

# Uma abordagem sobre a inclusão do portador de Deficiências no ambiente organizacional

## 1 Resumo

*Este trabalho apresenta um estudo sobre a inclusão do portador de deficiência física no ambiente profissional, utilizando pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo em uma organização denominada Z, que está se preparando para implantar um programa de inclusão de portador de deficiência física em seu contexto organizacional. Basearemos nossa discussão nos resultados obtidos na pesquisa de campo, com referência em pesquisa bibliográfica. Nossa tese é que para estabelecer uma base sólida para inclusão do portador de deficiência física no ambiente organizacional é necessário investir em mudança cultural envolvendo a sensibilização dos funcionários para receber o portador de deficiência física, bem como na sensibilização do mesmo para sua inclusão neste ambiente. Desta forma é primordial investir em mudança cultural e comportamental.*

**Palavras-chave:** Inclusão. portador de deficiência física. ambiente organizacional. mudança cultural. mudança comportamental.

## 2 Introdução

Os assuntos relacionados às pessoas portadoras de deficiência experimentaram avanços significativos em todo o mundo. Podemos considerar, também, que o último quarto do século recém-findo foi marcado pelas mais importantes conquistas já alcançadas por um grupo social. Cabe destacar a articulação de um movimento internacional pela unificação de Políticas Públicas Inclusivas para pessoas portadoras de deficiência.

“Essa nova abordagem temática da deficiência no mundo contemporâneo nos permite antever que trilhamos o melhor caminho para a construção de uma verdadeira sociedade fundada na diversidade.” Clemente (2002)

Podemos observar no conteúdo desse artigo, que evoluímos de um atendimento, no passado, entendido sob o prisma da “proteção social” do Estado, para uma atenção fundamentada nos direitos da pessoa, na promoção da cidadania e no respeito às expectativas próprias de cada indivíduo.

Este artigo é o resultado de pesquisa bibliográfica, associada a uma pesquisa em ambiente organizacional que se prepara para a inclusão de portadores de deficiência física em seu contexto, retratando a visão humano organizacional desta temática.

Este estudo tem relevância, pois reitera a importância de considerarmos a mudança cultural e comportamental necessária para o sucesso na inclusão de portadores de deficiência física no ambiente organizacional.

## 3 Referencial Teórico

### 3.1 Deficiência física no Brasil

O parâmetro mais comum para se quantificar a parcela de pessoas portadoras de deficiências (PPD) entre a população em geral são as estimativas da Organização Mundial de Saúde (OMS). De acordo com a entidade, cerca de 10 % dos habitantes de todo o mundo apresentavam algum tipo de deficiência.

O Censo 2000 do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas), cujos dados finalizados foram divulgados no início de 2003, mudou esse panorama, mostrando que as PPD estão em número bem maior em nossa sociedade.

Segundo o Censo, aproximadamente, 24,5 milhões de pessoas ou 14,5 % da população brasileira apresentam algum tipo de incapacidade ou deficiência. A dificuldade de ouvir, locomover-se, enxergar ou são portadoras de alguma deficiência física ou mental engloba 14 entre 100 brasileiros.

Além de quantificar com maior precisão a população de PPD no Brasil, os dados do IBGE também desmistificam o conceito comum de que deficiente é aquele que só anda em cadeiras de rodas ou se comunica por linguagem de sinais.

Segundo o Censo do IBGE as PPD no Brasil estão assim distribuídas, 48,1 % são deficientes visuais, 8,3 % possuem deficiência mental, 4,1 % deficiência física, 22,9 % deficiência motora e 16,7 % deficiência auditiva.

Os dados do Censo mostram também que os homens predominam no caso de deficiência mental, física (falta de membro ou parte dele) e auditiva. Entre as mulheres a predominância de dificuldades motoras (incapacidade de caminhar ou subir escadas) e visuais.

Na comparação por regiões, o Nordeste tem o maior índice percentual com 16,8 % enquanto o Sudeste apresenta o menor com 13,1 %.

Um dado importante de Censo é de que as chances de uma pessoa se tornar PPD crescem de acordo com a idade, desmistificando a idéia, bastante comum na população, de que uma pessoa já nasce com a deficiência ou a adquire na infância, devido a doenças ou falta de vacinas. De 0 a 4 anos a taxa de deficiência é 2,3 % enquanto a da população, em geral, é de 14,5 %. Na faixa etária de 35 a 39 anos ela é de 12,9 % e de 40 e 44 anos ela é de 20,1 %.

### **3.2 Mercado de trabalho para os deficientes físicos**

Os dados do IBGE mostram que o desemprego é ainda maior entre as pessoas portadoras de deficiência. Das 24,5 milhões de PPD existentes no Brasil, 15,2 milhões têm entre 15 e 59 anos, portanto em idade de atuar no mercado de trabalho formal, porém 51 % (7,8 milhões) estão empregados. O índice de ocupação entre as pessoas não portadoras de deficiência, nessa mesma faixa etária, é de 59 %.

