



Análise dos processos de integração no trabalho das pessoas com deficiência: estudo de caso em uma instituição de ensino superior.

Analysis of processes in the work of people with deficiency: study of case in an institution of higher education.

Leila Vaz da Silva// Centro Universitário Metodista Izabela Hendrix (CEUNIH)

E-mail: leila.silva@izabelahendrix.metodista.br

Daniela Assis Alves Ferreira// Centro Universitário Metodista Izabela Hendrix (CEUNIH)

E-mail: daniela.ferreira@izabelahendrix.metodista.br





Resumo

O presente trabalho tem como objetivo analisar os processos de integração de colaboradores com deficiência de uma instituição de ensino superior, de forma a avaliar o bem-estar desses funcionários e o potencial de retorno que eles oferecem. É notório que o presente fato gera preocupações e dúvidas sobre a metodologia utilizada na inclusão desses profissionais no mercado e nesse caso mais específico nas universidades, desta forma identificando o treinamento através de uma pesquisa onde foi aplicado aos gestores e pessoas com deficiência formulários que trouxeram informações cruciais à conclusão do trabalho e a preparação dos contratados para exercer a função ao qual foi destinado, estrutura da empresa e acessibilidade nas edificações.

Palavras-chave: PCD Pessoa com deficiência, Integração no trabalho, Treinamento.

Abstract

This paper aims to analyze the processes of integration of employees with disabilities of a higher education institution, in order to evaluate the well-being of these employees and the return potential they offer. It is notorious that this fact raises concerns and doubts about the methodology used in the inclusion of these professionals in the market and in this case more specific in the universities, this way identifying the training through a research where it was applied to the managers and people with disabilities forms that brought information crucial to the completion of the work and the preparation of the contractors to perform their assigned function, company structure and accessibility in buildings.

Keywords: PWD Person with disabilities, Integration at work, Training.





Introdução

Analisando as linhas e vertentes dos processos de inclusão social em nosso país, percebe-se que existem medidas e tentativas de equilíbrio das classes, dos gêneros e da integridade física e mental. No dia 24/07/1991 foi sancionada a lei 8.213 conhecida como “lei de cotas” que prevê que empresas com mais de cem funcionários devam reservar de dois a cinco por cento de suas vagas às pessoas com deficiência (PCD).

Mesmo com a criação da lei foi necessário o aprimoramento de alguns fatores para proporcionar as PCDs a garantia de seus direitos ao trabalho, e assim, em 2012 a lei foi regulamentada e punições foram adicionadas às empresas que a descumprirem, segundo o guia trabalhista as multas são de valores elevados podendo chegar a R\$214.301,53, além das intervenções do Ministério Público do Trabalho. Atualmente, nota-se a presença de PCDs no mercado de trabalho em números consideráveis, com isso, entende-se que a iniciativa teve êxito e trouxe contribuições positivas ao público em destaque.

Conforme o art. 227, § 1º, II; da Constituição federal de 1988, não apenas o direito a vagas das PCDs foi garantido pela legislação. Além disso, a lei estabelece que esses profissionais devam ser inseridos no ambiente laboral tendo a garantia de modificações em obstáculos arquitetônicos e treinamento para o trabalho sendo a iniciativa destinada a maioria dos segmentos, abrangendo inclusive os centros de ensino superior, o qual será dado ênfase na presente pesquisa (BRASIL, 1988).

O intuito do projeto consiste em identificar quais os tipos de treinamentos são oferecidos às PCDs pela instituição de ensino superior pesquisada. Analisar, a percepção dessas PCDs quanto à qualidade e frequência dos treinamentos ofertados pela IES – Instituição de ensino superior, buscando levantar a percepção dos mesmos quanto a necessidade de capacitação para desenvolvimento das atividades. Além disso, objetiva-se ainda, levantar a percepção dos gestores dos departamentos quanto a necessidade de treinamento das PCDs, afim de comparar a percepção dos atores envolvidos no processo, no sentido de avaliar as metodologias utilizadas, a forma de encaminhamento para desenvolvimento das atividades, orientações e estratégias de inclusão utilizadas na instituição pesquisada.





A relevância deste estudo fundamenta-se em contribuir diretamente, para possíveis melhorias nos processos e assim, gerar mudanças no direcionamento e acompanhamento desse público interno que necessita de atenção diferenciada.

A pesquisa será realizada em uma IES com finalidade filantrópica, situada em Belo Horizonte, com atuação no ensino superior a aproximadamente 46 anos, possuindo em 2017 mais de 5 mil alunos, com estimativa de mais de 100 funcionários na área administrativa, sendo destes 15 PCDs, o que corresponde a aproximadamente 15% do total de funcionários.

Com o aumento da presença de PCDs nas organizações houve a necessidade de criação de processos internos para integração desses profissionais no que diz respeito a cultura organizacional, como também ao ambiente laboral. Esse tema tem sido foco de diversas discussões e iniciativas em prol de melhores resultados recíprocos, ou seja, que proporcione boa qualidade de trabalho e bem-estar às PCDs, e em contrapartida, harmonize retornos a instituição. Contudo, resta a seguinte indagação: O processo de treinamento e integração para o trabalho ofertado às PCDs admitidos na IES atende as expectativas sociais e as necessidades de treinamento desses profissionais, bem como as expectativas organizacionais da IES?

Segundo o autor Haber (2012):

“É indiscutível a importância das contratações de profissionais com deficiência para a economia do Brasil. Além da geração de emprego, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho contribui para trazer dignidade a essas pessoas. Ao incluí-las, não estamos apenas ofertando um salário, mas também a oportunidade de se reabilitar socialmente e psicologicamente.”

A escolha do tema deveu-se em decorrência da necessidade de analisar um problema existente no mercado de trabalho. Muito se fala sobre as cotas de pessoas com deficiência nas empresas, mas pouco se sabe como ocorre à implementação do processo de inserção desse público no universo organizacional, especificamente nas IES. Com tal visão busca-se avaliação dos métodos adotados, a fim de propor aprimoramento ou inclusão de processos objetivando assim, a adequação e melhoria da qualidade de trabalho das PCD. Nota-se que além da inclusão social, existe a possibilidade, por meio do treinamento, de levar capacitação para melhor desenvolvimento das atividades laborais, refletindo um melhor desempenho, garantindo assim, retorno positivo para as PCDs e a IES.





Referencial Teórico

Este capítulo abriga um embasamento teórico relacionado ao tema central do estudo, que envolve os processos de integração e treinamento das PCDs nos setores administrativos de uma IES, como a forma de inclusão e adaptação dos mesmos aos cargos. A primeira seção aborda as considerações iniciais relativo à atuação das PCDs no ambiente de trabalho; a segunda seção discute os conceitos de treinamento e a terceira e última seção trata das questões sociais relativas a inclusão das PCDs no ambiente organizacional.

2.1

Atuação profissional das PCDs: considerações iniciais.

De acordo com o último Censo do IBGE em 2010, quase 24% da população brasileira constitui-se de pessoas que declaram possuir algum tipo de deficiência. Sendo assim, são aproximadamente 45 milhões de PCDs no Brasil. Com um contingente tão numeroso, o ministério do trabalho, no intuito de conceder maior visibilidade a essa significativa parcela da população, promove ações de sensibilização que vem propiciando melhorias. Segundo o portal do Brasil, em 2015, o número de empregos para as PCDs cresceu 5,75% em relação ao ano de 2014 e a previsão aponta que mesmo em meio à crise esses números têm apresentado evolução a cada ano (CRESCER, 2016).

Apesar da maior inserção de PCDs no mercado de trabalho sabe-se que existe também um receio por parte das PCDs em ingressarem em trabalhos formais e com isso, perderem o Benefício de Prestação Continuada (BPC), fornecido pelo Estado, que lhes garante um (1) salário mínimo mensal. De acordo com a FIESP, atualmente são 3,6 milhões (dados de março de 2012) beneficiários do BPC em todo o Brasil, sendo 1,9 milhões pessoas com deficiência e 1,7 idosos.





Por outro lado, a falta de boas oportunidades pode ser um dos motivos da mão de obra escassa. Uma pesquisa da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH, 2014), realizada com mais de 2.900 recrutadores, aponta que 81% deles contratam PCD para cumprirem a lei de Cotas, 12% contratam independente desse fator e apenas 4% declaram fazê-lo por acreditar no potencial desses colaboradores.

A junção de fatores preconceituosos relativo ao potencial das PCDs pode gerar certos tipos de discriminação, principalmente na escolha das atividades que serão realizadas por eles, tais como a associação de que os deficientes auditivos sejam alocados em trabalhos nos almoxarifados, deficientes visuais em telefonia e os deficientes físicos com o tele atendimento. Percebe-se que com essa classificação o profissional fica restringido e incapacitado de mostrar evolução nas suas diversas potencialidades.

