deveriam, assim, conduzir, em primeira instância, à construção de um ambiente social inclusivo, que oportunize a igualdade pela inserção da diferença.

Oliveira (1993) afirma, entretanto, que um dos maiores problemas da inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho diz respeito à ignorância. Contratantes desconhecem a temática da inclusão e a nova ordenação jurídica, filosófica e cultural em torno desta temática. Heinski e Bignetti (2002) percebem que, além da ignorância, porém, seria necessária, ainda, a superação de descompassos estabelecidos entre as próprias Leis de inclusão e o mercado, sobretudo, quando deixam escapar o envolvimento prático e responsável das

organizações na mudança cultural da sociedade e desconsideram a pessoa com deficiência como consumidora e geradora de capital humano.

Acrescente-se que atualmente, as práticas organizacionais inclusivas fazem parte, aos olhos dos consumidores, da imagem das organizações que, para além de cumprir a Lei, precisam se imbuir da ideia de valorização da diversidade, considerando que toda e qualquer pessoa acrescenta valor à empresa. É neste contexto que Borger (2001) reitera o preceito de que uma organização deve ser a primeira a zelar por sua imagem, pois esta é uma das mais importantes parceiras para os seus negócios.

De todo modo, a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e na sociedade, como parte de um vasto processo de inclusão social e de garantia do direito humano, faz parte, em todos os sentidos, de um lento e complicado plano sistêmico, que necessita abranger a responsabilidade social (sociedade mais justa), responsabilidade econômica (geração de riqueza) e responsabilidade cultural (quebra de preconceitos e construção de novas bases éticas e morais de relacionamentos humanos). Destaca-se, dessa forma, como problema de pesquisa, o seguinte: qual é a percepção dos colaboradores de uma organização em relação à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho?

Assim, e com base no exposto, definiu-se o objetivo do estudo, que foi: analisar a percepção dos colaboradores de uma organização do setor bancário, em relação à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, no sentido de explicitar a importância da contratação da pessoa com deficiência, não apenas como um cumprimento legal, mas como construção e como garantia da cidadania plena em uma sociedade democrática.

Importante ressaltar que este estudo volta o seu olhar, portanto, para a necessidade histórica de se conscientizar a sociedade da vital importância de abrir as portas das instituições, das organizações e da academia, para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e no tecido social mais amplamente.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 INCLUSÃO SOCIAL

Nesse sentido, para Ferreira (1999), a sociedade deveria valorizar, portanto, todos os seus cidadãos e se organizar para atender às necessidades de cada um, o que Werneck (1997) chamaria de uma consciência da multiplicidade humana, a partir da qual se estruturaria toda a vida em sociedade, com o propósito de promover o bem-estar das maiorias às minorias, dos privilegiados aos marginalizados.

Nas palavras de Mantoan (2001), quando não se considera a pluralidade, as diferenças não são reconhecidas e sim, ocultadas, e desse modo, a própria vida social se impossibilita. No mesmo sentido, Vivarta (2003), fala em uma “ética da diversidade”, que se contrapõe a uma “ética da igualdade”, considerando, assim, as diferenças e não as semelhanças entre as pessoas, para a composição de um tecido social democrático e inclusivo. Fleury (2000), por sua vez, esclarece que a diversidade tem a ver com o respeito e o reconhecimento de cada ser e suas identidades visíveis e invisíveis e, desse modo, somente no plano da consideração do outro e do direito do outro, uma sociedade se poderia constituir em sua natureza mais profunda.

Segundo Sasaki (2005), a inclusão social diz respeito, enfim, à própria natureza das sociedades, e mantém uma relação direta com a história da gestão e adaptação de cada sociedade, a fim de acabar com as causas da exclusão em favor da inclusão. Essa abordagem é compartilhada por Ziliotto e Simionatto (2009), que ressaltam que uma sociedade inclusiva deve se estruturar para atender às necessidades dos cidadãos, sendo sempre imparcial quanto às características de cada um, já que o que se visa na vida social é o alcance do bem comum.

Seja, porém, qual for a posição crítica a respeito do tema da inclusão social, o que se pode notar é que o tema tem ganhado cada vez maior destaque no cenário brasileiro – seja nas mídias, no meio acadêmico ou no corpo total da sociedade, devido, sobretudo, ao amadurecimento jurídico e democrático das instituições sociais, a despeito da cultura das organizações, que ainda resistem às mudanças. Ao mesmo tempo, no plano sociológico e filosófico, a necessidade de valorização do ser humano e das garantias de isonomia, quanto à distribuição de direitos sociais, tem colocado a sociedade, invariavelmente, diante do dilema da inclusão dos “diferentes”. Assevera Aranha, “o ‘ser diferente’ não pode ser razão para que se decrete a menor valia de uma pessoa, enquanto ser humano e ser social.” (ARANHA, 2003, p. 14). O princípio da isonomia pressupõe, nesse sentido, que as pessoas colocadas em diferentes situações da sociedade sejam tratadas de forma desigual para serem iguais: “Dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades.” (NERY JUNIOR, 1999, p. 42).

