

INCLUSÃO DE DEFICIENTES NO MERCADO DE TRABALHO: CARACTERÍSTICA DA ORGANIZAÇÃO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE PATOS DE MINAS - UNIPAM¹

Darah Cristina Bispo Machado

Graduanda do 8º período do curso de Administração do UNIPAM.

E-mail: darahbispo@unipam.edu.br

Ana Paula Lara de Vasconcelos Ramos

Docente do UNIPAM. Mestre em Administração na área organização e estratégia.

E-mail: anapaula@unipam.edu.br

RESUMO: Com objetivo de analisar se as políticas e legislação existentes para as Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais são colocadas em prática e a visão dos empregados e empregadores da sua aplicação no Centro Universitário de Patos de Minas – UNIPAM, foi feita uma pesquisa de campo, através de uma entrevista semi estruturada disponíveis a eles por e-mail. O resultado obtido demonstra que as leis que protegem essa parcela de colaboradores são colocadas em prática e que esses trabalhadores se encontram incluídos na instituição.

PALAVRAS-CHAVE: Centro Universitário de Patos de Minas; Leis; Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais.

ABSTRACT: In order to analyze if the existing policies and legislation for People with Special Needs are put into practice and the vision of the employees and employers of its application in the University Center of Patos de Minas - UNIPAM, a field research was carried out through a semi-structured interview available to them by email. The result obtained shows that the laws that protect this portion of employees are put into practice and that these workers are included in the institution.

KEYWORDS: University Center of Patos de Minas; Laws; People with Special Needs.

1 INTRODUÇÃO

O tema gestão de pessoas passou por vários estudos até chegar à forma que é conhecida nos dias atuais, a experiência de Hawthorne foi o precursor para os demais estudiosos contribuindo assim com o surgimento das escolas da administração como a Administração científica, a Teoria Clássica, a Teoria da Burocracia, tendo como foco primário em seus estudos os processos dentro da organização, somente na Teoria das Relações Humanas que o homem realmente foi percebido dentro da organização.

Fatores como globalização também contribuiriam para tal fator, já que ocasionou o crescimento da economia, o aumento da concorrência, dentre outros e

¹ Trabalho apresentado na área temática 1 – Administração e Gestão Empresarial e temas correlatos do XIV Congresso Mineiro de Empreendedorismo, realizado de 5 a 7 de novembro de 2018.

para isso o colaborador é essencial no intermédio das empresas e clientes. Partindo desse pressuposto e de teorias antepassadas de estudiosos as necessidades humanas foram analisadas e atendidas, acreditando e confirmando as hipóteses dos grandes estudiosos.

As pessoas com necessidades especiais estão inseridas desde a revolução industrial, através dos soldados feridos das guerras, nesse período as pessoas portadoras de deficiência eram consideradas inválidas e ocupavam lugares inferiores aos demais dentro da organização. Somente em 2007 a partir de uma Convenção das pessoas com deficiência que essa parcela foi assegurada diante o mercado de trabalho.

Atualmente as pessoas portadoras de necessidades especiais são asseguradas por uma lei própria, a Lei 13146/15, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência que os protege tanto como cidadão, quanto como trabalhador. A Lei 8213/91 que dispõe do princípio de cotas também contribuiu para que as pessoas portadoras de deficiência fossem inseridas no mercado, por ser obrigatório ter certa porcentagem dessa parcela dentro das empresas em relação ao número de colaboradores, porém mesmo diante todo exposto a exclusão social ainda se mostra presente.

Sob essa ótica o presente estudo tem como objetivo geral analisar se as políticas e legislação existentes são colocadas em prática e a visão dos empregados e empregadores na sua aplicação, os objetivos específicos pautam-se em identificar a legislação vigente, identificar os fatores que fizeram com que fosse incluído e identificar os benefícios na visão do empregador e empregado.

Justifica-se a escolha desse tema devido à contribuição social em relação a pessoas que tem deficiência, como inclusão de oportunidades no mercado de trabalho, visto que cada um tem as suas competências e o direito de aplica-las e vivencia-las nas organizações.

