

A Acessibilidade nas Empresas: Percepção dos Portadores de Deficiência Visual Inseridos no Mercado de Trabalho

Monaísa Targino Barreto
monaisa_targino@hotmail.com
UFCG

Marielza Barbosa Alves
marielzab@hotmail.com
UFCG

Germano Lia Fook Vasconcelos de Moraes
germanolia@bol.com.br
Mauricio de Nassau

Resumo: A questão da inclusão social é um tema bastante relevante no cenário atual. A inclusão das pessoas com deficiência exige a aceitação das diversidades e a eliminação de barreiras que impeçam sua participação efetiva na sociedade. Este artigo aborda uma pesquisa sobre a percepção da acessibilidade nas empresas na visão da pessoa com deficiência visual na cidade de Campina Grande – PB. A pesquisa teve como objetivo investigar como as pessoas com deficiência visual percebem a acessibilidade em seus ambientes de trabalho na cidade de Campina Grande – PB. Quanto à metodologia utilizada, foi realizada uma pesquisa de campo, descritiva com abordagem quantitativa sobre o tema em questão. Os dados foram tratados segundo os parâmetros básicos da estatística descritiva, através da porcentagem e da média ponderada. Os dados mostraram que o índice mais crítico foi apresentado na acessibilidade comunicacional e o melhor índice encontra-se na acessibilidade metodológica. Os resultados evidenciaram que, na visão da pessoa com deficiência visual, as empresas vêm tentando adequar-se de maneira a permitir a melhor acessibilidade possível das pessoas com deficiência, porém, ainda existe um longo caminho a percorrer, para que a acessibilidade em termos de suas seis dimensões seja conseguida em sua totalidade.

Palavras Chave: Inclusão na empresa - Acessibilidade - Portador deficiência - -

1. Introdução

As investigações sobre a diversidade vêm, nos últimos anos, se caracterizando como um tema relevante dos estudos organizacionais e os estudos sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho incluem-se nesse campo de investigação. A inclusão social das pessoas com deficiência exige a aceitação das diversidades, a integração e o convívio com estes indivíduos, porém estas pessoas ainda encontram desafios e obstáculos na sociedade para sua aceitação, sendo vítimas de preconceitos e discriminações, reflexo das diferentes maneiras pelas quais foram vistas e tratadas ao longo do tempo.

É direito de todos os cidadãos o acesso ao lazer, à saúde, à educação e ao trabalho. Nesse sentido, como qualquer outro cidadão, a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho e ao uso de suas aptidões para o desenvolvimento de atividades, fazendo com que se sinta útil, produtiva e valorizada. Uma pessoa com deficiência possui capacidade para desenvolver um trabalho da mesma forma de pessoas que não possuem deficiência, desde que sejam respeitadas suas limitações e lhe sejam dados os meios adequados.

Desde 24 de julho de 1991, com a promulgação da Lei nº 8.213, as empresas com mais de 100 funcionários são obrigadas a reservar um percentual de suas vagas para contratação de pessoas com deficiência. Mas a inclusão dessas pessoas não diz respeito somente ao cumprimento da lei em relação à sua contratação. Para que uma empresa seja inclusiva é necessário não somente que ela faça mudanças no ambiente físico, em seus procedimentos e instrumentos de trabalho, e em suas práticas administrativas, mas é necessário, acima de tudo, que haja uma conscientização de todos os que compõem a organização a respeito das diferenças e da diversidade.

Em meio a essas adequações do ambiente físico, das atitudes das pessoas em relação à pessoa com deficiência, da ausência de barreiras de comunicação e da adequação do trabalho em si, Sasaki (1997) propôs um modelo de acessibilidade que é formado por seis dimensões, que são: Arquitetônica (sem barreiras físicas); Comunicacional (sem barreiras na comunicação entre pessoas); Metodológica (sem barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação etc.); Instrumental (sem barreiras nos instrumentos, ferramentas, utensílios de trabalho etc.); Programática (sem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas etc.); Atitudinal (sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas que têm deficiência). Assim, para que uma empresa seja acessível e cumpra com o compromisso de melhorar a qualidade de vida de todas as pessoas, é necessário que ela atenda as seis dimensões da acessibilidade.

Visto que a discussão sobre inclusão social e acessibilidade está em pauta na sociedade atual e conseqüentemente, como forma de atender à demanda externa, as organizações devem adequar sua política a fim de atender este novo contexto, surge assim problema desta pesquisa: Como as pessoas com deficiência visual vêm a questão da acessibilidade em seus ambientes de trabalho na cidade de Campina Grande - PB? Sendo assim, o objetivo desse estudo é investigar como as pessoas com deficiência visual percebem a acessibilidade em seus ambientes de trabalho na cidade de Campina Grande - PB.

2. Inclusão social no mercado de trabalho



No momento atual, muitas empresas sofrem para se adequar às políticas sociais, econômicas e culturais impostas pela sociedade contemporânea. Uma das importantes exigências do ambiente externo diz respeito à responsabilidade social das organizações, pois a sociedade está cada vez mais atenta e preocupada com o papel social e sustentável desempenhado pelas empresas. Para Veiga (2005) o desenvolvimento sustentável de uma empresa pode ser desdobrado em socialmente incluyente, ambientalmente sustentável e economicamente sustentado no tempo.