Considerando, pois, o ponto de vista histórico, jurídico e filosófico, este trabalho aborda a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, no contexto mais amplo da discussão a respeito da inclusão social no Brasil.

2.2 CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA

Carvalho-Freitas (2009) entende a deficiência como o comprometimento completo ou parcial de uma ou mais partes do corpo humano, ocasionando limitações das funções físicas, auditiva e/ou visual. O Decreto N^o. 3298/99, alterado pelo Decreto N^o. 5296/04, traz definições no tocante à pessoa com deficiência, considerando:

I – deficiência física – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; II – deficiência auditiva – perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000HZ e 3.000HZ; III – deficiência visual – cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60%; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; IV – deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho; V – deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

No quadro a seguir, apresenta-se uma síntese histórica das principais concepções de deficiência, a partir de uma matriz de interpretação dos fundamentos e entendimentos dos modelos de reações em relação à pessoa com deficiência:

Quadro 1 – Síntese das principais concepções de deficiência – Matriz do modelo de interpretação.

Predominante (Contexto histórico de origem e reedição)	Ação Social decorrente	Possibilidade da inserção da pessoa com deficiência
Subsistência e sobrevivência (Grécia Antiga; período pós 2ª Guerra Mundial; atualidade de forma implícita).	Ação de exclusão ou inclusão social da pessoa com deficiência com vistas a propiciar a manutenção da sociedade.	Integração mediante comprovação de contribuição social efetiva, através do trabalho.
Sociedade Ideal e Função instrumental da pessoa - (Período Clássico - séc. VI a.C. ao ano 322 a.C.; 2ª Guerra Mundial; atualidade: grupos neonazistas).	Exclusão social.	Ausência de possibilidade de integração.
Espiritualidade (Idade Média; atualidade).	Segregação/caridade.	Segregação em instituições de caridade, separadas da sociedade ou exposição pública à compaixão.
Normalidade (Idade Moderna; atualidade).	Segregação/interação.	Segregação em instituições hospitalares ou psiquiátricas ou inserção da pessoa com deficiência, (retificação e adequação social).
Diversidade (Século XX).	Inclusão da pessoa com deficiência em diversos espaços sociais.	Inclusão da pessoa com deficiência, a partir de suas potencialidades.
Técnica (a partir de 1990).	Gestão da diversidade como recurso a ser administrado nas organizações de trabalho.	Inclusão no trabalho e maior ou menor adaptação da pessoa com deficiência, em função da forma como é gerida a diversidade nas organizações.

Fonte: Carvalho – Freitas e Marques, 2006, p. 5.

Nery et al. (2003) afirmam que existem diversas definições internacionais de deficiência. A Classificação Internacional de Deficiência, Incapacidades e Desvantagens (CIDID – 1989) tem um conceito mais restrito de deficiência, caracterizando-a como a “perda ou anormalidade” de estrutura psicológica, fisiológica ou anatômica. No estudo de Mori e Oliveira (2012), todos os participantes entenderam a deficiência como uma condição médica, remetendo a uma concepção que agrega à pessoa com deficiência um caráter organicista e assistencial.

A deficiência, porém, pode ser compreendida como uma construção social do que é normal e do que não é, pois é a sociedade que determina os padrões de normalidade, criando o paradoxo entre pessoas com e sem deficiência (REZENDE e CARVALHO-FREITAS, 2013).

De acordo com o Decreto Legislativo N°. 186/2008 que aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, transformando-o em Emenda Constitucional, a pessoa com deficiência tem impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições (BRASIL, 2008).

A partir das concepções de deficiência, associadas às mudanças histórico-econômicas e socioculturais recentes, no que diz respeito ao mercado de trabalho, este estudo propõe, portanto, uma reflexão a respeito da participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, como uma exigência jurídica e social que emana das discussões a respeito dos Direitos Humanos.