O Censo encontrou, em todas as faixas etárias, um total de 9 milhões de portadores de deficiência trabalhando no país, sendo 5,6 milhões de homens contra 3,5 milhões de mulheres.

Em relação aos rendimentos, as PPD, também, estão perdendo. Um total de 23 % das pessoas portadoras de deficiência, com idade entre 15 e 59 anos, sobrevive com uma renda de até 1 salário mínimo, enquanto os sem deficiência, na mesma faixa etária, são 15 %.

O Censo indica ainda que, entre os portadores de deficiência que trabalham, a maior proporção (31,5 %) está empregada no setor de serviços.

O estudo Retratos da Deficiência no Brasil, elaborado pelo Centro de Políticas Sociais da Fundação Getúlio Vargas no Rio de Janeiro e que distingue dados do mercado formal e informal, confirma tendência de concentração PPD nesse setor, aí incluído o comércio. A pesquisa mostra que 48,39 % das PPD atuam nesses ramos de atividades. Para efeito de comparação, 49,58 % das pessoas sem deficiências estão no comércio e serviços.

A indústria emprega 27,33 % das pessoas portadoras de deficiência que atuam no mercado formal. No setor público a participação das PPD é de 17,63 %.

### 3.3 Tipos de deficiências para o mercado de trabalho

O conhecimento de cada tipo de deficiência e suas implicações é importante para que a sociedade, em geral, entenda as limitações e, principalmente, as potencialidades das PPD.

PPD é aquela pessoa que apresenta, em caráter permanente, perdas ou reduções de sua estrutura ou função anatômica, fisiológica, psicológica ou mental, que gerem incapacidade para certas atividades, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Para (Bolonhini Junior – 2005, p.18) Ser portador de deficiência não implica necessariamente ter uma anomalia física visível, como a falta de um membro ou, ainda, ter cegueira absoluta, deficiência mental etc. Ser deficiente, muitas vezes, é ser aparentemente perfeito física e psiquicamente, embora apresente uma anomalia imperceptível, determinada, na maioria dos casos, por perícia médica.

Segundo Fávero (2004, p.24), Deficiência é uma limitação significativa física, sensorial ou mental e não se confunde com incapacidade. A incapacidade para alguma coisa (andar, subir escadas, ver, ouvir, etc.) é uma consequência da deficiência, que deve ser vista de forma localizada, pois não implica em incapacidade para outras atividades.

As deficiências recebem uma classificação de acordo com as partes atingidas do corpo ou com o tipo de função cujo desempenho fica comprometido. De acordo com o Decreto Federal 5296 de 02-12-2004 a pessoa passou a ser considerada como deficiente quando se enquadrar nas seguintes categorias:

Deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmento do corpo humano e que acarrete o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

Deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1000Hz, 2000HZ e 3000Hz.

Deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão com acuidade visual entre de 0,03 e 0,05 no melhor olho, com melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.

Deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização de recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.

Deficiência múltipla: associação de duas ou mais deficiências.

### 3.4 A evolução do Brasil no combate a discriminação

O Brasil vem evoluindo no combate a discriminação, em 1965 o país ratificou a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da discriminação no emprego e na ocupação.

Em 1995, durante a realização da 82ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, o governo brasileiro, por meio de sua delegação, chefiada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, assumiu oficialmente a existência da discriminação nas relações de trabalho, após receber a solicitação por informações sobre seu cumprimento – já que havia denúncias da existência de discriminação no ambiente de trabalho. No ano seguinte, teve

início um programa de Cooperação Técnica entre a OIT e o governo brasileiro que resultou na implantação do Programa Brasil Gênero e Raça, Todos Unidos pela Igualdade de Oportunidades em 1997.

O programa tem várias frentes: as parcerias com sindicatos patronais e de empregados, com ONGs de mulheres, negros, pessoas portadoras de deficiência, de AIDS, dentre outros, ou qualquer organização que trate de segmentos excluídos. Segundo Maria Helena Gomes dos Santos, chefe da Assessoria Internacional do Ministério do Trabalho e Emprego, esse trabalho de parceria é extremamente importante, porque nos dá riqueza, além da dimensão e da grandeza do que podemos fazer.

A discussão dos temas em parceria, ajuda a aumentar a área de atuação. Maria Helena, que coordena também os Núcleos de Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Emprego e na Profissão, ressalta ainda que este programa prioriza o entendimento, por meio da mediação, entre a empresa e o trabalhador, que hoje tem um local onde pode reclamar quando se sente discriminado. Isto é feito junto aos núcleos de Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação, onde um auditor fiscal tem o poder de convidar uma empresa para explicar porque discriminou esta ou aquela pessoa.