Esse estudo se aplicará no Centro universitário de Patos de Minas- UNIPAM, com intuito de aprimorar o conhecimento sobre tal tema e contribuir para empregadores e empregados, podendo trazer melhorias para ambos. Para que haja o alcance de tal proposta será realizada uma pesquisa de abordagem qualitativa de caráter descritivo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA E A INFLUÊNCIA DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A revolução Industrial teve origem na Inglaterra no século XVIII com a criação da máquina a vapor. Devida a repercussão da aplicação da máquina a nível operacional, essa revolução se estendeu por toda Europa e Estados Unidos. No Brasil essa revolução se originou no final do século XIX com os grandes cafeicultores, nesse contexto os trabalhadores passaram a ser substituídos por máquinas, tendo por consequência a perda do espaço do homem, além de ser vistos como meros geradores de lucros (MOZZER, 2010).

Em relação a essa fase da história pode-se perceber que o homem era considerado um meio de produção, onde se foi confirmado através do surgimento de

máquinas a vapor, que por sua vez realizava todo trabalho de forma mais ágil e com menor incidência de erro, desta maneira o homem foi sendo extinto do mercado de trabalho. A partir daí começaram os estudos de métodos para aperfeiçoamento do processo.

2.2 EXPERIÊNCIA DE HAWTHORNE

Segundo Maximiano (2012), um dos eventos mais importantes na história do enfoque comportamental é o experimento de Hawthorne, que mostrou a relevância do grupo sobre o desempenho dos indivíduos e deu partida para os estudos sistemáticos sobre a organização informal. Portanto esse experimento foi fundamental para o surgimento da Teoria de Relações Humanas, onde deixou de lado o foco dos processos e começou a dar ênfase nas pessoas, através de uma observação de comportamento em razão da produtividade.

2.3 TEORIA DAS RELAÇÕES HUMANAS

A Teoria das Relações Humanas deu espaço para vários estudos do comportamento pessoal, deixando de lado a visão do homem *economicus* e colocando em evidência o homem social e a ênfase na estrutura é substituída pela ênfase nas pessoas (CHIAVENATO, 2011).

A motivação das pessoas com necessidades especiais é limitada, visto que a exclusão dessa parcela de pessoas se dá desde os primórdios da sociedade, que estabelece um padrão, sendo assim são tratados como incapaz independente da deficiência que o indivíduo é portador. Essa discriminação se dá no quesito social, educacional, profissional, político e cultural e vem sendo carregados pelos indivíduos de geração a geração (ANAPDES, 2007).

2.4 ORIGEM DO PRINCÍPIO DE COTAS

Diante de todo esse contexto a abordagem do deficiente no mercado de trabalho se deu efetivamente em 2007 através da Convenção sobre as Pessoas com Deficiência, sendo essa marcada por 4 fases:

- 1º fase foi marcada pela intolerância às pessoas deficientes. Em tal época, a discriminação era total, os deficientes eram considerados impuros, marcados pelo pecado e castigo divino;
- 2º fase foi marcada pela invisibilidade das pessoas deficientes. Há um total desprezo pela condição de tais pessoas.;
- 3º fase foi marcada pelo assistencialismo. As pessoas deficientes são vistas como doentes essa fase é pautada, portanto, pela perspectiva médica;
- 4º fase foi marcada pela visão de direitos humanos das pessoas com deficiência, como sujeitos de direito. Há ênfase na relação da pessoa deficiente com a sociedade e com o meio no qual está inserida. Há uma mudança metodológica, na qual o programa passa a ser do meio e das demais pessoas e não da pessoa deficiente (PIOVESAN, 2013).

2.5 CONCEPÇÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA

No art. 1º da lei nº 13.146/2015 é instituído a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando sua inclusão social e cidadania.