2.3 INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A Constituição é o primeiro preceito de promoção de uma sociedade justa e solidária. Com relação à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, está em conformidade com o dispositivo da Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência. Anteriormente, o ingresso de uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho acontecia de dois modos: de um lado, com a autocolocação direta, quando a própria pessoa ia procurar emprego; e, de outro lado, com a ajuda de associações ou instituições especializadas de apoio à pessoa com deficiência (SASSAKI, 1997). Há, agora, ainda, um terceiro modo: a Lei 8.213/91 - Lei de Cotas -, que prevê vagas para a pessoa com deficiência e que obriga a empresa reservar um percentual para beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, nas devidas proporções: entre 100 e 200 colaboradores, até 2% das vagas; de 201 a 500, 3% das vagas; de 501 a 1000, 4%; e, acima de 1.001, 5% (Brasil, 2012). Em seu artigo 93, prevê, ainda, que uma organização só pode demitir um colaborador com deficiência, se houver a contratação de substituto de condição igual e para o mesmo cargo, mantendo sempre a proporcionalidade da Lei.

Já, a Lei 7.853/89 tornou crime a discriminação da pessoa com deficiência e, em seu artigo 8º, prevê pena de 1 a 4 anos e multa, por negar, sem justa causa, a alguém, por motivos de sua deficiência, oportunidades de trabalho (IBDD, 2008).

No entanto, no que concerne à inserção da pessoa com deficiência, Gonçalves (2006) afirma que os gestores sabem o mínimo das Leis, restringindo-se, no caso da pessoa com deficiência, à Lei de Cotas; também falta conhecimento, por parte das empresas, a respeito da capacidade da pessoa com deficiência para o trabalho e a respeito das adequações necessárias para receber uma pessoa com deficiência no seu quadro de colaboradores, quando consideradas as exigências competitivas do mundo do trabalho (CARREIRA, 1997; PASTORE, 2000; TANAKA, 2007; SILVA, 2008).

Carvalho-Freitas et al. (2013), ressaltam que as condições de garantia de acesso ao mercado de trabalho e o vínculo da pessoa com deficiência com as organizações em que trabalha, devem ser similares ao dos demais indivíduos que não têm deficiência, garantindo a adequada inserção e manutenção da qualidade de vida desse colaborador.

Alves, Ribas e Santos (2010) frisam que as organizações não devem usar a Lei de Cotas para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho apenas como um dever, mas como uma oportunidade de inclusão social, já que a empresa precisa arcar com seu papel de instituição responsável socialmente, perante a comunidade. Não se trata somente de contratar pessoas com deficiência, porém de oferecer as possibilidades para que elas demonstrem seus talentos e permaneçam na empresa, atendendo aos critérios de desempenho previamente estabelecidos (TEIXEIRA, 2010; SILVA e HELAL, 2015).

Segundo o Instituto Ethos (2007), é importante assegurar as condições de convívio da pessoa com deficiência com os demais colaboradores da empresa, com todos os parceiros e clientes, com os quais lhe caiba manter relacionamento. Preciosa é, ainda, a lição de Dworkin (2017), no sentido de afirmar que o eixo que estabelece e executa as políticas sociais e econômicas, não pode ser neutro. Deve ter o maior foco na natureza do bem comum, onde o direito existe e significa a promessa do respeito ao outro. Corroborando para esta tese, Sarlet (2001), ressaltando que a dignidade humana tem a ver com a qualidade de cada um e que o Estado e a sociedade devem garantir esse respeito. Opinião compartilhada por Dallari (2005), que ressalta que a Constituição prioriza o ser humano e subordina as atividades econômicas privadas ao respeito pelos direitos fundamentais dos indivíduos e à consideração do interesse social. Nesse sentido, Piovesan (2004) afirma que é no valor da dignidade da pessoa humana que a ordem jurídica tem sentido.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo pode ser classificado como um estudo de caso, pelo fato de considerar apenas uma única unidade de análise de acordo a Triviños (1987), que no caso pesquisado, se refere a uma instituição financeira, localizada no norte, do Rio Grande do Sul, que por motivo de confidencialidade, não será divulgado o nome.

Ao mesmo tempo, e de acordo a Triviños (1987), este estudo pode ser caracterizado como uma pesquisa descritiva, pelo fato de apresentar observações e registros de fatos e de informações a respeito da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, em torno do qual se formula um quadro descritivo da realidade estudada.

Para além do aspecto teórico e descritivo, todavia, o trabalho buscou informações diretamente na população pesquisada, por meio da aplicação de entrevista e de questionário, o que, conforme Gonsalves (2001), insere o estudo, ainda, no universo da pesquisa de campo, apresentando como público alvo de pesquisa, 23 colaboradores, que atuam na agência do Banco X, localizado em um município gaúcho. Destes, 19 colaboradores foram respondentes.