Segundo a coordenadora, esse trabalho é rápido e bastante efetivo. Tem resolvido 90% dos casos que chegam aos Núcleos. E é bastante importante porque mostra que existe um órgão do governo federal que está preocupado também. Hoje, o trabalhador tem a sua reclamação atendida e com resultados satisfatórios, tanto para ele quanto para a empresa, afirma Maria Helena.

### 3.5 Convivendo com a diferença

Segundo Clemente (2002):

muitas vezes não sabemos como nos portar diante de uma pessoa portadora de deficiência e acabamos agindo de maneira inadequada. A falta de informação a respeito da deficiência nos leva a cometer alguns deslizes e pode nos colocar numa situação desconfortável. Desta forma, Clemente indica alguns caminhos, com a apresentação de sugestões para a convivência diária com as PPD (Pessoas Portadoras de Deficiência). Aceitar o fato da deficiência existir é o primeiro passo para manter aberta a possibilidade de comunicação. As pessoas com deficiência tem o direito, podem e querem tomar suas próprias decisões e assumir a responsabilidade por suas escolhas.

Ter uma deficiência não faz com que uma pessoa seja melhor ou pior do que qualquer outra, elas buscam a oportunidade de participar da sociedade.

Sabe-se que os Deficientes, aqui no Brasil, ainda não se sentem à vontade no mercado de trabalho, mesmo com todo o avanço já conquistado.

Clemente descreve algumas dicas para uma convivência sem preconceitos, tal como a cartilha desenvolvida pela Associação de Pais e Pessoas Portadoras de Deficiência dos Funcionários do Banco do Brasil. Segundo a cartilha, para conviver bem é importante:

- Que os pais de pessoas portadoras de deficiência considerem insuficiente olhar, ver e sentir o isolamento e a solidão de seus filhos e familiares.
- Aprender a olhar o mundo através das diferenças. Olhar o que nunca vai ser igual. Olhar as diferenças como experiências ricas pelas suas diversidades.
- Aprender a lutar para que essas diferenças tenham espaço no mundo para viverem e desenvolverem plenamente suas emoções e potencialidades.

- Romper a solidão e o isolamento de portadores de deficiência e seus familiares. Isso passa pelo atendimento individual, pelo reconhecimento das suas necessidades básicas como seres humanos e desemboca na luta pela sua inclusão plena na sociedade.
- Saber que a prática esportiva, o lazer, a recreação, a capacitação profissional, a moradia e a democratização dos conhecimentos nada mais são do que a expressão do direito do cidadão à vida, seja ele portador ou não de deficiência. A diferença está no ritmo e instrumental necessário para o desenvolvimento dessas atividades.

### **3.6 Deficiência, educação e exclusão escolar**

O mercado de trabalho, constituído pelas organizações, exige em seus processos de seleção, que os candidatos a qualquer cargo tenham, no mínimo, o Ensino Médio completo, neste momento se inicia o grande entrave, pois, na maioria das vezes, a pessoa portadora de deficiência ainda não alcançou esta condição.

A falta de escolaridade se torna uma barreira para que a PPD se insira nas organizações e as mantenham no emprego.

O professor Helvécio Siqueira, diretor da escola Senai Ítalo Bologna, localizada na cidade de Itu, no interior do Estado de São Paulo, que hoje é referência em treinamento e qualificação de portadores de deficiência no país, afirma:

Já fizemos alguns estudos sobre portadores de deficiência e mercado de trabalho. Um deles mostra claramente a dificuldade de indústria admitirem PPD porque grande parte deles tem um retardamento escolar. Há um número expressivo de PPD que não concluíram o Ensino Fundamental ou o Ensino Médio, que são requisitos básicos para essa pessoa se enquadrar tecnologicamente no mercado (CLEMENTE, 2003:61).

Para Siqueira (CLEMENTE, 2003) é essencial que se consiga que organismos educacionais sejam eles, públicos ou privados, municipais ou estaduais incluam essas pessoas novamente no processo de ensino regular, para que elas recuperem, seja por meio de supletivo, Telecurso 2000, etc., esse retardo escolar.

A Lei 93/94, atual legislação de diretrizes e bases da Educação Nacional, que prega a inclusão desde os primeiros níveis de ensino, para ser cumprida faz-se necessário também à formação de docentes preparados e adequados para atenderem a essas classes especiais, há um número ainda pouco expressivo de professores capacitados para atuarem com portadores de deficiência, poucos ainda dominam a Linguagem Brasileira de Sinais (Libras) e poucas escolas geram material para deficiente visual em braile.

No que diz respeito à exclusão escolar, o Ministério Público Federal, órgão que apura há cerca de três anos denúncias de escolas que recusam essa parcela da população, constatou que certa de menos de 15% das PPD consegue se matricular em escolas públicas ou particulares do País.

