

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS (PNE) NO MERCADO DE TRABALHO EM UMA EMPRESA DO RAMO CALÇADISTA¹

INCLUSION OF PEOPLE WITH SPECIAL NEEDS (PSN) IN THE LABOUR MARKET: A CASE STUDY OF A SHOE COMPANY

Rafael Magalhães de Abreu² e Alexandre Galina Bolzan³

RESUMO

A inclusão de portadores de necessidades especiais (PNE) nas organizações mostra-se como peça de fundamental importância na inserção de novos trabalhadores no mercado de trabalho. Com a inclusão de diferentes tipos de características profissionais, a empresa tende a ser valorizada perante o mercado local, agregando valor a sua marca em um ambiente de trabalho favorável e com a formação de espírito de equipe. A presente pesquisa teve como objetivo principal analisar, sob a ótica dos colaboradores, se a empresa está preparada para receber colaboradores com necessidades especiais, e justifica-se primordialmente pelo processo de avaliação das grandes dificuldades ambientais ou preconceitos por parte de outros colaboradores da empresa. A pesquisa foi realizada com a participação de 5 funcionários PNE, sendo a coleta de dados feita através de um questionário disposto em 3 fatores: Processo de seleção de PNE, ambiente organizacional, socialização entre colaboradores e oportunidade de crescimento na organização. Os principais resultados em relação ao perfil demonstraram que a maior parte dos entrevistados é do gênero masculino, acreditam que a Lei influenciou em sua contratação, avaliam que a empresa está preparada para recebê-los, acham que através de sua formação atual podem ter um crescimento na organização. No entanto, há uma divisão entre a existência de um plano de carreira para PNE, onde todos os entrevistados concordam plenamente que há uma constante qualificação de seus colaboradores.

Palavras-chave: avaliação, colaboradores, socialização.

ABSTRACT

The inclusion of People with Special Needs (PSN) in business organizations is decisive to the integration of new workers into the labour market. With the inclusion of different types of professional features, the company itself tends to be recognized by the local market, thus adding value to its own brand and strengthening the team spirit in a positive working environment. This research aimed to investigate, from the perspective of the employees, if the company analyzed is ready to accommodate workers with disabilities, and is mainly justified by the need to identify and assess significant environmental difficulties or prejudice of the other company employees. The research was conducted with 5 PSN employees. Data was collected through a questionnaire based on 3 factors: PSN selection process, organizational environment, socialization among employees and growth opportunities in the organization. The main results showed that most of the participants are males and believe that the Law has influenced their hiring. In addition, they consider that the company is adequately equipped to receive them and that they can grow in their workplace as a consequence of their current training. However, there is a division between the existence of a career plan for PSN in the sense that all interviewees entirely agree that all employees have been constantly qualified.

Keywords: assessment, employees, socialization.

¹ Trabalho Final de Graduação - TFG.

² Acadêmico do Curso de Administração - Centro Universitário Franciscano. E-mail: rafaelmdea@hotmail.com

³ Orientador. Docente do Curso de Administração - Centro Universitário Franciscano. E-mail: alexandre.galina@yahoo.com.br

INTRODUÇÃO

Os portadores de necessidades especiais (PNE) buscam há muitos anos, viver com igualdade na sociedade, o que na verdade constitui um de seus direitos básicos. Para contribuir com a inclusão de PNE no meio social e no mercado de trabalho, foi criada a Lei Federal nº 8.213 de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Em seu artigo 93, é exigido que certo percentual (de 2% a 5%) do número de vagas de qualquer empresa seja preenchido por beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, proporcionando assim, a participação ativa desses indivíduos na sociedade e também no mercado de trabalho. Essa lei tem como finalidade diminuir a exclusão e o preconceito referentes aos PNE, a fim de que haja, de forma igualitária, a inclusão social desses cidadãos, pois são pessoas que merecem todo o apoio do Estado, da família e da sociedade.

A abordagem sobre deficiência só entra em âmbito mundial com endosso da Organização das Nações Unidas (ONU) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a partir da Declaração dos Direitos da Pessoa com Deficiência em 1975 (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009), existindo, portanto, a necessidade da mudança de mentalidade e cultura da população a fim de respeitar todas as necessidades de seus membros.

No que se refere às empresas, essas têm grande dificuldade em decidir quais medidas e ações podem ser tomadas em relação aos funcionários PNE, uma vez que os estudos e as pesquisas nesse âmbito encerram-se com aspectos relacionados ao recrutamento e seleção (SCHWARZ; HABER, 2009), ficando a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho focada apenas nas dimensões social, educacional e de saúde. Conforme Vianna, Tardelli e Almeida (2012) a inclusão no mercado de trabalho carece de maiores esclarecimentos e investigações, sobretudo de pesquisas que deem voz aos PNE, identificando as dificuldades encontradas por essas pessoas no processo de inclusão nas empresas.