A abordagem do estudo se deu tanto de modo qualitativo, quanto quantitativo, pois trata-se de coleta de informações e dados, tabulados e analisados, com o propósito de se compreender a percepção dos colaboradores de uma organização a respeito da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A agência do Banco X, localizada em um município gaúcho, conta com 23 colaboradores, sendo 3 deles, pessoas com deficiência; suas idades são bastante diversificadas, entre 20 e 50 anos, apontando para uma mescla de gerações; a maioria, porém, possui entre 30 e 40 anos, e, sendo 63% do sexo masculino e 37% do sexo feminino. Quanto ao nível de escolaridade, a maior parte possui ensino superior completo: 37%; destes, 32% cursaram uma pós-graduação.

Tabela 1 – Perfil dos respondentes

IDADE													
Anos	20	26	30	33	34	38	39	40	44	45	46	49	50
Frequência absoluta	1	1	2	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1
Frequência relativa	5%	5%	11%	16%	5%	5%	11%	16%	5%	5%	5%	5%	5%
SEXO	Frequência Absoluta						Frequência Relativa						
Feminino	7						37%						
Masculino	12						63%						
NÍVEL DE ESCOLARIDADE:													
Ensino médio incompleto	2						11%						
Ensino superior incompleto	4						21%						
Ensino superior completo	7						36%						
Pós-graduação	6						32%						

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

A seguir, apresenta-se os questionamentos relacionados a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho de acordo ao objetivo do presente artigo.

Tabela 2 – Conhecimento das pessoas com deficiência

Você tem algum tipo de deficiência?	Frequência Absoluta	Frequência (%)
Sim	3	16%
Não	16	84%

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

A tabela 2 descreve a porcentagem de pessoas que reconhecem ter alguma deficiência. Pode-se constatar que na empresa em estudo, 16% reconhecem ter algum tipo de deficiência e 84% não reconhecem.

Tabela 3 – Relacionamento com pessoas com deficiência na empresa

Você já teve ou tem relação de proximidade com alguma pessoa com deficiência?	Frequência Absoluta	Frequência (%)
Sim	17	89%
Não	2	11%

Fonte: Dados Pesquisa (2018).

Entre todos os entrevistados, 89% dos respondentes afirmaram que já tiveram ou que têm relação de proximidade com pessoa com deficiência, e 11% afirmaram que não tiveram ou não têm vínculo com pessoa com deficiência.

Esta percepção dos respondentes vai ao encontro da visão de Fleury (2000), para quem a diversidade tem a ver com o respeito e o reconhecimento de cada ser e suas identidades, já que somente no plano da consideração e do direito do outro, uma sociedade se poderia constituir em sua natureza inclusiva e democrática.

Tabela 4 – Número de pessoas com deficiência na empresa

Indique quantas pessoas com deficiência trabalham na organização.	Frequência Absoluta	Frequência (%)
Nenhuma	2	11%
Apenas uma	1	5%
Mais de uma	12	63%

Fonte: Dados Pesquisa (2018).

De acordo com a tabela 4, quando questionados a respeito de quantas pessoas com deficiência trabalham na organização, os respondentes afirmaram que há mais de uma (63%), uma (5%) e nenhuma (11%).

Tabela 5 – Conhecimento da legislação sobre a pessoa com deficiência

Você conhece a Lei de Cotas para pessoas com deficiências (Lei nº 8.213/91)?	Frequência Absoluta	Frequência (%)
Não conheço	6	32%
Conheço pouco	8	42%
Conheço razoavelmente	4	21%
Conheço bastante	1	5%

Fonte: Dados Pesquisa (2018).

De acordo com a tabela 5, o conhecimento da Lei de Cotas para pessoas com deficiência, 42% dos respondentes afirmaram que conhecem pouco; 32% afirmaram não conhecer; e somente 5% afirmaram conhecer bastante. Estes números corroboram a percepção de Oliveira (1993), Carreira (1997) e Gonçalves (2006), que ressaltam que empregadores, gestores e colaboradores, de fato, pouco sabem sobre a Lei de Cotas e se torna um obstáculo para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Tabela 6- Motivos para a contratação da pessoa com deficiência

Qual motivo, você acha que leva uma empresa a contratar um trabalhador com deficiência	Frequência Absoluta	Frequência (%)
Para se adequar à legislação, lei nº 8213/91	10	53%
Para melhorar a imagem da empresa	2	11%
Porque faz parte das ações sociais da empresa	6	32%
Outro	1	5%

Fonte: Dados Pesquisa (2018).

Na tabela 6, quando foi pedido para indicarem quais os motivos levam uma empresa a contratar um colaborador com deficiência, 53% dos participantes indicaram que é para adequação à legislação, Lei Nº. 8213/91; assim como Sólera (2008) alegou, definitivamente é a Lei de Cotas, a grande responsável pela movimentação para a inclusão da pessoa com deficiência; 32% reconhecem que a contratação de pessoa com deficiência faz parte das ações sociais da empresa; apenas 11% afirmaram que seria para melhorar a imagem da empresa.