O ministério aponta ainda que, dos 24,5 milhões de portadores de deficiência brasileiros, apenas 404 mil estudam, sendo 80.404 no Estado de São Paulo.

Baseados nestes dados podemos afirmar que a questão da educação inclusiva no Brasil ainda é um tema pouco praticado no país.

### **3.5 O ambiente de trabalho**

Ao se tratar de ambiente de trabalho para a PPD, primeiramente destacaríamos a falta de acessibilidade no próprio ambiente de trabalho, muitas vezes tomado por escadas, corredores estreitos e banheiros inadequados.

Mas, devemos destacar também, segundo Siqueira (CLEMENTE, 2003:61), “... a visão preconceituosa que patrões e colegas de trabalho costumam lançar sobre essa parcela da população. A maioria as vê com pena ou as considera incapazes...”

Muitos por falta de informação, só conseguem enxergar os problemas que o cumprimento da Lei de Cotas lhe trará. Entre os problemas visualizados pelos patrões podemos destacar: o aumento de gastos para adaptar a empresa ao novo funcionário (rampas e banheiros adaptados), treinamento diferenciado a esse trabalhador.

A percepção dos benefícios que a presença de uma pessoa portadora de deficiência pode trazer ao ambiente de trabalho fica ofuscada, perante essa falta de informação.

O médico Edmundo Prince, gerente de Desenvolvimento Humano e Organizacional da ABB Ltda. Metalúrgica instalada em Osasco afirma:

As empresas podem aproveitar muito as pessoas com diferença no meio de trabalho. Essas pessoas terão necessidade de apoio e também darão um retorno a toda ajuda recebida. Com isso, os trabalhadores que estão à sua volta passarão a se sentir mais úteis. (CLEMENTE, 2003:26).

O ambiente de trabalho torna-se mais humanizado, o espírito de solidariedade, cooperação, união e as boas relações entre funcionários passam a predominar. Pode-se afirmar que há uma humanização maior do ambiente de trabalho.

Prince (CLEMENTE, 2003:27) ainda afirma:

As pessoas costumam ficar extremamente abaladas quando precisam lidar com um problema. A partir do momento em que vivenciam, no dia-a-dia, a luta de alguém que, apesar da limitação, também está ali, trabalhando firme diariamente, elas passam a perceber que, por maior que seja seu problema, ela tem uma solução. As PPD mostram às outras pessoas o quanto à vida pode ser difícil, mas também que é possível superar as dificuldades.

A inclusão da PPD no mercado de trabalho e, conseqüentemente, no dia-a-dia organizacional, é a forma mais eficaz de se eliminar o preconceito surgido devido à falta de informação.

### **3.6 Reserva de cotas para portadores de deficiência física no contexto profissional**

Criada em 1991, a Lei 8.213, também conhecida como Lei de Cotas, estabeleceu a reserva de vagas de emprego para pessoas portadoras de deficiência (habilitadas) ou acidentados de trabalho beneficiário da Previdência Social (reabilitados). A legislação vale para empresas com 100 ou mais funcionários e as cotas variam entre 2% e 5% dos postos de trabalho, na seguinte proporção:

1. de 100 a 200 empregados:..... 2%
2. de 201 a 500 empregados:..... 3%
3. de 501 a 1000 empregados:..... 4%
4. mais de 1001 empregados:..... 5%

Em seu § 1º a lei também estabelece que o desligamento de um empregado reabilitado ou portador de deficiência, só pode acontecer após a contratação de substituto de condição semelhante.

Apesar da legislação, podemos observar que a realidade é diferente, existem uma série de fatores que impedem o cumprimento dessa lei, e muitas vezes, as empresas precisam arrumar justificativas por não estarem cumprindo as cotas estabelecidas.

### **3.7 Oportunidade de trabalho para os portadores de deficiência**

Segundo Pastore (2000):

Os portadores de deficiência têm uma vida cercada de alegrias, realizações, incertezas e dificuldades. E dentro deste cenário que crescem, se educam, fazem amigos e constroem suas carreiras, porém são vítimas de preconceitos, principalmente porque são vistas como dependentes e incômodas.

Este quadro pode ser modificado a partir da remoção de barreiras que lhes são impostas pelo meio social. A pessoa deixa de ser deficiente no momento em que a sociedade proporciona condições adequadas. O exemplo da cadeira de rodas que proporciona ao deficiente a condição normal de ir e vir desde que haja uma arquitetura adequada para isto.

Dentro desta perspectiva a sociedade é co-responsável pela percepção que as pessoas têm em relação aos portadores de deficiência. Quando as barreiras são grandes as oportunidades são pequenas e são injustamente afastadas da vida comum, marginalizados em casa ou em instituições que pouco contribuem para o seu crescimento individual – maneiras deficientes de tratar pessoas eficientes.

