



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLEO DE GESTÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

HENRIQUE JOSÉ DO NASCIMENTO

**A EFICÁCIA DA APLICAÇÃO DO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA
EM EMPRESAS COMERCIAIS DE CARUARU-PE**

CARUARU-PE

2019

HENRIQUE JOSÉ DO NASCIMENTO

**A EFICÁCIA DA APLICAÇÃO DO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA
EM EMPRESAS COMERCIAIS DE CARUARU-PE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof^ª. Dr^ª. Luciana Cramer.

CARUARU-PE

2019

Catálogo na fonte:

Bibliotecária – Simone Xavier - CRB/4 - 1242

N244e Nascimento, Henrique José do.
A eficácia da aplicação do estatuto da pessoa com deficiência em empresas comerciais de Caruaru-pe. / Henrique José do Nascimento. – 2019.
65 f. : 30 cm.

Orientadora: Luciana Cramer.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – Universidade Federal de Pernambuco, CAA, Administração, 2019.
Inclui Referências.

1. Inclusão social. 2. Deficientes. 3. Comportamento organizacional. 4. Organizações. I. Cramer, Luciana (Orientadora). II. Título.

CDD 658 (23. ed.) UFPE (CAA 2019-078)

HENRIQUE JOSÉ DO NASCIMENTO

A EFICÁCIA DA APLICAÇÃO DO ESTATUTO DA PESSOA COM
DEFICIÊNCIA EM EMPRESAS COMERCIAIS DE CARUARU-PE

Este trabalho foi julgado adequado e aprovado para a obtenção do título de graduação em
Administração da Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste

Caruaru, 27 de junho de 2019

BANCA EXAMINADORA:

Prof^a. Dr^a. Luciana Cramer
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Orientador

Prof^a. Dr^a. Maria Auxiliadora do Nascimento Melo
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Banca

Prof^a. Dr^a. Alane Alves da Silva
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Banca

Pessoas com deficiência têm o direito

ao respeito pela sua dignidade humana ...

aos mesmos direitos fundamentais que os concidadãos ...

a direitos civis e políticos iguais aos de outros seres humanos ...

a medidas destinadas a permitir-lhes a ser o mais autossuficientes possível ...

a tratamento médico, psicológico e funcional [e]

a desenvolver suas capacidades e habilidades ao máximo [e]

apressar o processo de sua integração ou reintegração social ...

à segurança econômica e social e a um nível de vida decente ...

de acordo com suas capacidades, a obter e manter o emprego ou se engajar em uma ocupação

útil, produtiva e remunerada e se filiar a sindicatos [e] a ter suas necessidades especiais

levadas em consideração em todas as etapas do planejamento econômico e social ...

a viver com suas famílias ou com pais adotivos e a participar de todas as atividades criativas,

recreativas e sociais [e não] serem submetidas, em relação à sua residência, a tratamento

diferencial, além daquele exigido pela sua condição ...

[a] serem protegidas contra toda exploração, todos os regulamentos e todo tratamento

abusivo, degradante ou de natureza discriminatória ...

[e] a beneficiarem-se de assistência legal qualificada quando tal assistência for indispensável

para a própria proteção ou de seus bens ...

Da Declaração sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, proclamada pela Assembleia
Geral da ONU em 9 de dezembro de 1975

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ser essencial em minha vida e por ter me iluminado durante esta caminhada. Aos meus pais, que não mediram esforços para que eu concluísse a minha graduação e por me ensinarem, desde muito cedo, que é preciso superar as adversidades e seguir sempre em frente, sem eles eu não seria nada.

Um agradecimento especial a minha querida namorada, Abigail Oliveira, que foi, sem dúvida, o meu alicerce para os momentos mais difíceis que enfrentei nesse término de caminhada universitária. Agradeço ainda a minha eterna turma do fundão, que sem o apoio deles não seria possível a conclusão dessa importante etapa em minha vida, agradeço a Braz, Cleiton, Eduardo Queiroga, Eduardo Manoel, Gilhermysson, Glennda, Higor, Matheus, Mariana, Rodrigo, Taciane e Yasmim.

Durante esse percurso tiveram pessoas que mesmo não sendo da minha turma foram muito importantes nessa minha trajetória, e que sem duvidar me ajudaram demais nesse percurso, por isso deixo aqui meu agradecimento a Bruna, Deburah, Gerimário, Ledilson, Luís Paulo, Thaisa e Cleverton. E com certeza não poderia deixar de agradecer aos meus queridos professores que foram fundamentais na minha formação, estejam certos que hoje sou uma nova pessoa em relação àquela que iniciou a graduação em 2014.

E por fim, agradeço a Universidade por me proporcionar a oportunidade de vivenciar a busca do aprendizado, e a minha querida orientadora Luciana Cramer, pela sua dedicação, compreensão e confiança em acreditar no meu potencial para realização desse trabalho final de pesquisa.

“Nossa maior fraqueza está em desistir. O caminho mais certo de vencer é tentar mais uma vez”

Thomas Edison

RESUMO

Tendo em vista o desafio de propor maior visibilidade à falta de inclusão qualitativa nas empresas, esse estudo tem como objetivo analisar a eficácia da aplicação do Estatuto da Pessoa com Deficiência na inclusão eficiente desses profissionais em empresas comerciais da cidade de Caruaru-PE. Para tanto, foi realizado um estudo de caso múltiplo com duas empresas comerciais que atendem a região local e se enquadram nas exigências da lei de inclusão. Para coleta de dados foram aplicados dois tipos de questionários, o primeiro aplicado a funcionários com deficiência de ambas as empresas. O segundo questionário foi aplicado aos outros sujeitos que tinha ligação direta as atividades desses PCDs (Pessoas com Deficiência), sendo composto por colaboradores e ex colaboradores, sem deficiência. Além da coleta de dados, foi realizado ainda, um estudo bibliográfico buscando os principais conceitos sobre essa temática. Diante dos objetivos estabelecidos nesse estudo analisou-se diante dos resultados uma postura empresarial ainda precária na questão da inclusão, contrariando o que está estabelecido no Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Palavras-chave: Inclusão. Pessoas com Deficiência. Compromisso social. Organizações.

ABSTRACT

Considering the challenge of proposing greater visibility to the lack of qualitative inclusion in companies, this study aims to analyze the effectiveness of the application of the Statute of People with Disabilities in the efficient inclusion of these professionals in commercial enterprises in the city of Caruaru-PE. For this, a multiple case study was conducted with two commercial companies that serve the local region and meet the requirements of the inclusion law. For data collection, two types of questionnaires were applied, the first one applied to disabled employees of both companies. The second questionnaire was applied to the other subjects that had direct connection to the activities of these PCDs (People with Disabilities), being composed of employees and former employees, without disabilities. In addition to the data collection, a bibliographic study was also carried out, searching for the main concepts on this theme. In view of the objectives established in this study, a precarious corporate stance on the issue of inclusion was analyzed, contrary to what is established in the Statute of the Person with Disabilities.

Keywords: inclusion. People with disabilities. Social commitment. Organizations.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CO.	Comportamento Organizacional
PCD.	Pessoa com Deficiência
PPD.	Pessoa portadora de Deficiência
QVT.	Qualidade de Vida no Trabalho
MPT.	Ministério Público do Trabalho
IBGE.	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
EPD.	Estatuto da Pessoa com Deficiência
EPCD.	Estatuto da Pessoa com Deficiência
PNEs.	Pessoas com Necessidades Especiais
CAA.	Centro acadêmico do Agreste
UFPE.	Universidade Federal de Pernambuco
LBI	Lei brasileira de Inclusão

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	PERGUNTA DE PESQUISA	13
1.2	OBJETIVOS	14
1.2.1	Objetivo Geral	14
1.2.2	Objetivos Específicos.....	14
1.3	JUSTIFICATIVA	14
2	REFERENCIAL TEÓRICO	17
2.1	ORGANIZAÇÕES.....	17
2.1.1	Organizações do setor comercial.....	18
2.2	COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL	19
2.2.1	Diversidade organizacional.....	22
2.3	INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	24
2.3.1	Lei de cotas para Pessoas com Deficiência 8.213/91.....	27
2.3.2	Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei 13.146/15	28
3	METODOLOGIA	30
3.1	CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA QUANTO A ABORDAGEM.....	30
3.2	DELIMITAÇÃO QUANTO AO OBJETIVO	31
3.3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	32
3.4	LEVANTAMENTO DOS DADOS	33
4	ESTUDO DE CASO	35
4.1	RESULTADOS E DISCUSSÕES	36
4.2	SÍNTESE DE ANÁLISE	50
4.3	INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: HÁ EFICÁCIA NOS CASOS?	52
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	54
	REFERÊNCIAS	55
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO 1 (PCD) APLICADO NA PESQUISA	60

**APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO 2 APLICADO NA
PESQUISA**

63

1. INTRODUÇÃO

A I.SOCIAL (Soluções em inclusão social), que tem como foco a inclusão socioeconômica e sustentável de pessoas com deficiência no mercado de trabalho realiza pesquisas anualmente, em parceria com a Catho (site brasileiro de classificados de empregos), a ABRH Brasil (Associação Brasileira de Recursos Humanos) e a ABRH-SP (Associação Brasileira de Recursos Humanos - São Paulo). Essa pesquisa visa medir as expectativas e percepções sobre o mercado de trabalho para Pessoas Com Deficiência. E, em 2017/2018, foi realizado essa pesquisa com 1091 participantes, no qual se pôde constatar que os pesquisados têm como parâmetro, que as empresas contratam PCDs apenas para o cumprimento da legislação de cotas, conforme assinalado por 79% dos respondentes (I. Social, 2018).

No último Censo Demográfico, realizado em 2010, pelo IBGE, identificou que 45,6 milhões de pessoas declararam ter, pelo menos, um tipo de deficiência, concentrando todos os níveis de limitação. Esse número representa 23,9% da população brasileira daquele mesmo ano.

Tendo em vista essa demanda social, o presente estudo tem como objetivo geral de pesquisa abordar a Eficácia da Aplicação do Estatuto da Pessoa com Deficiência na inclusão desses profissionais em empresas comerciais de Caruaru-PE. Com isso se faz necessário conceituar e abordar alguns elementos, que fazem parte do objetivo específico dessa pesquisa, como: Analisar a eficiência do Estatuto da Pessoa com Deficiência na inclusão de PCDs nas empresas; identificar a postura empresarial frente a determinação da lei de inclusão para o profissional deficiente e analisar a importância do Estatuto da Pessoa com Deficiência no processo de inclusão social.

Se torna relevante destacar que as expressões Pessoa com Necessidades Especiais - PNE e Pessoa Portadora de Deficiência - PPD não serão utilizadas neste projeto. Assim também, como não se deve tratar o conceito de deficiência como “imperfeição ou defeito, já que não existe perfeição ou ausência de totais defeitos em qualquer ser humano, ou seja, não se pode dizer que pessoas sem deficiência são perfeitas” (OPUSZKA & HARTMANN, 2013, apud, FAVERO, p. 22).

Como destacado anteriormente o objetivo desse estudo, visa analisar a eficácia da aplicação do (EPD) Estatuto da Pessoa com Deficiência em duas empresas comerciais de Caruaru-PE. Pretende-se através de um estudo de caso múltiplo, conhecer uma amostra do processo de inclusão de PCD no mercado de trabalho, dessa forma, esse estudo tem como empenho relacionar a determinação da lei diante da demanda da inclusão com o que realmente é implementado nas empresas na prática.

Fazem parte da estrutura desse estudo, o primeiro capítulo, no qual traz a introdução, com apresentação do tema, da pergunta de pesquisa, junto com os objetivos, tanto geral como específicos, e por fim, a relevância dessa pesquisa através da justificativa. O segundo capítulo é dedicado ao referencial teórico, onde é realizado todo o embasamento dos principais elementos do tema geral dessa pesquisa. O terceiro capítulo trata a metodologia, onde o método de procedimento utilizado nesse trabalho foi a pesquisa bibliográfica junto com um estudo de caso.

Quanto a abordagem de pesquisa, essa, se deu de forma quali-quantitativa, onde o levantamento de dados se deu através de questionários semiestruturados e análise bibliográfica.

Quanto à natureza de estudo, essa se deu de forma básica e em relação aos objetivos, pode-se classificar como descritiva-exploratória.

O quarto capítulo ressalta a pesquisa propriamente dita, apresentando os dados coletados com o estudo de campo, onde foi possível fazer um paralelo entre a teoria e a prática. E, por fim, o quinto capítulo é destinado a fazer as considerações finais, mostrando as dificuldades encontradas ao longo do estudo, além também de sugerir informações para os próximos trabalhos que venha a surgir sobre o tema desse estudo.

1.1 PERGUNTA DE PESQUISA

Pode-se definir pesquisa como “o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos” (GIL, 2002, p.17). Comumente tem seu interesse voltado a temas pouco explorados e que usufruir de pouca ou nenhuma quantidade de material de pesquisa.

O conceito de pergunta de pesquisa, não é o mesmo que tema, sua função é definir o que vai ser investigado dentro do tema da pesquisa, enquanto o tema trata do assunto geral que será abordado na pesquisa (FINDLAY, COSTA, & GUEDES, 2006).

“As hipóteses são possíveis respostas ao problema da pesquisa e orientam a busca de outras informações” (FINDLAY, COSTA, & GUEDES, 2006, p.13). Parte-se do pressuposto que as empresas comerciais de Caruaru realizam contratações de PCDs apenas para atender o cumprimento da lei, onde o processo de inclusão muitas vezes é confundido com o processo de inserção e integração.

A pergunta central de pesquisa desse trabalho relaciona: Qual a eficácia da aplicação do Estatuto da Pessoa com Deficiência na inclusão desses profissionais em duas empresas comerciais de Caruaru-PE?

O estudo tem como objetivo traçar um panorama sobre a realidade do profissional PCD em duas empresas comerciais de Caruaru, e com isso analisar a eficácia do cumprimento do Estatuto da Pessoa com Deficiência pelas organizações, para com o processo de inclusão desses profissionais no crescimento pessoal, profissional e também social.

1.2 OBJETIVOS

Este trabalho de pesquisa propõe o objetivo geral e os objetivos específicos, como norteadores.

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo geral deste trabalho de pesquisa visa analisar a eficácia da aplicação do Estatuto da Pessoa com Deficiência em duas empresas comerciais de Caruaru-PE.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Analisar a eficiência do Estatuto da Pessoa com Deficiência na inclusão de PCDs em duas empresas de Caruaru.
- Identificar a postura empresarial frente a determinação da lei de inclusão para pessoas com deficiência.
- Analisar a importância do Estatuto da Pessoa com Deficiência no processo de inclusão social.

1.3 JUSTIFICATIVA

Dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) do ano de 2015 mostram que 6,2% da população brasileira possui algum tipo de deficiência, na qual pode-se destacar quatro tipos, são elas: auditiva; visual; física e intelectual. Em Caruaru-PE essa realidade também se aplica, e não poderia ser diferente. Cada vez mais essas pessoas têm buscado seu espaço dentro da sociedade, através de oportunidades profissionais que colocam a pessoa com deficiência em evidencia. Essa busca tem reflexo da lei de cotas (Lei 8.213/1991), que obriga

as organizações que têm acima de 100 colaboradores a destinar de 2% a 5% das vagas a pessoas com algum tipo de deficiência (BRASIL,1999).

Tal norma, mais tarde, viria a fazer parte de um conjunto de regimento constituindo a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, ou Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei 13.146/2015, voltada à inclusão desse profissional na coletividade e garantindo todos os direitos civis individuais previstos na constituição.

O estudo pretende discutir o desafio de propor maior visibilidade à falta de inclusão qualitativa em empresas comerciais de Caruaru para pessoas com deficiência, no qual essas empresas devem se preocupar não só com a quantidade de contratações, mas também, com a qualificação e o desenvolvimento desses profissionais.

A pesquisa contribuirá com o debate acerca do desafio contra o preconceito a essas pessoas que têm o seu potencial questionado em virtude de uma falta de compreensão acerca da verdadeira realidade de suas competências, com isso deixando de favorecer e melhorar os processos da própria organização em virtude de uma ignorância típica da revolução industrial, no qual o pensamento estava voltado apenas na produção em massa.