A área de atuação de PCDs não é limitada e cabe a empresa contratante contribuir para o desenvolvimento dos potenciais desses colaboradores, dando oportunidades de revelar seu desempenho em diversas atividades condizentes ao setor de atuação. Nesse aspecto, os processos de integração e os treinamentos oferecidos representam importantes ferramentas para atingir os objetivos esperados, e treinamento será o tema da próxima seção.

2.2

Treinamento: conceito e considerações preliminares

Segundo Lacombe (2011, p. 381), “as empresas que não treinam e desenvolvem seus funcionários, podem enfrentar dificuldades competitivas por falta de gente preparada para ocupação dos cargos”. Um dos maiores receios dos gerentes consiste na idéia de que o profissional se desligue da organização após ter o conhecimento adquirido, dessa forma, a empresa acaba perdendo o investimento realizado. O autor ainda destaca que, além disso, pode beneficiar uma empresa concorrente ao contratar o colaborador que já foi treinado pela organização anterior. Este pode ser um dos maiores riscos em treinamento de pessoas, porém, medidas de redução de riscos devem ser adotadas antes de iniciar um treinamento.

Treinamento significa “o preparo da pessoa para o cargo” (CHIAVENATO, 1999, p. 20). Nesse sentido, o autor ressalta a importância do setor de recursos humanos no processo de busca e preparo necessário para a inclusão, buscando uma interação entre organização e PCD, disponibilizando auxílio necessário para a sua adaptação e efetiva realização das tarefas inerentes ao cargo. Desta forma o direcionamento dos recursos humanos busca conscientizar levando a um consenso de igualdade por meio da execução de tarefas com excelência.



As organizações enfrentam dificuldade para contratação de pessoas com deficiência sendo elas: falta de qualificação, baixo nível de escolaridade, problemas com a autoestima e preconceito. O setor de recursos humano tem grande importância no acompanhamento no período após admissão com finalidade de identificar possíveis dificuldades para medidas preventivas ou corretivas de acordo cada situação. Desse modo, torna-se de extrema importância a identificação dos pontos a melhorar e valorização e reconhecimento dos pontos positivos assim indicando o que se espera dos colaboradores.

Entende-se por feedback o processo (parte de uma cadeia de causa e efeito), onde uma informação sobre o passado influencia um mesmo fenômeno no presente e/ou no futuro, permitindo ajustes que mantenham um sistema funcionando corretamente (HILSDORF, 2012).

Destaca-se ser esse o objetivo do Feedback, melhorar o desempenho, identificando pontos positivos e negativos. Em relação ao treinamento, permite uma avaliação de comportamentos e desempenho antes e depois do mesmo, permitindo um acompanhamento específico nas situações que ainda sejam observadas pontos de melhoria de acordo com o site Sociedade Brasileira de Inteligência Emocional (SBie):

Existem diversas empresas que oferecem treinamentos e dinâmicas em grupo com o objetivo de facilitar o processo de inclusão de pessoas com deficiência nas empresas. Entre as questões abordadas durante esses treinamentos, destaca-se a sensibilização das equipes e gestores, conscientização sobre a importância e os benefícios da diversidade, quebra de barreiras psicológicas, estreitamento das relações entre funcionários e legislação (SBIE, 2016).

Percebe-se então a preocupação de algumas empresas em relação ao bom convívio e preparo de colaboradores para o recebimento e adaptação no processo de integração de PCDs dentro dos setores. O investimento no treinamento se faz válido quanto aos resultados que se alcançam, dentre eles a quebra de barreiras psicológicas, empatia e acolhimento conforme citado acima.

2.3

Processos de inclusão das PCDs no trabalho: uma questão social

Ainda nos primórdios se iniciou a história das PCD como algo que foge da naturalidade, exemplo disso é citado por Fonseca (2006, p.71) no trecho:

[...] os balineses (nativos da Indonésia), por sua vez, são impedidos de manter contato amoroso com pessoas que fujam do padrão estético ou comportamental em vigor. Sabe-se ademais, que os astecas, de acordo com determinação expressa



de Montezuma, confinavam as pessoas com deficiência em campos semelhantes a zoológicos para exposição e escárnio público.

Nota-se que as formas de separação eram dadas com extremo preconceito e discriminação, em algumas culturas a inclusão social não era alcançada pelas PCDs e bloqueios eram criados para que as anormalidades não progredissem, apesar de casos raros como citado por Fonseca (2006, p. 71) “outros, ao contrário, protegiam-nas, sustentando-as, no afã de conquistar a simpatia dos deuses”. Percebe-se então que na tentativa de satisfazer as vontades próprias, alguns povos apenas garantiam sustento às PCDs como forma de agradar as doutrinas pertencentes, não estimulando as capacidades dos deficientes para alcançarem sua própria forma de sustento.

Já na idade média sob influência do cristianismo, os senhores feudais amparavam as PCDs e doentes em casas de assistência que eram por eles mantidas, Fonseca (2006). Mas somente no Renascimento a visão de assistencialismo cedeu aos olhares profissionalizantes que davam oportunidade às PCDs de trabalharem e assim conquistarem formas de sobrevivência independentes.

No ano de 1789, ganhos notáveis foram atribuídos as pessoas com deficiência, além do sistema Braille, inventos foram condicionados a utilização de PCDs como: cadeiras de roda, bengala, bastões, próteses, muletas, dentre outros. Na revolução industrial mais um passo foi dado, com as guerras e epidemias o número de PCDs veio a aumentar e assim houve a necessidade da criação do direito do trabalho contendo em suas relações a seguridade social, previdenciárias, assistenciais e atendimento à saúde (FONSECA, 2006).

Já em tempos contemporâneos as pessoas com deficiência têm ganhado espaço e conquistado o acolhimento social, existem pesquisas que apontam que “as pessoas se tornam mais sensíveis à contratação na medida em que acumulam boas experiências com os portadores de deficiência” (COSTA, 2008, p. 109). Nos setores onde há presença de PCDs, nota-se maior satisfação e alegria no trabalho, pois além da rotina do trabalho percebe-se o quão interessante representa vivenciar a superação de limites alcançados pelos mesmos.

A partir do momento que a PCD tem confiança para exercer seu papel isso ajuda para sua adaptação e recepção dentro do meio social, pois eles se sentem como um colaborador assim como os outros que estão atuando.





Metodologia

Este capítulo tem como objetivo expor a metodologia utilizada na realização deste estudo, apresentando as razões da escolha. O presente estudo avaliou o processo de integração e levantou a necessidade de treinamento das PCDs do setor administrativo da IES pesquisada, comparando a percepção dos profissionais e dos gestores, e para tanto, adotou os aspectos sugeridos por Vergara (2007), quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins, trata-se de pesquisa descritiva apoiando-se na necessidade de buscar maior familiaridade com o tema e assim obter maior conhecimento e entendimento do assunto. Segundo Vergara (2000, p.47), “a pesquisa descritiva expõe as características de determinada população ou fenômeno, estabelece correlações entre variáveis e define sua natureza”. Assim, a adoção da pesquisa descritiva, permitiu por meio da observação, registro e análise de dados observar fenômenos e entender os comportamentos, desejos, interesses e necessidades do mercado alvo. Gil (2008, p. 42) afirma que:

“As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como questionário e a observação sistemática.”

Notou-se que o principal fundamento da pesquisa descritiva, incide no aperfeiçoamento de ideias ou a descoberta de intuições. Quanto aos meios, considera-se um estudo de caso, que Vergara (2007, p. 44) define como sendo “o circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como pessoa, família, produto, empresa, órgão público, comunidade ou mesmo país e tem caráter de profundidade e detalhamento”.





Universo trata de definir toda a população considerando como população um conjunto de elementos (empresas, produtos, pessoas) que serão objetos de estudo e do qual será retirada uma representatividade para estudo ou fará com o número total (VERGARA, 2000).

Para esse estudo o universo da pesquisa consiste em parte das PCDs integrantes da IES, que consiste em 10 funcionários nessa categoria, além das gestoras dos setores de recursos humanos e biblioteca.

Foi aplicado a pesquisa às pessoas com deficiência utilizando-se de um formulário semiestruturado, composto de quatro seções, a primeira abordou dados demográficos, a segunda conteúdo funcional, a terceira foi aplicada um formulário fechado adaptado do inventario de concepção de deficiência (ICP) e por último a quarta seção: inventário de ações de adequação das condições e práticas de trabalho (IACPT).

Para a gestora dos recursos humanos (RH) da instituição, a qual é responsável pela contratação das pessoas com deficiência e a gestora da biblioteca, setor com maior número de PCD da instituição e portanto a pessoa com maior contato com as mesmas, foi aplicado também um formulário semiestruturado, composto de quatro seções, a primeira abordou dados demográficos, a segunda conteúdo funcional, a terceira foi aplicado um formulário fechado adaptado do inventario de concepção de deficiência (ICP) e por último a quarta seção: inventário de ações de adequação das condições e práticas de trabalho (IACPT).