Na tabela 7 estão os resultados a concordância dos pesquisados com as afirmativas relativas à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Os resultados médios da escala Likert de 7 pontos foram divididos, para efeito de decisão, em dois grupos: o grupo de discordantes com aquele fator (resultados de 1,0 a 3,5) e o grupo de concordantes (4,6 a 7,0), sendo que o fator resultado de (3,6 a 4,5) é neutro. Para efeito de análise, foi considerada a escala Likert, sendo 1 (discordo totalmente); 2 (discordo muito); 3 (discordo pouco); 4 (neutro); 5 (concordo pouco); 6 (concordo muito); 7 (concordo totalmente).

Tabela 7 - Opinião sobre a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho (Escala Likert)

Descrição do Item	Média	Variância	Desvio padrão
1. A deficiência é necessariamente uma doença.	1,42	0,45	0,67
2. A qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior ao da pessoa sem deficiência.	1,74	2,19	1,48
3. A empresa precisa modificar suas condições de trabalho para receber a pessoa com deficiência.	4,79	1,85	1,36
4. A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima organizacional.	5,79	1,64	1,28
5. A pessoa com deficiência deve trabalhar em setores separados das pessoas sem deficiência.	1,21	0,27	0,52
6. Contratar pessoa com deficiência melhora a imagem da empresa junto aos CLIENTES.	5,26	2,30	1,52
7. Contratar pessoa com deficiência melhora a imagem da empresa junto aos FUNCIONÁRIOS.	5,16	2,24	1,50

Fonte: Dados Pesquisa (2018).

Relativamente a tabela 7, na afirmativa 1, no que se refere à concepção de deficiência, necessariamente como uma doença, os dados concentram-se ao redor da média 1,42, com desvio padrão de 0,67, para mais ou para menos, ou seja, os dados estão concentrados no intervalo de $[1,42 - 0,67; 1,42 + 0,67] = [0,75; 2,09]$, revelando nesse item um fator pertencente ao grupo dos discordantes: de discordo totalmente a discordo muito. O que reforça a visão de Sasaki (2010), que diz que deficiência não é doença.

Quanto à qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência ser inferior ao da pessoa sem deficiência, (afirmativa 2) os dados resultam em uma média de 1,74, seguida de um desvio padrão de 1,48 para mais ou para menos, sendo estes concentrados no intervalo de $[1,74 - 1,48; 1,74 + 1,48] = [0,26; 3,22]$, do que se pode deduzir que as respostas apresentam-se no grupo dos discordantes: de discordo totalmente, discordo muito a discordo pouco.

Com relação afirmativa 3, que descreve se a empresa precisa modificar suas condições de trabalho para receber a pessoa com deficiência, obteve-se como média 4,79 e um desvio padrão de 1,36 para mais e para menos. Assim, os dados concentram-se no intervalo $[4,79 - 1,36; 4,79 + 1,36] = [3,43; 6,15]$, sendo pertencentes ao grupo de: discordo totalmente a concordo muito.

Quanto à convivência com pessoa com deficiência e se essa convivência melhora o clima da empresa (afirmativa 4), obteve-se uma média de 5,79, seguida de um desvio padrão de 1,28 para mais ou para menos, o que demonstra que os dados concentram-se no intervalo $[5,79 - 1,28; 5,79 + 1,28] = [4,51; 7,07]$, compondo o grupo de: neutros a concordo totalmente.

Referente à afirmativa 5, onde se questionou se a pessoa com deficiência deve trabalhar em setores separados das pessoas sem deficiência, a média resultante foi de 1,21, acompanhada de um desvio padrão de 0,52 para mais ou para menos; isso representa um intervalo de $[1,21 - 0,52; 1,21 + 0,52] = [0,69; 1,73]$, o que o situa no grupo de discordância, especificamente, em: discordo totalmente a discordo muito; ideia reforçada por Gil (2002), que ressalta que não se deve isolar a pessoa com deficiência em um setor.

Na afirmativa 6, onde buscou-se verificar se a contratação da pessoa com deficiência melhora a imagem da empresa junto aos clientes, os dados concentram-se ao redor de uma média de 5,25, com desvio padrão de 1,52, tanto para mais quanto para menos $[5,25 - 1,52; 5,25 + 1,52] = [3,72; 6,67]$, estando as respostas concentradas entre importância de neutros até concordo totalmente.

Referente à melhoria da imagem da organização junto aos colaboradores (afirmativa 7), o resultado foi de 5,16, com um desvio padrão de 1,50 para mais ou para menos $[5,16 - 1,50; 5,16 + 1,50] = [3,66; 6,66]$. Neste sentido a maioria das respostas ficaram concentradas entre neutro e concordo totalmente.