Para uma melhor compreensão das organizações diante de sua responsabilidade social na luta por melhores oportunidades e condições de trabalho, é preciso que as corporações, através do estudo e aplicação do Estatuto da Pessoa com Deficiência, promovam um clima organizacional mais saudável, contribuindo para um melhor aproveitamento desses profissionais e humanizando o seu convívio em sociedade.

Do ponto de vista pessoal, pretende-se com esse estudo aumentar o nível de informação acerca das dificuldades que envolve o profissional com deficiência nas empresas comerciais de Caruaru, e assim possibilitar melhorias que de fato ajudem no desenvolvimento desses indivíduos. A pesquisa tem como principal objetivo empregar os conhecimentos adquiridos ao longo da graduação a fim de promover uma melhoria efetiva no processo de gestão inclusiva, que atenda, não só, no que está previsto no Estatuto, mas também contribua para uma melhor discussão acerca da importância do profissional deficiente para as organizações comerciais de Caruaru.

A intenção acadêmica deste trabalho se justifica em estimular outros pesquisadores da área da docência em abordar essa temática dentro das salas de aula, promovendo debates e estudos com finalidade de preparar e qualificar os futuros recrutadores e gestores. Com isso a comunidade gestora poderá formular questões de intervenções eficientes de acessibilidade, treinamentos específicos para cada situação de deficiência e capacitação profissional, onde

assim posteriormente, o público em questão desenvolva suas atividades em ambientes adaptados e propícios às suas condições.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A presente pesquisa, a fim de fazer um embasamento acerca da temática da inclusão do profissional com deficiência nas empresas comerciais em Caruaru-PE, tem sua fundamentação teórica estruturada nas seguintes seções: Organizações; Organizações do setor comercial; Comportamento organizacional; Diversidade organizacional; Inclusão de Pessoas com Deficiência; Lei de Cotas – LEI 8.213/1991 e Estatuto da Pessoa com Deficiência – LEI 13.146/2015.

2.1 ORGANIZAÇÕES

“As Organizações são grupos sociais deliberadamente orientados para a realização de objetivos ou finalidades, que podem ser classificados em duas categorias principais: produtos e serviços” (MAXIMIANO, 2000, p. 92). Essas organizações podem ter sua produção voltada para diferentes volumes e variedades, tudo dependerá do tamanho, público-alvo, demanda, e características do seu produto ou serviço.

No que tange as organizações elas nunca serão iguais, o que prevalecerá sempre será a heterogeneidade, cada empresa com sua peculiaridade. Para Schermerhorn Jr, Hunt, & Osborn (2009), uma organização é um grupo de pessoas, com características distintas, que dividem o trabalho entre si, em prol de se atingir um determinado objetivo.

Maximiano (2000) exalta, que as organizações estão por toda a parte, seja nas universidades, escolas, prefeituras, teatros, centros de convenções, padarias e até em mercados de bairro. Na verdade, o que ele quis dizer com isso é que a sociedade está rodeada de empresas de todos os perfis, e todas elas atendem a uma demanda específica da comunidade. Chiavenato (2014) vai além, para ele as organizações são a base fundamental para criação, desenvolvimento e produção das maravilhas criadas pela mente humana, como tecnologia e outros.

Chiavenato, ainda complementa dizendo, que:

Vivemos em uma sociedade de organizações. Tudo, ou quase tudo, é inventado, projetado, feito e produzido por organizações. Além disso, nascemos em organizações, aprendemos nelas, trabalhamos nelas, dependemos delas e até morremos nelas (CHIAVENATO, 2004, p. 9).

Para Mintzberg (2003), as organizações podem ter sua estrutura dividida em cinco partes, são elas: Núcleo operacional; Cúpula estratégica; Linha intermediária; Tecnoestrutura e

Assessoria de apoio. Essas características formam a estrutura das organizações, e estão ligadas diretamente a hierarquia das empresas. Em relação a estrutura de hierarquia de uma organização, Witt, afirma que, “os organogramas constituem a representação gráfica desta organização, devendo conter suas unidades estruturais e relações funcionais” (WITT, 1969, p. 204). É através do organograma que fica claro toda a linha de comando da empresa e como se dá as relações entre os seus membros, bem como as oportunidades de plano de carreira.

As organizações podem ser divididas em unidades formais e informais, no qual pode “ser dito que a estrutura formal diz respeito aos aspectos técnicos da organização, enquanto que a informal aos humanos” (WITT, 1969, p. 205). Organizações formais tende a defini padrões através de leis e regulamentos. Por sua vez, “as instituições informais são as regras não escritas, que vão se acumulando ao longo do tempo, nos usos, costumes e tradições da sociedade” (RIBEIRO & CARNEIRO, 2008, p. 548).

Para Chiavenato (2014) as Organizações que são bem-sucedidas têm como foco o colaborador, nessas empresas a relação se dar através de parceria de negócios, e não apenas relação patrão x empregado, esse ideal também se aplica a fornecedores. Dessa forma é possível contribui para uma melhor motivação desse profissional, tendo o seu serviço prestado de forma eficiente e competente. Porém existem autores que discordam, é o caso de Carreira (1997, p. 187), que acredita que as organizações são entidades que devem prevalecer a busca do lucro, e não, focar em atividades filantrópicas ou de assistência social que promovam a readaptação de pessoas com deficiência (apud FERNANDES SILVA, 2018, p. 187), para ele a função da organização é pensar primeiro em seu objetivo privado para depois pensar o lado social.

2.1.1 Organizações do Setor Comercial

O ramo de atividade de uma organização, é a área que essa empresa atua, em muitos casos, é decidido antes mesmo de se abrir a própria empresa, por diversos motivos, um deles, o conhecimento técnico do empreendedor. Além disso, o ramo de atividade da empresa ajuda a definir o produto ou serviço que será ofertado. (NACIONAL, 2019). O ramo pode ser dividido em categorias, que ajudam a classificar as empresas atuantes de cada setor, uma dessas categorias são as empresas comerciais.

“Empresas comerciais: são aquelas que vendem mercadorias diretamente ao consumidor – no caso do comércio varejista – ou aquelas que compram do produtor para vender ao varejista – comércio atacadista” (NACIONAL, 2019). Para entender de forma clara e objetiva, é preciso pensar o comércio como processos de troca, troca econômica, onde acontece compra e venda

de bens, serviços e/ou valores por outros bens, serviços e/ou valores, o comércio intermedia essas relações, em sua quase totalidade, pela moeda ou documento que a represente (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2000).

O setor comercial tem papel fundamental no desenvolvimento econômico de uma região, promovendo geração de empregos, conseqüentemente gerando riquezas para determinada região, onde é possível também melhorar a oferta de bens e serviços, em toda uma comunidade. Com tudo isso é possível ainda gerar oportunidade de promover avanços sociais de integração e inclusão.

Embora os economistas reconheçam que, sob certas condições, o comércio eleva o bem-estar dos países ou regiões envolvidas, elevar o intercâmbio comercial e promover a integração [...] Tais fatores afetam não apenas o comércio entre países, mas também o comércio entre regiões dentro de um mesmo país, o que pode contribuir para a manutenção das disparidades regionais de renda dentro dos países (FARIAS & HIDALGO, 2012, p. 252).

A compreensão da importância do setor comercial é relevante não apenas do ponto de vista acadêmico, “mas também sob o aspecto da formulação de política econômica para promover o comércio e a integração entre países e entre regiões de um mesmo país” (FARIAS & HIDALGO, 2012, p. 252). Visto a partir daí, é possível perceber que o Comércio faz parte do dia a dia das pessoas, onde sua presença encontra-se em toda e qualquer área da atividade econômica de um país (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2000). Com isso sua contribuição está diretamente ligada para o desenvolvimento de toda uma localidade, que depende dessa atividade, não só para promover o desenvolvimento individual de um grupo, como também promover um bem-estar social para toda uma sociedade que depende desse tipo atividade para sobreviver.

2.2 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Para Bergue, “comportamento organizacional pode ser compreendido como um campo de estudo que objetiva prever, explicar e compreender o comportamento humano nas organizações” (BERGUE, 2010, p. 13). Com essa citação é possível associar a importância de entender os fatores que influenciam e motivam as ações humanas, para de fato, compreender o comportamento profissional dentro das organizações.

Uma outra função que pode ser aplicada ao estudo do Comportamento Organizacional é para analisar o comportamento de determinados ambientes organizacionais “quanto a uma

área de investigação sobre a influência que indivíduos, grupos e estrutura organizacional exercem sobre o comportamento nas organizações” (SOBRAL & MANSUR, 2013, p. 22).

Já para Chiavenato:

O Co refere-se ao estudo de indivíduos e grupos atuando em organizações que, por sua vez, se encontram em um ambiente dinâmico, mutável e competitivo; preocupa-se com influência das pessoas e dos grupos sobre as organizações e, vice-versa, com a influência das organizações sobre as pessoas e os grupos. Na realidade, o Co retrata a contínua interação entre as organizações e seu ambiente externo e interno, que se influenciam reciprocamente. (CHIAVENATO, 2004, p. 17).

Oliveira (2017), completa, ao discorrer que existem duas formas de diferenciar o tema, uma delas é tratar metaforicamente comportamento organizacional enquanto organismo vivo, com existência própria em relação aos outros membros, que compõem aquele meio, e o outro, é falar diretamente do comportamento das pessoas na própria organização (OLIVEIRA M. A., 2017). Nessa diferenciação é possível entender que o termo não é totalmente objetivo em sua especificidade, tanto ele, podendo tratar o comportamento organizacional como uma reação da própria instituição como uma reação dos próprios indivíduos que a compõem.

Em contrapartida, Chiavenato (2004) define apenas uma diferenciação, onde, o comportamento organizacional “volta-se para o estudo da dinâmica e do funcionamento das organizações. Seu foco central está em compreender como a organização funciona e como ela se comporta” (CHIAVENATO, 2004, p. 10).

Schermerhorn Jr, Hunt, e Osborn sustentam que o estudo do comportamento organizacional “busca ideias práticas para ajudar as organizações a atingirem um alto desempenho e ao mesmo tempo oferecer sempre aos seus membros uma real qualidade de vida no ambiente de trabalho” (SCHERMERHORN JR, HUNT, & OSBORN, 2009, p. 35). Com isso fica evidente a intenção do desenvolvimento do CO, para o bem-estar da instituição, como também para os colaboradores que o compõem.

“O termo qualidade de vida é abrangente, incluindo fatores relacionados à saúde, como os físicos, funcionais, emocionais e bem-estar mental e, também, os não relacionados, a saber, o trabalho, família, amigos e outros aspectos da vida” (JARDIM, BARRETO, & ASSUNÇÃO, 2007, p. 1).

Já para Nascimento, qualidade de vida pode ser entendido a busca do equilíbrio psíquico, físico e social, onde são respeitadas as necessidades e limitações de cada indivíduo, resultando num crescimento tanto pessoal como profissional (NASCIMENTO 2012, apud,

PEREIRA, 2006, p. 4). Além de compreender que cada ser humano possui uma demanda própria que o motiva.

Com essas duas citações é possível entender que a qualidade de vida está diretamente ligada ao bem-estar social, e que é formado por um conjunto de fatores que proporciona ao indivíduo uma melhor relação com o meio. Além disso, pode ser uma oportunidade de abrir espaços para exploração de novas ideias e a possibilidade de participação na tomada de decisão da empresa, motivando e valorizando aquele profissional que se sente parte da organização. (MONACO, GUIMARÃES, & Correios, 2000, p. 73).

Para otimizar os resultados de uma política de intervenção em qualidade de vida na empresa, é conveniente perceber o trabalho como totalidade, cuja eficiência máxima depende não só do conhecimento técnico específico de cada atividade, mas também do desenvolvimento de espírito de equipe, da presença de recursos de apoio adequados e pessoas em condições apropriadas nas esferas física, mental/intelectual e emocional/psicológica (GONÇALVES, GUTIERREZ, & VILARTA, 2005, p. 22)

A discussão acerca da QVT (qualidade de vida no trabalho), possibilita a busca por melhores condições de trabalho, profissionais mais satisfeitos, e além disso, também podendo contribuir com uma maior produtividade para empresa. A política de QVT, “visa promover condições adequadas no local de trabalho a partir de concepção ampla da vida do ser humano, através de gerenciamento correto dos diferentes domínios do campo de pesquisa e intervenção” (GONÇALVES, GUTIERREZ, & VILARTA, 2005, p. 22), desse modo contribuindo para uma melhor experiência de relações e convívio em sociedade.

“Durante quase mais da metade do séc. XX, era esperado e desejado que o perfil da classe trabalhadora fosse homogêneo no sentido de não haver diferenciação de pensamento, no jeito de ser e de agir” (Pereira & Hanashiro, 2010, p. 3). Essa era o pensamento da época na era industrial, pois as organizações não percebiam valor na diversidade de pensamento dos seus colaboradores e muito menos nas necessidades individualizadas, que correspondiam numa melhor qualidade de vida no trabalho.

O estudo da QVT está diretamente ligado a construção de um CO forte, pois estabelece a contínua interação entre pessoas e organizações, no qual a forma como acontece essa interação pode modificar todo o clima organizacional de uma instituição, podendo promover sucesso ou fracasso nos negócios futuros da empresa. Chiavenato (2004) justifica essa possibilidade alegando a importância de saber lidar e se comunicar com os diferentes tipos de pessoas, promovendo uma diversidade organizacional integrada, onde todos possam conviver em

harmonia, em busca de objetivos semelhantes, pois são elas que vão promover o sucesso da organização para todos.

2.2.1 Diversidade Organizacional

“A década de 1980 trouxe à tona diversos estudos sobre a diversidade da força de trabalho, questionando a visão hegemônica de que as diferenças individuais pouco influenciavam o ambiente e os resultados” (SARAIVA & IRIGARAY, 2009, p. 339), a partir disso, discussões acerca da temática começaram a fazer parte do meio organizacional, e principalmente em conversões internacionais, onde a pauta se espalharia para o mundo.

“A diversidade constitui fenômeno global que desafia modelos de gestão de pessoas que, tradicionalmente, valorizavam a cultura organizacional uniforme” (PEREIRA & HANASHIRO, 2010, p. 3), parte de uma mudança de paradigma, no qual o pensamento heterogêneo e as necessidades individuais passam a ser vistas como fatores fundamentais para o clima de uma organização bem-sucedida.

Para Fleury (2000), o conceito de diversidade está ligado diretamente a questão do respeito a individualidade de cada pessoa, e o papel da organização é reconhecer que essa individualidade existe, e é ela que torna cada profissional, único.

Fleury ainda completa afirmando que “a diversidade é definida como um mix de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social” (2000, p. 20). Nesse sentido é possível associar que a sociedade, mesmo com padrões preestabelecidos, ainda assim, se configura em uma sociedade heterogênea e por isso é fundamental a aceitação do “diferente” em todas as categorias da sociedade, para assim poder acabar com a discriminação que assolar e prejudica milhares de pessoas com algum tipo de deficiência.

Para Violante e Leite (2010) esse segmento populacional, tende a sofrer as dificuldades de empregabilidade em maior proporção, em virtude dos déficits orgânicos e até mesmo das concepções de incapacidade associada à condição de deficiente. Com tudo isso é importante frisar a importância do estado em estabelecer políticas corretivas no que tarmem a discriminação, desrespeito e preconceito voltado a essas pessoas.

É importante anotar que a promoção da diversidade e o combate à discriminação constituem dois lados da mesma moeda. São estratégias complementares. A primeira trata do que quer construir e o segundo trata do que precisa desmontar. Tem que ter os dois para garantir maior equidade nas empresas (MYERS, 2003. p. 491).

Schermerhorn Jr, Hunt, & Osborn (2009), exaltam que o sucesso profissional depende cada vez mais da diversidade da força de trabalho, do comprometimento, do respeito à valorização do diferente e a da presença cada vez mais significativa de diferentes gêneros de sexo, raça e etnia, idade e capacidade física e mental. Tudo isso faz parte de uma realidade que vem se modificando ao longo do tempo nas organizações e se faz necessária para uma melhor convivência em sociedade (SCHERMERHORN JR, HUNT, & OSBORN, 2009).

“A diversidade é decorrência do reconhecimento, cada vez maior, da democracia como fator essencial para o aprimoramento das sociedades e da busca de novos padrões de convivência” (FERNANDES & SILVA, 2018, p. 187). Nessa perspectiva, as organizações atuam como percussoras de uma mudança social e cultural, que trará benefícios não só para uma determinada classe, considerada minoria, mas também beneficiará toda uma comunidade que se considera justa.