Essa pesquisa pretende responder a seguinte problemática: qual a avaliação dos colaboradores com necessidades especiais a respeito do preparo da empresa para a inclusão destas pessoas no seu ambiente de trabalho? Nesse contexto, o trabalho buscou avaliar, sob a ótica dos colaboradores com necessidades especiais, como a empresa se prepara para a inclusão destes no seu ambiente de trabalho, analisando basicamente as práticas que compõem o programa de inclusão de PNE da organização. Os objetivos específicos do estudo foram: analisar o perfil dos colaboradores portadores de necessidades especiais, apresentar a forma como a empresa trata este processo de inclusão na prática e identificar possíveis adequações para suprir eventuais necessidades constatadas neste contexto.

Conforme Paul et al. (2012), a pessoa portadora de necessidades especiais não é aceita dentro da empresa por não possuir as mesmas aptidões dos outros funcionários não portadores de necessidades especiais. Assim, justifica-se a realização do presente trabalho por tratar-se de um tema que

se encontra em constante estudo por algumas empresas brasileiras, em conformidade com o regime proposto pelo país e de acordo com a Lei Federal número 8.213/1991. Com isso, foi relevante tomar conhecimento sobre como está sendo desenvolvido este processo de integração entre portadores de necessidades especiais em um comércio do ramo calçadista na cidade de Santa Maria no Rio Grande do Sul e apontar possíveis problemas ou melhorias para os colaboradores envolvidos no processo de inclusão na organização.

DIVERSIDADE ORGANIZACIONAL

A diversidade organizacional é um dos caminhos para as empresas tornarem-se inovadoras, capazes de produzir bens úteis e colaborar para a realização de seus trabalhadores. Nesse sentido, quando um indivíduo ingressa em uma organização, traz consigo uma série de condutas, pensamentos e posturas que muitas vezes vão de encontro aos princípios e valores da empresa, mas que por serem inovadoras, desencadeiam uma maior diversidade organizacional.

De acordo com Robbins (2005, p. 13) “A diversidade da força de trabalho significa que as organizações estão se tornando mais heterogêneas em termos de raça, etnia e sexo de seus participantes. Também estão incluídos nessa diversidade portadores de deficiência física, pessoas da terceira idade e homossexuais.”

Conforme Lemos (2007) a diversidade é a inclusão de todos os seres humanos no pleno exercício da cidadania. É um valor que independe de raça, gênero, condição física, idade, história pessoal, formação educacional, personalidade, estilo de vida, orientação sexual, origem geográfica e outras formas de identidade. Sendo assim, todo o ser humano tem o direito de exercer a plenitude de seus direitos perante a sociedade, seja este portador de alguma necessidade especial ou não.

Há a necessidade de se refletir sobre diversidade, principalmente no que trata da inclusão de PNE nas organizações, para mostrar a importância de dar valor a um grupo restrito às empresas. Esse grupo possui maiores dificuldades quanto a recursos econômicos, físicos e psicológicos, por passar sempre por preconceitos e/ou por pertencer a grupos considerados minorias (DE SOUZA, 2008).

OS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS NAS ORGANIZAÇÕES

Constata-se que a inserção de PNE no mercado de trabalho, de maneira geral, ainda está aquém do adequado, Araújo e Schmidt (2006) observam que houve um grande impulso qualitativo, da fase de exclusão para a fase de inclusão, passando pelas fases intermediárias de segregação e integração. No quadro 1 são mostradas as diversas fases pelas quais passaram, e ainda passam, as ofertas de empregos aos PNE nas empresas.

Quadro 1 - Fases da oferta de emprego às pessoas com necessidades especiais na organização.

Fase	Características
Fase 1: Exclusão	Desconsideração das potencialidades dos PNE; O acesso ao mercado de trabalho era negado.
Fase 2: Segregação	Parcerias de entidades filantrópicas com empresas; O trabalho era realizado nas próprias instituições ou nos domicílios dos PNE.
Fase 3: Integração	Ocorre a reestruturação ou pequenas alterações nos espaços físicos das empresas ou nos postos de trabalho para receber os funcionários com necessidades especiais; Em geral, as pessoas com necessidades especiais trabalham em setores exclusivos das empresas; Falta de integração social das pessoas com necessidades especiais na empresa e dificuldade de participação em programas de treinamento e desenvolvimento.
Fase 4: Inclusão	Interação efetiva entre empresa, pessoa com necessidades especiais e políticas públicas; Realização de planejamento específico para a inclusão dos funcionários PNE, envolvendo todas as práticas de Recursos Humanos da empresa; Funcionários e gestores encontram-se preparados e familiarizados para a convivência com as pessoas com necessidades especiais, observando o movimento natural.