O art. 2º da mesma lei conceitua pessoa com deficiência física aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2015)

2.6 TRATAMENTOS PARA A PESSOA PORTADORA DE NECESSIDADE ESPECIAL

As pessoas com necessidades especiais lutam por um espaço no mercado de trabalho e pela igualdade e reconhecimento dentro das organizações. O artigo 34 da lei 13146/2015 que garante os direitos dessa parcela, pontua que as pessoas com deficiência têm o direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e incluso, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

O artigo 35 assegura a garantia de condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho. Tendo no parágrafo único a segurança dos programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias (BRASIL, 2015).

O artigo 37 do Estatuto do deficiente também assegura a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho à colocação competitiva, em igualdade de oportunidade com as demais pessoas, nos termos de legislação trabalhista e previdenciária na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistida e a adaptação razoável no ambiente de trabalho (BRASIL, 2015).

2.7 OBRIGATORIEDADE DA EMPRESA PÚBLICA E PRIVADA

A lei 8213/91 dispõe-se dos Planos de Benefícios da Previdência Social que garante cotas, para contratação e a inclusão das pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho. Através do artigo 93 é imposto as empresas privadas com 100 ou mais empregados a obrigatoriedade de preencher 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I. Até 200 empregados.....2%;
- II. De 201 a 500.....3%;
- III. De 501 a 1.000.....4%;

- IV. De 1.001 em diante.....5%.
V. (VETADO). (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015) (BRASIL,1991).

Nas empresas públicas as pessoas portadoras de deficiência são asseguradas pelo § 2º do artigo 5º da lei 8112/90 conhecida como Lei do Servidor Público da União, são garantidas a elas o direito de se inscrever em concursos públicos para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso (BRASIL, 1990).

2.8 SITUAÇÃO ATUAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) 24% dos brasileiros, equivalente a 45 milhões de pessoas são portadores de algum tipo de deficiência. De acordo com Agência Brasil apenas 1% dessa parcela de pessoas estão inseridas no mercado de trabalho, que são equivalentes a 403.255 mil pessoas. Essa minoria se dá pela má fiscalização e pela falta de incentivo do governo aos empregadores, que na maioria das vezes preferem pagar multas que vão de R\$2,2 mil reais a R\$228 mil reais (VERDÉLIO, 2017).

Segundo dados do G1 (2016), 57% de pessoas portadoras de necessidades especiais já sofreram algum tipo de discriminação na organização e 62% já tiveram problemas como a falta de oportunidade, os baixos salários, a ausência do plano de carreira e a falta de acessibilidade. Levando para o lado do gestor 81% deles contratam pessoas portadoras de deficiência apenas para cumprir a lei. Diante disso 96% dos profissionais portadores de necessidades especiais acreditam que os gestores necessitam de treinamentos para saber lidar com as diferenças.

3 METODOLOGIA

O presente trabalho se baseou em um estudo de campo, uma vez que tem por objetivo analisar a perspectiva das pessoas portadoras de necessidades especiais sobre a legislação que os rege e sobre a inclusão dessa parcela no mercado de trabalho. Segundo Gil, (2008) estudo de campo é aquele que aborda um único grupo em termos da sua estrutura social, sendo que nesse estudo prevalece mais a técnica de observação à de interrogação. Lakatos (2017 p. 202), afirma que “pesquisa de campo é que se utiliza com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos sobre um problema. Ela consiste na observação de fatos e fenômenos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que se presumem relevantes para analisá-los”.

O estudo foi complementado por pesquisas bibliográficas e documentais. De acordo com Lakatos (2017 p. 189), “a característica da pesquisa documental é tomar como fonte de coleta de dados apenas documentos, escritos ou não, que constituem o que se denomina de fontes primárias. Estas podem ter sido feitas no momento em que o fato ou fenômeno ocorre, ou depois”. Segundo Lakatos (2010 p. 49), “pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado

em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral”.

Quanto à abordagem, a pesquisa foi qualitativa, segundo Gibbs (2009 p.7), esse tipo de pesquisa visa a abordar o mundo “lá fora” (e não em contextos especializados de pesquisa, como os laboratórios) e entender, descrever e, às vezes, explicar os fenômenos sociais “de dentro” de diversas maneiras diferentes.