Para Fleury (2000) a diversidade cultural tem como objetivo administrar as interações de trabalho, diante das práticas e composição interna de cada atividade, dessa forma consegue atrair e reter aqueles que são considerados os melhores talentos dentre os chamados grupos de minoria.

“O segredo da vantagem competitiva está em saber utilizar a inteligência e a competência das pessoas que compõem as organizações. Esse é o capital humano responsável pela competitividade organizacional” (CHIAVENATO, 2004, p. 8), Chiavenato ainda completa dizendo que o capital humano é “um conjunto de talentos, mas, para que seja excelente, precisa atuar em um contexto organizacional que lhe dê estrutura, retaguarda e impulso” (CHIAVENATO, 2004, p.7), ou seja, precisa ser um ambiente diversificado, com pessoas “diferentes”, experiências diferentes, qualidades diferentes e pontos de vistas diferentes, dessa forma a organização enriquecerá aquilo que ela tem de mais importante, que é o seu capital humano.

“Uma equipe diversificada permite que a empresa aumente seu mercado consumidor. Por ter dentro da empresa, pessoas diferentes, que entendem os gostos e preferências dos vários grupos na sociedade” (MYERS, 2003, P. 492), dessa forma a organização pode dedicar-se a essas novas demandas que surgem no mercado visando sempre a competência de cada indivíduo.

2.3 INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Para compreensão e entendimento acerca da inclusão é importante definir o conceito de Deficiência, no qual para fins de proteção legal, pode ser configurado como “uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que, em razão dessa incapacitação, a pessoa tenha dificuldades de inserção social” (MTE, 2007, p. 19).

A inclusão é um processo de discussão recente, quando comparado ao processo de exclusão, que perdurou no Brasil e no mundo por séculos, decorrência de sociedades mais antigas, onde há relatos, por exemplo, de assassinatos de recém-nascidos que nasciam com algum tipo de deficiência, e acabavam sendo mortos devido a essa condição. Essa realidade também se aplicava aqui no Brasil, quando populações indígenas não aceitavam o nascimento de crianças com algum tipo de deficiência (SCHWARZ & HABER, 2009).

Por isso a importância de discutir e aprimorar o processo de inclusão nas organizações, e conseqüentemente na sociedade, pois por meio desse processo é possível identificar as oportunidades que são geradas através da obrigatoriedade em se ter uma PCD nas empresas, bem como a mobilização de alguns mentores na equipe para adaptação desse profissional. (FELIZARDO, RONCHI, ROBAINA, & PAIVA, 2016, p. 171). Além disso é importante ressaltar que contratar uma Pessoa com Deficiência não necessariamente significa desenvolver uma política inclusiva. “Adotar uma política inclusiva é fazer além do esperado, é derrubar barreiras e construir um ambiente mais humanizado” (FERNANDES & SILVA, 2018, p. 191), se trata de oferecer maiores oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional.

Além do termo “inclusão”, outras definições relacionadas a entrada do profissional com deficiência nas empresas podem ser confundidas, como é o caso do termo “inserção” e “integração”. Essas terminologias merecem destaque e por isso precisam estar bem definidas e claras para o entendimento desse estudo. Para Delgado e Goulart (2011) a inserção significa a geração de oportunidades de trabalho para pessoas com deficiência, isso significa dizer que a inserção possibilita sua colocação no mercado de trabalho através da criação de vagas de emprego para PCD.

A integração de pessoas com deficiência, é outro conceito que precisa ser evidenciado, e “se refere à oferta de condições para que essas pessoas possam desenvolver seu trabalho sem dificuldade” (DELGADO & GOULART, 2011, p. 41). A integração vai além da inserção do profissional PCD na organização, ela vai viabilizar condições estruturais reais (acessibilidade) para realização das atividades destinadas a esses profissionais com deficiência.

Para SASSAKI, (2003, p.41), inclusão é:

[...] o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com deficiência e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam em parceria equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos. (SASSAKI, 2003, p. 41, apud, FERNANDES & SILVA, 2018, p. 191)

É possível comprovar que uma empresa, para ter sucesso em seu negócio, é preciso adquirir algum diferencial competitivo que se destaque em relação aos seus concorrentes, e hoje, contemplar a diversidade entre seus colaboradores, provendo a inclusão social desse indivíduo na sociedade, pode ser um desses grandes diferenciais de sucesso. Poder fortalecer o comportamento organizacional, melhorando o convívio em grupo, além também de melhorar a imagem da organização, se destacando frente a outras empresas comerciais e promovendo seu compromisso social na sociedade (SCHWARZ & HABER, 2009, p. 22), são fatores que favorecem as empresas na sua imagem como organização consciente do seu papel social.

Segundo Kauchakje o processo de inclusão é um movimento dinâmico e permanente “que reconhece a diversidade humana e tem como fundamento a igualdade na participação e na construção do espaço social” (KAUCHAKJE, 2000, p. 27, apud, DELGADO & GOULART, 2011, p. 41). Desta forma é possível compreender um espaço físico como sendo a sociedade, e na sua construção é necessário a participação de todos.

Para Monteiro

A inclusão é a garantia, a todos, do acesso contínuo ao espaço comum da vida em sociedade, uma sociedade mais justa, mais igualitária, e respeitosa, orientada para o acolhimento a diversidade humana e pautada em ações coletivas que visem a equiparação das oportunidades de desenvolvimento das dimensões humanas (MONTEIRO, 2001, p. 1, apud SANTOS, 2008, p. 18).

“É importante destacar que a inclusão é um processo gradualmente implementado, não sendo possível sua assimilação instantaneamente, tanto pela sociedade como pelas empresas” (FERNANDES & SILVA, 2018, p. 192). É um processo que demanda tempo, pois sua aceitação está associada muitas vezes aos resultados entregues. Por isso a organização deve ter sua preocupação muito mais voltada para o seu comprometimento social, onde possa desenvolver o seu ambiente interno, do que propriamente com os resultados que a empresa venha a ter diante dessas ações inclusivas. Ações essas, que para Fernandes & Silva (2018) não

devem ser confundidas com objetivos filantrópicos, pois a finalidade da empresa continuará sendo a mesma, ou seja, o lucro, mesmo assim sem deixar de assumir sua preocupação com o ambiente em que está inserido, além de preocupação com o próprio futuro da organização.

Os comportamentos tolerantes com a diferença precisam ser, portanto, ensinados na organização. Assim sendo, resta à empresa, para cumprir eficientemente o programa implementado por exigência da matriz, criar condições para a contratação de negros por meio da adoção de alguns eleitos oriundos do ensino público, qualificados por um curso superior (ALVES & SILVA, 2004, p. 27)

O processo de inclusão só será realmente completo quando a própria sociedade também participar e se envolver ativamente, é preciso acreditar na capacidade, é no desenvolvimento pessoal e profissional de todo indivíduo, não se deve acreditar que essas pessoas são menos capazes (FELIZARDO, RONCHI, ROBAINA, & PAIVA, 2016), é preciso tirar essas barreiras e criar uma sociedade mais inclusiva socialmente.

A inclusão social, para Violante e Leite, (2010) pode ser pensada como um processo que se ajusta de ambas as partes, e que a sociedade precisa oferecer condições para que os indivíduos com deficiência possam galgar um status de maior igualdade com os demais, assim pode conseguir atender todas as necessidades individuais desse indivíduo.

O desenvolvimento da inclusão permite que às pessoas possam “dar um sentido à sua vida, uma vez que podem se sentir produtivas e, portanto, úteis à sociedade e coautores das transformações sociais” (FELIZARDO, RONCHI, ROBAINA, & PAIVA, 2016, p. 161). Além disso é preciso combater todas as formas de discriminação e isso só será possível mediante investimento e incentivo na educação, somente através da educação especializada será possível promover igualdade de condições, para que assim todos sejam capazes de disputar em plenas condições de igualdade, seja seleção pública ou qualquer outra vaga no mercado de trabalho (OPUSZKA & HARTMANN, 2013). “No entanto, o sistema educacional brasileiro não contém meios suficientes para a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho” (OPUSZKA & HARTMANN, 2013, p. 17) a maioria dessas instituições não possuem estrutura suficiente para receber em condições dignas essas pessoas.

“Iguais devem ser tratados de forma igual na medida em que os desiguais devem ser tratados com diferença, a fim de que se atinja a igualdade para todos” (DELGADO & GOULART, 2011, p. 15). Com essa argumentação é possível entender o surgimento e a importância das leis que regulamentam a entrada da pessoa com deficiência nas empresas.

2.3.1 Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência 8.213/91

A Lei nº 8.213 de 1991, conhecida como a Lei de Cotas, fixou para as empresas com 100 (cem) ou mais funcionários uma porcentagem de contratação obrigatória de pessoas com deficiência, conforme o seu artigo 93, que assim dispõe:

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

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

“A não observância desse requisito legal é considerada prática discriminatória proibida pela Constituição Federal de 1988” (RIBEIRO & CARNEIRO, 2008, p. 551), cabendo punição severa àqueles que não cumprirem a determinação da lei. Esse percentual é medido através da quantidade total dos estabelecimentos, não necessariamente precisam estar centralizados (OPUSZKA & HARTMANN, 2013). Dessa forma, dificultando possíveis interpretações errôneas ou desvios de procedimentos para burlar a lei.

Desta forma, é necessária a atuação do Ministério Público e do Poder Judiciário a fim de fazer cumprir o que está previsto nas legislações vigentes, uma vez que a política nacional, tem o dever de coibir, punir atos discriminatórios, e o dever de incluir as pessoas com deficiência, levando sempre em consideração sua acessibilidade e proporcionando qualificação profissional e melhor qualidade de vida (GONÇALVES & GARCIA, A Inclusão de Pessoas Com Deficiência no Mercado de Trabalho, 2018, p. 12)

A forma de atuação do MPT (Ministério Público do trabalho) com vistas a “assegurar a efetividade na observância da reserva de vagas para pessoa com deficiência é pautada pela ênfase na atividade investigativa, que informa a negociação com as empresas sob fiscalização” (RIBEIRO & CARNEIRO, 2008, p. 551). Dessa forma sua atuação se mostra extremamente essencial para o cumprimento do objetivo principal da sua implantação. A implementação da política nacional de cotas para pessoas com deficiência, não se deu de forma imediata e não foi a única voltada para os deficientes. Foi preciso uma regulamentação de vários aspectos da legislação que envolvesse outras questões da vida em sociedade, além do trabalho, para assim instituir uma conjuntura de regras completas, voltadas exclusivamente para PCDs, era um Estatuto que viria a oferecer ao PCD um importante feramente de inclusão social. Essa situação perdurou até dezembro de 1999, quando foi promulgado o Decreto nº 3.298, regulamentando e conferindo operacionalidade à norma legal” (RIBEIRO & CARNEIRO, 2008, p. 546)

Com base nos princípios previstos na Constituição Federal de 1988 inerentes a dignidade da pessoa humana, a sociedade deveria ter a consciência de que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho não deveria ocorrer somente para obedecer à lei de cotas, mas também para garantir a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana, princípio este que se trata de um valor moral, próprio, espiritual e que é intrínseco ao ser humano (GONÇALVES & GARCIA, 2018, p. 3).

O artigo 93, 1º, da Lei nº. 8.213/91, impossibilita a dispensa sem justa causa do colaborador com deficiência, ou ainda o colaborado beneficiário reabilitado quando a empresa não tiver ainda contratado outro empregado para assumir aquela a vaga em condições parecidas (OPUSZKA & HARTMANN, 2013). Esse é um dos recursos da lei, que visa a manutenção e proteção as vagas destinadas as Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho brasileiro, dessa forma a lei de Cotas garante a vaga para esses profissionais.

“Um dos atributos da Lei n. 8.213 é incentivar os deficientes a adquirir competências e melhorar seu potencial e habilidades, visando a superar as barreiras que a sociedade lhes impõe” (DELGADO & GOULART, 2011, p. 41), com isso o autor afirma da importância do desenvolvimento profissional através do trabalho para a construção de uma autonomia social, que facilite a sua vivencia dentro da comunidade, com isso possibilitando desfrutar de forma justa todos os seus direitos descritos pela constituição.

2.3.2 Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei 13.146/15

O Estatuto da Pessoa com Deficiência ou Lei Brasileira de Inclusão denominado pelas siglas EPD ou EPCD, e LBI, foi aprovada pelo senado em julho de 2015, e entrou em vigor no País em janeiro de 2016, trazendo numerosos desafios para o legislativo brasileiro (TARTUCE, 2016), e a sociedade, também participando dessa mudança. A Lei entrou em vigor, somente seis meses após sua publicação oficial, dando tempo para a adaptação das mudanças ocorridas.

A criação do Estatuto da Pessoa com Deficiência está definida no seu art. 84, onde define que “a pessoa com deficiência tem assegurado o direito ao exercício de sua capacidade legal em igualdade de condições com as demais pessoas”, dessa forma visa aprimorar a inclusão social a partir de meios legais que garantam seu direito em todos os setores da sociedade.

“O Estatuto da Pessoa com Deficiência acaba por regulamentar a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York em 30 de março de 2007” (TARTUCE, 2016, p. 54). Com isso através da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência é reconhecido o

direito desse indivíduo no acesso ao trabalho, em igualdade de oportunidade com os demais cidadãos.

Com isso fica estabelecido que o indivíduo tem o direito de escolher livremente o seu trabalho, devendo ser um local inclusivo, e que garanta a devida acessibilidade às diferentes formas de restrição de cada particularidade de deficiência. Fica determinado também a proibição de qualquer tipo de discriminação na contratação de trabalhadores por conta da deficiência, não podendo haver qualquer distinção em sua remuneração, em seu acesso aos direitos trabalhistas.

A conversão foi uma forma de avançar e atualizar o reconhecimento do que já se previa na constituição de 1988, porém para a realidade daquele ano (GONÇALVES & GARCIA, 2018), por sua vez, ao participar da convenção assinando e ratificando, na forma do 3.º, do art. 5.º, da CF/1988, o Brasil se comprometia a implementar medidas que concretizasse os direitos que foram assegurados através da convenção (ARAUJO & FILHO, 2015). O Estatuto, então, seria uma forma de fortalecer o que já ficou previsto nessa convenção.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência estabelece em seu art. 34 que a pessoa com deficiência (PCD) “tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (GONÇALVES & GARCIA, 2018, p. 10). Isso significa dizer que nenhum profissional com deficiência tem a obrigação de aceitar condições de trabalho, que não correspondam com aquelas estabelecida das através de lei. Gonçalves e Garcia (2018), completa, afirmando que o Estatuto possibilita as pessoas com deficiência a busca por maior igualdade de oportunidades, deixando as margens todo preconceito existente, e fortalecendo o objetivo maior, que é tornar uma sociedade mais justa e digna para todos em todos os seus setores.

O incremento do Estatuto da Pessoa com Deficiência promoveu mudanças, não só em relação a lei de Cotas, mas também a própria nomenclatura adotada pela constituição federal de 1988, que velho se modificando ao longo dos tempos. A adoção formal de uma nova política de inclusão, necessitou progredir mais ainda nesse sentido. A Convenção da ONU teve como terminologia adotada a definição “pessoa com deficiência” (ARAUJO & FILHO, 2015), nesse sentido colocando como desuso o termo “pessoa portadora de deficiência” e “portadores de necessidades especiais”.

3. METODOLOGIA

A compreensão da metodologia é derivada de um conjunto de ações e estudos, pelo indivíduo, acerca da construção e desenvolvimento do conhecimento científico (OLIVEIRA, PONTE, & BARBOSA, 2006), desse modo através da metodologia é possível identificar o máximo de informações importantes que fundamentam a ideia central desse projeto.

A “Metodologia literalmente refere-se ao estudo sistemático e lógico dos métodos empregados nas ciências, seus fundamentos, sua validade e sua relação com as teorias científicas” (OLIVEIRA M. F., 2011, p. 7). Neste sentido a pesquisa se baseia no uso adequado desses procedimentos, a fim de gerar informações relevantes para a sociedade, através do uso de processo de coleta, análise e processamento de dados.