Fonte: Adaptado de Araújo e Schmidt (2006).

No que tange a contratação de pessoas com deficiência, baseado no quadro acima, as empresas deveriam estar na fase 4, fase essa em que há um planejamento adequado para a inclusão desses indivíduos nas organizações e conscientização de todas as pessoas envolvidas diretamente com as PNE.

MEDIDAS PRÁTICAS PARA AS EMPRESAS

A inserção e a retenção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho dependem de três medidas: preparar o portador, educar o empregador e dispor de boas políticas públicas (PASTORE, 2000).

Segundo Pastore (2000), a primeira ação do empregador é conscientizar-se. É muito prático para as empresas justificar a não contratação de PNE, pela não existência de pessoas devidamente qualificadas para as vagas ofertadas. Porém, mais do que um mandamento constitucional e legal, a facilitação da entrada desses indivíduos no ambiente de trabalho faz parte da responsabilidade social do empregador e a melhor maneira de colaborar para a qualificação dessas pessoas é o envolvimento das organizações em programas de educação e treinamento, tanto direta, como indiretamente. Grandes empresas já optam por implementação de programas próprios, médias empresas utilizam os serviços de escolas e entidades de PNE através de convênios e outros tipos de articulações. A viabilização de expedientes para a educação e qualificação profissional depende muito da criação de mecanismos de apoio financeiro às empresas e/ou abertura desse direito na legislação atual, para que os esforços empresariais venham a ser contados, integral ou parcialmente, como parte de suas cotas de contratação.

Ainda, conforme Pastore (2000), as empresas estão sendo desafiadas a implementar e desenvolver políticas internas em quatro áreas, como mostrado na figura 1.

Figura 1 - Quatro áreas de políticas internas.



Fonte: Adaptado de Pastore (2000).

Conforme o modelo proposto acima, no quadro 2 estão tipificadas as áreas de políticas internas.

Quadro 2 - Áreas de políticas internas.

Área	Políticas
Superação das apreensões	Essa área consiste na quebra de paradigmas, visto que há vários tipos de preconceitos envolvendo a inserção de PNE no mercado de trabalho. Este preconceito, ou a falta de conhecimento sobre o tema em questão, faz com que algumas empresas contratem pessoas com deficiência, mas as mantêm em casa, a título de suprirem o que determina a lei.
Encontrar trabalho certo para a pessoa certa	Deve-se identificar quais atividades os PNE podem exercer sem ter sua capacidade laboral prejudicada. As empresas que passaram a lidar com o pressuposto de que toda a pessoa com deficiência é capaz de render igual a qualquer outro profissional, desde que colocadas em funções certas, eliminaram as diferenças impostas pela deficiência.
Preparação do ambiente de trabalho	Enfatiza uma série de providências específicas que são necessárias para superar as limitações dos PNE.
Recrutamento e seleção	É necessário que as práticas de Recrutamento e Seleção sejam repensadas, para que possam ser trabalhados temas como diversidade e responsabilidade social, além de confirmar que o tema necessidades especiais é um princípio de diferenciação que confere menores chances de inserção no mercado de trabalho para quem a possui.

Fonte: Adaptado de Pastore (2000).

DESAFIOS E A LEGISLAÇÃO SOBRE A INCLUSÃO DE PNE NAS EMPRESAS

Muitas organizações, sejam privadas, públicas ou sem fins-lucrativos, estão atuando no processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência e também, muitas vezes, no treinamento desses indivíduos (SHIMONO, 2008).

Conforme Schwarz e Haber (2009), o processo de inclusão requer planejamento para a criação de um programa que percorrerá todos os processos de gestão de pessoas, promovendo o alinhamento

estratégico horizontal entre eles e vertical com os macro objetivos organizacionais, sendo necessário que a área de recursos humanos passe a comandar o processo, assessorada pela alta liderança e outras áreas da empresa, em vez de ser o único responsável pela inclusão.

A lei Federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991, foi criada com o propósito de inserir os profissionais portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. Porém, essa lei só fez aumentar o problema de discriminação, pois há a obrigatoriedade da contratação de um novo funcionário sem o devido apoio de um programa adequado. Atualmente, a contratação desses profissionais é somente para o cumprimento da legislação, pois o PNE está garantido no emprego enquanto estiver com o governo ao seu lado.

Quadro 3 - Números de colaboradores com necessidades especiais de acordo com cotas.

Número de empregados	Percentual
De 100 a 200 empregados	2%
De 201 a 500 empregados	3%
De 501 a 1000 empregados	4%
Acima de 1000 empregados	5%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego - Lei de cotas decreto nº 3298, 2008.