Os inventários que foram utilizados para a realização da pesquisa são adaptados do Inventário de Concepções de Deficiência (ICP) e do Inventário de Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho (IACPT), que foram desenvolvidos por Freitas (2007). Os formulários exploraram de modo mais aprofundado as questões que envolvem o tema. A aplicação dos formulários aconteceu de forma presencial, devido à atenção indispensável requerida pelo público.

A opção da modalidade de pesquisa, com base em dois instrumentos (formulários semiestruturado e fechado) é justificada pela necessidade de se obter uma visão aprofundada do entrevistado, por meio de um roteiro semiestruturado com dados pessoais do entrevistado e que permite ao pesquisador a liberdade de utilização e de inclusão de novas questões caso seja identificada esta necessidade.

Foram utilizados modelos diferentes nas seções I e II para as gestoras e para às PCDs, ambos formulados com intuito de incrementar os resultados com dados mais precisos e completos. Os resultados das seções I e II não foram comparados e cada um forneceu individualmente as informações pertinentes ao seu objetivo, o qual se baseia na coleta de dados pessoais e pontos de vista ligados ao trabalho.





Tanto as gestoras quanto as PCDs responderam o formulário por completo, apresentando seu posicionamento sobre os assuntos abordados. Nos resultados primeiramente apresentou-se as resoluções alcançadas pela percepção das PCDs, com base no formulário específico e em seguida as informações coletadas pelo formulário voltado as gestoras.

Já no caso do formulário fechado a comparação dos resultados registrou o posicionamento de ambos os lados, apresentando as igualdades e ou diferenças na maneira de pensar sobre os itens indagados, ver seções III e IV.

O próximo tópico apresentará os resultados provenientes dos formulários e entrevistas baseado na natureza da pesquisa qualitativa e quantitativa. A análise dos dados adotou pesquisa quantitativa e qualitativa. Os dados quantitativos foram apurados utilizando análises estatísticas, e resultados apresentados em forma de gráficos e textos. Os dados qualitativos foram apurados por meio das questões abertas e interpretação das fechadas, através da análise das interações ocorridas com os pesquisados no momento da aplicação do formulário semiestruturado.

APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Entre os dias 02 agosto de 2018 a 02 de setembro de 2018 foi realizada uma pesquisa com pessoas com deficiência de uma instituição de ensino superior, com o intuito de colher dados demográficos, funcionais e opiniões que computassem informações mais precisas. Foram preenchidos 10 formulários, totalizando uma amostra de 66,7% do universo de PCD's da instituição. Além da pesquisa junto as PCD's, houve uma pesquisa com a gestora do RH da universidade e com gestora da biblioteca no dia 01 de outubro e 09 de outubro respectivamente, por meio da aplicação de um formulário semi-estruturado e um formulário fechado.

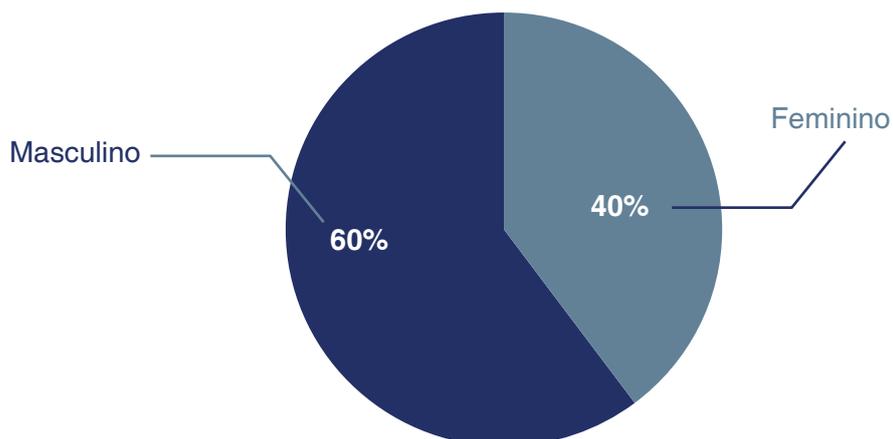




4.1

Resultados da pesquisa semi-estruturada com as PCD's:

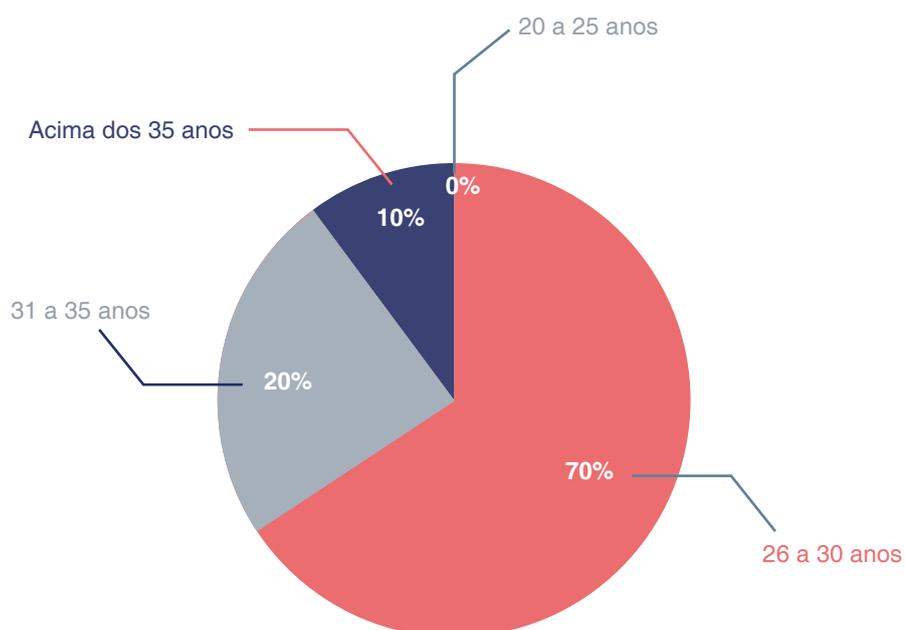
Este formulário foi realizado com dez pessoas com deficiência para que se obtivesse um levantamento demográfico e funcional, por meio da impressão pessoal de cada um. Registram-se, a seguir estas impressões:



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

O Gráfico 1 apresenta a distribuição da amostra por gênero: 60% deles são do sexo masculino e 40% do sexo feminino.

Gráfico 2 – Idade dos entrevistados



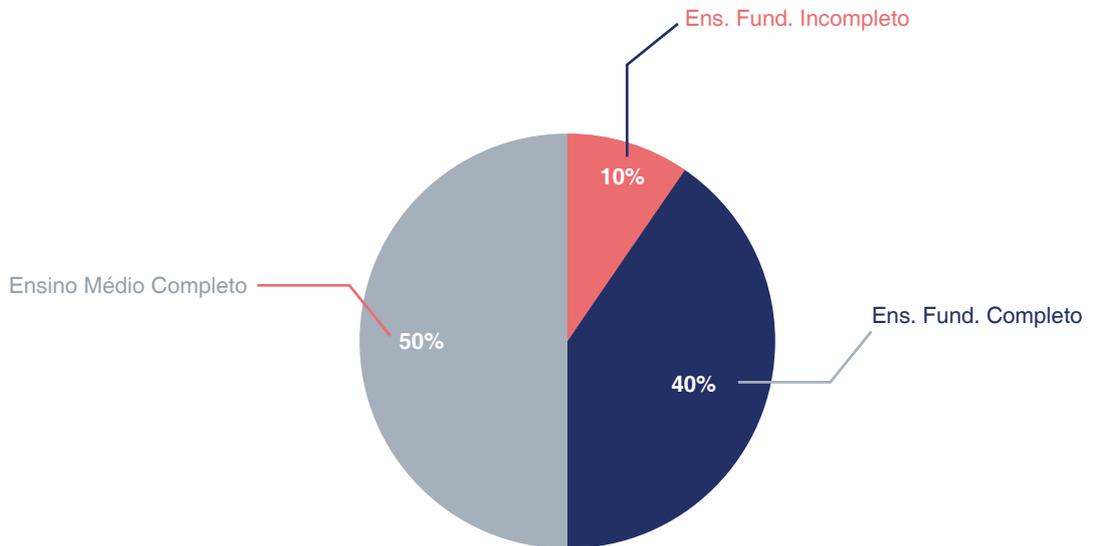
Fonte: Dados da pesquisa (2018).





O Gráfico 2 apresenta a distribuição da amostra de idades: 70% deles têm entre 26 e 30 anos, 20% de 31 a 35 anos e 10% estão acima de 35 anos. Não foram verificadas pessoas abaixo de 26 anos.