Buscando complementar as análises relativas à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, na tabela 8, buscou-se verificar a importância que os pesquisados dão a três questões relativas a este tema. Para obter estas respostas, utilizou-se os resultados médios da escala *Likert* de 5 pontos foram divididos, para efeito de decisão, em dois grupos: o grupo de não importância com aquele fator (resultados de 1,0 a 2,5) e o grupo de importância (2,6 a 5,0). Para efeito de análise, foi considerada a escala *Likert*, sendo 1 (nada importante); 2 (pouco importante); 3 (indiferente); 4 (importante); 5 (muito importante).

Tabela 8 - Questões sobre a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho (Escala Likert)

Descrição do Item	Média	Variância	Desvio padrão
1. Quais são as suas impressões/percepções a respeito da Lei de Cotas para Pessoa com Deficiência (Lei N°. 8.213/91)?	4,16	0,45	0,67
2. Qual a importância que o nível de instrução profissional assume no processo de contratação de uma pessoa com deficiência em sua organização?	4,21	0,38	0,61
3. Qual a importância que os valores sociais da organização assumem no processo de contratação de uma pessoa com deficiência em sua organização?	4,42	0,45	0,67

Fonte: Dados Pesquisa (2018).

Relativamente a tabela 8, quando questionados sobre as suas impressões/percepções a respeito da Lei de Cotas para pessoa com deficiência (Questão 1), ficou evidenciado uma média de 4,16, seguida por um desvio padrão de 0,67 para mais ou para menos $[4,16 - 0,67; 4,16 + 0,67] = [3,49; 4,83]$, o que se insere no grupo de respostas de importante.

Da mesma forma, quando questionados sobre a importância do nível de instrução profissional no processo de contratação de uma pessoa com deficiência em uma organização (Questão 2), o valor encontrado foi de 4,21 e o desvio padrão foi de 0,61, tanto para mais quanto para menos: $[4,21 - 0,61; 4,21 + 0,61] = [3,6; 4,82]$, sendo que a maioria dos dados encontra-se no grupo de respostas de importante.

Relativamente a questão 3, que aborda a importância que os valores sociais da organização assumem no processo de contratação de uma pessoa com deficiência e a importância que o cumprimento da Lei, por parte da organização, assume no processo de contratação de uma pessoa com deficiência, resultaram em uma média onde os dados encontram-se ao redor de 4,42, com desvios padrões de 0,67 e 0,46, tanto para mais, quanto para menos. Ou seja, estão nos intervalos de $[4,42 - 0,67; 4,42 + 0,67] = [3,75; 5,09]$, situando-se, portanto, no grupo de respostas de importante a muito importante.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inicialmente, convém destacar que neste estudo a respeito da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, considerando tanto os aspectos teóricos, quanto os da prática, a partir de pesquisa de campo, tanto a abordagem quantitativa, quanto qualitativa dos dados coletados, demonstrou-se como a percepção dos colaboradores, em relação à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, se contrapõe às expectativas mais amplas do processo de inserção social e de construção da cidadania.

Acrescente-se que, além disso, o trabalho permitiu, em primeiro lugar, entender que as organizações envolvidas no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, se sedimentam, ainda, apenas na necessidade de adequação à Legislação, principalmente, conferindo importância ao cumprimento da Lei, mesmo porque, ainda que seja esta uma ação limitada no processo, ela contribui de todo modo, para melhorar a imagem da organização junto a clientes e colaboradores, agregando valor social às organizações.

Nesse sentido, o trabalho buscou ampliar as expectativas sociais, filosóficas e jurídicas do processo de inclusão social e a relevância da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, não apenas como cumprimento legal, mas como uma construção e garantia da cidadania plena.

No entanto, a análise dos dados permitiu constatar que a percepção dos colaboradores respondentes, em relação ao processo de inclusão social e inserção da pessoa com deficiência

no mercado de trabalho, é a de que este processo acontece, ainda, na maioria das vezes, em função do cumprimento da legislação, já que, a maioria dos respondentes afirma que a contratação da pessoa com deficiência tem apenas o caráter de adequação da organização à sua obrigação legal, embora desconheçam o conteúdo da Legislação, em sua totalidade.

Quanto à avaliação do círculo de convivência e de relacionamento dos envolvidos (pessoa com deficiência, colegas e gestores) no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, ficou evidenciado que os colaboradores da organização pesquisada entendem esse convívio e relacionamento como um processo positivo para o clima da empresa, de modo geral, percebendo que a pessoa com deficiência desempenha o seu trabalho com produtividade e qualidade, contribuindo para o desenvolvimento da organização e para o seu próprio desenvolvimento, com a mesma capacidade de uma pessoa sem deficiência.