MATERIAL E MÉTODOS

O trabalho classifica-se, quanto a sua natureza, como um estudo quantitativo que, conforme Reis (2008), é indicado pela quantificação da coleta de dados e pelas informações retiradas através de técnicas estatísticas, tendo por objetivo garantir os resultados e evitar erros na análise da coleta dos dados.

Quanto aos seus objetivos, caracteriza-se como um estudo exploratório e descritivo. Ainda de acordo com Reis (2008), a pesquisa descritiva busca descrever as características de determinada população, de um fenômeno ou do estabelecimento de relações entre variáveis, sendo como sua característica mais significativa a utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados. Já na pesquisa exploratória, busca-se proporcionar maior familiaridade com o problema, podendo haver pesquisas bibliográficas, entrevistas com pessoas, assumindo a forma de estudo de caso (GIL, 2008).

De acordo com esse mesmo autor (2008), esse trabalho caracterizou-se como estudo de caso, uma vez que a proposta é o aprofundamento sobre o tema inclusão de portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. O presente estudo foi desenvolvido com os colaboradores PNE da empresa que será denominada Alfa, na cidade de Santa Maria - RS.

As informações para análise foram levantadas no período de abril e maio do ano de 2016, por meio de um questionário com perguntas fechadas de múltipla escolha e em escala *likert* de cinco (5) pontos, cujos descritores são “concordo plenamente” (1), “concordo em grande parte” (2), “nem

concordo, nem discordo” (3), “discordo em grande parte” (4) e “discordo totalmente” (5), com base nos autores Campos e Freitas (2008).

O questionário foi composto por 21 questões distribuídas em dois blocos. O primeiro bloco continha 5 questões relacionadas ao perfil social dos colaboradores (gênero, faixa etária, escolaridade, renda familiar e tempo de trabalho na empresa). O segundo bloco trouxe 14 questões que buscaram analisar o quanto a empresa está preparada para receber os portadores de necessidades especiais no ambiente de trabalho, em processo de seleção, ambiente organizacional e oportunidade de crescimento para esses colaboradores, objetivando desta forma, atender a proposta inicial desse trabalho.

Para a realização da pesquisa, foi elaborado e aplicado para 7 (sete) colaboradores da empresa, um questionário. Porém, devido a problemas pessoais, 2 (dois) funcionários PNE estavam afastados de suas atividades laborais por tempo indeterminado, mas mantendo seus vínculos empregatícios a fim do cumprimento da lei de cotas.

Após a coleta de dados, as informações obtidas foram tabuladas através do *software* Excel para a apresentação de seus resultados, buscando, desta forma, simplificar e melhor representar os dados obtidos, os quais foram, posteriormente, analisados e interpretados para se obter os resultados.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo, serão apresentados os resultados dessa pesquisa, informando o quanto a empresa está preparada - ou não - para receber PNE, tanto em seu processo de seleção, ambiente organizacional e oportunidade de crescimento para seus colaboradores.

A empresa selecionada para essa pesquisa iniciou suas atividades no ano de 1924, com o senhor Luiz Andrade, e estava localizada na Rua Silva Jardim, na cidade de Santa Maria, ainda sem o nome tradicionalmente conhecido no mercado regional e exclusivamente com a comercialização de calçados masculinos. Porém, somente no ano de 1927 ficou conhecida como “Empresa Alfa”, tradicional comércio no mercado santa-mariense. Nos dias atuais, essa organização possui 13 lojas localizadas na região central do Rio Grande do Sul.

A empresa utiliza um processo de seleção que é adaptado às necessidades dos colaboradores, havendo a análise das condições do participante em participar de forma igualitária com os demais concorrentes, ou se necessita de alguma atenção especial, verificada no processo de entrevistas. Após transcorrer todo processo de admissão, o candidato recebe todo o treinamento necessário para a realização de suas atividades e integrar o quadro de pessoal, juntamente com os demais colaboradores da empresa. Também será nomeado um tutor que irá instruí-lo em seu processo de adaptação.

Após a fase de inclusão do colaborador no ambiente organizacional, a empresa o ajuda, fornecendo-lhe todos os suportes necessários para sua adaptação, avaliando e propondo as atividades que o PNE tem melhores condições de realizar.

No quadro 4 são apresentadas quais foram as questões que utilizaram escala *likert* de concordância para avaliar a preparação da empresa.

Quadro 4 - Questões (Q) aplicadas para os colaboradores PNE.