As últimas três décadas marcaram um tempo de grandes esforços legislativos com vistas a melhor integrar os portadores de deficiência no mercado de trabalho. Inúmeras leis nacionais e convenções internacionais foram aprovadas com essa finalidade (ONU, 1993; OIT, 1997; CORDE, 1997). Isso estimulou os portadores de deficiência a se organizarem melhor e buscar formas variadas de representação para atuar em busca dos novos direitos.

Em 9 de dezembro de 1975, a ONU aprovou a "Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência", cujo artigo 3º diz: "As pessoas portadoras de deficiência têm o direito inerente de respeito por sua dignidade humana. Qualquer que seja a origem, natureza e gravidade de suas deficiências, os seus portadores têm os mesmos direitos fundamentais que seus concidadãos da mesma idade, o que implica, antes de tudo, o direito de desfrutar uma vida decente, tão normal e plena quanto possível".

Em 3 de dezembro de 1982, a ONU aprovou o Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência, cujo artigo 12 diz o seguinte: "A igualdade de oportunidades é o processo mediante o qual o sistema geral da sociedade—o meio físico, cultural, a habitação, o transporte, os serviços sociais e de saúde, as oportunidades de educação e de trabalho, a vida cultural e social, inclusive as instalações esportivas e de lazer—torna-se acessível a todos".

O Brasil tem dado grande ênfase à dimensão jurídica da questão. A Constituição Federal de 1988, no inciso XXXI, artigo 7º, prevê explicitamente: "a proibição de qualquer tipo de discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência"

Os portadores de deficiência se concentram nos países mais pobres. Mais de 400 milhões de portadores de deficiência vivem em zonas que não dispõem dos serviços necessários para ajudá-los a superar as suas limitações (Elwan, 1999).

No Brasil, ao aplicar-se a média mundial de 10%, chega-se a mais de 16 milhões de portadores de deficiência (MPAS, 1998). O Nordeste concentra 40% dos portadores de deficiência; o Norte, 14%; o Sudeste, 12%; o Sul, 18%; e o Centro-Oeste, 16%. Pelos cálculos da Organização Mundial de Saúde (OMS), entre os portadores de deficiência existentes no Brasil, 50% têm limitações mentais; 20% portam deficiência física; 15%, de audição; 5%, visuais; 10%, deficiências múltiplas (Figueiredo e Ribas, 1987).

Nas regiões mais pobres, a principal causa de deficiência é a desnutrição. Em segundo lugar, as deformações pré-natais. Em seguida, as doenças infecciosas e os acidentes. O grau de dependência e autonomia dos portadores de deficiência varia de país para país. Nos países desenvolvidos, graças à difusão mais ampla dos equipamentos de apoio, a proporção de portadores de deficiência que depende de outras pessoas tende a ser menor do que nos países onde isso não ocorre.

Das 16 milhões de pessoas portadoras de algum tipo de restrição física, sensorial ou mental que vive no Brasil, estima-se em 9 milhões as que estão em idade de trabalhar. Mas as que trabalham, formal e informalmente, mal chegam a um milhão — pouco mais de 10% (IBGE, 1991; Carreira, 1996) —, o que nos coloca bem abaixo dos Estados Unidos e demais países desenvolvidos, onde o trabalho formal varia de 30% a 45%.

Segundo Ribas (1983):

No Brasil, dentro do que se chama trabalho, a vasta maioria é constituída de pedintes de rua (principalmente cegos e portadores de limitações físicas), camelôs que trabalham irregularmente, vendedores de bilhete de loteria, distribuidores de adesivos nos semáforos e os que pedem dinheiro em nome de entidades que cuidam de portadores de deficiência.

Os serviços de colocação profissional visam facilitar o ajuste entre a oferta e a procura de mão-de-obra no mercado de trabalho. Mesmo para os não portadores de deficiência, o sucesso desses serviços depende de bons conhecimentos dos trabalhadores, das empresas e dos postos de trabalho. Para o deficiente, os conhecimentos são cruciais. Cresce também o número de entidades para portadores de deficiência (em especial de surdos-mudos, cegos, paraplégicos e portadores da síndrome de Down), que além de reabilitar e qualificar se dedica a colocação de sua clientela no mercado de trabalho, contudo, o número de portadores de deficiência física é superior as colocações profissionais conseguidas por essas entidades.

### **3.6 Mudança cultural e comportamental**

Atualmente, neste mundo globalizado o fator responsabilidade e inclusão social têm sido temas abordados amplamente pelas organizações, surge a necessidade de colocar em prática a lei do profissional portador de deficiência física, que se refere ao percentual desses profissionais nas organizações conforme o número de funcionários nas mesmas.

Surge então o tema de nosso estudo, a inclusão do portador de deficiência no ambiente organizacional, como os profissionais destas organizações vêem essa inclusão, qual a preparação necessária para receber e inserir este profissional especial na organização.