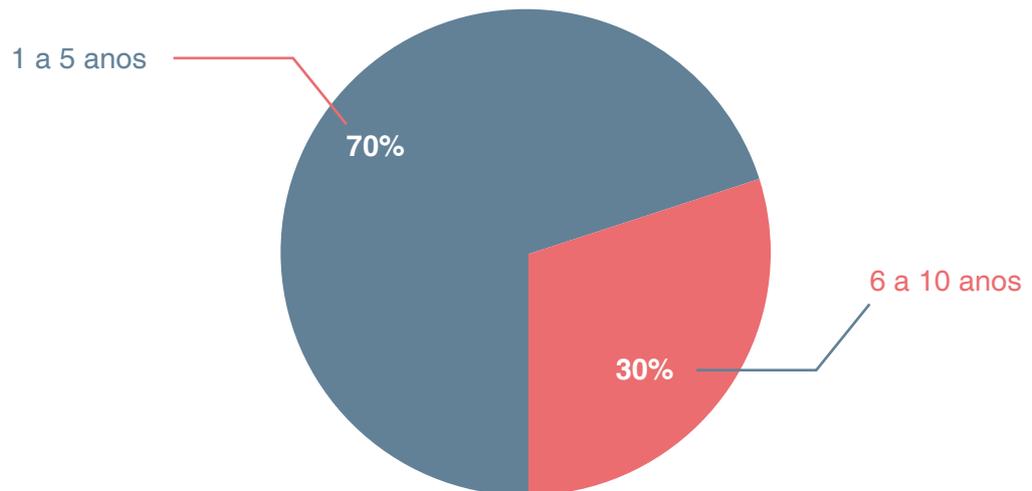
Gráfico 3 – Escolaridade



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

O Gráfico 3 apresenta a distribuição da amostra de escolaridade: 50% deles concluíram o ensino médio, 40% completaram o ensino fundamental e 10% não concluíram o ensino fundamental.

Gráfico 4 - Tempo de carreira na Instituição de Ensino Superior.

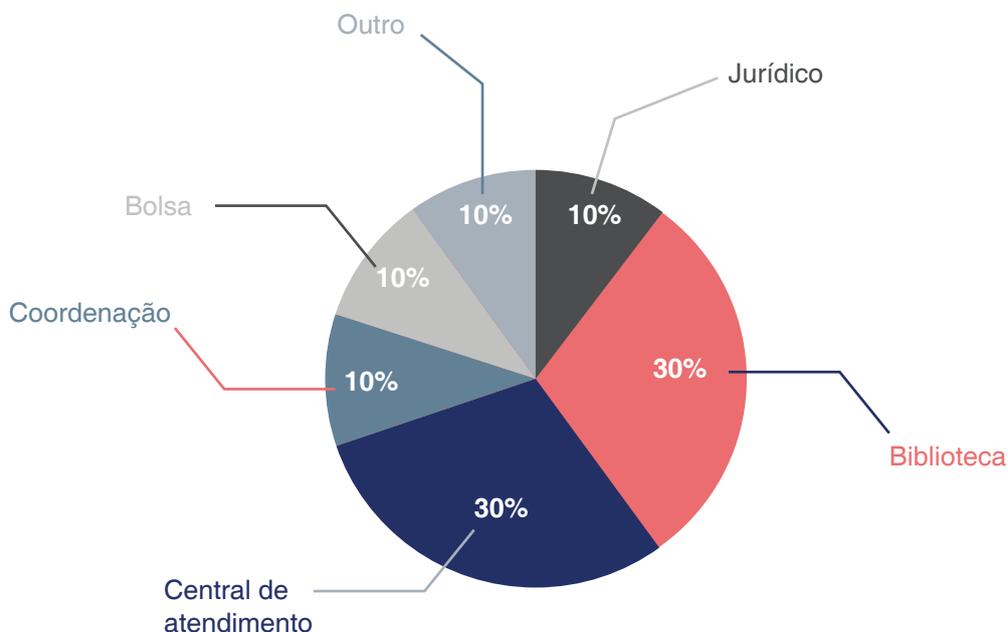


Fonte: Dados da pesquisa (2018).



O Gráfico 4 apresenta o tempo que essas pessoas estão em operação na IES pesquisada: 70% delas estão empregadas entre 1 a 5 anos e 30% entre 6 a 10 anos, assim percebe-se que todos já passaram por um período de adaptação de setor ou serviço a ser desenvolvido, pois todos eles já passaram pelo período de experiência.

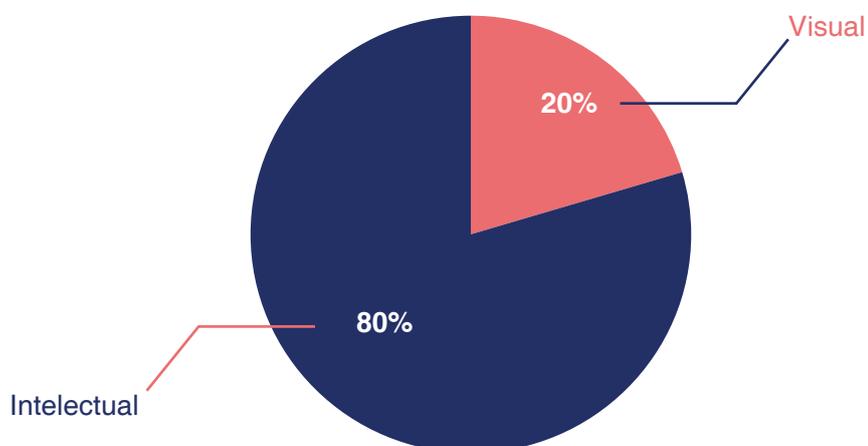
Gráfico 5– Setores de atuação



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

O Gráfico 5 apresenta os setores de atuação das PCD's dentro da universidade: 30% delas atuam na biblioteca, 30% no centro de atendimento ao estudante (CAE), 10% no setor jurídico, 10% no setor de bolsa, 10% na coordenação e 10% em outros setores não tabulados.

Gráfico 6 – Tipo de deficiência



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

O Gráfico 6 apresenta os tipos de deficiência dos entrevistados sendo 80% deficientes intelectuais e 20% deficientes visuais.

As questões de número 7 e 9 obtiveram os mesmos resultados, são eles respectivamente: todas as pessoas com deficiência da instituição estão contratadas como auxiliares de apoio administrativo, abrindo um leque para realização de diversas atividades e todas elas recebem até 1 salário mínimo conforme registrado em pesquisa.

4.1.2

Dados Funcionais

De acordo com as respostas obtidas através da pesquisa sobre treinamento é possível afirmar que as PCD's não passaram por nenhum tipo de curso de capacitação ou reciclagem e que os mesmos acreditam que uma iniciativa sobre esse quesito por parte da empresa traria benefícios para ambos os lados, concordando assim com autores sobre o assunto ao qual mostram e comprovam a efetividade do treinamento. Um fato contraditório avaliado na pesquisa foi que todos alegaram que existe efetividade nos treinamentos logo após responderem na integralidade que não existem treinamentos e que desconhecem a frequência usada pela empresa. Pode-se constatar também que com base nas respostas, as PCD's se sentiriam mais preparadas para execução de tarefas consideradas difíceis mediante um preparo e atenção. Vale ressaltar também que nenhum dos entrevistados foi promovido, mesmo alguns tendo mais de uma década de trabalho na instituição, apresentando assim que a IES não possui um planejamento de carreira ou planos substitutos como o aumento salarial com base no tempo de casa ou algum benefício que valorize o empenho e dedicação desses colaboradores.

Segundo os dados, 80% das PCD's classificam as atividades realizadas fáceis e os demais classificam como razoáveis, o que pode indicar que os mesmos podem estar sendo subestimados às tarefas mais simples dos setores.

Quando indagados sobre o que consideram sobre o trabalho que desenvolvem 40% determinam que o mais importante seria a realização pessoal de estar empregado, 30% para suprir suas necessidades econômicas e 30% para manter um contato com um número maior de pessoas, ampliando sua interação com a sociedade. Conclui-se portanto que não apenas a renda gerada pelo o emprego dessas pessoas é colocada em consideração e que pra algumas delas a realização pessoal e a interação com pessoas vai além do pagamento no final do mês.

4.2

Resultados da entrevista estruturada com as PCD's:

Este formulário foi aplicado na sequência do questionário semi-estruturado também realizado com dez pessoas com deficiência para que se obtivesse um levantamento



da concepção de deficiência e as ações de adequação das condições e práticas de trabalho, por meio da impressão pessoal de cada um deles. Registram-se, a seguir as repostas obtidas.