O processo de pesquisa visa de forma sistêmica formular possíveis respostas aos problemas que são sugeridos na comunidade, esse processo se dar de forma racional através de estudo e observação do meio (GIL, 2002). Para isso utiliza-se métodos científicos de estudo, que alcance o resultado pretendido. Gil (2002) ainda completa dizendo que, são várias as características que o pesquisador deve ter a fim de se alcançar uma boa pesquisa, que seja relevante para um determinado grupo, como por exemplo: curiosidade; criatividade; paciência; conhecimento prévio do que se pretende estudar, integridade, além também de ter uma sensibilidade social, dessa forma é possível compreender a demanda coletiva que existe em uma determinada comunidade ou grupo social, que sofrem com alguma irregularidade, com isso contribuir para que os problemas daquelas pessoas possam ser discutidos, esclarecidos, e finalmente, resolvidos.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA QUANTO A ABORDAGEM

A metodologia de abordagem utilizada neste estudo pode ser classificada como de natureza quali-quantitativa. “A pesquisa qualitativa se dedica à compreensão dos significados dos eventos, sem a necessidade de apoiar-se em informações estatísticas” (OLIVEIRA, PONTE, & BARBOSA, 2006, p. 7), com isso o processo de formação de resultados se dar de forma conceitual e não estatístico.

Segundo Malhotra

a pesquisa qualitativa proporciona uma melhor visão e compreensão do contexto do problema, enquanto a pesquisa quantitativa procura quantificar os dados e aplica alguma forma da análise estatística (MALHOTRA, 2001, p.155, apud, OLIVEIRA M. F., 2011, p. 27).

A forma de análise quantitativa pode ser através de Gráficos de Pizza, o qual foi utilizado nesse estudo. Gil (2012) completa dizendo que essa análise estatística de dados coletados, pode ser, geralmente, tabelas que são elaboradas, para auxiliar e facilitar na análise e na interpretação dos dados recolhidos.

Segundo Findlay, Costa, e Guedes (2006) é possível realizar uma pesquisa utilizando as duas formas de abordagem. Para Esteves. A. J. e Azevedo J. (1998), a construção sociológica deriva de um processo conjunto entre as abordagens quantitativas e qualitativas dos fenômenos e da sua análise, além disso é preciso entender essas duas dimensões como complementares uma da outra e não como oposição.

Tendo esses conceitos como referência, o presente estudo fez uso desses dois métodos, onde através de questionários semiestruturados e pesquisa bibliográfica, aplicados ao público-alvo desse estudo, foi possível fazer um levantamento de informações, que se complementam, dessa forma ajudando no resultado desse trabalho.

Para Esteves. A. J. e Azevedo J. (1998), o uso desacompanhado de apenas uma dessas abordagens leva a uma comodidade quanto ao roteiro de pesquisa, porém ao mesmo pode levar a limitações quando essa depender das vantagens do complemento de ambas as metodologias qualitativas e quantitativas para uma melhor compreensão das informações.

Para Oliveira, Ponte, & Barbosa, (2006) a pesquisa quantitativa teve seu surgimento com o positivismo, no qual dizia que o pesquisador não deve estar tão envolvido com o objeto da pesquisa, onde a atuação teria que se dar de forma neutra. No positivismo a utilização dos procedimentos e abordagem deveria ser absolutamente objetivos e rigorosamente empírico.

Já a pesquisa qualitativa “adota como base científica a fenomenologia para moldar a compreensão da pesquisa, respondendo a questões dos tipos “o quê? ”, “por quê? ” e “como?”” (OLIVEIRA, PONTE, & BARBOSA, 2006. p. 8), nesse sentido aborda questões cotidianas de forma mais conceitual e relativa.

3.2 DELIMITAÇÃO QUANTO AO OBJETIVO

Quanto ao objetivo, o presente estudo se caracteriza como exploratório-descritiva, “pois, além de ter como objetivo explorar assunto pouco discutido o (s) autor (es) descreviam as características de uma amostra de indivíduos, mediante aplicação de questionário e análise dos dados” (OLIVEIRA, P., E BARBOSA, 2006, p. 12). Para Lakatos e Marconi (2003), o conceito de amostra é tido como uma porção selecionada do universo (população), com isso constitui uma importante fonte de coleta de dados.

“As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis” (GIL, 2012, p. 42). Nesse estudo é realizado a descrição de elementos que norteiam o problema central dessa pesquisa, além de estabelecer variáveis que se relacionam, como a questão da eficácia da aplicação do Estatuto da pessoa com deficiência, com a eficiência de sua aplicação na inclusão dessas pessoas nas empresas comerciais de Caruaru.

Para Vianello, a pesquisa descritiva “descreve características de um fenômeno/fato/população; não busca as causas. Utiliza técnicas padronizadas de coleta de dados (questionário e observação)” (2013, p. 47). Já a pesquisa exploratória “busca familiaridade com problemas pouco conhecidos. Envolve levantamento bibliográfico, entrevistas e análise de cases” (2013, p. 47). E todos esses métodos estão presentes nesse estudo.

3.3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Método de procedimento “relaciona-se à maneira específica pela qual o objeto será trabalhado durante o processo de pesquisa” (FINDLAY, COSTA, & GUEDES, 2006, p. 17). “Entre as várias formas que pode assumir uma pesquisa qualitativa, destacam-se a pesquisa do tipo etnográfico e o estudo de caso” (OLIVEIRA M. F., 2011, p. 25), neste trabalho se utiliza o estudo de caso múltiplo, no qual a pesquisa de campo será feita em duas empresas comerciais da cidade de Caruaru-PE. A pesquisa qualitativa é essencialmente tida como pesquisa de campo, pois “está relacionada a fenômenos de grupos ou sociedades, devendo, portanto, o investigador atuar onde o objeto de estudo se desenvolve” (OLIVEIRA, PONTE, & BARBOSA, 2006, p. 8).

A importância de um estudo de caso múltiplo, para Yin (2001), “contribui, de forma inigualável, para a compreensão que temos dos fenômenos individuais, organizacionais, sociais e políticos” (2001, p. 21). A multiplicidade é referente a quantidade de organizações que servirão de campo de pesquisa para esse estudo.

O tipo de estudo para esse trabalho pode ser considerado como pesquisa bibliográfica, no qual para Gil (2012) esse é um tipo de pesquisa que é desenvolvida tendo como suporte um embasamento completo de conteúdo já produzido, além de outros estudos já aceito, que normalmente são artigos e livros.

“Os livros de referência, também denominados livros de consulta, são aqueles que têm por objetivo possibilitar a rápida obtenção das informações requeridas, ou, então, a localização das obras que as contêm” (GIL, 2012, p. 44). Esse tipo de estudo pode ainda abrir possibilidades

para novos estudos, podendo ser utilizados em outras organizações, outros setores, ou até mesmo mudando o método de pesquisa expandindo para outros horizontes da pesquisa.

Por isso a proposta desse trabalho é um estudo de caso voltado a inclusão de PCD em duas empresas locais, que possam ser a base amostral para uma pesquisa científica que traga resultados para a comunidade acadêmica, além de abrir espaço para outros estudos subsequentes. Foi de acordo com as características que Yin (2001) definiu, que esse estudo de caso se delimitou, onde iniciou com a definição da pergunta de pesquisa, fazendo em seguida o delineamento dessa pesquisa, coleta de dados, análise de dados, e composição apresentação dos resultados.

3.4 LEVANTAMENTO DOS DADOS

Utilizado com estratégia de levantamento de dados para essa pesquisa, foi utilizado tanto questionários impressos como digitais, onde através de uma plataforma online de formulários, disponibilizado pelo Google, foi possível compartilhar por meio de link uma cópia idêntica do questionário impresso. Essa alternativa se deu a partir da constatação da falta de incentivo a pesquisa pelas empresas pesquisadas, onde não foram permitidas a disponibilidade dos seus colaboradores para essa pesquisa, dessa forma a coleta se deu de forma indireta.

A construção do questionário específico para o profissional PCD, se deu através de vinte e quatro perguntas, divididos em duas seções. Procurou-se analisar com esses questionários, aspectos como: as dificuldades do profissional PCD no ambiente de trabalho, o convívio em equipe, perspectivas de crescimento, carreira e desenvolvimento profissional, além também de fazer uma análise do ponto de vista do indivíduo na atuação da empresa quanto a questão da efetiva inclusão do profissional PCD no que respectivamente exige o Estatuto da Pessoa Com Deficiência, considerando variáveis como satisfação, motivação e reconhecimento.

Foi elaborado mais um outro tipo de questionário, esse específico para os sujeitos diretamente ligados ao PCD, mas que não possuía nenhuma deficiência. Esse questionário foi composto por dez perguntas. No qual foi possível fazer um panorama de quem acompanha de perto e está envolvido diretamente nesse processo e o que ele faz ou fez para ajudar efetivamente nesse processo inclusivo.

Tiveram como respondentes: três profissionais PCD, no qual para melhor acompanhamento dos resultados foram definidos como nomenclatura (entrevistado “A” da empresa “1”), (entrevistado “B” da empresa “2”) e (entrevistado “C” da empresa “2”), a definição dos entrevistados se deu por permissividade de livre aceitação.

Além disso, a presente pesquisa teve como outros entrevistados, colaboradores e ex colaboradores, dessas empresas pesquisadas, essa escolha também se deu por acessibilidade dos mesmos. Uma das entrevistadas foi 1 (uma) supervisora da empresa “1”, no qual para essa pesquisa será chamada (entrevistado “D” da empresa “1”), acrescentando a essa empresa, ainda teve, 1 assessora de atendimento, que será chamada de (entrevistado “E” da empresa “1”). Para finalizar, soma-se a essa lista de entrevistados, 1 (uma) ex fiscal de caixa, que será identificado como (entrevistado “F” da empresa “2”).

Segue abaixo um quadro destacando essa separação por classificação, para facilitar o entendimento.

PCD	Empresa 1	Empresa 2
Entrevistado A	X	
Entrevistado B		X
Entrevistado C		X

Envolvidos	Empresa 1	Empresa 2
Entrevistado D	X	
Entrevistado E	X	
Entrevistado F		X
Total	3	3

4. ESTUDO DE CASO

O presente estudo de caso tem como objetivo principal analisar as principais variáveis que estão presentes no processo de inclusão de pessoas com deficiência em duas empresas comerciais da cidade de Caruaru.

Dessa forma serão observados os impactos provocados na vivência em sociedade desses profissionais mediante suas atividades trabalhistas. A pesquisa visa ainda realizar reflexões quanto à atuação do Estatuto da Pessoa com Deficiência em relação à inclusão desses profissionais no mercado de trabalho.

Com isso faz valer todo aprimoramento em relação a Lei de cotas – Lei 8.213/91, que iniciou a preocupação com políticas de inclusão para Pessoas com Deficiência, onde incluiu um sistema de cotas para PCD dedicado ao mercado de trabalho, desse modo dando ênfase a integração dessas pessoas nas empresas brasileiras.

Serão analisadas duas empresas comerciais de Caruaru, por motivos de preservação de identidade, esse estudo dará o nome respectivamente de empresa “1” com sua atuação no segmento varejista, e empresa “2” com sua atuação voltada ao mercado varejista de Moda. Ambas empresas privadas que se encontram dentro dos parâmetros exigidos para contratação de PCDs.

Uma das unidades de análise para esse estudo de caso múltiplo foi uma rede de supermercados, que tem sua atuação no segmento varejista de prestação de serviço e comercialização de bens de consumo no Nordeste. A organização é uma instituição privada, que atua a mais de 40 anos no mercado, e consegue atender cidades do interior de Pernambuco e também, Paraíba.

A segunda empresa escolhida para esse estudo de caso múltiplo foi uma loja de departamentos, considerada uma das maiores redes de lojas de departamento do Brasil. De acordo com o site oficial da empresa, atualmente a organização conta com um quadro de colaboradores que mede em torno de 40.000, que são alocados entre as quase 300 lojas espalhadas pelo Brasil.

4.1 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Questionário 1 (PCD)

A seção 1 do questionário 1, conforme apêndice A, foi aplicado exclusivamente para os profissionais com deficiência de ambas as empresas, nele estava composto 6 perguntas, a pretensão dessas perguntas foi identificar o perfil profissional dos entrevistados.

Gráfico 1 - Sexo

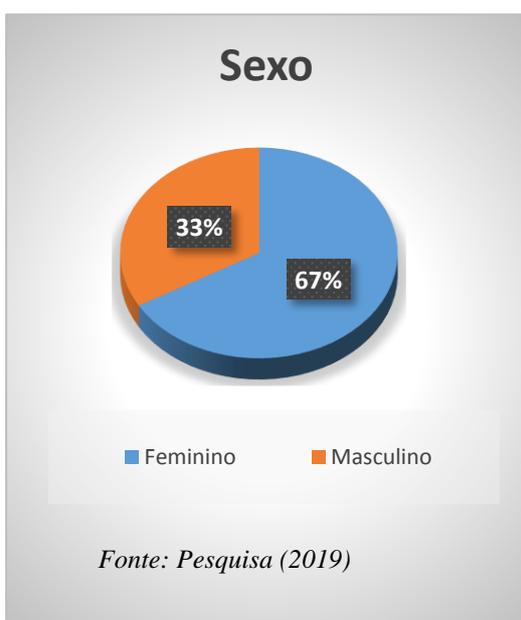
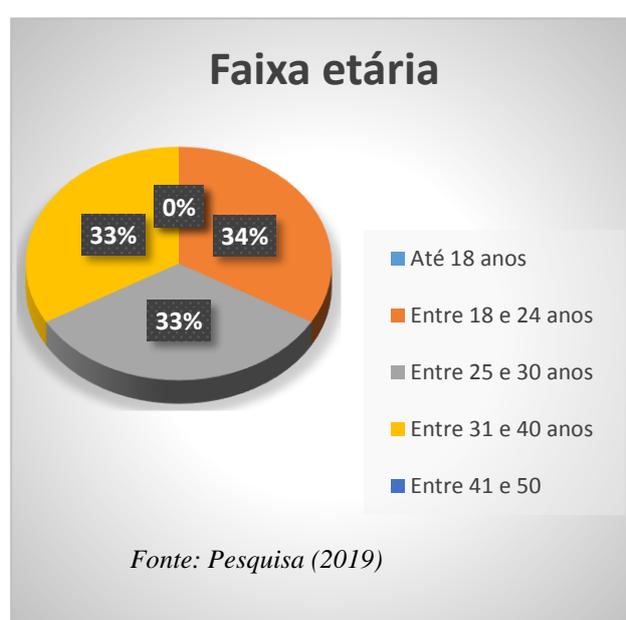


Gráfico 2 – Faixa Etária



Nos dados coletados foi possível identificar que dentro dessa amostragem, a quantidade de mulheres se sobressai em relação a quantidade de homens na questão de vagas que são ocupadas por PCDs.

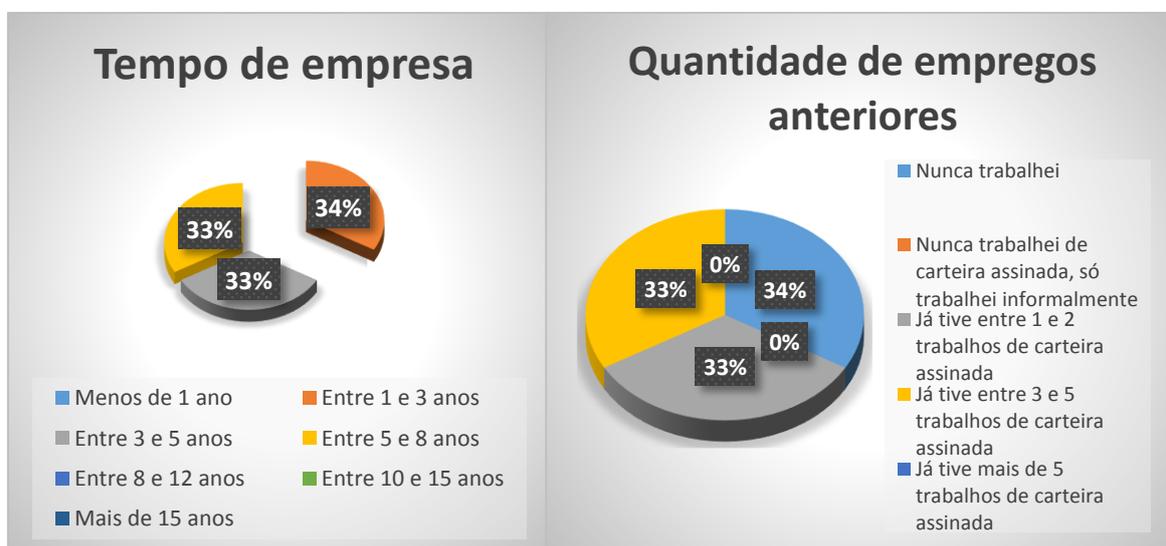
No que se refere a faixa etária, percebe-se que o público ocupante dessas vagas tem uma variação de idade bem relativa, o que pode ser um bom indicador quanto a aplicação satisfatória do Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Quanto ao nível de escolaridade foi verificado que nenhum deles possuem nível de graduação superior completo. Somente 1 dos entrevistados está cursando curso superior. No gráfico a seguir pode ser verificado que esse número corresponde 33%.