Em relação aos fins a pesquisa foi estruturada de forma descritiva. De acordo com Andrade (2010), a pesquisa descritiva se baseia em fatos observados, registrados, categorizados e interpretados sem manipulação do pesquisador. Essa pesquisa se caracteriza pela técnica padronizada da coleta de dados realizada principalmente por questionários e observação sistêmica.

Os estudos quanto ao meio foi baseado em um estudo de caso, sendo que de acordo com Gil (2008), é caracterizado pelo estudo aprofundado de um ou poucos objetos, permitindo assim um conhecimento amplo e detalhado. Esse estudo de caso teve como objetivo o estudo da amostragem, Pereira (2010), afirma que amostragem é uma parcela selecionada de uma população. No caso da pesquisa em si a amostragem desejada foram pessoas portadoras de necessidades especiais que estão incluídas profissionalmente no Centro educacional de Patos de Minas- MG

A coleta de dados foi obtida através de entrevista semiestruturada, de acordo com Lakatos (2017 p.213), a entrevista é um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas, mediante conversação, obtenha informações a respeito de determinado assunto. É um procedimento utilizado na investigação social, para a coleta de dados, ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social. Essa pesquisa será realizada no período de 1 a 30 de agosto de 2018 utilizando da amostra não probabilística intencional.

As análises de dados obtidos diante da pesquisa se deu através da análise de conteúdo. Segundo Michel (2015 p.110), “a análise de conteúdo é uma técnica de levantamento de dados que utiliza textos, falas, informações já coletadas, de forma extensiva, ou seja, é uma análise feita *a posteriori* à coleta”. É adequada para analisar personalidades, avaliar textos escritos, intenções de um publicitário, conteúdos das mensagens, propagandas, de campanha, discursos políticos, obras literárias.

Diante de todos os processos de pesquisa estabelecidos foi possível captar a percepção das pessoas destinadas a pesquisa, que são portadores de necessidades especiais colaboradores do Centro universitário de Patos de Minas- UNIPAM contribuindo assim para análise dos resultados e sugestões para melhoria dessa parcela de colaboradores em relação a crescimento pessoal e profissional.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Neste tópico serão descritos e analisados os dados obtidos através de duas entrevistas semiestruturadas, uma sendo aplicada a Coordenadora da Gestão de Pessoas e a outra aos colaboradores Portadores de Necessidades Especiais inseridas no Centro Universitário de Patos de Minas- UNIPAM. O questionário aplicado a 8 colaboradores portadores de necessidades especiais e foi composto de 10 questões, tendo elas o objetivo de analisar o conhecimento da lei vigente, a satisfação do

trabalhador e melhorias para essa parcela de pessoas. Já a entrevista a Coordenadora de Gestão de Pessoas foi composta de 6 questões destinadas a analisar a visão do empregador em relação a essa parcela de pessoas e se as particularidades que são exigidas são colocadas em prática.

A entrevista foi disponibilizada por mídias digitais, mais especificamente por e-mail, após ser disponibilizada pela Gestão de Pessoas a relação dos nomes e os seus respectivos setores em que trabalham, foi usado esse método para dar ao colaborador à comodidade, a tranquilidade, a privacidade de resposta e a escolha de responder ou não a entrevista.

4.1 ANÁLISE DOS DADOS OBTIDOS PELOS EMPREGADOS NA ENTREVISTA

A primeira questão proposta aos entrevistados teve como intuito verificar o conhecimento em relação a lei vigente a eles e foi observado que apenas 25% dos entrevistados conhecem a referida lei, 37,5% conhecem parcialmente e 37,5% desconhecem totalmente. O entrevistado 2 refere-se da seguinte maneira:

“A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) tem por objetivo e finalidades:

- Promover a inclusão do deficiente.
- Assegurar e promover condições de igualdade para o exercício de seus direitos, assim como as liberdades fundamentais, visando a inclusão social e a cidadania do portador de deficiência. (Art.1º)
- Garantir que as pessoas com deficiência tenham direito a igualdade de oportunidade como as demais pessoas sem, sofrer nenhuma espécie de discriminação. (Art. 4º)
- Proteger o deficiente contra qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante. (Art. 5º).
- Confirmar o atendimento prioritário às pessoas com deficiência. (Art.9º)
- Reconhecimento de igualdade perante a lei. (Art.84 a 87)
- Proteger o deficiente contra qualquer forma de discriminação. (Art.88 a 91)”

Já os entrevistados com conhecimento parcial da lei possuem ciência superficial apenas do princípio de cotas, e em outros aspectos como foi referido pela entrevista 8,

“Sim. Existe cotas para PPD, e proibido qualquer discriminação em relação ao salário e a admissão do trabalhador.
Deve haver cuidados com a saúde do mesmo.
Proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência
Reserva de cargos e empregos público enfim são vários critérios estabelecidos pela lei.”

O segundo questionamento tem por finalidade a questão da aceitação da pessoa portadora de necessidade especial no mercado de trabalho, onde o entrevistado 3 comenta da seguinte forma

“A aceitação da sociedade é muito pouco, pois a mesma tem pouca confiança na capacidade dos PPD e os próprios também. Além de parentes dos mesmos fazerem

tudo por eles, facilitando ao máximo e com isso os desestimulando. Para melhorar os PPD tem que acreditar mais em si, aperfeiçoar-se e procurar cada vez mais ser auto independente, provando assim sua capacidade e confiança para si e para a sociedade.”

Romão (2011), também confirma essa ideia, pois o mesmo aponta que as barreiras são criadas mais na cabeça do indivíduo a problemas efetivos, mais isso se desde os primórdios da civilização que preestabelece essa exclusão, sendo essa repassada e reforçada de geração em geração.

O terceiro questionamento tem por objetivo analisar a aceitação e integração da pessoa portadora de necessidades especiais no ambiente de trabalho em que se insere, no caso, o Centro Universitário de patos de Minas- UNIPAM. De acordo com os dados obtidos foi possível perceber que a totalidade dos entrevistados se sente parte integrante da sua equipe de trabalho. Os entrevistados 2 e 3 comprovam esse resultado através de seus comentários

“Não tive problemas de aceitação, estou integrada à equipe e sempre fui bem acolhida. Minha deficiência não alterou minha vida. Isto se deve a uma fácil aceitação da minha parte da minha deficiência e da mesma não ter interferido nas atividades que eu tenho que devolver no dia a dia”.

“Sou parte integrante da equipe no meu trabalho. Fui e sou acolhida muito bem. Sou tratada, cobrada, do mesmo jeito que os outros. Faço as atividades do mesmo jeito que os outros. A nossa relação é de amizade e companheirismo, um ajudando o outro.”

O posicionamento do entrevistado 2 vai de encontro com a ideia de Oliveira (2009), que defende que a inclusão deve partir primeiramente do deficiente e também de toda sociedade, pois somente as leis não tem eficiência para alcançar tal mudança. Já o comentário do entrevistado 3 confere ao artigo 4º e ao artigo 34º § 2 e 3 da lei 13146/2015. O artigo 4º da lei 13146/2015 garante a igualdade de oportunidade das pessoas com deficiência com os demais indivíduos e é anulada qualquer espécie de discriminação.

O quarto questionamento teve por finalidade compreender as dificuldades encontradas no mercado de trabalho e no convívio social em que pode se observar que 75% dos entrevistados citaram a acessibilidade e o preconceito, além dessa questão foi mencionado a falta de credibilidade na capacidade do indivíduo, a falta de oportunidade, a falta capacitação do deficiente, a falta de vagas destinadas a ele e ao desconhecimento dos colaboradores em relação a necessidade do portador, sendo essa dificuldade identificada principalmente para deficientes auditivos.

4.2 ANÁLISE DOS DADOS OBTIDOS PELO EMPREGADOR

O primeiro questionamento teve como verificar a aplicabilidade das leis que regem as pessoas portadoras de necessidades especiais, sendo confirmada pela gestora.