Número da questão	Questão aplicada
Q.01	Você acredita que a lei de cotas influenciou na sua contratação na empresa.
Q.02	Referente à seleção dos candidatos portadores de necessidades especiais, ao seu ver, houve um plano bem executado por parte do contratante e o processo de seleção foi adequadamente formulado.
Q.03	Após as etapas de recrutamento e seleção, a empresa lhe forneceu de forma adequada o treinamento para a execução de suas atividades.
Q.04	Ao seu ver, a empresa está preparada para receber um funcionário portador de necessidades especiais.
Q.05	A empresa está estruturada para receber um colaborador portador de necessidades especiais, com as adaptações adequadas para um melhor desempenho de suas atividades.
Q.06	Em relação ao ambiente de trabalho, houve algum tipo de pré-conceito ou dificuldades na elaboração de sua rotina junto aos outros funcionários.
Q.07	Sempre que você necessita de ajuda de outros colaboradores, eles sempre estão dispostos a ajudar.
Q.08	O portador de necessidades especiais é tratado de forma diferente no ambiente de trabalho.
Q.09	Em relação ao seu supervisor, ele busca ajudá-lo sempre que necessário, entendendo suas particularidades e suas necessidades específicas.
Q.10	O programa de inclusão de portadores de necessidades especiais da empresa, ao seu ver, busca a otimização das atividades realizadas pelo funcionário, assim você consegue relacioná-lo no seu dia a dia.
Q.11	Você acredita que dentro de sua formação atual, há possibilidade de crescimento dentro da empresa.
Q.12	A empresa oferece aos seus colaboradores portadores de necessidades especiais, algum tipo de incentivo extra (ex.: vantagens salariais, bonificações extras, horário diferenciado).
Q.13	Dentro da empresa, existe plano de carreira para os colaboradores portadores de necessidades especiais.
Q.14	Visando ao seu crescimento na empresa, são oferecidos cursos ou palestras a fim de treiná-lo e capacitá-lo.

Na tabela 1, são apresentados os resultados obtidos através das afirmações do quadro acima (Quadro 4).

De acordo com os dados apresentados na tabela 1, sobre a questão 01, para a qual acredita-se que a lei de cotas influencia a contratação, podemos notar que 80% dos respondentes acreditam que sua contratação foi devido a obrigatoriedade de haver vagas exclusivas para pessoas com deficiência e apenas 1 respondente (20%) acredita que há outros fatores que influenciaram em sua contratação. Assim, podemos concluir que somente devido as leis vigentes, há uma grande abertura de oportunidades para os portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. Conforme Consolo e Gianullo (2011), a lei de cotas para PNE surgiu para diminuir a desigualdade social e promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a fim de efetivar uma maior autonomia para as mesmas, mostrando que elas podem realizar qualquer tarefa, desde que possuam todas as condições organizacionais e físicas para isso.

Tabela 1 - Resultados coletados com os respondentes.

	RESPONDENTE 01	RESPONDENTE 02	RESPONDENTE 03	RESPONDENTE 04	RESPONDENTE 05	TOTAL RESPONDENTES	Média	Mediana	Desvio padrão	Máximo	Mínimo	N = 1	Freq N=1	N = 2	Freq N=2	N = 3	Freq N=3	N = 4	Freq N=4	N = 5	Freq N=5
Q.01	1	1	1	1	2	5	1,20	1,00	0,45	2	1	4	80%	1	20%	0	0%	0	0%	0	0%
Q.02	1	1	3	2	1	5	1,60	1,00	0,89	3	1	3	60%	1	20%	1	20%	0	0%	0	0%
Q.03	1	1	3	1	1	5	1,40	1,00	0,89	3	1	4	80%	0	0%	1	20%	0	0%	0	0%
Q.04	1	3	2	1	1	5	1,60	1,00	0,89	3	1	3	60%	1	20%	1	20%	0	0%	0	0%
Q.05	1	2	3	1	1	5	1,60	1,00	0,89	3	1	3	60%	1	20%	1	20%	0	0%	0	0%
Q.06	5	1	1	2	5	5	2,80	2,00	2,05	5	1	2	40%	1	20%	0	0%	0	0%	2	40%
Q.07	2	1	1	4	1	5	1,80	1,00	1,30	4	1	3	60%	1	20%	0	0%	1	20%	0	0%
Q.08	5	1	3	1	4	5	2,80	3,00	1,79	5	1	2	40%	0	0%	1	20%	1	20%	1	20%
Q.09	1	1	3	1	1	5	1,40	1,00	0,89	3	1	4	80%	0	0%	1	20%	0	0%	0	0%
Q.10	1	1	1	2	1	5	1,20	1,00	0,45	2	1	4	80%	1	20%	0	0%	0	0%	0	0%
Q.11	1	1	1	3	2	5	1,60	1,00	0,89	3	1	3	60%	1	20%	1	20%	0	0%	0	0%
Q.12	2	5	3	2	4	5	3,20	3,00	1,30	5	2	0	0%	2	40%	1	20%	1	20%	1	20%
Q.13	1	5	3	4	5	5	3,60	4,00	1,67	5	1	1	20%	0	0%	1	20%	1	20%	2	40%
Q.14	1	1	1	1	1	5	1,00	1,00	0,00	1	1	5	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