Sabe-se de antemão que qualquer mudança efetiva no contexto organizacional, por menor que seja causa algum desconforto entre os grupos.

E lidar com mudanças sempre envolveu comportamento, atitudes e sentimentos, a organização não deve abster-se desse fato ao abordar a inserção do portador de deficiência física.

Para Chiavenato (2000:291):

Mudança é a transição de uma situação para outra diferente ou passagem de um estado para outro diferente. Mudança implica ruptura, transformação, perturbação, interrupção. O mundo atual se caracteriza por um ambiente dinâmico em constante mudança e que exige das organizações uma elevada capacidade de adaptação, como condição básica de sobrevivência. Adaptação, renovação e revitalização significam mudança.

A mudança planejada da organização seja da sua cultura, seja da sua dinâmica, ou seja, da sua estrutura organizacional, parte de uma visão macroscópica e sistêmica da organização empresarial, para melhorar a eficiência e a eficácia da empresa por meio de intervenções construtivas na estrutura e nos processos organizacionais.

Afirma Chiavenato. (2002:125):

Se pretendemos modernizar as nossas empresas, devemos começar pelas pessoas que nelas trabalham. A modernização passa antes pela cabeça das pessoas e pela sua

competência para chegar posteriormente às máquinas, aos equipamentos, aos métodos, aos processos, aos produtos e aos serviços.

Esta é uma afirmação, com a qual podemos expressar em linhas gerais que só inserir o portador de deficiência física nas organizações, não basta, aderir a lei não é garantia de adaptação tanto do portador, quanto dos funcionários que irão conviver com o mesmo, é preciso sensibilizar o pessoal, compatibilizando mudanças comportamentais, com mudanças estruturais e de atitudes.

O primeiro passo então, seria as organizações agirem de forma pro-ativa ao efetuar mudança no cenário corporativo, procurando envolver o máximo de funcionários na mudança para gerar um movimento positivo no que se refere à inserção dos portadores de deficiência física.

Conforme Wood (2004: 31):

Organizações de todos os tipos têm deparado com cenários substancialmente modificados e significativamente mais dinâmicos que os anteriores. Essas organizações têm buscado firmemente a adaptação a esses novos cenários. Não há opção à mudança. Além disso, elas têm, gradativamente, abandonado uma atitude reativa para assumir uma postura pro - ativa em relação a mudanças.

Mudança pro - ativa significa atualizar seu conceito relacionado a esses profissionais especiais e procurar envolver significativamente e estrategicamente pessoas para esta inclusão e isso só poderá ocorrer a partir do momento em que as informações atingirem a maioria das pessoas envolvidas.

Segundo Robbins (2004:262):

Uma das descobertas mais bem documentadas nas pesquisas sobre comportamento organizacional e individual é que tanto as organizações como seus membros resistem à mudança. Em certo sentido, trata-se de algo positivo, ao oferecer estabilidade e previsibilidade ao comportamento. Se não houvesse resistência, o comportamento organizacional se revestiria de uma aleatoriedade caótica. A resistência também pode ser fonte de conflitos funcionais. Entretanto, existe uma desvantagem inequívoca na resistência: ela dificulta a adaptação e o progresso.

É certo que esta resistência vai existir mesmo que seja uma resistência velada, pois conviver com o diferente em situações ocasionais é muito difícil, ainda mais quando esta convivência tem que ser diária.

É importante que a organização faça um bom trabalho de base para sensibilização dos funcionários, para que a inclusão seja boa para ambas às partes.

É certo também que, para o deficiente essa inclusão vai gerar novas oportunidades, bem como novos desafios, que virão com ares de resistência e desconforto para ambas as partes, por isso o deficiente também deverá ser preparado para conviver com a rejeição e as resistências a sua inclusão no ambiente organizacional, mesmo que estas sejam veladas.

Deparamo-nos então com o grande desafio para todos os envolvidos neste processo, organização, funcionários e portadores de deficiência.

#### **4 Metodologia**

O método utilizado foi pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo, em empresa de médio porte, localizada na Região Sul Fluminense, que esta se preparando para inserção do portador de deficiência física no contexto organizacional.

O estudo foi realizado baseado em pesquisa bibliográfica e resultados obtidos em uma pesquisa de campo, que abrangeu uma amostra de 85 pessoas, de uma população de 980 funcionários.

A pesquisa levantou dados sobre questões relacionadas diretamente com a inclusão do portador de deficiência física no ambiente organizacional, pesquisados através de questionário fechado, utilizando escala de Likert, contendo 10 questões relacionadas da conforme Quadro 1.