Gráfica 3 - Escolaridade

Fonte: Pesquisa (2019)

Ainda na seção 1 do questionário aplicado para PCDs foi perguntado sobre o tempo de empresa e se já tiveram outros empregos além do atual.

Gráfica 4 – Tempo de Empresa**Gráfica 5 – Quant. de empregos anteriores**

Fontes: Pesquisa (2019)

Os dados mostram que a maioria dos pesquisados já trabalharam em outras organizações, o que leva a perceber um grau maior de experiência profissional que tende a torná-los mais preparados para o mercado de trabalho, e de certa forma menos receosos de buscar novas oportunidades, isso pode explicar as mudanças de emprego.

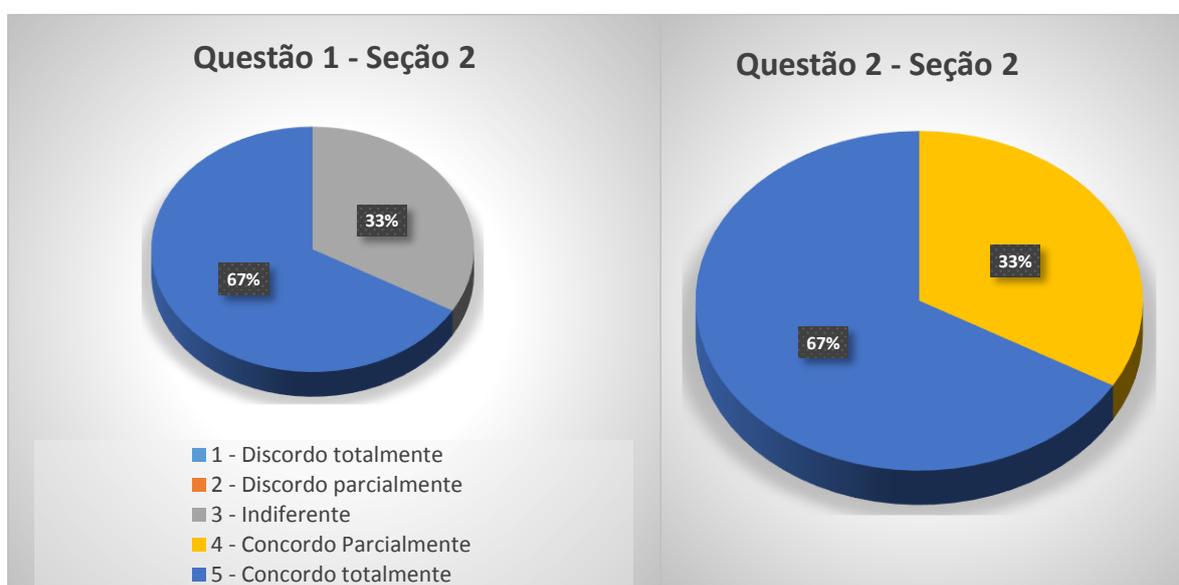
A seção 2 é composta por dezessete questões. Nelas, serão consideradas variáveis importantes para a coleta de dados e, posteriormente, a sua análise para a formulação de um resultado acerca do estudo em questão. A escala de avaliação vai de 1 até 5, para medir o grau de concordância às questões propostas, conforme pode ser constatado no apêndice A.

Quando perguntado na primeira questão, sobre a satisfação de trabalhar na atual empresa, e quanto a contribuição que o atual emprego traz para o seu desenvolvimento profissional e social. 67% dos pesquisados dentro da amostragem responderam que concordam totalmente.

Como complemento da primeira questão, a segunda questão perguntou quantos consideravam o trabalho, fundamental, para o processo de inclusão na sociedade. Nesse sentido pode ser observado que o mesmo percentual se repetiu quanto a primeira questão.

Gráfica 6 – Sou satisfeito com o trabalho que desempenho.

Gráfica 7 – Considero meu trabalho, fundamental, para minha inclusão em sociedade



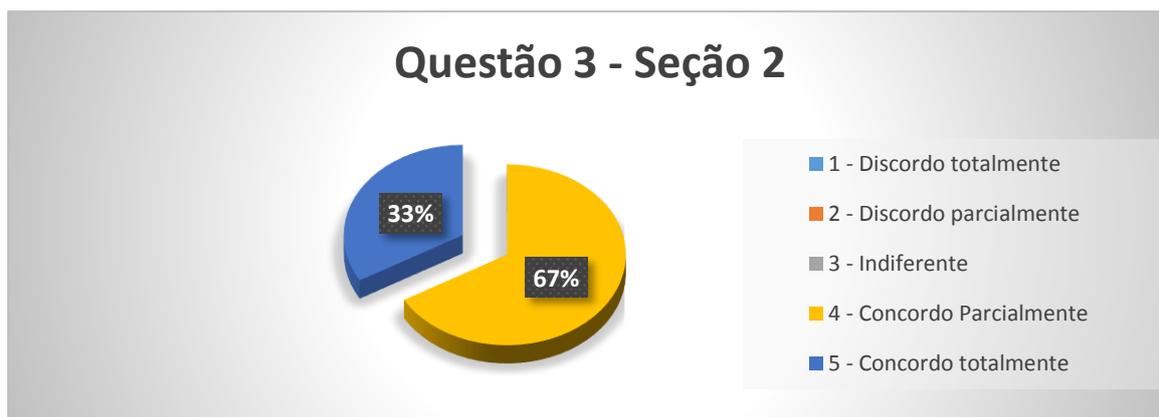
Fontes: Pesquisa (2019)

Dentro do Referencial teórico, é visto que o desenvolvimento profissional e social está interligado, onde para o PCD o aperfeiçoamento possibilita oferecer um sentido à sua vida, “uma vez que podem se sentir produtivas e, portanto, úteis à sociedade e coautores das transformações sociais” (FELIZARDO, RONCHI, ROBAINA, & PAIVA, 2016, p. 161). Dessa forma uma variável está muito ligada a outra, no qual a satisfação em trabalhar em uma

determinada empresa acaba a partir do momento que aquelas atividades já não são tão importantes para o seu desenvolvimento pessoal, profissional e social.

Na terceira questão, quando perguntados sobre a visão dos seus colegas em relação e eles (PCD), foi visto que apenas 33% concordam totalmente, o restante concorda parcialmente sobre serem vistos de forma profissional.

Gráfica 8 – As pessoas com quem eu trabalho me vem de forma profissional

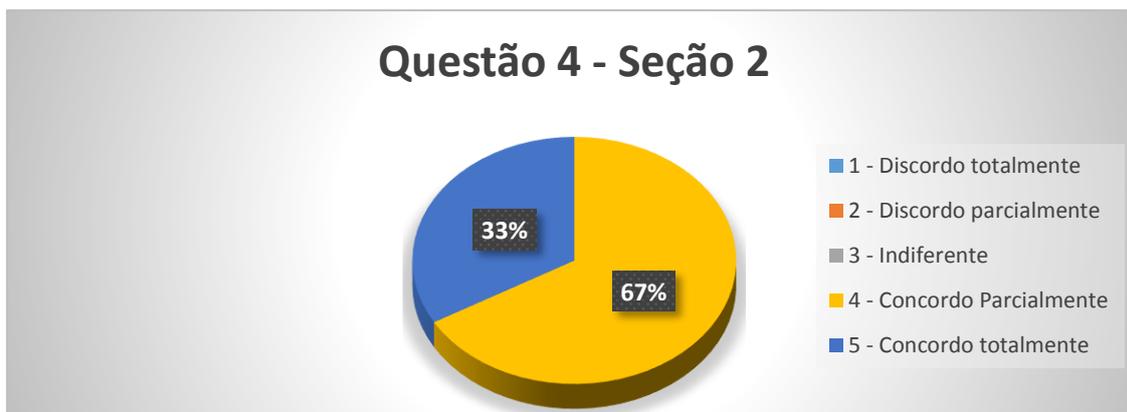


Fonte: Pesquisa (2019)

Na quarta questão é percebido que os ambientes de trabalho não estão totalmente adaptados as necessidades dos profissionais com deficiência, pois nenhum dos respondentes concordaram em sua totalidade, como pode ser visto no gráfico a seguir. O que leva a se concluir que as empresas ainda possuem pontos que precisam ser melhorados.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência em seu art. 34 menciona que todo cidadão com deficiência “tem direito ao trabalho de sua livre escolha, e aceitação em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (GONÇALVES & GARCIA, 2018, p. 10). Desse modo os ambientes de trabalho precisam estar em conformidade com as exigências das quais garantem o direito a toda pessoa com deficiência ao trabalho digno e livre.

Gráfica 9 – O ambiente em que trabalho está adaptado as minhas necessidades.



Fonte: Pesquisa (2019)

Na quinta e sexta questão são apresentadas as perspectivas de crescimento das PCDs e as oportunidades de desenvolvimento desse profissional dentro da organização. Através do questionário foi constatado que dentre os três PCDs entrevistados nenhum deles concordou totalmente e nem parcialmente, quando perguntado sobre o incentivo que as empresas dão para pensar e sugerir ideias que ajudem no desempenho da empresa. Dessa forma fica evidente que as empresas não costumam incentivar seus colaboradores no processo de criação e desenvolvimento de ideias que fazem parte da organização.

O que logo interliga com a sexta questão, onde o resultado da pesquisa mostra um equilíbrio negativo entre as opções, não trazendo nenhuma concordância positiva para a seguinte afirmação: Enxergo oportunidades de crescimento na empresa que trabalho. O resultado disso é uma falta de efetividade quando não pensa o colaborador PCD como uma possibilidade de investimento para o futuro.

Refletindo e trazendo de volta os conceitos da pesquisa bibliográfica desse estudo, na teoria de Felizardo (2016), Ronchi (2016), Robaina (2016), e Paiva (2016) pode se concluir que o processo de inclusão só será realmente completo quando a própria sociedade também participar e se envolver ativamente, é preciso acreditar na capacidade, é no desenvolvimento pessoal e profissional de todo indivíduo, não se deve desacreditar no seu potencial por causa de suas limitações.

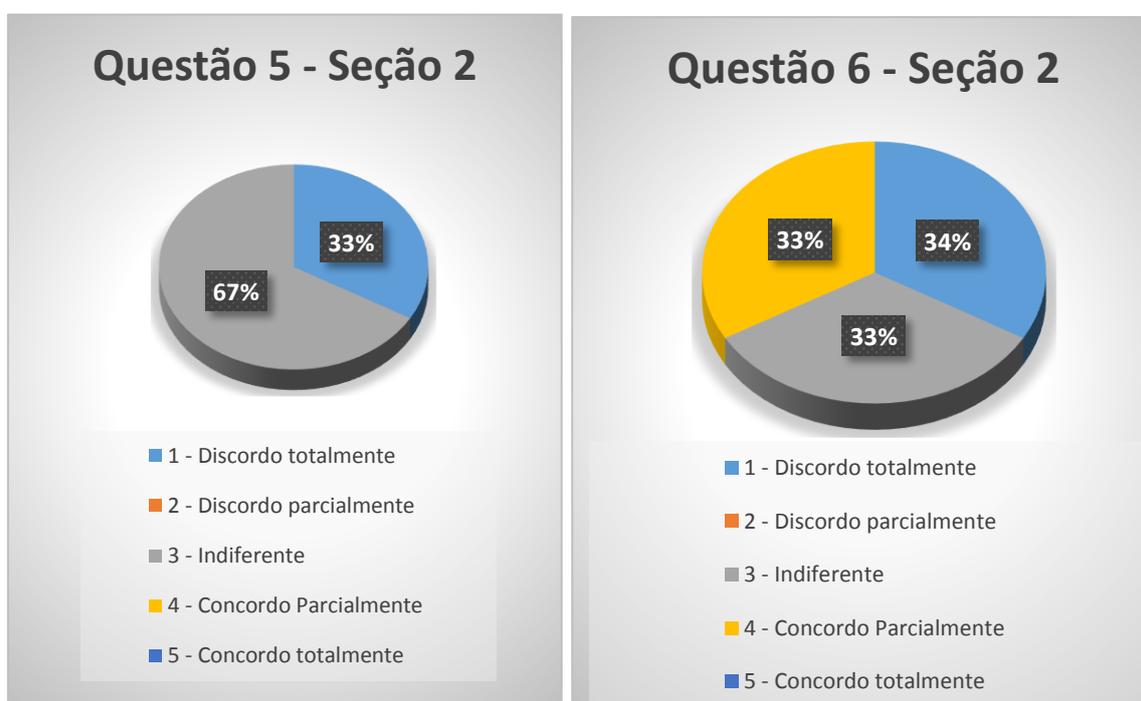
“É importante dar a PCD a oportunidade de desenvolver habilidades até então desconhecidas para incentivar seu crescimento profissional e mantê-lo motivado, proporcionando treinamentos, reciclagens, capacitações fazendo o feedback sempre que possível, para o colaborador é importante saber o que a organização pensa a seu

respeito e ouvir o que o colaborador tem a dizer sobre a organização como um todo” (VALLE, SABOIA, PAULA, & GRIMALDI, 2013, p. 13).

Dessa forma é importante destacar que o foco no profissional PCD não deve ser na sua deficiência, mas sim, nas competências que fazem parte do indivíduo e que podem ser muito bem desenvolvidas quando a organização cumpri seu papel.

Gráfica 10 – Sou incentivado pela empresa para pensar e sugerir ideias que ajudem no seu desempenho.

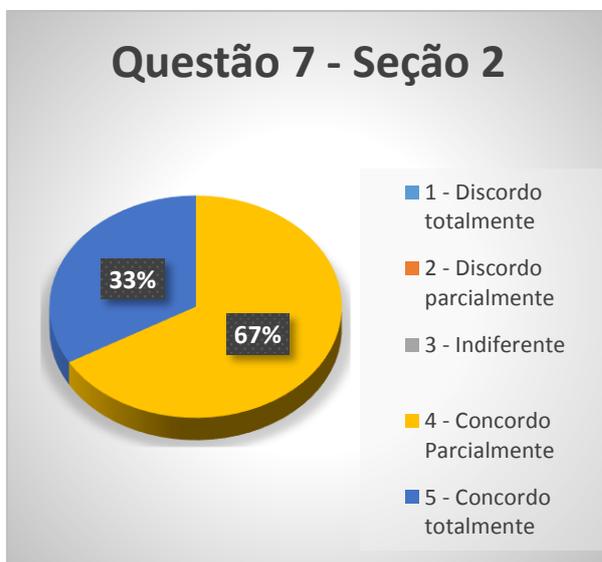
Gráfica 11 – Enxergo oportunidades de crescimento na empresa que trabalho



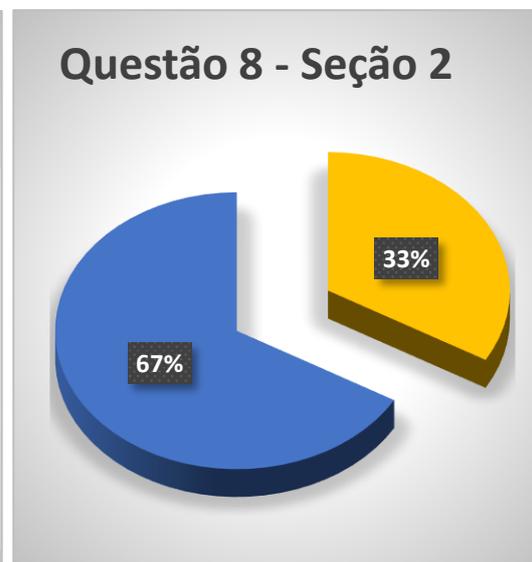
Fontes: Pesquisa (2019)

Na questão sete o nível de concordância é relativamente aceitável quando 67% afirmaram que conseguem entregar os resultados que são propostos. A oitava questão está diretamente ligada a anterior, quando perguntados sobre a equipe com quem eles trabalhavam, se conseguiam se relacionar bem e entregar os resultados que eram propostos. 2 concordaram parcialmente e 1 totalmente.