* n=número de respondentes, freq=frequência

Com referência a questão 02, que trata do processo de seleção de colaboradores PNE, 3 colaboradores (60% dos respondentes) concordam que houve um processo bem executado e adequadamente formulado, alcançando os objetivos propostos. Para os demais colaboradores (40% dos respondentes), 20% concordam que a maior parte do processo de seleção foi executada de maneira adequada e os outros 20% nem concordam, nem discordam do processo de seleção. Carreira (1997) defende que o processo de seleção deve ocorrer de maneira igual para PNE e não deficientes. Assim, seguindo o modelo proposto pela empresa, e em encontro ao que diz Carreira, a organização conseguiu alcançar o objetivo da contratação do PNE dentro das condições predefinidas e o processo ocorreu de maneira satisfatória, promovendo a diversidade organizacional, efetuando a integração de um grupo mais restrito de trabalhadores que encontra dificuldades visíveis, tanto físicas, quanto psicológicas, quando enfrentam preconceito da sociedade.

No que se refere às etapas de recrutamento e seleção tratada na questão 03, 04 colaboradores (80% dos respondentes) concordam plenamente que após o processo de recrutamento e seleção, a empresa forneceu de forma adequada, o treinamento para execução das atividades, havendo assim, uma melhor interação com as atividades diárias. Apenas 1 dos respondentes (20%) não concorda e nem discorda dessa questão, acreditando que não há influência direta desse treinamento com as ati-

vidades realizadas no seu cotidiano. Pode-se entender que a empresa realiza, de maneira adequada, os treinamentos para a integração de seus colaboradores, promovendo uma maior familiaridade com as atividades realizadas na sua atividade laboral, o que está de acordo com Araújo e Schmidt (2006), quando esses autores referem-se às fases de oferta de emprego, evidenciando que as empresas e seus funcionários necessitam estar familiarizados com a convivência com PNE, tornando essa uma atividade natural.

Conforme abordado nas questões 04 e 05, nas quais questiona-se o quanto a empresa está preparada para receber um PNE, constata-se que essa organização deve estar realmente preparada, tanto na parte de infraestrutura física, com adaptações de espaços e mobiliário para oferecer melhor desempenho na elaboração de atividades, quanto na parte organizacional. Nessa questão, para 3 respondentes (60%) a empresa está preparada para recepcionar seus colaboradores tanto em meios físicos como organizacionais. Nesse sentido, devido as dificuldades encontradas pelos colaboradores PNE, as adequações estruturais são de suma importância para a superação das limitações que estas pessoas encontram, desde as devidas correções dos corredores de circulação para os funcionários, como banheiros de utilização amplos ou especiais e móveis devidamente adaptados para a realização das atividades corriqueiras.

A questão 06 aborda o tema pré-conceito dentro da diversidade organizacional, na qual há um grande problema no fator da inclusão de pessoas com deficiências. Pode-se dizer que existe uma divisão entre os colaboradores, pois 2 respondentes (40%) concordam plenamente que sofreram algum tipo de diferenciação perante outros funcionários. Porém, ao contrário desses, outros 2 colaboradores disseram não sofrer qualquer tipo de discriminação no ambiente de trabalho. Assim, conforme Lemos (2007), a inclusão é o exercício pleno da cidadania, garante os direitos de todos os cidadãos perante a sociedade e somente através da correta inserção de pessoas com necessidades especiais nas empresas, como uma atividade natural, irá ocorrer a minimização de qualquer tipo de pré-conceito ou exclusão por parte dos outros funcionários da empresa.

Para a questão 07, referente à colaboração de outros funcionários nas atividades laborais dos PNE, há uma grande disposição de todos os colegas em ajudá-los, de acordo com o que responderam 3 PNE, ou seja, 60% dos colaboradores, os quais concordam plenamente que há grande disposição de todos na colaboração para a realização das atividades diárias. Portanto, sempre que estiver sendo feita de maneira correta a inserção dos PNE na empresa, essa tende a estar mais preparada para acolher a pessoa com deficiência e obter uma melhor colaboração de todos os outros funcionários na diminuição das dificuldades dos novos colaboradores, tanto de maneira laboral, como de maneira social.