4.2.1

Resultados seção III - inventário de concepções de deficiência - ICP

A tabela 1 apresentada abaixo demonstra em porcentagens as respostas obtidas na pesquisa onde as PCD's declararam discordar totalmente, discordar pouco, indiferença, concordar pouco ou concordar muito com as afirmativas relacionadas as concepções de deficiência, considerado respectivamente de 1 a 5. Não houve respostas em branco ou nulas.

Tabela 1 – Inventário de concepção de deficiência - ICP

	1	2	3	4	5
	Discordo Plenamente	Discordo Pouco	Indiferente	Concordo Pouco	Concordo Muito
Relação com tabela acima	1	2	3	4	5
1. A pessoa com deficiência é a maior responsável por sua própria qualificação profissional.	10%	40%		20%	30%
2. As pessoas com deficiência precisam de assistência especializada no trabalho, de acordo com suas dificuldades.		10%		10%	80%
3. A empresa precisa modificar suas condições de trabalho para receber a pessoa portadora de deficiência.					100%
4. As pessoas portadoras de deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições de trabalho.				10%	90%
5. As pessoas com deficiência devem trabalhar em setores separados das pessoas não portadoras de deficiência.	80%	20%			
6. As chefias não estão preparadas para supervisionar o trabalho de pessoas portadoras de deficiência.	30%	10%	30%	20%	10%
7. A contratação de pessoas portadoras de deficiência estimula a solidariedade.				30%	70%
8. As pessoas portadoras de deficiência são mais adequadas em trabalhos repetitivos.	50%	30%	10%	10%	
9. Somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência.	90%	10%			
10. A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da empresa.			10%	10%	80%



11. Contratar pessoas portadoras de deficiência melhora a imagem da empresa junto aos clientes.			10%	30%	60%
12. Contratar pessoas portadoras de deficiência melhora a imagem da empresa junto aos funcionários.			10%	40%	50%
13. As pessoas portadoras de deficiência são mais propensas a se acidentarem que as demais pessoas.	30%	20%	30%		20%
14. As pessoas portadoras de deficiência são mais produtivas que as demais.	30%	40%	20%	10%	
15. As pessoas portadoras de deficiência são mais comprometidas que as demais.	60%		30%	10%	
16. As pessoas portadoras de deficiência têm maiores dificuldades para trabalhar em postos de trabalho flexíveis.	30%	10%	10%	20%	30%
17. As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho.	10%			20%	70%
18. As pessoas com deficiência costumam ter problemas no relacionamento com as pessoas não portadoras de deficiência.	80%	10%	10%		
19. Os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com pessoas com deficiência.	10%			10%	80%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

4.2.2

Resultados da seção IV - inventário de ações de adequação das condições e práticas de trabalho (IACPT)

A tabela 2 apresentada abaixo demonstra em porcentagens as respostas obtidas na pesquisa onde as PCD's declararam discordar totalmente, discordar pouco, indiferença, concordar pouco ou concordar muito com as afirmativas relacionadas as ações de adequação das condições e práticas de trabalho, considerado respectivamente de 1 a 5. Não houve respostas em branco ou nulas.

Tabela 2 – inventário de ações de adequação das condições e práticas de trabalho (IACPT)

1	2	3	4	5
Discordo Plenamente	Discordo Pouco	Indiferente	Concordo Pouco	Concordo Muito



Relação com tabela acima	1	2	3	4	5
20. Foram realizadas adaptações de instalações de trabalho visando à inserção de pessoas portadoras de deficiência (por exemplo: rampas, elevadores, degraus sinalizados com cores vivas, adaptação de banheiros, de bebedouros etc.).	60%	20%		10%	10%
21. É feita a alocação das pessoas portadoras de deficiência em áreas de fácil acesso.	10%	60%	10%		20%
22. Foram feitas aquisições ou modificações de equipamentos de trabalho conforme as necessidades das pessoas portadoras de Deficiência contratadas.	30%	10%	10%	20%	30%
23. Existe sinalização dos locais de trabalho facilitando a locomoção e o acesso das pessoas portadoras de deficiência.	10%		50%	20%	20%
24. São fornecidas informações sobre segurança e saúde no trabalho de forma acessível a todas as pessoas portadoras de deficiência contratadas.	60%	20%	10%	10%	10%
25. Ocorre a redistribuição de tarefas conforme necessidades das pessoas portadoras de deficiência.	10%	40%	10%	10%	30%
26. São feitas alterações e adequações de horários de trabalho visando à inserção de pessoas portadoras de deficiência.		20%	10%	20%	50%
27. São promovidas atividades de formação, instrução e informação das pessoas portadoras de deficiência que não as coloquem em desvantagem em relação às demais pessoas no que se refere às informações de segurança e saúde no trabalho.	30%	20%	30%		20%
28. É realizada a sensibilização das chefias em relação à inserção de pessoas portadoras de deficiência.	70%	10%			20%
29. É feita a sensibilização dos grupos de trabalho para a inserção de pessoas portadoras de deficiência.	60%	10%	10%		20%
30. Os procedimentos de promoção e transferência das pessoas portadoras de deficiência são sistematizados tendo por critério sua capacidade para o trabalho.	30%	40%			30%
31. Os procedimentos de promoção e transferência das pessoas portadoras de deficiência são sistematizados tendo por critério sua experiência de trabalho.	40%	40%	10%		10%
32. Os procedimentos de seleção foram modificados assegurando a possibilidade de realização pelas pessoas portadoras de deficiência.	60%	30%			10%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).



4.2.3

Resultados dos formulários estruturados aplicados as PCD's:

Com base nos resultados alcançados pelo formulário estruturado, apresenta-se o conteúdo colhido em pesquisa com dados vinculados as respostas dadas pelas pessoas com deficiência sobre a concepção de deficiência e as ações de adequação das condições e práticas de trabalho.

As PCD's apontam que a qualificação profissional é também de responsabilidade da instituição, uma vez que poderiam se beneficiar com o aumento da produção que essa capacitação traria, uma grande parte diz ainda necessitar de assistência específica que contribua para um bom andamento de suas atividades, otimizando não apenas os processos, mas como afirmado por eles a própria condição de trabalho. A maior parte das PCD's acredita que se for ofertado um ambiente laboral apropriado e com treinamentos constantes os mesmos poderiam desempenhar qualquer tipo de trabalho do setor o qual foi alocado.

Quanto a separação dos demais colaboradores das PCD's as repostas foram negativas e reafirmadas por acreditarem que a contratação de colaboradores com deficiência colaboraria com uma boa imagem social além de melhorar o clima dentro dos setores. Para isso foi apontado através das respostas que existe a necessidade de gestores especializados não só no momento da contratação, mas para supervisionar o trabalho por eles exercido. Na maioria afirmam que não concordam com a realização de trabalhos repetitivos e que trabalhariam tendo um bom suporte em qualquer setor da instituição.

Quanto ao risco de acidentes demonstram opiniões distintas que levam a acreditar que depende do tipo de deficiência atrelado ao setor de atuação. Quando abordados sobre produção em comparação aos demais membros dos setores apontam que operam igualmente. Sobre a flexibilidade de horários assumem que existe uma rotina justa proposta pela instituição.

Foi respondido pela maioria que a IES não realizou adaptações de instalações de trabalho que garantisse a acessibilidade das pessoas com deficiência. Relatam através das respostas inclusive que não existe um planejamento que os alocasse nas divisões pensando na logística e deslocamento no interior da empresa. Sobre o local de trabalho houve variação nas respostas apontando a existência de modificações dos equipamentos de trabalho e o uso de modelos convencionais para execução das tarefas ao mesmo tempo. Mostram-se imparciais quanto a sinalização dos locais de trabalho, mas em contra partida negam receber instruções sobre segurança do trabalho e saúde.

Sobre a preparação do meio quanto a inserção de um novo funcionário com deficiência obtivemos que as PCD's não acreditam que exista uma sensibilização



das chefias e demais colaboradores e tentam de modo geral interagir e gerar produtividade para a empresa como todos.

4.3

Resultados da entrevista semi-estruturada com o representante do RH da instituição de ensino superior

Foi aplicado o formulário ao representante dos recursos humanos responsável pela contratação e bem estar das pessoas com deficiência para que se obtivesse um levantamento demográfico e funcional, apresentado em forma dissertativa.

4.3.1

Informações demográficas:

A colaboradora ocupa o cargo de analista de recursos humanos, tem entre trinta e um e trinta e cinco anos, formada, trabalha na instituição entre um e cinco anos e recebe entre dois a três salários mínimos.

4.3.2

Informações funcionais:

A colaboradora avalia o salário das pessoas com deficiência inferior aos demais, classifica sua contratação como forma de se adequar a legislação e não possui outro comentário referente a esse assunto no momento.