O segundo questionamento teve como intuito analisar a relação da quantidade de funcionários portadores de deficiência e os demais funcionários, para fins da

comprovação da execução da lei de cotas. De acordo com o levantamento de dados, foi possível verificar que o UNIPAM possui 1146 colaboradores, sendo 527 funcionários, 438 professores e 181 estagiários, para se realizar o cálculo deve se levar em conta apenas os funcionários e professores, totalizando em 965 funcionários, os estagiários são excluídos desse cálculo, pois os mesmos não possuem vínculo empregatício com a instituição.

A lei 8213/91 garante as cotas, no artigo 93 inciso III é determinado a empresas privadas com número de funcionários entre 501 à 1000 ter 4% de pessoas portadoras de necessidades especiais. O Centro Universitário de Patos de Minas possui 57 colaboradores portadores de deficiência, de acordo com a lei vigente a instituição, por obrigatoriedade deveria ter 38 portadores de necessidades especiais. Sendo assim o UNIPAM cumpre com a lei e ainda emprega um número superior ao que é exigido.

O terceiro questionamento tem como objetivo analisar se há diferenças em relação aos demais indivíduos nos processos de admissão ou treinamento. A coordenadora de gestão de pessoas afirma que existem diferenças e as especifica

“Existe, Os processos seletivos são feitos de maneira contrária a do restante dos colaboradores. Com os PPDs são realizadas entrevistas de avaliação do perfil, bem como para entendimento das suas limitações, a fim de avaliarmos o cargo e o departamento adequado para o candidato. Tal procedimento acontece em virtude de termos o maior percentual da cota de PPD, conforme legislação. Como não temos muita oferta no mercado e temos uma cota grande o movimento se faz geralmente ao contrário do habitual. Nestas avaliações procuramos identificar o melhor ambiente e as atividades mais adequadas ao PPD, visando o seu bom desempenho e sua qualidade de vida.

Já no que concerne o treinamento. Implantamos uma política de integração de PPDs, onde ao entrar o colaborador é recebido por um “mentor” no seu departamento. O mentor tem por finalidade acompanhar, instruir nas tarefas, ser ponte de socialização entre o PPD e a equipe e ainda levantar as demandas de estrutura física que o PPD precisa para melhor exercer suas atividades. Além disto, o mentor repassa as necessidades do PPD (sejam elas emocionais e/ou estruturais) para a Gestão de Pessoas, que por sua vez toma as devidas providências para a melhor adequação do PPD. A mentoria, conforme política tem duração de 90 dias e após este período o profissional com deficiência já realizará suas atividades sem o suporte do mentor.”

Para justificar esse posicionamento a Constituição Federal em seu artigo quinto contempla a igualdade, podendo ela ser formal ou material. Na igualdade formal tem-se que todos são iguais perante a lei sem qualquer distinção de qualquer natureza. Por outro lado a igualdade material garante que os desiguais, como é o caso as Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais devem ser tratados de forma desigual na medida de suas desigualdades, ou seja, a lei garante direitos específicos que regem essa parcela a fim de igualar eles aos demais indivíduos. (NUNES JÚNIOR, 2018)

A quarta pergunta avalia as barreiras encontradas para a inclusão das pessoas portadoras de deficiência e os benefícios dessa inserção dos mesmos na instituição, sendo assim a gestora aponta que,

“Constituem-se barreiras a falta de profissionais no mercado, aliado à baixa escolaridade e ao recebimento de benefício pela previdência, o que faz com que muitos não queiram ingressar no mercado de trabalho. Outra barreira é a falta de

preparo das empresas acerca do tema. Seria muito válido se o governo fornecesse capacitação para as empresas melhor fazerem a integração de seus PPDs. Os benefícios estão relacionados às habilidades e competências aplicadas nas atividades com profissionalismo e geralmente com dedicação. O reconhecimento pela oportunidade é algo que faz com eles geralmente sintam orgulho em trabalhar na empresa.”

Já em relação às barreiras encontradas pela UNIPAM foram barreiras externas em que a instituição não pode controlar, pois são fatores governamentais e individuais de cada indivíduo portador, que é a falta de capacitação, a falta de preparo da empresa, que também é ocasionado devido a falta de comprometimento do governo para com essas pessoas.