Em relação ao tratamento diferenciado entre PNE e os demais colaboradores, abordado na questão 08, pode-se analisar que para 2 dos respondentes (40%), há uma diferenciação de outros colaboradores em relação a si. Assim, e como se trata de um fato novo nas empresas que estão em busca de adaptação desde 1991, como fator de inclusão a empresa tem que encontrar novos métodos que promovam a socialização de todos e a diminuição ou a extinção de qualquer tipo de ato que não seja benéfico ao ambiente organizacional.

Na questão 09, referente à assessoria de um supervisor para a realização das atividades diárias e para a correta inserção do colaborador com os demais setores e trabalhadores da organização, conforme normas internas da empresa, é nomeado um tutor que ficará responsável por ajudar e supervisionar o PNE. Nessa questão, 4 respondentes (80%) concordam plenamente que há uma disponibilidade de assessoria por parte de seu supervisor e que assim encontram o suporte necessário para a realização de atividades, de maneira real e efetiva. Isso mostra que este é um método eficaz para a integração da pessoa com deficiência com a empresa e seus colaboradores, transformando-a socialmente e eliminando qualquer tipo de preconceito, pois todos possuem suas capacidades e limitações.

Como tratado na questão 10, a empresa não possui um programa estruturado de inclusão de pessoa com deficiência, e sim um método de inserção, socialização e solidariedade com os PNE, buscando uma otimização das atividades realizadas pelos mesmos. Nessa questão, 80% dos respondentes concordam plenamente que conseguem otimizar e realizar com eficiência o que lhe é solicitado, tanto de maneira individual como com a ajuda de outros colaboradores da empresa. Assim, como Pastore (2000) observa, a empresa precisa estar preparada para receber pessoas com deficiência e, quanto à preparação, apresentou, através de seu método de inclusão, uma maneira adequada de otimizar as atividades de seus colaboradores PNE, promovendo um adequado assessoramento e uma real transcrição para o dia a dia dos colaboradores.

Em relação à escolaridade dos PNE, reiterado na questão 11, que trata do nível de formação dos colaboradores e sobre as possibilidades de ascensão dentro da empresa, entre valorização salarial, valorização em cargos e promoções, 3 funcionários (60%) acreditam que com sua atual formação, podem alcançar cargos mais elevados dentro da empresa e buscam assim, sua valorização nas atividades diárias, com a colaboração de seu supervisor, que lhe oferece o suporte necessário para tal realização. Nesse contexto, pode-se frisar que a empresa oferece para seus colaboradores, a UCE (Universidade Corporativa Eny), que busca elevar a qualificação de seus colaboradores, aprimorando-os de maneira mais técnica, para que haja um crescimento, tanto profissional, quanto intelectual em suas carreiras.

Um ponto que poderá ser revisto e que trata de planos de carreira para os funcionários, aparece na questão 12. Nela, 40% dos respondentes discordam totalmente da existência de um plano estruturado e devidamente apresentado a seus colaboradores. No entanto, se a empresa assim desejar, com a elaboração e apresentação do mesmo, poderá oferecer a seus colaboradores um caminho a ser percorrido dentro da empresa, além de motivá-los para o aprimoramento profissional.

Ainda sobre plano de carreira, no questionamento se a empresa oferece algum tipo de incentivo extra para seus colaboradores (questão 13), há uma divisão entre os respondentes: 40% concordam que há incentivos extras para as atividades laborais. Porém, esses incentivos não estão elaborados de maneira formal e os colaboradores são motivados diariamente.

Um fator importantíssimo na formação dos colaboradores portadores de necessidades especiais é tratado na questão 14, referente a cursos e treinamentos para capacitação e manuseio dos pro-

duto vendidos e, principalmente, conhecimento técnico dos mesmos. Respondendo a essa questão, 100% dos colaboradores concordam plenamente que há um investimento em seu crescimento e a preocupação em melhor capacitá-los no dia a dia.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho mostrou-se importante para o conhecimento das práticas diárias das empresas que possuem em seu quadro laboral, pessoas com deficiência, as quais necessitam que as empresas estejam adaptadas para recebe-las.

Diante da diversidade encontrada na organização, pode-se constatar que há diferenciação nos níveis de idade, escolaridade e renda familiar entre os PNE, o que mostra que pode haver uma real inclusão de todas essas pessoas no mercado de trabalho. Apresentando reais indicativos que não somente pela força Legal, após a criação da legislação vigente, mas também passando por uma abertura das empresas para oportunizar condições para que os PNE possam ocupar um lugar que é, por direito, seu, desempenhando funções de acordo com a sua capacidade.

O processo de seleção mostra-se muito eficaz aos objetivos propostos pela empresa, mostrando que não há diferenciação entre as pessoas, com uma formulação bem definida e diretrizes capazes de alcançar o nível de contratação desejado, tanto que sempre há PNE com elevados níveis de formação intelectual e profissional concorrendo a vagas de trabalho na empresa estudada.