4.4

Resultados da entrevista estruturada com a gestora do RH:

Este formulário foi aplicado na sequência do formulário semi-estruturado também realizado com a gestora para que se obtivesse um levantamento da concepção de deficiência e as ações de adequação das condições e práticas de trabalho. Registram-se, a seguir as repostas obtidas.

4.4.1

Resultados seção III - inventário de concepções de deficiência - ICP

A tabela 3 apresentada abaixo demonstra as respostas obtidas na pesquisa onde a gestora da instituição declara discordar totalmente, discordar pouco, indiferença, concordar pouco ou concordar muito com as afirmativas relacionadas as concepções de deficiência, considerado respectivamente de 1 a 5. Não houve respostas em branco ou nulas.

Tabela 3 – Inventário de concepção de deficiência - ICP

1	2	3	4	5
Discordo Plenamente	Discordo Pouco	Indiferente	Concordo Pouco	Concordo Muito





Relação com tabela acima	1	2	3	4	5
1. A pessoa com deficiência é a maior responsável por sua própria qualificação profissional.		X			
2. As pessoas com deficiência precisam de assistência especializada no trabalho, de acordo com suas dificuldades.				X	
3. A empresa precisa modificar suas condições de trabalho para receber a pessoa portadora de deficiência.					X
4. As pessoas portadoras de deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições de trabalho.				X	
5. As pessoas com deficiência devem trabalhar em setores separados das pessoas não portadoras de deficiência.	X				
6. As chefias não estão preparadas para supervisionar o trabalho de pessoas portadoras de deficiência.					X
7. A contratação de pessoas portadoras de deficiência estimula a solidariedade.					X
8. As pessoas portadoras de deficiência são mais adequadas em trabalhos repetitivos.			X		
9. Somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência.		X			
10. A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da empresa.				X	
11. Contratar pessoas portadoras de deficiência melhora a imagem da empresa junto aos clientes.				X	
12. Contratar pessoas portadoras de deficiência melhora a imagem da empresa junto aos funcionários.			X		
13. As pessoas portadoras de deficiência são mais propensas a se acidentarem que as demais pessoas.		X			
14. As pessoas portadoras de deficiência são mais produtivas que as demais.		X			
15. As pessoas portadoras de deficiência são mais comprometidas que as demais.		X			
16. As pessoas portadoras de deficiência têm maiores dificuldades para trabalhar em postos de trabalho flexíveis.				X	
17. As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho.					X





18. As pessoas com deficiência costumam ter problemas no relacionamento com as pessoas não portadoras de deficiência.		X			
19. Os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com pessoas com deficiência.				X	

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

4.4.2

Resultados da seção IV - inventário de ações de adequação das condições e práticas de trabalho (IACPT)

A tabela 4 apresentada a seguir demonstra as respostas obtidas na pesquisa onde a gestora declara discordar totalmente, discordar pouco, indiferença, concordar pouco ou concordar muito com as afirmativas relacionadas as ações de adequação das condições e práticas de trabalho, considerado respectivamente de 1 a 5. Não houve respostas em branco ou nulas.

Tabela 4 – inventário de ações de adequação das condições e práticas de trabalho (IACPT)

1	2	3	4	5
Discordo Plenamente	Discordo Pouco	Indiferente	Concordo Pouco	Concordo Muito

Relação com tabela acima	1	2	3	4	5
20. Foram realizadas adaptações de instalações de trabalho visando à inserção de pessoas portadoras de deficiência (por exemplo: rampas, elevadores, degraus sinalizados com cores vivas, adaptação de banheiros, de bebedouros etc.).					X
21. É feita a alocação das pessoas portadores de deficiência em áreas de fácil acesso.				X	
22. Foram feitas aquisições ou modificações de equipamentos de trabalho conforme as necessidades das pessoas portadoras de Deficiência contratadas.				X	
23. Existe sinalização dos locais de trabalho facilitando a locomoção e o acesso das pessoas portadoras de deficiência.					X
24. São fornecidas informações sobre segurança e saúde no trabalho de forma acessível a todas as pessoas portadoras de deficiência contratadas.				X	
25. Ocorre a redistribuição de tarefas conforme necessidades das pessoas portadoras de deficiência.					X



26. São feitas alterações e adequações de horários de trabalho visando à inserção de pessoas portadoras de deficiência.				X	
27. São promovidas atividades de formação, instrução e informação das pessoas portadoras de deficiência que não as coloquem em desvantagem em relação às demais pessoas no que se refere às informações de segurança e saúde no trabalho.			X		
28. É realizada a sensibilização das chefias em relação à inserção de pessoas portadoras de deficiência.				X	
29. É feita a sensibilização dos grupos de trabalho para a inserção de pessoas portadoras de deficiência.				X	
30. Os procedimentos de promoção e transferência das pessoas portadoras de deficiência são sistematizados tendo por critério sua capacidade para o trabalho.				X	
31. Os procedimentos de promoção e transferência das pessoas portadoras de deficiência são sistematizados tendo por critério sua experiência de trabalho.				X	
32. Os procedimentos de seleção foram modificados assegurando a possibilidade de realização pelas pessoas portadoras de deficiência.				X	

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

4.4.2

Resultados dos formulários estruturados aplicados a gestora:

Com base nas respostas obtidas através do formulário aplicado a gestora, apresenta-se o conteúdo colhido com dados sobre a concepção de deficiência e as ações de adequação das condições e práticas de trabalho.

A colaboradora responsável pelo RH discorda que as PCD's sejam as maiores responsáveis por sua qualificação profissional, concordando que a instituição precisa dar assistência especializada e modificar as condições de trabalho para receber e manter as pessoas com deficiência. Aponta que as PCD's podem desempenhar qualquer tarefa se ocorrerem as modificações necessárias e que discorda totalmente da idéia de separação nos setores.

A gestora concorda muito com a afirmativa que aponta despreparo das chefias na supervisão dos trabalhos das PCD's e diz que a contratação delas estimula a solidariedade. Se mantém imparcial quanto ao trabalho repetitivo ser mais adequado as pessoas com deficiência e discorda que nem todos os setores sejam adequados as PCD's.

Aponta que a convivência com pessoas deficientes melhora o clima interno da empresa e passa uma boa imagem aos clientes. A gestora discorda que as pessoas com deficiência são mais propicias a se acidentarem e que eles sejam mais produtivos ou comprometidos que os demais. Alega que podem desempenhar adequadamente qualquer função desde que fornecido um suporte de qualidade e que lidam sem



nenhum problema com os demais colaboradores.

Declara haver modificações nas estruturas como rampas, elevadores e demais itens que possibilitem a inserção de PCD's e que é feito a alocação delas em locais de fácil acesso além de materiais que possibilitem a execução das tarefas conforme as necessidades desse público. Diz ainda haver sinalizações nos corredores que facilitam a locomoção e que existe um treinamento sobre segurança do trabalho e saúde na instituição. Afirma que as tarefas são redistribuídas e que os horários sofrem alteração conforme as necessidades de cada pessoa.

Se mantém imparcial quanto as atividades de formação que não coloque as PCD's em desvantagem às demais pessoas no que se refere saúde no trabalho e que concorda com a sensibilização das chefias em relação a inserção das PCD's, inclusive havendo uma atividade em grupo com assuntos relacionados a esse conteúdo.

Se mantém positiva nos quesitos relacionados a promoção e transferência das pessoas com deficiência, estando concordante quanto as possibilidades de crescimento e as maneiras como ocorre esse processo, apontando que existe um sistema que torne assegurado e possível essa promoção por experiência de trabalho. Quanto a contratação relata que foi realizado uma modificação nos padrões para tornar possível o ingresso das PCD's.

4.5

Resultados da entrevista semi-estruturada com a gestora do setor com o maior número de PCD's.

Foi aplicado o formulário ao representante da biblioteca, responsável pelo maior número de PCD's, da para que se obtivesse um levantamento demográfico e funcional, apresentado em forma dissertativa.

4.5.1

Informações demográficas:

A colaboradora ocupa o cargo de bibliotecária, tem acima de 36 anos anos, formada, trabalha na instituição entre seis e dez anos e recebe entre dois a três salários mínimos.

4.5.2

Informações funcionais:

A colaboradora avalia o salário das pessoas com deficiência igual aos demais, classifica sua contratação como forma de se adequar a legislação, por fazer parte das ações sociais da empresa, por solicitações da diretoria e de outros funcionários da IES e não possui outro comentário referente a esse assunto no momento.



4.6

Resultados da entrevista estruturada com a gestora do setor com o maior número de PCD's.

Este formulário foi aplicado na sequência do formulário semi-estruturado também realizado com a gestora para que se obtivesse um levantamento da concepção de deficiência e as ações de adequação das condições e práticas de trabalho. Registram-se, a seguir as respostas obtidas.