A pesquisa foi limitada a esse resultado devido a resistência do pessoal da amostragem, o objetivo eram 10 pessoas portadoras de necessidades especiais, por e-mail para evitar o constrangimento dos entrevistados, sendo enviado para 30 deficientes e enviado mais de uma vez e ter sido avisado pessoalmente.

4.3 PROPOSTAS DE MELHORIAS

4.3.1 Identificação dos colaboradores portadores de necessidades especiais:

Essa identificação seria através de uma plataforma idêntica ao do quadro de professores e nele estaria todos os funcionários e informações básicas do setor em que pertence e alguma particularidade do tipo portador de alguma necessidade. Essa ação contribuiria com melhor convívio e tratamento ao colaborador portador de deficiência, como no caso de deficiente auditivo, que na maioria das vezes não é perceptível ou até mesmo alguma deficiência física que possa comprometer algo fora do seu setor, dentre outras.

4.3.2 Dinâmicas de interações com os colaboradores

Essa sugestão de melhoria também tem por intuito contribuir com o relacionamento interpessoal dentro do ambiente de trabalho, já que na maioria das vezes esses trabalhadores em específico fora de seus setores ficam inibidos e acabam não socializando. Essas dinâmicas aconteceriam periodicamente a fim de reforçar sempre a importância dessa relação entre os colaboradores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão das pessoas portadoras de necessidades especiais é um assunto antigo, porém polêmico. As pessoas portadoras de deficiência estão no mercado de trabalho desde a Revolução Industrial, nos períodos das guerras, onde os soldados machucados considerados inválidos para as batalhas eram inseridos nas fábricas juntamente com crianças e mulheres, sendo esses considerados mão de obra desqualificada.

De um lado se encontra a questão do empregador que deve seguir as leis que regem essa parcela de pessoas, de outro lado tem a questão do empregado que encontra dificuldades na inserção no mercado de trabalho pelos valores preservados pela sociedade.

Valores esses que ocasiona a insegurança e a falta de aceitação do próprio portador de deficiência, no que gera a falta de motivação e a comodidade do trabalhador, por estar regido por uma lei que obriga a contratação pelos empregadores. Portanto através desse cenário também se encontra os portadores de deficiência que se empenham para serem tratados com igualdade no mercado de trabalho, tem vontade de se capacitar e se desenvolver profissionalmente mais são frustrados pela falta de oportunidade e por não acreditarem no seu potencial.

Devido a esta colocação esta pesquisa teve como objetivo analisar se as políticas e legislação vigente para as pessoas portadoras de necessidades especiais são colocadas em prática e a visão dos empregados e empregadores na sua aplicação. Para chegar a tal resultado foram entrevistados 8 empregados e a Coordenado de Gestão de Pessoas do Centro Universitário de Patos de Minas- UNIPAM.

O contexto atual da Pessoa Portadora de Deficiência em relação a inserção no mercado de trabalho é preocupante, de modo geral falta profissionais qualificados e as empresas ainda possui uma resistência para com esse público, principalmente pelo fato da insegurança relacionado a capacidade de produção do indivíduo e os deficientes que são inseridos ao mercado são congelados em um cargo pela falta de oportunidade de crescimento.

No UNIPAM os colaboradores a minoria conhece a lei em sua totalidade, porém em questão de inserção na instituição a maioria dos entrevistados se sente bem inseridos e motivados tanto pelos benefícios oferecidos, quanto pela equipe em que trabalha. A questão da acessibilidade foi avaliada como satisfatória para todos em questão das suas necessidades.

Algumas melhorias foram sugeridas, mas nenhuma delas interfere o andamento das atividades dentro da instituição. Algumas delas foram a instalação de ar condicionado e elevador em todos os prédios, cadeiras acessíveis para deficientes que possuem baixa estatura, interação entre os colaboradores, asfalto dos estacionamentos e a revisão do plano de carreira e salários.