Nesse sentido, ficou evidente que a experiência e o nível de instrução profissional da pessoa com deficiência assumem um papel fundamental para a sua inserção no mercado de trabalho, no convívio organizacional e na cidadania plena. Por outro lado, se constituem, ainda, como um obstáculo para o processo de inserção, tendo em vista que esbarram nos limites das ações inclusivas voltadas para a educação e para a formação profissional da pessoa com deficiência.

O fato de 89% dos entrevistados manterem vínculos positivos de relacionamento e proximidade com alguma pessoa com deficiência, especialmente, o vínculo positivo com colega de trabalho, corroboram a afirmação de que a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho brasileiro deveria ser, não somente uma pauta da cultura organizacional, a ser disparada pela mudança na cultura jurídica, mas também uma questão de garantia do direito humano, preconizada, desde já, não somente pela tradição legal, mas, sobretudo, pela prática de convívio e relacionamento democrático entre os colaboradores das organizações e da sociedade, que entendem nos processos de inserção profissional um caminho natural para uma sociedade mais isonômica e justa.

Complemente-se que uma limitação, entretanto, deste estudo, é consequência direta da exiguidade da amostra, que não permite uma generalização das conclusões. Ou seja, para este estudo de caso apresentado, nesta unidade bancária os resultados e conclusões são válidos, contudo, replicações e/ou tomadas de decisões com base neste caso devem ser cuidadosamente consideradas.

Por fim, e como sugestão para trabalhos futuros, indica-se a realização de um estudo semelhante, comparando a realidade do setor público à do setor privado, com a ampliação da amostra de pesquisa, com o propósito de que se possa chegar à conclusões mais amplas e variadas.

REFERÊNCIAS

ALVES, J. N.; RIBAS, F. T. T.; SANTOS, C. E. C. *Os desafios na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: estudo de caso em uma multinacional*. *Inclusão Social*, v. 4, N° 1, p. 28-40, 2010.

AMARAL, L. A. *Mercado de trabalho e deficiência*. *Revista Brasileira de Educação Especial*. v. 1, 1994.

ARANHA, M. S. F. *Referenciais para construção de sistemas educacionais inclusivos – a fundamentação filosófica – a história – a formalização*. Versão preliminar. Brasília: MEC/SEESP, nov. 2003.

BORGER, F. G. *Responsabilidade social: efeito de atuação social na dinâmica empresarial*. 254f. Tese (Doutorado em administração) – Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001.

BRASIL. *Decreto Legislativo N.º 186*, de 09 de julho de 2008. Brasília, 2008.

BRASIL. Ministério da Educação e da Cultura. SEESP, Secretaria de Educação Especial. *Projeto escola viva: garantindo o acesso e permanência de todos os alunos na escola - Alunos com necessidades educacionais especiais*. Brasília: DF, 2000.

BRASIL. *Código de Ética do/a Assistente Social*. Lei 8.662/93 de regulamentação da profissão. 10. ed. rev. e atual. Brasília: Conselho Federal de Serviço Social, 2012.

CARREIRA, Dorival. *A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho*. In: MANTOAN, M.T.E. et colaboradores. *A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema*. São Paulo: Memnom, 1997.

CARTILHA DO CENSO. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em 10 set 2018.

CARVALHO-FREITAS, M. N. et al. *Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com e sem deficiência*. Psico-USF, v. 18, N. 1, 2013.

_____. *Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso*. Revista de Administração Contemporânea, v. 13, 2009.

_____. MARQUES, A. L. *A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência*. Organizações & Sociedade, v. 14, N. 41, p. 59-78, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. *Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho*. Revista de Administração Mackenzie, v. 11, 2010.

DALLARI, Dalmo de Abreu. *Elementos de Teoria Geral do Estado*. 25. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2005.

DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. Tradução de Nelson Boeira. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2015.

FERREIRA, N. S. C. *Education Technology and the Professional in Brazil: his formation and the possibility of human culture*. Bulletin of Science, Technology & Society. Thousand Oaks/London/New Delhi, Sage Science Press, v. 19, June 1999.

FLEURY, M. T. L. *Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras*. Revista de Administração de Empresas, v. 40, N. 3, p. 18-25, set./out. 2000.

GIL, M. (Coord.). *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GONÇALVES, A. K. S. *Utilização e viabilidade das estratégias para favorecer a inclusão de crianças com paralisia cerebral na perspectiva de professores da educação infantil*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de São Carlos, 2006.

GONSALVES, E. P. *Iniciação à pesquisa científica*. Campinas: Editora Alínea, 2001.