Quadro 1 – perguntas do questionário

1.	É de meu conhecimento que existe uma Lei de cotas para profissional portador de deficiência física de acordo com o número de funcionários que a empresa tem.
2.	A Lei que estabelece cotas para profissional portador de deficiências deve ser aplicada na empresa.
3.	A empresa esta se preparando estruturalmente para receber um profissional portador de deficiência.
4.	O profissional portador de deficiência deve ser tratado da mesma maneira que um profissional dito “normal” dentro do ambiente de trabalho.
5.	No ambiente onde trabalho um profissional portador de deficiência pode ser admitido, desde que, se façam pequenas alterações neste ambiente.
6.	Para se incluir um profissional portador de deficiência no quadro funcional da empresa, será necessário fazer um trabalho de preparação e sensibilização com os demais profissionais da empresa e do setor.
7.	Eu estou preparado psicologicamente (incluindo atitudes e comportamentos) para trabalhar com um profissional portador de deficiência na minha área.
8.	Um profissional portador de deficiência pode desempenhar a mesma função que você desempenha.
9.	O profissional portador de deficiência deve ser avaliado da mesma forma que os demais profissionais são avaliados.
10.	O profissional portador de deficiência deve ser preparado psicologicamente (atitudes e comportamentos) antes de ser inserido no ambiente de trabalho dito normal.

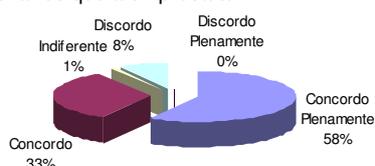
Neste trabalho, referimo-nos ao resultado da pesquisa especificamente para abordar a necessidade de sensibilização de todos os envolvidos na inclusão do portador de deficiência física e que essa sensibilização significa mudança no comportamento humano organizacional.

O resultado obtido foi analisado levando-se em consideração a questão comportamento humano organizacional diante da inclusão do portador de deficiência física.

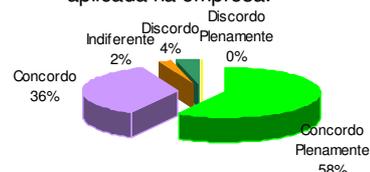
## 5. Resultados e Discussão

Abaixo, apresentamos os resultados da pesquisa e algumas considerações sobre esses resultados.

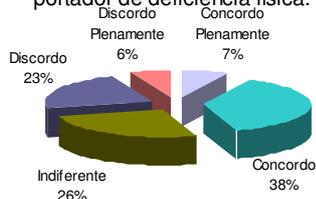
1 - É de meu conhecimento que existe uma Lei de cotas para profissional portador de deficiência de acordo com o número de funcionários que a empresa tem.



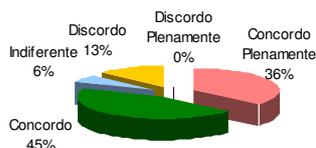
2 - A Lei que estabelece cotas para profissional portador de deficiência deve ser aplicada na empresa.



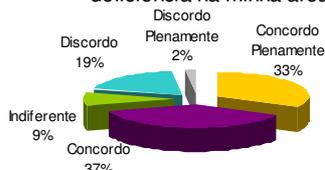
3 - A empresa está se preparando estruturalmente para receber um profissional portador de deficiência física.



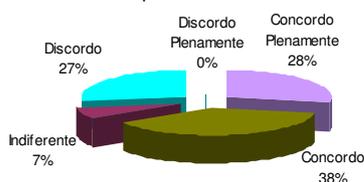
5 - No ambiente onde trabalho um profissional portador de deficiência pode ser admitido, desde que, se façam pequenas alterações neste ambiente.



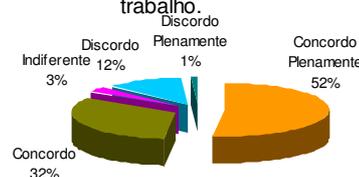
7 - Eu estou preparado psicologicamente (incluindo atitudes e comportamentos) para trabalhar com um profissional portador de deficiência na minha área.



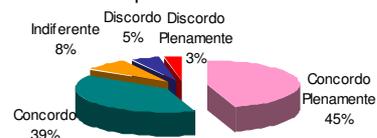
9 - O profissional portador de deficiência deve ser avaliado da mesma forma que os demais profissionais avaliados.



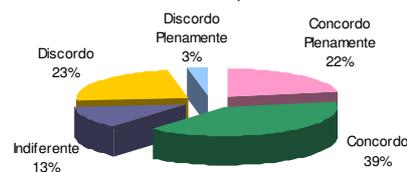
4 - O profissional portador de deficiência deve ser tratado da mesma maneira que um profissional "normal" dentro do ambiente de trabalho.



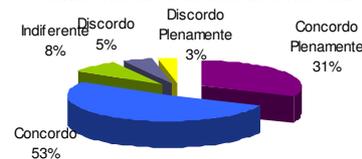
6 - Para se incluir um profissional portador de deficiência no quadro funcional da empresa, será necessário fazer um trabalho de preparação e sensibilização com os demais profissionais da empresa e do setor.