Gráfica 12 – Consigo entregar os resultados que são propostos



Gráfica 13 – A equipe com quem eu trabalho consegue se relacionar bem e entregar os resultados propostos.



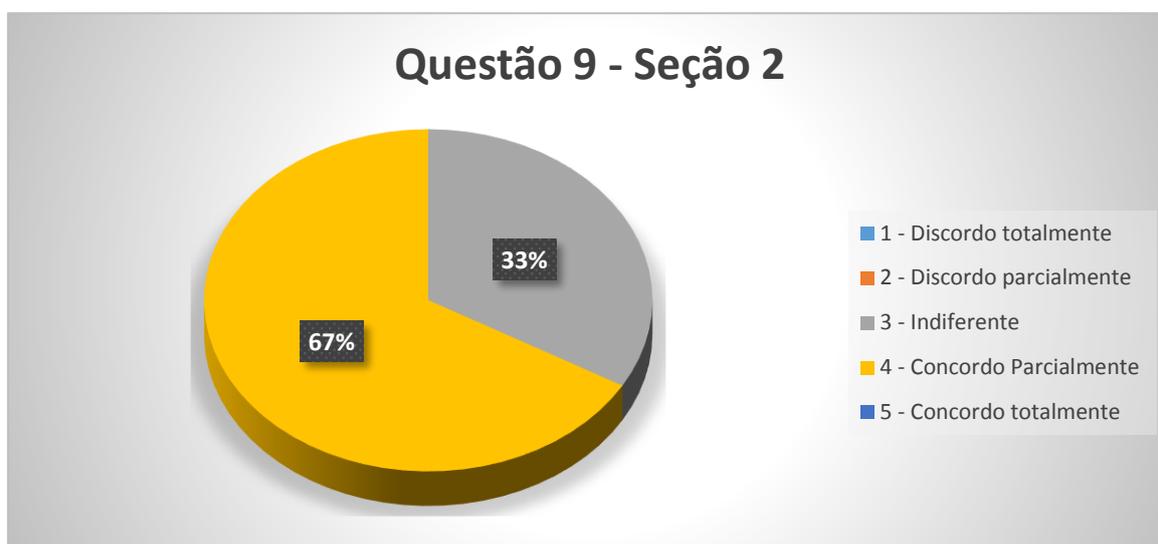
Fontes: Pesquisa (2019)

“Para proceder à análise das respostas sobre inclusão social, partiu-se do pressuposto de que a sociedade como um todo deve se adaptar para incluir todas as demandas” (VIOLANTE & LEITE, 2010, P. 11). Com isso, a forma como se deve proceder pretende quebrar um costume de que são os PCDs que tem que se adaptar a sociedade e não o inverso.

Na questão nove, entre os três respondentes, nenhum deles concordou totalmente, 2 responderam que concordam parcialmente e 1 se mostrou indiferente, quando perguntados se recebiam treinamentos adequado para realização das suas atividades rotineiras da empresa. Essa é a pergunta chave que mostra a indisposição das empresas em realmente incluir o PCD nos planos futuros da organização, pois fazendo ligação com as questões anteriores podem ser vistos que essas empresas não possuem um plano de carreira que possibilite oferecer maiores oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional para essas pessoas.

Schermerhorn Jr, Hunt, & Osborn (2009), exaltam que o sucesso profissional depende cada vez mais da diversidade da força de trabalho, do comprometimento, do respeito à valorização do diferente e a da presença cada vez mais significativa de diferentes gêneros de sexo, raça e etnia, idade e capacidade física e mental. Tudo isso faz parte de uma realidade que vem se modificando ao longo do tempo nas organizações e se faz necessária para uma melhor convivência em sociedade.

Gráfico 14 - Recebo treinamento adequado para realização das minhas atividades.

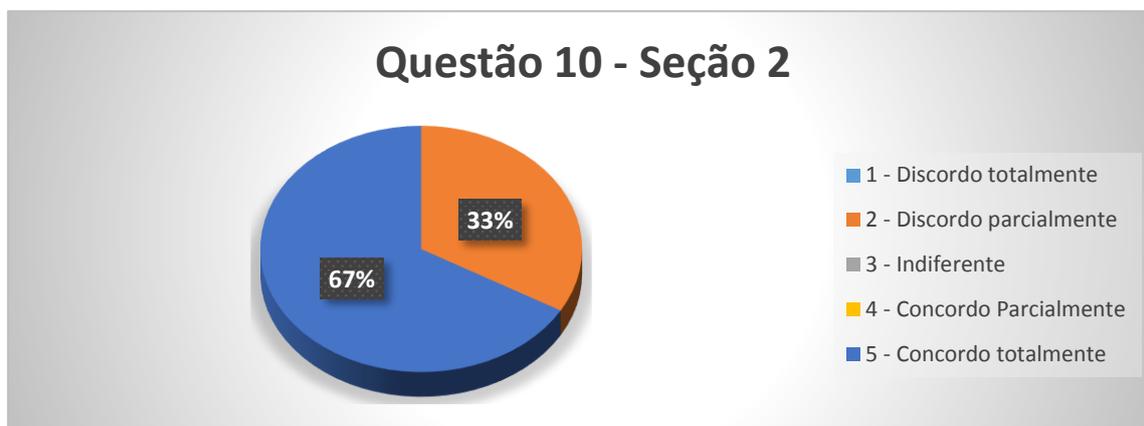


Fonte: Pesquisa (2019)

Delgado e Goulart traz a teoria de que “um dos atributos da Lei n. 8.213 é incentivar os deficientes a adquirir competências e melhorar seu potencial e habilidades, visando a superar as barreiras que a sociedade lhes impõe” (2011, p. 41), nessa perspectiva o autor afirma da importância do desenvolvimento profissional através do trabalho para a construção de uma autonomia social, que facilite a sua vivência dentro da comunidade, com isso possibilitando desfrutar de forma efetiva todos os seus direitos descritos pela constituição. Quando as organizações não se comprometem com essas ações elas acabem se desvirtuando do real objetivo social da lei de inclusão.

67% dos perguntados responderam que se sentem preparados e motivados para realizar as atribuições profissionais que a empresa solicita. Apenas 1 entrevistado respondeu que discorda parcialmente, o que caracteriza 33%, o que pode ser visto conforme gráfico na sequência.

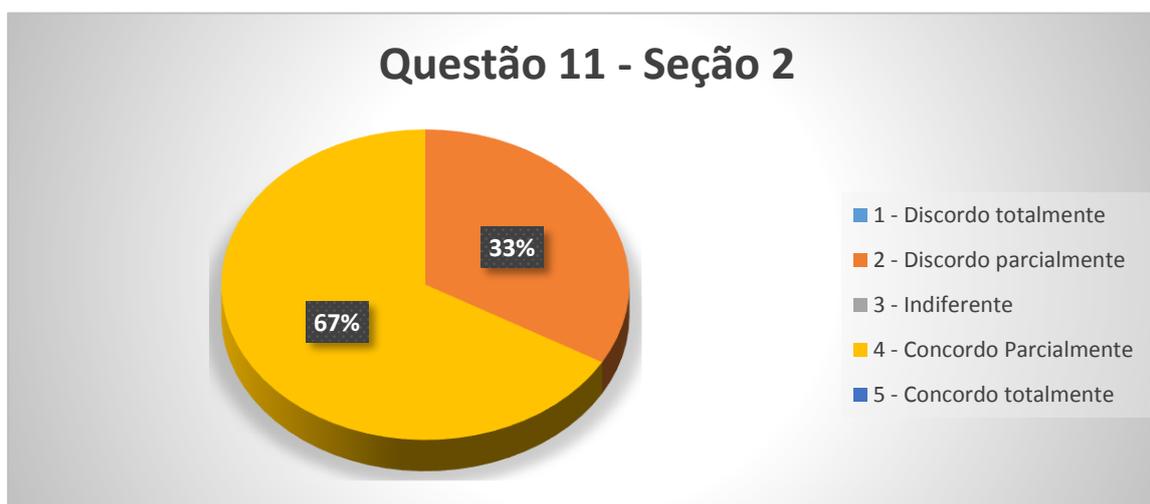
Gráfico 15 - sobre o sentimento de se sentir preparado e motivado para realizar as atribuições profissionais dentro da empresa.



Fonte: Pesquisa (2019)

A questão de remuneração, dos três respondentes, 2 concordaram parcialmente e 1 discordou parcialmente, quando perguntados se sentiam bem remunerados diante das atividades que eram desempenhadas.

Gráfico 16 - Me sinto bem remunerado pelas atividades que desempenho.

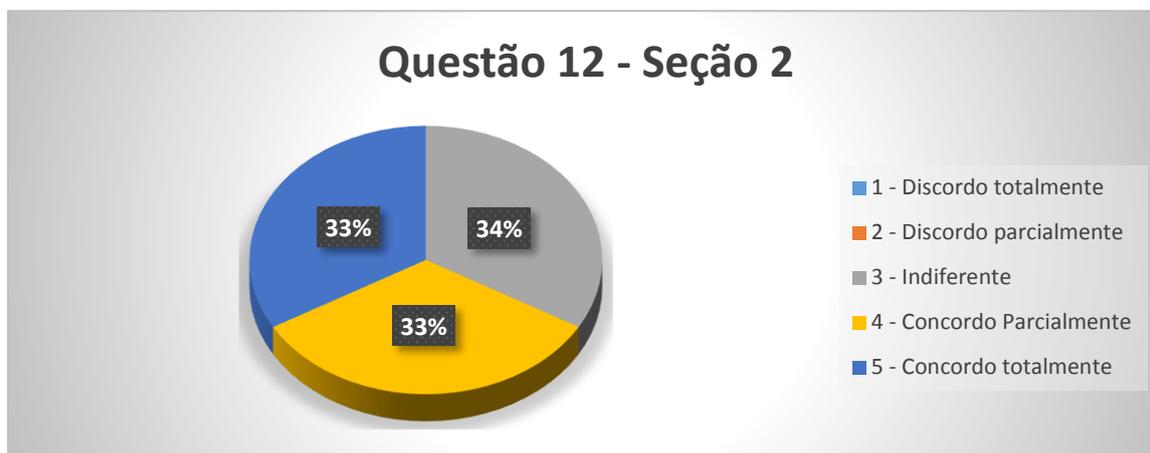


Fonte: Pesquisa (2019)

Na décima segunda questão foi perguntada se o atual trabalho conseguia atender as expectativas de inclusão no mercado de trabalho. Nesse sentido não houve concordância

positiva no sentido de ter uma boa resposta frente ao objetivo do Estatuto da Pessoa com Deficiência em promover através do trabalho uma interação social inclusiva.

Gráfico 17: O meu trabalho conseguia atender as expectativas de inclusão no mercado de trabalho.



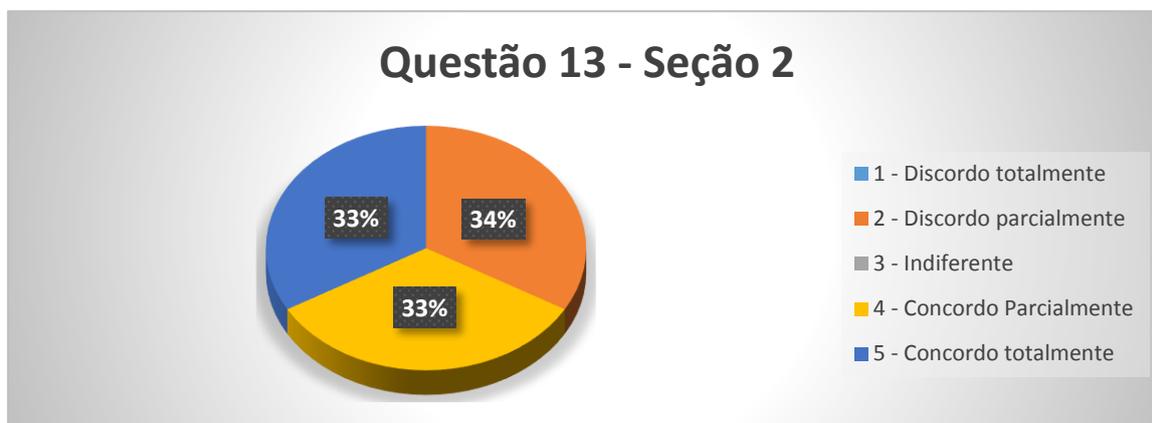
Fonte: pesquisa (2019)

“Adotar uma política inclusiva é fazer além do esperado, é derrubar barreiras e construir um ambiente mais humanizado” (FERNANDES & SILVA, 2018, p. 191). Nesse sentido o autor retrata o tratamento humano como objetivo a ser atingido, no entanto essa já deve ser a uma prática rotineira dentro das empresas.

A décima terceira questão procurou saber se os respondentes realizam cursos preparatórios para atender os seus objetivos profissionais de qualificação.

No art. 4º fala que a “pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, [...] em igualdade de oportunidades como os demais empregados”. Dessa forma é possível afirmar que a falta de investimento voltado para o desenvolvimento profissional das PCD se torna uma falha de aplicação do Estatuto da Pessoa com Deficiência.

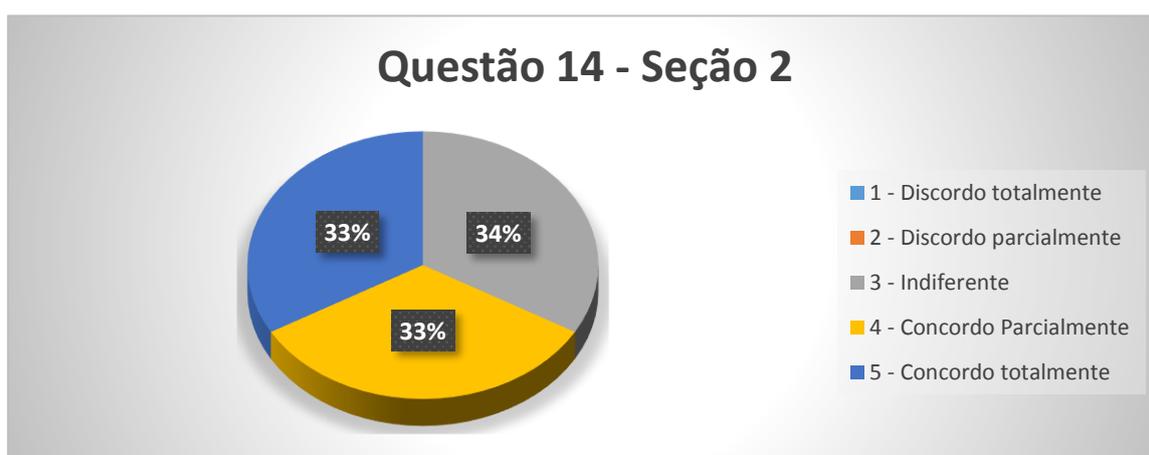
Gráfico 18 - Procuo realizar cursos preparatórios para o atender meus objetivos profissionais.



Fonte: Pesquisa (2019)

Finalizando as questões voltadas para os PCDs, da seção 2, procurou saber quantos consideravam satisfatório o processo de recrutamento e seleção, no qual teve que se submeter para a obtenção do atual emprego. Os números ficaram assim: 1 entrevistado respondeu que concorda totalmente com o processo de recrutamento e seleção; 1 concorda parcialmente e outro se mostrou indiferente.