_____. *Conversas sobre iniciação à pesquisa científica*. Campinas: Alínea, 2001.

HEINSKI, R. M. M. S; BIGNETTI, L. P. *A inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho*. Cladea, 2002. Porto Alegre. Anais eletrônicos, 2002.

IBDD - INSTITUTO BRASILEIRO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. *Inclusão da pessoa com deficiência: medidas que fazem a diferença*. Rio de Janeiro: IBDD, 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Censo 2010, 2010. Disponível em: <<http://www.censo2010.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 02 set 2018.

INTITUTO ETHOS. *Guia para elaboração de balanço social e relatório de sustentabilidade 2007*. Coord. Ana Lúcia de Melo Custódio e Renato Moya. São Paulo: Instituto Ethos, 2007.

_____. *O que as empresas podem fazer pela inclusão de pessoas com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

_____. *A contribuição das universidades*. FÉLIX, Luiz Fernando Fortes. São Paulo: Instituto Ethos, 2003.

MANTOAN, M. T. E. *Abrindo as Escolas às Diferenças*. In: MANTOAN, M.T.E. (org.) *Pensando e Fazendo Educação de Qualidade*. São Paulo: Moderna, 2001.

_____. *Inclusão é o Privilégio de Conviver com as Diferenças*. Revista Nova Escola, maio, 2005.

_____. (Org.). *Pensando e fazendo educação de qualidade*. São Paulo: Moderna, 2001.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MORI, M. E.; OLIVEIRA, O. V. M. de. *Os coletivos da Política Nacional de Humanização (PNH): a co-gestão em ato*. Interface – Comunicação, Saúde, Educação, Botucatu, v. 13, supl. 1, p. 627-640, 2009. Disponível em: < <http://www.redalyc.org/pdf/1801/180115446014.pdf> >. Acesso em: 21 set 2018.

NERI, M.; PINTO, A.; SOARES, W.; COSTILHA, H. G. *Retratos da deficiência no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, 2003.

NERY JUNIOR, Nelson. *Princípios do processo civil na Constituição Federal*. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

OLIVEIRA, M. K. *Vygotsky: aprendizado e desenvolvimento, um processo histórico*. São Paulo: Scipione, 1993.

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

PIOVESAN, F. *Direitos Humanos e o Direito constitucional internacional*. 8. ed. São Paulo: Max Limonad, 2004.

RAMPAZZO, Lino. *Metodologia Científica para alunos dos cursos de graduação e pós-graduação*. 3. ed. São Paulo: Loyola, 2005.

REZENDE, M. G.; CARVALHO-FREITAS, M. N. *Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho: Como os Profissionais de Recursos Humanos Lidam com Essa Realidade?* In: Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, 8, Gramado. Anais. Gramado: EnEO, 2014.

SARLET, I. W. *A eficácia dos direitos fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

_____. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SASSAKI, R. K. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. 6. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2005.

_____. *Inclusão: Construindo uma sociedade para todos*. 8. ed. Rio de Janeiro: WVA, a1997, b2010.

SILVA, A. G. C.; HELAL, D. H. *Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas e a Inclusão de Pessoas com Deficiência nas Organizações de João Pessoa-PB*. In: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, 5, Salvador. Anais. Salvador: EnGPR, 2015.

SILVA, M. R. *A implantação de equipes de trabalho com portadores de necessidades especiais: um estudo de caso na produção de cosméticos*. São Carlos, Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Escola de Engenharia, 2008.

SÓLERA, M. C. O. G. *É possível a inclusão?* Um estudo sobre as dificuldades da relação do sujeito com a diferença. 2008. Dissertação (Mestrado) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, Brasil, 2008.

TANAKA, E. D. O. *O desenvolvimento de uma escala de atitudes sociais em relação ao trabalho da pessoa com deficiência*. 2007. 199 f. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual Paulista, Marília, São Paulo, 2007.

TEIXEIRA, M. C. A. *Políticas públicas para pessoas com deficiência no Brasil*. Dissertação de Mestrado em Administração. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2010.

TRIVIÑOS, A. N. S. *Introdução à pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1987.

VIVARTA, V. (org.). *Mídia e deficiência*. Brasília: Andi: Fundação Banco do Brasil, 2003.

WERNECK, C. *Ninguém mais vai ser bonzinho, na sociedade inclusiva*. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

ZILIOOTTO, D. M.; SIMIONATTO, M. F. *A formação profissional e a deficiência: uma reflexão sobre a contribuição da educação diante do desafio da construção de uma sociedade inclusiva*. In: SIMIONATTO, M. F. (Org.). *Percurso investigativos em trabalho, educação e formação profissional*. Novo Hamburgo: Feevale, 2009.