4.6.1

Resultados seção III – inventário de concepções de deficiência – ICP.

A tabela 5 apresentada a seguir demonstra as respostas obtidas na pesquisa onde a gestora da biblioteca declara discordar totalmente, discordar pouco, indiferença, concordar pouco ou concordar muito com as afirmativas relacionadas as concepções de deficiência, considerado respectivamente de 1 a 5. Não houve respostas em branco ou nulas.

Tabela 5 – Inventário de concepção de deficiência - ICP

	1	2	3	4	5
	Discordo Plenamente	Discordo Pouco	Indiferente	Concordo Pouco	Concordo Muito
Relação com tabela acima	1	2	3	4	5
1. A pessoa com deficiência é a maior responsável por sua própria qualificação profissional.				X	
2. As pessoas com deficiência precisam de assistência especializada no trabalho, de acordo com suas dificuldades.					X
3. A empresa precisa modificar suas condições de trabalho para receber a pessoa portadora de deficiência.					X
4. As pessoas portadoras de deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições de trabalho.					X
5. As pessoas com deficiência devem trabalhar em setores separados das pessoas não portadoras de deficiência.	X				
6. As chefias não estão preparadas para supervisionar o trabalho de pessoas portadoras de deficiência.					X
7. A contratação de pessoas portadoras de deficiência estimula a solidariedade.					X
8. As pessoas portadoras de deficiência são mais adequadas em trabalhos repetitivos.	X				



9. Somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência.	X				
10. A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da empresa.					X
11. Contratar pessoas portadoras de deficiência melhora a imagem da empresa junto aos clientes.					X
12. Contratar pessoas portadoras de deficiência melhora a imagem da empresa junto aos funcionários.					X
13. As pessoas portadoras de deficiência são mais propensas a se acidentarem que as demais pessoas.		X			
14. As pessoas portadoras de deficiência são mais produtivas que as demais.				X	
15. As pessoas portadoras de deficiência são mais comprometidas que as demais.				X	
16. As pessoas portadoras de deficiência têm maiores dificuldades para trabalhar em postos de trabalho flexíveis.		X			
17. As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho.					X
18. As pessoas com deficiência costumam ter problemas no relacionamento com as pessoas não portadoras de deficiência.	X				
19. Os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com pessoas com deficiência.					X

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

4.6.2

Resultados da seção IV - inventário de ações de adequação das condições e práticas de trabalho (IACPT)

A tabela 6 apresentada a seguir demonstra as respostas obtidas na pesquisa onde a gestora declara discordar totalmente, discordar pouco, indiferença, concordar pouco ou concordar muito com as afirmativas relacionadas as ações de adequação das condições e práticas de trabalho, considerado respectivamente de 1 a 5. Não houve respostas em branco ou nulas.

Tabela 6 – inventário de ações de adequação das condições e práticas de trabalho (IACPT)

1	2	3	4	5
Discordo Plenamente	Discordo Pouco	Indiferente	Concordo Pouco	Concordo Muito



Relação com tabela acima	1	2	3	4	5
20. Foram realizadas adaptações de instalações de trabalho visando à inserção de pessoas portadoras de deficiência (por exemplo: rampas, elevadores, degraus sinalizados com cores vivas, adaptação de banheiros, de bebedouros etc.).					X
21. É feita a alocação das pessoas portadoras de deficiência em áreas de fácil acesso.				X	
22. Foram feitas aquisições ou modificações de equipamentos de trabalho conforme as necessidades das pessoas portadoras de Deficiência contratadas.		X			
23. Existe sinalização dos locais de trabalho facilitando a locomoção e o acesso das pessoas portadoras de deficiência.					X
24. São fornecidas informações sobre segurança e saúde no trabalho de forma acessível a todas as pessoas portadoras de deficiência contratadas.					X
25. Ocorre a redistribuição de tarefas conforme necessidades das pessoas portadoras de deficiência.				X	
26. São feitas alterações e adequações de horários de trabalho visando à inserção de pessoas portadoras de deficiência.					X
27. São promovidas atividades de formação, instrução e informação das pessoas portadoras de deficiência que não as coloquem em desvantagem em relação às demais pessoas no que se refere às informações de segurança e saúde no trabalho.		X			
28. É realizada a sensibilização das chefias em relação à inserção de pessoas portadoras de deficiência.		X			
29. É feita a sensibilização dos grupos de trabalho para a inserção de pessoas portadoras de deficiência.		X			
30. Os procedimentos de promoção e transferência das pessoas portadoras de deficiência são sistematizados tendo por critério sua capacidade para o trabalho.	X				
31. Os procedimentos de promoção e transferência das pessoas portadoras de deficiência são sistematizados tendo por critério sua experiência de trabalho.	X				
32. Os procedimentos de seleção foram modificados assegurando a possibilidade de realização pelas pessoas portadoras de deficiência.	X				

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

4.6.3

Resultados dos formulários estruturados aplicados a gestora:

Com base nas respostas obtidas através do formulário aplicado a gestora, apresenta-



se o conteúdo colhido com dados sobre a concepção de deficiência e as ações de adequação das condições e práticas de trabalho.

A colaboradora responsável pela biblioteca acredita que as PCD's sejam as maiores responsáveis por sua qualificação profissional, mas concorda também que a instituição precisa dar assistência especializada e modificar as condições de trabalho para receber e manter as pessoas com deficiência. Aponta que as PCD's podem desempenhar qualquer tarefa se ocorrerem as modificações necessárias e que discorda totalmente da idéia de separação nos setores.

A gestora concorda muito com a afirmativa que aponta despreparo das chefias na supervisão dos trabalhos das PCD's e diz que a contratação delas estimula a solidariedade. Discorda quanto ao trabalho repetitivo ser mais adequado as pessoas com deficiência e que nem todos os setores sejam adequados as PCD's.

Aponta que a convivência com pessoas deficientes melhora o clima interno da empresa e passa uma boa imagem aos clientes. A gestora discorda que as pessoas com deficiência são mais propicias a se acidentarem e acredita que sejam mais produtivos ou comprometidos que os demais. Alega que podem desempenhar adequadamente qualquer função desde que fornecido um suporte de qualidade e que lidam sem nenhum problema com os demais colaboradores.

Declara haver modificações nas estruturas como rampas, elevadores e demais itens que possibilitem a inserção de PCD's e que é feito a alocação delas em locais de fácil acesso, porém não observa materiais que possibilitem a execução das tarefas conforme as necessidades desse público. Diz haver sinalizações nos corredores que facilitam a locomoção e que existe um treinamento sobre segurança do trabalho e saúde na instituição. Afirma que as tarefas são redistribuídas e que os horários sofrem alteração conforme as necessidades de cada pessoa.

Discorda quanto as atividades de formação que não coloque as PCD's em desvantagem às demais pessoas no que se refere saúde no trabalho e que exista alguma sensibilização por parte das chefias em relação a inserção das PCD's. Discorda totalmente em haver a promoção e transferência das pessoas com deficiência, estando discordante quanto as possibilidades de crescimento e as maneiras como ocorre esse processo, apontando que não existe um sistema que torne assegurado e possível essa promoção por experiência de trabalho.





CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se baseado no estudo da pesquisa realizada que a IES possui empregados com deficiência de ambos os sexos. Trabalham em diversos setores e exercem atividades administrativas de baixa complexidade, tendo assim poucas barreiras e dificuldades em suas práticas de trabalho. Todas as PCD's contratadas possuem idade superior a 26 anos e em sua totalidade não cursaram o ensino superior, tendo apenas metade concluído o ensino médio. A maioria está na empresa entre 1 e 5 anos. A maior parte das PCD's estão nos setores de central de atendimento e biblioteca e recebem menos de um salário mínimo.

Reportam não terem passado por nenhum tipo de treinamento de capacitação ou reciclagem apesar de almejam tal ação, para assim se sentirem mais preparadas para execução das tarefas. Nenhum dos profissionais com deficiência foi promovido, mostrando que a instituição não possui um plano de carreira para esses colaboradores. Quando indagados pela consideração sobre trabalho, dizem que não é apenas pelo retorno financeiro, mas pela inclusão e contato com a sociedade.

As gestoras escolhidas como amostra na IES, são dos setores de recursos humanos e biblioteca, responsáveis pela contratação e cuidado com a maior parte desses funcionários. A gestora que faz as contratações é formada e está na instituição entre um e cinco anos, mesmo tempo que a maioria de PCD's. Recebe entre dois e três salários mínimos e trabalha oito horas por dia, de segunda a sexta feira. A mesma avalia o salário das PCD's como inferior aos demais e classifica a contratação de pessoas com deficiência como forma de se adequar a legislação.