Ao analisar as respostas no nível organizacional e estrutural, nota-se que a empresa está buscando uma melhor maneira de conseguir se enquadrar em todos os requisitos necessários, para atingir uma completa forma de inclusão dos PNE, desde o meio de integração dos novos contratados na organização com os antigos colaboradores, até mesmo ao nível de atendimento a seus clientes, assim realizando uma diferenciação perante seus concorrentes, mostrando ser uma empresa de renome no mercado, não somente pela qualidade de seus produtos, mas também ao mostrar-se diferente em meio a sociedade que vive em um mundo de exclusões e diferenciações.

Em nível de formação e dificuldades dos pesquisados, a empresa busca sempre a realização de cursos e treinamentos para seus colaboradores, tanto que para isso, criou a UCE, como mais um fator de diferenciação e apreciação a sua comunidade, tanto trabalhadoras internas à empresa ou a pessoas com vínculo às atividades locais.

Em níveis de reconhecimento por atividades realizadas com êxitos, a empresa apresenta uma política de recompensas para seus colaboradores, com bonificações, vantagens salariais e horários diferenciados, podendo obter assim, um melhor nível de satisfação entre seus colaboradores.

Um ponto a ser revisto dentro da empresa, poderá ser em torno de um plano de carreira melhor estruturado, ou uma melhor apresentação do mesmo para seus funcionários portadores de necessidades especiais, visto que se trata de uma mão de obra diferenciada de maneira geral no mercado de

trabalho e com dificuldades mais complexas que o restante da população, como por exemplo a obtenção de novas oportunidades de emprego. Uma melhor estruturação do plano de carreira pode mostrar aos PNE que os mesmos possuem oportunidade de crescimento dentro da empresa e a capacidade de ocuparem cargos mais elevados dentro da organização. E isso pode ser um fator de destaque para a empresa, já que vivemos em uma sociedade onde há preconceito aos PNE.

Após analisar todos os dados, a empresa mostra-se apta e em nível avançado quando se refere ao portador de necessidades especiais no mercado de trabalho, visto que a maioria dos colaboradores entrevistados mostram-se satisfeitos com o que a empresa lhes oferece para suas atividades e integração com a sociedade.

As limitações encontradas para a pesquisa referem-se aos portadores de necessidades especiais, que no total são 7 colaboradores. Porém, devido a problemas de caráter pessoal, somente 5 funcionários realizaram o preenchimento do questionário proposto. No que tange a empresa, essa sempre se mostrou disposta a sanar dúvidas em relação a seu quadro funcional.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 12, n. 2, p. 241-254, 2006.

CAMPOS, K. C. de L.; FREITAS, F. A. Questionário. Empregabilidade: construção de uma escala. **Revista Psico-USF**, Itatiba, v. 13, n. 2, p. 189-201, 2008.

CARREIRA, D. **A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho**. São Paulo: Bookman, 1997.

CONSOLO, A. C. P.; GIANULLO, W. Direito dos portadores de deficiência física. Jornada de Iniciação Científica. 7, 2011, São Paulo. **Anais...** São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2011. Disponível em: <<https://goo.gl/AKO9j3>>. Acesso em: 04 abr. 2016.

DE SOUZA, B. F. P. **A Análise do Discurso Organizacional no Processo de Inclusão de Pessoas com Deficiência em uma Empresa Privada do Distrito Federal**. 2008. 70f. Monografia (Especialização em Gestão de Pessoas) - Universidade Federal de Brasília, Brasília, 2008.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LEMOS, J. L. **Apostila: Gestão da Diversidade e Inclusão de Pessoas com Deficiência**. São Paulo: Integração Escola de Negócios, 2007.

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

PAUL, N. L. F. et al. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho como estratégia de marketing: um estudo de caso. **Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico**, 6. ed., set. 2012. Disponível em: <<https://goo.gl/RbaqIM>>. Acesso em: 04 abr. 2016.

REIS, L. G. **Produção de monografia: da teoria à prática**. 2. ed. Brasília: Senac-DF, 2008.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 16, p. 545-564, 2009.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SCHWARZ, A.; HABER, J. **Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência**. São Paulo: I. Social, 2009.

SHIMONO, S. O. **Educação e Trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência**. 2008. 118f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

VIANNA, L. M. B. P.; TARDELLI, P. E. A. S. ALMEIDA, L. I. R. Inclusão e Mercado de Trabalho: uma análise das dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência em ingressar no mercado de trabalho da Grande Vitória (ES). **Revista Destarte**, Vitória, v. 2, n. 2, p. 95-109, 2012.