8 - Um profissional portador de deficiência pode desempenhar a mesma função que você desempenha.



10 - O profissional portador de deficiência deve ser preparado psicologicamente (atitudes e comportamentos) antes de ser inserido no ambiente de trabalho dito normal.



Utilizamos neste estudo os resultados da pesquisa itens 6;7 e 10 que se referem aos comportamentos e atitudes que envolvem a inclusão do portador de deficiência física no ambiente organizacional, para analisarmos.

Percebe-se que 84% dos pesquisados acreditam que, será necessário fazer um trabalho de preparação e sensibilização com os demais profissionais da empresa e do setor; que 70% acredita estar preparado psicologicamente (incluindo atitudes e comportamentos) para trabalhar com um profissional portador de deficiência na minha área, neste item levantamos a hipótese de que se realmente essas pessoas estivessem preparadas neste nível não sentiriam necessidade de preparação e sensibilização para receber esses profissionais, desta forma, podemos sugerir que aparentemente os funcionários que responderam a presente pesquisa acreditam estarem psicologicamente preparados para receber os profissionais portadores de deficiência física, mas na prática não estão e no ultimo item analisado: o profissional portador de deficiência deve ser preparado psicologicamente (atitudes e comportamentos) antes de ser inserido no ambiente de trabalho dito normal encontramos o resultado de 84% acreditando

que esses profissionais devem ser preparados para serem inseridos no contexto organizacional.

Sabe-se que os Deficientes, aqui no Brasil, ainda não se sentem à vontade no mercado de trabalho, mesmo com todo o avanço já conquistado.

É necessário sensibilizar e derrubar resistências e barreiras psicológicas e comportamentais de ambos os lados e para que isso aconteça é primordial o investimento organizacional no esclarecimento sobre as mudanças e sobre a inclusão do portador de deficiência neste contexto.

É de fundamental importância preparar o ambiente humano organizacional para receber esse profissional e também preparar esse profissional para atuar com toda competência no ambiente organizacional, esta lançado o desafio.

De acordo com Dutra (2002:44):

No momento em que a organização pensa nas pessoas como parceiros de seu desenvolvimento e as pessoas pensam o mesmo em relação à empresa, o foco altera-se do controle para o desenvolvimento. Essa mudança é importante no momento em que a empresa necessita obter o comprometimento das pessoas.

Sabe-se que as pessoas ao perceberem-se envolvidas e conseqüentemente valorizadas diante de um processo de mudança organizacional, buscam comprometer-se com os resultados positivos, pois, acreditam que o seu desempenho no processo de mudança, estará diretamente relacionado ao sucesso do empreendimento, sentem-se conseqüentemente motivados para atingir as metas traçadas.

## 6 Conclusão

Cada vez mais, as organizações vêm se preocupando com as questões de responsabilidade e inclusão social, contudo, não há de se esquecer das questões “humanas”, pois historicamente sabemos que o envolvimento das pessoas nas mudanças é fundamental para que as mesmas ocorram com sucesso.

Conclui-se que, para que ocorra a inclusão do portador de deficiência no contexto organizacional faz-se necessário uma mudança cultural, esse processo não é fácil, pois se trata de modificar mecanismos que estão arraigados e mexem com variáveis inerentes ao comportamento humano.

## 7 Agradecimentos

Agradecemos a empresa Z por permitir a realização da pesquisa que norteou o presente artigo.

## 8 Referências Bibliográficas

- CLEMENTE, C. A; CELESTINI, E. C. **Trabalhando com a diferença: responsabilidade social e inclusão de portadores de deficiência.** São Paulo: Espaço da Cidadania, 2004.
- \_\_\_\_\_. **Trabalho e inclusão social de portadores de deficiência.** 1. ed. Osasco: Gráfica e Editora Peres, 2003.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração.** 2 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
- BOLONHI JUNIOR, Roberto. **Portadores de necessidades especiais: As principais prerrogativas dos portadores de necessidades especiais e a legislação brasileira.** Editora Arx, São Paulo, 2004

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas.** São Paulo: Atlas, 2002.

\_\_\_\_\_. **Gerenciando pessoas: como transformar os gerentes em gestores de pessoas.** 4 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

FÁVERO, Eugênio Augusto Gonzaga. **Direito das pessoas com deficiência: Garantia de igualdade na diversidade.** Editora WVA, Rio de Janeiro, 2004.

PASTORE, Jose. **Oportunidade de trabalho para Portadores de Deficiência.** São Paulo: Editora LTr. 2000.

ROBBINS, Stephen Paul. **Fundamentos do comportamento organizacional.** São Paulo: Prentice Hall, 2004.

WOOD, Thomaz Jr. (coordenador). **Mudança organizacional.** São Paulo: Atlas, 2004.