Gráfico 19 - Considero satisfatório o processo de recrutamento e seleção



Fonte: Pesquisa (2019)

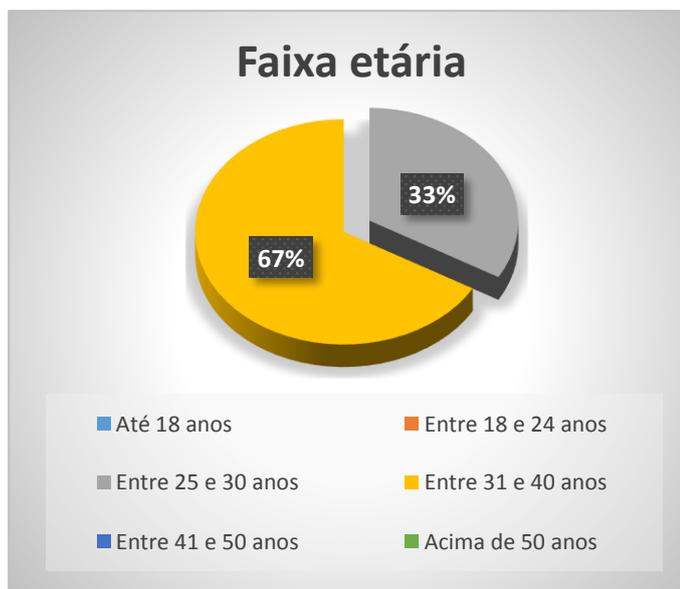
Questionário 2 (Envolvidos)

A Seção 1 é composta por quatro questões, onde foi possível identificar o perfil da figura do sujeito ligado ao PCD, conforme apêndice B.

Gráfico 20 - Sexo



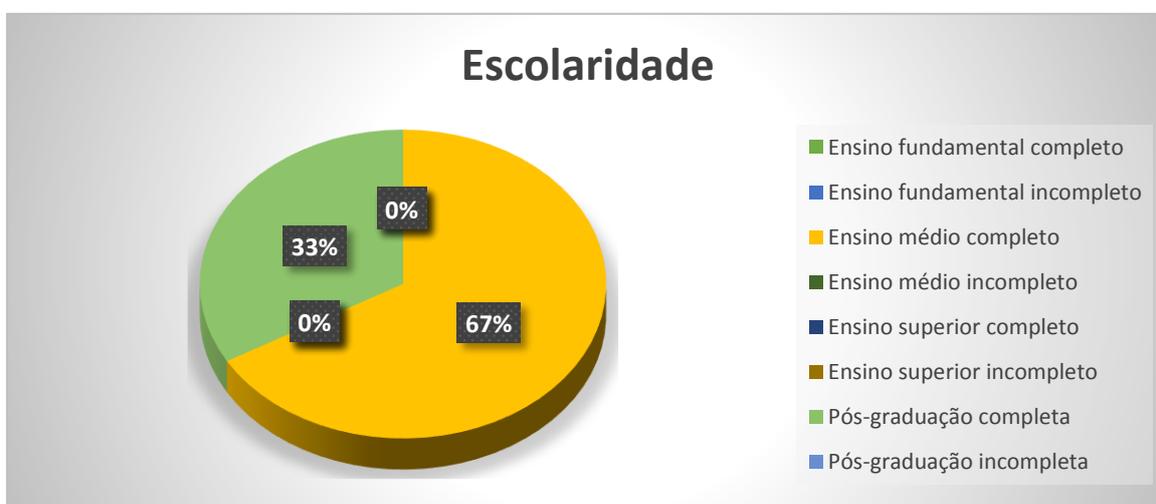
Gráfico21 - Faixa etária



Fontes: Pesquisa (2019)

Referente a faixa etária constatou um público 100% feminino, com idade entre 25 e 40 anos, onde o grau de escolaridade varia entre ensino médio completo e pós-graduação completo.

Gráfico22 - Escolaridade



Fonte: Pesquisa (2019)

Sobre a questão 1 do questionário 2, voltado para os sujeitos ligados ao PCD, conforme podem ser vistos no apêndice B, foi perguntado (Como acontece o processo de recrutamento e seleção do PCD, e como se dá a inclusão desse profissional na empresa?), é importante notar que somente o entrevistado E da empresa 2, fez referência a órgãos responsáveis por gerenciar quadro de talentos. Os outros entrevistados não fizeram menção a nenhum intermediador dessa qualidade nas relações de trabalho entre as PCDs e as empresas. O entrevistado D da empresa 1 fez referência apenas ao uso de redes sociais para esse processo de recrutamento.

O entrevistado F da empresa 2 disse que o processo de recrutamento e seleção para o PCD e o processo de inclusão era “Normal igual o de qualquer outro profissional q trabalha na empresa”, porém esse é uma ação que não corresponde a uma política inclusiva eficiente, pois segundo consta no referencial desse estudo, os autores Delgado e Goulart consideram que “Iguais devem ser tratados de forma igual na medida em que os desiguais devem ser tratados com diferença, a fim de que se atinja a igualdade para todos” (2011, p. 15). Desse modo não se pode tratar pessoas com determinadas limitações, como se ela não as tivessem.

Na quinta questão, quando perguntados sobre (Como é o investimento no desenvolvimento desse profissional, existem treinamentos, capacitações, plano de carreira, para ajudá-los no seu desenvolvimento profissional?), fica perceptível que não existe uma clareza quanto a forma como a empresa age para desenvolver esse profissional, porém a resposta do entrevistado F da empresa 2 tende a ser a válvula de entendimento, no qual ele responde: “*Nenhum com o diferencial para o profissional com PCD*”. Ou seja, levar a concluir, analisando também as outras respostas, que por mais que existam capacitações internas ainda assim não existe uma específica voltada para a inserção do PCD nas atividades da organização.

Essa conclusão fica ainda fortalecida quando é analisado a sexta questão (O que você acha que as organizações poderiam fazer a mais para facilitarem a vida do PCD nas empresas?), no qual os três entrevistados são unânimes em mencionar em alguma parte da sua resposta a questão da capacitação e treinamento como ação das organizações que poderiam fazer a mais para o processo de inserção dos PCDs nas empresas.

O entrevistado E da empresa 2 vai além, onde sua resposta chama bastante atenção, ele responde que: “*Acho que deveriam coletar mais informações e preparar mais as pessoas, afinal acho q todos temos o direito igual*”. Essa é uma ação de inclusão efetiva pois somente com a contribuição de todos nesse processo é possível fazer valer o direito do PCD em sua totalidade, “Iguais devem ser tratados de forma igual na medida em que os desiguais devem ser tratados com diferença, a fim de que se atinja a igualdade para todos” (DELGADO & GOULART, 2011, p. 15).

Na questão 2 (A empresa tem como prática oferecer mais vagas para PCD, além da cota exigida?), o desencontro de informações entre o entrevistado E e F, ambos da empresa 2, e a própria afirmação de falta de conhecimento sobre “esses números” do entrevistado D da empresa 1, levam a crer que esse é tipo de informação inacessível, portanto não se pode prever de fato, se as empresas elas realmente tem como política a contratação além da cota exigida. Por isso a atuação do Ministério do trabalho (MPT) através de atividades investigativas, que assegurem a reserva de vagas destinadas a PCD nas empresas, é fundamental (RIBEIRO & CARNEIRO, 2008).

Muito dessa dificuldade de coleta de informações se dar pelo quantitativo de filiais espelhadas pelas regiões do país. Opuszka & Hartmann trazem no referencial desse estudo a informação que o percentual que deve ser aplicado pelas empresas corresponde ao número total dos estabelecimentos (OPUSZKA & HARTMANN, 2013). Dessa forma, dificultando possíveis interpretações errôneas ou desvios de procedimentos para burlar a lei de cotas.

A questão 4 (Como a empresa se prepara para receber o profissional PCD diante de suas limitações?), tem de novo a divergência de informações dos entrevistados E e F da empresa 2, já para o entrevistado D da empresa 1, descreveu sua resposta confundido o termo “preparar” no sentido de “alocar” funções, quando ele diz que, “tinha as funções que o PCD podia fazer”. No entanto, o termo “preparar” vai muito além de definir funções que o PCD pode ou não, executar. Se preparar é pode oferecer qualidade de vida (QVT) aos seus colaboradores, esse é um dos principais benefícios do Estatuto da Pessoa com Deficiência na sua proposta de inclusão nas empresas. A política de QVT, “visa promover condições adequadas no local de trabalho a partir de concepção ampla da vida do ser humano” (GONÇALVES, GUTIERREZ, & VILARTA, 2005, p. 22), esse é uma das teorias oferecidas no referencial dessa pesquisa.

A terceira questão (A empresa possui alguma objeção, ou alguma dificuldade específica para receber os diferentes tipos de deficiência?), se mostrou uma pergunta chave para reconhecer, de fato, a seletividade das organizações na escolha de seus colaboradores.

Duas respostas chamaram bastante atenção, uma do entrevistado D da empresa 1 quando ele diz: “*Sim tem algumas deficiencia que empresa não tem como na função*” e a outra do entrevistado F da empresa 2, quando sua resposta para pergunta foi: “*Sim, nao tem estrutura para receber cadeirantes*”.

No referencial desse estudo é apresentado a teoria de Violante e Leite (2010), onde para o autor esse segmento populacional, tende a sofrer as dificuldades de empregabilidade em maior proporção, em virtude do déficit orgânico e até mesmo da concepção de incapacidade associada à condição de deficiente. Com isso no texto é mencionado ainda, sobre a importância do estado

em estabelecer políticas corretivas no que tarmem a discriminação, desrespeito e preconceito voltado a essas pessoas, pois são práticas que infelizmente ainda são rotineiras entre as empresas.

4.2 SÍNTESE DE ANÁLISE

A função deste capítulo é simplificar o entendimento acerca dos principais pontos que levaram ao resultado dessa pesquisa, através do levantamento e análise das informações coletadas.

Partindo do princípio que uma das teorias apresentadas nesse estudo mostra que “um dos atributos da Lei n. 8.213 é incentivar os deficientes a adquirir competências e melhorar seu potencial e habilidades, visando a superar as barreiras que a sociedade lhes impõe” (DELGADO E GOULART, 2011, p. 41). Seguindo essa mesma perspectiva, do qual foi mencionado anteriormente no capítulo resultados e discussões, o autor afirma da importância do desenvolvimento profissional através do trabalho para a construção de uma autonomia social, que facilite a vivência desse indivíduo dentro da comunidade, com isso possibilitando desfrutar de forma efetiva todos os seus direitos descritos pela constituição. Quando as organizações não se comprometem com essas ações elas acabem se desvirtuando do real objetivo social da lei de inclusão.

No que tange ao objetivo desse estudo, uma das perguntas chaves, foram a quinta e sexta questão do questionário 1 realizado com os PCDs, onde são questionadas as perspectivas de crescimento e as oportunidades de desenvolvimento desse profissional dentro da organização. E o que foi constatado é que dentre os três PCDs entrevistados nenhum deles concordou totalmente, quando perguntado sobre esse incentivo que as empresas deveriam ter quanto ao seu desenvolvimento profissional para o futuro. Na sexta questão, a afirmação que se tinha era: Enxergo oportunidades de crescimento na empresa que trabalho, e o que se tem é um equilíbrio negativo de respostas que mostra a falta de efetividade das empresas quando não pensa o colaborador PCD como uma possibilidade de investimento para o futuro

Outro quesito chave para analisar a eficácia do Estatuto da Pessoa com deficiência frente a realidade no mercado de trabalho, é analisar o seu artigo 4º quando fala que a “pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, [...] em igualdade de oportunidades como os demais empregados”. Dessa forma, como foi mencionado no capítulo anterior, é possível afirmar que a falta de investimento

voltado para o desenvolvimento profissional das PCD se torna uma falha de aplicação do Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Na questão nove, entre os três respondentes, nenhum deles concordou totalmente, 2 responderam que concordam parcialmente e 1 se mostrou indiferente, quando perguntados se recebiam treinamentos adequados para realização das suas atividades rotineiras da empresa. Essa é a mais uma pergunta chave que mostra a indisposição das empresas em realmente incluir o PCD nos planos futuros da organização, pois fazendo ligação com as questões anteriores podem ser vistos que essas empresas não possuem um plano de carreira que possibilite oferecer maiores oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional para essas pessoas.

Para fortalecer ainda mais essa constatação, trazendo um outro ponto de vista, de alguém que presencia ou presenciou essa realidade de perto, mas que não possui nenhuma deficiência, é que foi realizado o questionário 2. Na quinta questão, quando perguntados sobre (Como é o investimento no desenvolvimento desse profissional, se existem treinamentos, capacitações, plano de carreira, para ajudá-los no seu desenvolvimento profissional?), a resposta do entrevistado F da empresa 2 tende a ser a válvula de entendimento, no qual ele responde: *“Nenhum com o diferencial para o profissional com PCD”*. Ou seja, levar a concluir, analisando também as outras respostas, que por mais que existam capacitações internas ainda assim não existe uma específica voltada para a inserção do PCD nas atividades da organização.

Essa conclusão fica ainda fortalecida quando é analisado a sexta questão desse mesmo questionário (O que você acha que as organizações poderiam fazer a mais para facilitar a vida do PCD nas empresas?), no qual os três entrevistados são unânimes em mencionar em alguma parte da sua resposta a questão da capacitação e treinamento como ação das organizações que poderiam fazer a mais para o processo de inserção dos PCDs nas empresas.

Essas informações coletadas forjem àquilo que o Estatuto da Pessoa com Deficiência busca, para através do seu cumprimento aproximar a realidade com o que diz a teoria. Onde todas as pessoas sem distinção possam ter oportunidades de “desenvolver habilidades até então desconhecidas para incentivar seu crescimento profissional” (VALLE, SABOIA, PAULA, & GRIMALDI, 2013, p. 13), e mante-se motivado para a realização de suas atividades de forma competente.

4.3 INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: HÁ EFICÁCIA NOS CASOS?

Em resposta aos objetivos específicos, no qual um deles é o de analisar a eficiência do Estatuto da Pessoa com Deficiência na inclusão de PCDs nas empresas, é possível notar que ainda existe, de fato, uma preocupação das empresas em atender a lei de cotas. Quando se fala em inclusão, no seu sentido literal da palavra, e naquilo que o Estatuto da Pessoa com Deficiência definiu como inclusão, essa não acontece de forma eficiente, e o principal ponto que as empresas não conseguem atender é o interesse pelo desenvolvimento de carreira daquele profissional, o que contraria o art. § 4º do Estatuto da Pessoa com Deficiência (2015), no qual diz que os PCDs têm os mesmos direitos de tudo que é oferecido pelo empregador, como é o caso de acesso a cursos, treinamentos, qualificações, além também de plano de carreira e incentivos de crescimento profissional. Diante das análises desse estudo ficou nítido o pouco interesse das empresas em incluir no seu planejamento estratégico, ações que visem a efetividade do desenvolvimento e capacitação do profissional PCD nas empresas.

Com isso, as empresas deixam de atender um dos requisitos fundamentais do processo efetivo de inclusão, e essa é uma das posturas empresariais diante da determinação da lei de inclusão para deficientes nas empresas. Além disso, o estudo proporcionou identificar nas empresas locais uma postura fechada em relação a permitir pesquisas voltadas a sua política de inclusão, no qual é notória a prática de inserção, e com isso confundida com o processo de inclusão.

O terceiro objetivo específico é analisar a importância do Estatuto da Pessoa com Deficiência no processo de inclusão social. E nesse sentido a construção de uma lei brasileira de inclusão foi um marco na política nacional, e isso não foi à toa, a importância de uma lei ampla que atenda em todos os níveis o direito descrito pela constituição das pessoas com deficiência, é um fenômeno importantíssimo para o exercício da cidadania dentro de uma sociedade que se considera justa e digna para todos.

Para Violante e Leite (2010) essas pessoas que têm algum tipo de deficiência formam grupos populacionais que se apresentam em uma situação de prejuízo quando comparado a outros grupos de pessoas, porém sem deficiência. Por isso o tratamento tende a ser diferenciado, pois assim a inclusão se faz presente. Para Delgado e Goulart “Iguais devem ser tratados de forma igual na medida em que os desiguais devem ser tratados com diferença, a fim de que se atinja a igualdade para todos” (2011, p. 15).