A prática das leis vigentes no Centro Universitário de Patos de Minas- UNIPAM são seguidas e praticadas em seu todo, isso pode ser comprovado através dos resultados obtidos através da pesquisa realizada, onde se obteve resultados satisfatórios tanto dos empregados, quanto do empregador.

A questão da falta de mão de obra qualificada é uma realidade enfrentada pelo UNIPAM, isso se da a partir da falta de participação do governo com políticas incentivadoras de educação, somada a discriminação da sociedade, que tornam indivíduos totalmente inseguros e acanhados.

A limitação da pesquisa se deu pela falta de colaboradores para responder a pesquisa, pois muitos recusarão a se submeter, além de algumas questões terem sido respondidas de forma muito breve, restringindo assim análise de dados, a pesquisa foi aplicada através das mídias pela grande rejeição apresentada. Esse estudo deve ter continuação para ser enriquecido e reavaliado a partir das sugestões de melhoria.

REFERÊNCIAS

ANAPDES, Leonart. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. 2007. Disponível em: <<http://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/187/179>> Acesso em: 18 abr. 2018.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2010. 158 p.

BRASIL. Poder Executivo. Lei nº 8213. **Lei de Cotas**. Brasília, DF: Senado. 1991

BRASIL. Senado Federal. Lei nº 8112. **Servidor Público da União**. Brasília, DF: Senado. 1990.

BRASIL. Congresso. Lei nº 13146. **Estatuto da Pessoa com Deficiência**. Brasília, DF: Senado. 2015.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado. 1988.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 8. ed. Rio de Janeiro: Elsevier Editora, 2011. 606p.

GIBBS, Grabam R. **Análises de dados qualitativos**. Porto Alegre: Artmed Editora AS, 2009. 193 p.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo : Atlas 2008 200 p.

G1. **Profissional com deficiência enfrenta dificuldades no trabalho, diz pesquisa**. 2016. Disponível em < <http://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2016/08/profissional-com-deficiencia-enfrenta-dificuldades-no-trabalho-diz-pesquisa.html> > Acesso em 08 maio 2018.

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica – 7. Ed. – São Paulo: Atlas 2010 297 p.**

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo : Atlas, 2017.338 p.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria Geral da Administração: Da revolução urbana à revolução digital**. 7. ed. São Paulo : Atlas Editora,2012. 480 p.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2015

MOZZER, Mônica César. **De recursos industriais à gestão de pessoas: o ser humano em foco**. 2010. Disponível em < file:///D:/Meus%20Documentos%20%20Fepam/Documents/K213673.pdf>. Acesso em: 04 maio 2018.

NUNES JÚNIOR, Flávio Martins Alves. **Curso de Direito Constitucional**. 2. ed. rev. atual e ampl. São Paulo. Thomson Reuters Brasil, 2018. 1706 p.

OLIVEIRA, Thiago Fernandes de. **Lei de cotas para pessoas com necessidades especiais: As dificuldades de inclusão ao mercado de trabalho**. 2009. Disponível em <<http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/lei-de-cotas-para-pessoas-com-necessidades-especiais-as-dificuldades-de-inclusao-ao-mercado-de-trabalho/35536/>> Acesso em: 20 abr. 2018.

PEREIRA, Maurício Fernandes. **Planejamento Estratégico: teorias, modelos e processos**. São Paulo: Atlas, 2010. 141 p.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e Direito Constitucional Internacional**. 13. ed. Ver. E atual. São Paulo: Saraiva 2013. 736 p.

ROMÃO, Carlos César Anchieta. “Inclusão dos deficientes nas empresas”. 2011. Disponível em <<http://www.administradores.com.br/producao-academica/inclusao-dos-deficientes-nas-empresas/4439/>> Acesso em: 26 abr. 2018.

VERDELIO, Andreia. **Apenas 1% dos brasileiros com deficiência está no mercado de trabalho**. 2017. Disponível em < <http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-08/apenas-1-dos-brasileiros-com-deficiencia-esta-no-mercado-de> > Acesso em: 30 abr. 2018.