Já a gestora que atua na biblioteca com a maior parte das PCD's é formada, trabalha na instituição entre seis e dez anos e recebe entre dois e três salários mínimos. Ela avalia os salários das PCD's como igual aos demais e classifica a contratação dessas pessoas como parte das ações sociais da empresa por solicitação da diretoria e de outros funcionários da IES.





Constata-se que o salário das PCD's é inferior e como explicação para este fato é informado que essa variação é justificada pela carga horária cumprida por eles, de apenas 4 horas por dia de segunda a quinta feira. Dessa forma se comparado com os demais colaboradores pode haver uma percepção de igualdade salarial.

Tanto as pessoas com deficiência quanto as gestoras concordam que a responsabilidade da qualificação profissional não é apenas dos colaboradores, mas também da empresa contratante, precisando assim de assistência especializada de acordo com suas necessidades e fornecendo condições de trabalho para receber as PCD's.

Todos concordam que se assessoradas as pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de serviço e que elas podem trabalhar em conjunto com os demais colaboradores sem nenhuma barreira. Segundo os dados da pesquisa as gestoras acreditam que as chefias não estão preparadas para supervisionar as PCD's. Já as pessoas com deficiência apontam na maioria imparcialidade ou discordar com o fato das chefias não estarem preparadas.

Quanto a imagem da instituição e melhoria no clima dos setores, as respostas são positivas e ambas as partes afirmam que a presença de PCD's estimula a solidariedade. Quando comparados com os demais funcionários com o critério de produção apenas a gestora da biblioteca afirma que as pessoas com deficiência são mais produtivas ou comprometidas que as demais.

As pessoas com deficiência afirmam que não foram realizadas adaptações de trabalho, ao das gestoras que afirmam haver rampas, elevadores, degraus sinalizados, dentre outras adaptações nas instalações da IES. Quanto a alocação das PCD's nos setores as gestoras concordam com uma distribuição que vise uma logística facilitada e as PCD's discordam de tal manejo. Quanto a informações sobre saúde e segurança no trabalho também existe pensamentos contrários, as gestoras dizem haver e a maioria das PCD's discordam com esse fornecimento.

Quando indagados sobre o processo de promoção por capacidade para o trabalho apenas a gestora do RH afirma existir tal processo, discordando também na seleção, informando haver modificações que possibilitem a participação de PCD's em disputa de cargos, afirmativa com resultados negativos por parte da gestora da biblioteca e 90% das PCD's. Portanto conclui-se que não existe processos de treinamento e integração para o trabalho ofertado às PCDs admitidos na IES, não atendendo as expectativas sociais e as necessidades de treinamento desses profissionais, resultando no não cumprimento dos resultados que atenderiam as expectativas organizacionais da IES.

Como base dessa percepção foi avaliado as respostas dos gestores e das PCD's, que mostraram que além de falta de treinamento, as pessoas com deficiência não são estimuladas a desempenhar novas funções, não aprimorando assim sua capacidade de produção.



Além disso não existe um plano de carreira que estimule as PCD's a se desempenhar com maior vigor para uma possível promoção, nem mesmo um processo interno que traga aumento salarial por tempo de casa, submetidos então as mesmas funções e ganhos ao longo dos anos trabalhados. Apesar das gestoras concordarem com a necessidade de empenho da IES em capacitação, não apresentaram, nenhum processo em andamento que trate desse assunto. Apenas apontam que foram feitas melhorias nas edificações do prédio que possibilitem uma maior acessibilidade nos setores e investimentos nos equipamentos de trabalho adaptados para aprimoramento nas atividades.

Contudo apenas as modificações na estrutura de trabalho não são suficientes para um melhor desenvolvimento das PCD's e com isso o não alcance da produtividade que poderiam dar a instituição caso fossem assessoradas. O que leva a uma proposta de inclusão de processos objetivando assim, o treinamento das PCD's, o que pode levar a uma capacitação para melhor desenvolvimento das atividades laborais, refletindo um melhor desempenho, garantindo assim, retorno positivo para as PCDs e a IES.

5.1

Proposta

A proposta de solução verificada se baseia na preparação das pessoas com deficiência, através de treinamento. Esses treinamentos devem não só melhorar as atividades já exercidas por elas, mas implementar novos exercícios e responsabilidade que estimulem os profissionais a aumentar seu capital intelectual.

Após realizado o treinamento específico para cada setor, levando em consideração as dificuldades desse profissional, deve haver um acompanhamento que vise dar assessoria e esclarecimentos de dúvidas, concretizando o aprendizado e verificando possíveis adequações e mudanças de comportamento.

Com o aumento de produção e empenho das PCD's, a instituição poderá ter um retorno potencial e cogitar a possibilidade de promoções ou aumentos salariais por mérito do profissional ou mesmo campanhas que destaquem esses colaboradores, com reconhecimento e premiações simbólicas, como por exemplo funcionário do mês, medalhas ou placas de homenagem.

Com tais modificações, seria de vital importância um acompanhamento que mensure as mudanças comportamentais que implique também na vida social desse colaborador. Com isso poderia se obter resultados que demonstrem que a instituição também pode influenciar em uma transformação integral de seu parceiro interno.

Finaliza-se a proposta dando ênfase no retorno obtido, o qual observa-se que ao concordarem que as PCD's têm o mesmo potencial de outras pessoas, apenas com algumas limitações que com ajuda podem ser facilmente superadas, demonstram igualdade e a possibilidade de uma melhor inclusão e adaptação dos mesmos dentro dos setores, proporcionando um retorno recíproco e saudável para ambas as partes.



BIBLIOTECA GERAÇÃO GRANDE O BIBLIOTECA

ABRH. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS. 81% contratam pessoas com deficiência só 'para cumprir lei'. 2014. Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/11/81-contratam-pessoas-com-deficiencia-so-para-cumprir-lei.html>>

BRASIL. Art. 227, § 1, inc. II da Constituição Federal. 1988. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10644620/inciso-ii-do-paragrafo-1-do-artigo-227-da-constituicao-federal-de-1988>>.

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos Recursos Humanos nas Organizações. 6ª tiragem. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

COSTA, S. M. Dignidade humana e pessoa com deficiência: aspectos legais e trabalhistas. São Paulo: LTR, 2008.

CRESCER número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. Governo do Brasil, 27 set. 2016. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/crece-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-formal>>.

FONSECA, R. T. M. O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: LTR, 2006.

FREITAS, M. N. C. A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: um estudo sobre relações de trabalho. 2017. 315f. Tese (Doutorado em Administração) - Centro e Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2017. Disponível em: <<file:///C:/Users/hygor.brandao/Downloads/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Maria%20Nivalda%202007.pdf>>.

Gil A. C. - Métodos e técnicas de pesquisa social 6. ed. São Paulo : Atlas,. 2008

GOMES, J. M. Relatórios de pesquisa nas ciências sociais: características e modalidades de investigação. 2003. Disponível em: <<seer.ufrgs.br/ConTexto/article/download/11638/6840>>.

HABER, J. A. Inclusão de profissionais com deficiência no mercado de trabalho. 2012. Disponível em: <<http://blog.isocial.com.br/a-inclusao-de-profissionais-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-um-panorama-positivo-para-uma-mudanca-necessaria/>>.





BIBLIOGRAFIA

HILSDORF, C.O que é feedback?2012. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-que-e-feedback/64884/>>.

HONORATO, G. Conhecendo o marketing. 2004. Disponível em:<http://metodistaizabelahendrix.bv3.digitalpages.com.br/users/publications/9788520417218/pages/_5>.

HUGO, M. Treinamento e Desenvolvimento de pessoas.2015. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/treinamento-e-desenvolvimento-de-pessoas-2/>>.

LACOMBE, F. J. M. Recursos Humanos Princípios e Tendências. São Paulo: Ed. Saraiva, 2^a edição, 2011.

PEREIRA, A. C. Relato de pesquisa, um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização.2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382012000200006>.

SAAB,F.Treinamento é gasto ou investimento? 2015. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/treinamento-e-gasto-ou-investimento/91007/>>.

SANTOS, W. R. Deficiência e BPC: o que muda na vida das pessoas atendidas?2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232011000700009>.

SBIE. SOCIEDADE BRASILEIRA DE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL.Treinamento e desenvolvimento social: capacitação de pessoas com deficiência. 2016. Disponível em: <<http://www.sbie.com.br/treinamento-e-desenvolvimento-social-capacitacao-de-pessoas-com-deficiencia/>>.

SILVEIRA, K. P.Entrevista: inclusão profissional de pessoas com deficiência. 2014. Disponível em: <<http://www.fiesp.com.br/indices-pesquisas-e-publicacoes/entrevista-inclusao-profissional-de-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em:18 maio 2018.

SOARES,C.Cresce número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal.2016. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/cresce-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-formal>>

VERGARA , S. C. Gestão de Pessoas. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

VERGARA, S. C. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