Além disso, com a execução do Estatuto da Pessoa com Deficiência se torna possível desconstruir uma imagem construída ao longo da história sobre a “incapacidade,

improdutividade, e possível lentidão” do indivíduo com deficiência, para reconstruir a imagem de um indivíduo capaz, produtivo, dotado de qualificação profissional e comprometido com seu trabalho, (VIOLANTE E LEITE, 2010). Esse é um compromisso social de toda sociedade, e para isso é preciso o empenho de todos para tornar acessível a busca dos seus direitos dentro da sociedade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa objetivou analisar a eficácia da aplicação do Estatuto da Pessoa com Deficiência, através de um estudo de caso múltiplo aplicado em duas empresas comerciais na cidade de Caruaru-PE.

Dada a relevância do assunto para a comunidade acadêmica, foi verificado a pouca disponibilidade de material acadêmico referente a essa temática, dessa forma prejudicando o andamento desse trabalho. Além disso, a falta de interesse das empresas em contribuir com o desenvolvimento desse projeto, resultou em uma lacuna de informações precisas que poderiam enriquecer ainda mais o resultado desse estudo.

Ao aplicar questionários sem o intermédio dessas empresas foi percebido que o processo de inclusão se mostrou impotente diante de sua importância social. O que se tornou claro diante de um estudo bibliográfico é que o processo de inclusão vai muito além de inserir o PCD nas empresas, é necessário investir ativamente no desenvolvimento profissional, formar um plano de carreira atraente, oferecer treinamentos específicos e preparar a equipe com ações que ajudem a receber esses colaboradores. Dessa forma o profissional PCD poderá ter condições dignas de atingir seus objetivos com méritos próprios.

Apesar dos desafios, conclui-se então que o objetivo geral e os objetivos específicos desse estudo foram atingidos, além disso, foi possível promover a discussão sobre o tema, que para o meio acadêmico é de grande relevância para uma melhora no processo de formação dos futuros gestores.

Diante da importância social desses objetivos, recomenda-se a ampliação desse tema para outras pesquisas, donde poderá atribuir uma maior amostragem de envolvidos, além de buscar outros setores, que permitem uma melhor coleta de informações.

Como resultado dessa pesquisa analisou-se que a eficiência do Estatuto da Pessoa com Deficiência na inclusão de PCDs ainda está engatinhando para aquilo que a teoria entende como realmente um processo de inclusão eficiente, a lei ainda é um importante precursor que obriga as empresas a cumprirem o que determina o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Como resultado pessoal o aprendizado que fica é a mudança de visão perante esses profissionais, no qual o foco deve ser dado as suas competências e capacidade de aprender, e não as suas limitações.

Como futuro gestor o que fica é a importância de assumir um compromisso social, que seja atrelado as práticas de gestão inclusiva, que possibilitem e almejem uma sociedade desenvolvida no oferecimento de condições dignas para todos.

REFERÊNCIAS

- ALVES, M. A., & SILVA, L. G. (2004). **A Crítica da gestão da diversidade nas organizações.** *rae*, 1-10.
- ARAÚJO, L., & FILHO, W. (2015). **Estatuto da Pessoa com Deficiência - EPCD** (Lei 13.146, de 06.07.2015): algumas novidades. *revista dos tribunais online*, 1-9.
- SANTOS, I. A. (2008). **Educação para a diversidade: uma prática a ser construída na educação básica.** 1-40.
- BERGUE, S. T. (2010). **Comportamento organizacional.** capes, 1-114.
- CHIAVENATO, I. (2004). **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações.** Barueri - SP: editora manole LTDA.
- CHIAVENATO, I. (2014). **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Barueri, SP: editora manole LTDA.
- DELGADO, M. D., & GOULART, Í. B. (2011). **Práticas de desenvolvimento de pessoas com deficiência em uma instituição do setor educacional.** *pesquisas e práticas psicossociais*, 1-11.
- ESTEVES, A. J., & AZEVEDO, J. (1998). **Metodologias qualitativas para as ciências sociais.** Instituto de Sociologia. 1-145.
- FARIAS, J. J., & HIDALGO, Á. B. (2012). **Comércio interestadual e comércio internacional das regiões brasileiras: uma análise utilizando o modelo gravitacional.** 1-16.
- FELIZARDO, P. S., RONCHI, F. S., ROBAINA, G. R., & PAIVA, E. D. (2016). **Inclusão de pessoas com deficiência nas organizações e impacto no clima organizacional (CO).** FAE , c u r i t i b a , 1-18.

FERNANDES, A. L., & SILVA, S. M. (2018). **Recrutamento e seleção do profissional portador de deficiência nas organizações: integração ou inclusão?** facef pesquisa, 1-21.

FLEURY, M. T. (2000). **Gerenciando a diversidade cultural: experiência de empresas brasileiras.** revista de administração de empresas, 1-8.

FINDLAY, E., COSTA, M., & GUEDES, S. (2006). **Guia para elaboração de projetos de pesquisa.** editora univille, 1-24.

I-SOCIAL, (2018). Pesquisa I-Social Pessoas com deficiência – expectativas e percepções sobre o mercado de trabalho.

GIL, A. C. (2002). **Como elaborar um projeto de pesquisa.** São Paulo: Editora atlas S.A.

GONÇALVES, A., GUTIERREZ, G. L., & VILARTA, R. (2005). **Gestão da qualidade de vida na empresa.** IPES editorial, 1-189.

GONÇALVES, M. E., & GARCIA, N. D. (2018). **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Revista pensar direito, 1-20.

GONÇALVES, M. E., & GARCIA, N. L. (2018). **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Revista pensar direito, 1-20.

JARDIM, R., BARRETO, S. M., & ASSUNÇÃO, A. Á. (2007). **Condições de trabalho, qualidade de vida e disfonia entre docentes.** Cad. saúde pública, 1-23.

LAKATOS, E. M., E MARCONI, M. A, (2003) **Fundamentos de metodologia.** 5. ed. - São Paulo: Atlas.

LOSCHI, M. (20 DE 09 DE 2017). **Pessoas com Deficiência: adaptando espaços e atitudes.** **Fonte:** agência IBGE: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/16794-pessoas-com-deficiencia-adaptando-espacos-e-atitudes>

MALHOTRA, NARESH K.(2001). **Pesquisa de marketing; uma orientação aplicada.**

Porto Alegre: Bookman.

MAXIMIANO, A. C. (2000). **Introdução a administração.** São Paulo: Editora Atlas S.A.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. (2000). **Referenciais curriculares nacionais da educação profissional de nível técnico.** Brasília.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. (2007). **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** brasil/printed in brazil, 1-97.

MINTZBERG, H. (2003). **Criando organizações eficazes: estrutura em cinco configurações.** Atlas.

MONACO, F. D., GUIMARÃES, V. N., & CORREIOS, T. O. (2000). **Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da gerência de administração dos correios.** rac, 1-22.

MONTEIRO, M. S. (2001). **Resinificando a educação: a educação inclusiva para seres humanos especiais.** www.tvebrasil.com.br.

MYERS, A. (2003). **O valor da diversidade racial nas empresas.** estudos afro-asiáticos, 1-33.

NACIONAL, S. (29 de abril de 2019). Tudo sobre ramos de atividades e como escolher o seu.

Fonte: sebrae nacional:<http://www.sebrae.com.br/sites/portalsebrae/artigos/ramos-de-atividades,8ef89e665b182410vgnvcm100000b272010arcrd>

OLIVEIRA, M. A. (2017). **Comportamento organizacional para a gestão de pessoas.** São Paulo: saraiva.

OLIVEIRA, M. C., PONTE, V. M., & BARBOSA, J. B. (2006). **Metodologias de pesquisa adotadas nos estudos sobre Balanced Scorecard.** XIII Congresso brasileiro de custos, 1-16.

OLIVEIRA, M. F. (2011). **Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em administração.** Universidade Federal de Goiás, 1-73.

OPUSZKA, P. R., & HARTMANN, M. G. (2013). **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho à luz dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana.** *Juris*, Rio Grande, 1-22.

PEREIRA, V. C. (2006). **Qualidade de vida no trabalho.** 1-36.

PEREIRA, J. B., & HANASHIRO, D. M. (2010). **Ser ou não ser favorável às práticas de diversidade? eis a questão.** *anpad*, 1-14.

RIBEIRO, M. A., & CARNEIRO, R. (2008). **A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** 1-20.

SARAIVA, L. S., & IRIGARAY, H. D. (2009). **Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?** Eduardo p. b. Davel, 1-12.

SCHERMERHORN JR, J., HUNT, J., & OSBORN, R. (2009). **Fundamentos de comportamento organizacional.** Bookman editora.

SCHWARZ, A., & HABER, J. (2009). **Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência.** *I.social*, 1-265.

SENADO FEDERAL. (2015). **Estatuto da Pessoa com Deficiência.** Secretaria de editoração e publicações, 1-69.

SILVA, F. L. (1986). **As origens das organizações modernas: uma perspectiva histórica (burocracia fabril).** *Revista de administração de empresas*, 41-44.

SOBRAL, F. B., & MANSUR, J. A. (2013). **Produção científica brasileira em comportamento organizacional no período 2000-2010.** *RAE*, 1-14.

TARTUCE, F. (2016). **O estatuto da pessoa com deficiência e a capacidade testamentária ativa.** *Revista pensamento jurídico – São Paulo*, 1-24.

VALLE, S., SABOIA, J., PAULA, V., & GRIMALDI, W. (2013). **A inclusão das pessoas com deficiência nas organizações.** *IX congresso nacional de excelência em gestão*, 1-19.

VASCONCELOS, A. F. (2001). **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas.** Caderno de pesquisas em administração, 1-13.

VILLELA, F. (21 DE 08 DE 2015). **IBGE: 6,2% da população têm algum tipo de deficiência.** Fonte: agência brasil: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2015-08/ibge-62-da-populacao-tem-algum-tipo-de-deficiencia>

VIANELLO, I. (2013). **Metodologia científica.** (Desenvolvimento de material didático ou instrucional - EAD - desenvolvimento de disciplina e conteúdo).

VIOLANTE, R., & LEITE, L. P. (2010). **A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP.** *cadernos de psicologia social do trabalho*, 1-19.

YIN, R. K., (2001). **Estudo de Caso: planejamento é métodos.** 2º ed. Porto Alegre: Bookman.

WITT, A. (1969). **Importância e aproveitamento da organização informal.** *Revista saúde pública*, 203-212.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO 1 (PCD) APLICADO NA PESQUISA

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA - PCD

Prezado(a), gostaria de convidá-lo(la) a responder o presente questionário que serve de instrumento para auxiliar o objetivo geral dessa pesquisa, que é conhecer a Eficácia da Aplicação do Estatuto da Pessoa com Deficiência na inclusão desses profissionais nas empresas comerciais de Caruaru. As informações aqui, disponibilizadas serão utilizadas somente para fins acadêmicos e destinados a produção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) do graduando em Administração **Henrique José do Nascimento**, sob a orientação da Prof^a Dr^a Luciana Cramer, com isso não será necessária à sua identificação.

ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO DO QUESTIONÁRIO

A Seção 1 é composta por 5 (cinco) questões fechadas e 1 (uma) aberta, onde será identificado o perfil do entrevistado.

A Seção 2 é composta por 15 (quinze) questões fechadas e 3 (três) questão abertas. Nelas, serão consideradas variáveis importantes para a coleta de dados e, posteriormente, a sua análise para a formulação de um resultado acerca do estudo em questão. A escala de avaliação vai de 1 (um) até 5 (cinco), para medir o grau de concordância às questões propostas.

SEÇÃO 1

1. Sexo:

Masculino

Feminino

2. Faixa etária:

Até 18 anos

Entre 18 e 24 anos

Entre 25 e 30 anos

Entre 31 e 40
anos

Entre 41 e 50

3. Escolaridade:

Ensino fundamental completo

Ensino fundamental incompleto

Ensino médio completo

Ensino médio incompleto

Ensino superior completo

Ensino superior incompleto

Pós-graduação completa

Pós-graduação incompleta

4. Qual o cargo que você ocupa na sua empresa?

5. Você possui quanto tempo de empresa?

Menos de 1 ano

Entre 1 e 3 anos

Entre 3 e 5 anos

Entre 5 e 8 anos

Entre 8 e 10 anos

Entre 10 e 15 anos

Mais de 15 anos

6. Quantos empregos você já teve?

Nunca trabalhei

Nunca trabalhei de carteira assinada, só trabalhei informalmente

Já tive entre 1 e 2 trabalhos de carteira assinada

Já tive 3 e 5 trabalhos de carteira assinada

Já tive mais de 5 trabalhos de carteira assinada

SEÇÃO 2						
1 - Discordo totalmente 2 - Discordo parcialmente 3 - Indiferente 4 - Concordo Parcialmente 5 - Concordo totalmente						
01	Sou satisfeito com o trabalho que desempenho, minha função contribui com meu desenvolvimento profissional e social.	1	2	3	4	5
02	Considero meu trabalho, fundamental, para minha inclusão em sociedade.	1	2	3	4	5
03	As pessoas com quem eu trabalho me vem de forma profissional.	1	2	3	4	5
04	O ambiente em que trabalho está adaptado as minhas necessidades.	1	2	3	4	5
05	Sou incentivado pela empresa para pensar e sugerir ideias que ajudem no desempenho da empresa.	1	2	3	4	5
06	Enxergo oportunidades de crescimento na empresa que trabalho.	1	2	3	4	5
07	Consigo entregar os resultados que são propostos.	1	2	3	4	5
08	A equipe com quem eu trabalho consegue se relacionar bem e entregar os resultados propostos.	1	2	3	4	5
09	Recebo treinamento adequado para realização das minhas atividades.	1	2	3	4	5
10	Me sinto preparado e motivado para realizar minhas atribuições profissionais dentro da empresa em que trabalho.	1	2	3	4	5
11	Me sinto bem remunerado pelas atividades que desempenho.	1	2	3	4	5
12	O meu trabalho atendeu minha expectativa de inclusão no mercado de trabalho.	1	2	3	4	5
13	Procuro realizar cursos preparatórios para o atender meus objetivos profissionais.	1	2	3	4	5
14	Considero satisfatório o processo de recrutamento e seleção	1	2	3	4	5
15	Como você soube da vaga?					
16	Como foi o processo de seleção?					
17	Como você se sente no seu ambiente de trabalho?					

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO 2 APLICADO NA PESQUISA

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA – SUJEITOS LIGADOS AO PCD

Prezado(a), gostaria de convidá-lo (la) a responder o presente questionário que serve de instrumento para auxiliar o objetivo geral dessa pesquisa , que é conhecer a Eficácia da Aplicação do Estatuto da Pessoa com Deficiência na inclusão desses profissionais nas empresas comerciais de Caruaru. As informações aqui, disponibilizadas serão utilizadas somente para fins acadêmicos e destinados a produção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) do graduando em Administração **Henrique José do Nascimento**, sob a orientação da Profª Drª Luciana Cramer, com isso não será necessária à sua identificação.

ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO DO QUESTIONÁRIO

A Seção 1 é composta por 3 (cinco) questões fechadas e 1 (uma) aberta, onde será identificado o perfil do entrevistado.

A Seção 2 é composta por 6 (seis) questões abertas. Nelas, serão consideradas variáveis importantes para coleta de dados, e posteriormente a sua análise para formulação de um resultado para o estudo em questão.

SEÇÃO 1

1. Sexo:

Masculino

Feminino

2. Faixa etária:

Até 18 anos

Entre 18 e 24 anos

Entre 25 e 30 anos

Entre 31 e 40 anos

Entre 41 e 50 anos

Acima de 50 anos

3. Escolaridade:

Ensino fundamental completo

Ensino fundamental incompleto

Ensino médio completo

Ensino médio incompleto

Ensino superior completo

Ensino superior incompleto

Pós-graduação completa

Pós-graduação incompleta

4. Qual o cargo que você ocupa na sua empresa?

SEÇÃO 2

1 - Como acontece o processo de recrutamento e seleção do PCD (Pessoa com Deficiência, e como se dá a inclusão desse profissional na empresa?

2 – A empresa tem como prática oferecer mais vagas para PCD, além da cota exigida?

3 - A empresa possui alguma objeção, ou alguma dificuldade específica para receber os diferentes tipos de deficiência?

4 – Como a empresa se prepara para receber o profissional PCD diante de suas limitações?

5 - Como é o investimento no desenvolvimento desse profissional, existem treinamentos, capacitações, plano de carreira, para ajuda-los no seu desenvolvimento profissional?

6 - O que você acha que as organizações poderiam fazer a mais para facilitarem a vida do PCD nas empresas?