A inclusão social pode ser entendida como a ação de proporcionar para populações que são social e economicamente excluídas – no sentido de terem acesso muito reduzido aos bens (materiais, educacionais, culturais etc.) e terem recursos econômicos muito abaixo da média dos outros cidadãos – oportunidades e condições de serem incorporadas à parcela da sociedade que pode usufruir esses bens. (MOREIRA, 2006, p.11)

Segundo Sasaki (1997) “a sociedade praticava a exclusão social de pessoas que não lhe pareciam pertencer à maioria da população, mas recentemente adotou a filosofia da inclusão social”. A inclusão social diz respeito ao fato de dar oportunidades de acesso a bens e serviços a todas as pessoas, independente da raça, cor, orientação sexual, idade, etnia, dentre outros.

Conceitua-se inclusão social como o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidade para todos. (SASSAKI, 1997, p. 39)

A inclusão social no mercado de trabalho exige que os empregadores, os trabalhadores e as pessoas com deficiência enfrentem juntos desafios como qualificação, aceitação de diferenças individuais, produtividade e aprendizagem através da cooperação.

Uma empresa inclusiva é aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adequações no ambiente físico, adéqua procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão. (SASSAKI, 1997, p. 63)

Dessa forma, a inclusão no mercado de trabalho não deve ser associada apenas ao cumprimento da legislação, mas as empresas devem efetuar mudanças nas suas práticas administrativas assim como conscientizar todos os seus funcionários a respeito da inclusão, para que não haja atitudes discriminatórias e as potencialidades desses indivíduos possam ser desenvolvidas da melhor maneira.

3. Pessoas portadoras de deficiência e o Mercado de Trabalho

A contratação das pessoas com deficiência vem precedida por um lento processo histórico, onde elas são objeto de inúmeras representações. Segundo Oliveira, Araújo e Romagnoli (2006) “se, entre os antigos, elas podiam ser exterminadas, suas representações passam por sucessivas transformações que, aos poucos, lhes permite serem reconhecidas como pessoa e, finalmente, como cidadãos de direitos de deveres”.

Ainda segundos os autores, na Grécia, as pessoas com deficiência eram sujeitas a práticas de extermínio, sobretudo nas sociedades guerreiras, que as considerava um incômodo e uma sobrecarga. Com a chegada do cristianismo, as pessoas com deficiência ganham uma alma, sendo vistos como participantes do mundo humano, porém, essa participação é restrita, pois ainda são vistos como inferiores, à medida que são enquadrados numa lógica paradoxal

de castigo/caridade: ora se acolhe o deficiente por um gesto de caridade, ora sua deficiência é considerada um castigo de Deus.

De acordo com Sansiviero e Dias (2005) a ocorrência das duas guerras mundiais elevou o número de pessoas com deficiência de locomoção, de audição e de visão e tornou-se um importante marco histórico para o estudo da proteção das pessoas com deficiência. Embora no Brasil a ocorrência das guerras não tenha acarretado a conscientização do problema da deficiência, como ocorreu em outros países, a proteção às pessoas portadoras de deficiência é garantida pela Constituição.

A Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, em seu artigo 93, obriga a empresa com 100 (cem) ou mais empregados a reservar de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos para pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção (BRASIL, 1991):

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%

Esta lei é de 1991, porém só começou a ter realmente eficácia no ano de 1999, quando foi publicado o Decreto nº 3.298. Segundo Brite (2009) as políticas públicas inclusionistas surgiram em função das necessidades das pessoas com deficiência exercerem plenamente sua cidadania, devido a séculos de segregação e exclusão, desenvolvidas historicamente através de paradigmas que foram se instituindo no imaginário das pessoas.

A Constituição Federal de 1988 já enfatizava os direitos iguais no trabalho para os trabalhadores com deficiência, determinado no art. 7º, inciso XXXI "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário ou critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência". (BRASIL, 1988)

O Decreto 3.298/99 em seu art. 3º define deficiência como "toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano". (BRASIL, 1999)

Tal definição nos remete ao conceito de incapacidade, dado pelo inciso III como "uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida". (BRASIL, 1999)

No art. 4º do Decreto nº 3.298/99 foi ainda definido em detalhes cada deficiência (BRASIL, 1999); posteriormente, este Decreto foi alterado pelo Decreto nº 5.296/04, considerando uma pessoa portadora de deficiência aquela que se enquadra nas seguintes categorias (BRASIL, 2004):

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando 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;

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;

III - 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, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a 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;

IV - 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:

a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer e trabalho;

V - deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências.

Bagatini (1987, citado por GOLIN, 2003) sugere que a deficiência visual pode ser classificada em: congênita ou adquirida. A deficiência visual congênita é aquela em que a perda da visão ocorre no período entre o nascimento e os cinco ou seis primeiros anos de idade. Já a deficiência visual adquirida diz respeito a quando a perda da visão ocorre a partir dos sete anos de idade e a pessoa é capaz de recordar experiências visuais anteriores, como imagens, ambientes, fotos, etc.

De acordo com o Censo, realizado no Brasil em 2000, pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) e divulgado em 2002, existem 24,6 milhões de brasileiros portadores de algum tipo de deficiência. Os dados do Censo mostram ainda que, no total de casos declarados de portadores das deficiências, 8,3% possuem deficiência mental, 4,1% deficiência física, 22,9% deficiência motora, 48,1% deficiência visual e 16,7% deficiência auditiva. Como podemos perceber, a deficiência visual ocupa o primeiro lugar em relação às demais deficiências.

Num passado não muito remoto, as pessoas com deficiência não tinham acesso ao mercado de trabalho competitivo, a humanidade considerava uma crueldade que as pessoas com deficiência trabalhassem e empregar essas pessoas era tido como uma forma de exploração. Atualmente, as pessoas com deficiência vêm sendo excluídas do mercado de trabalho por outros motivos, como falta de reabilitação física e profissional, falta de escolaridade, falta de meios de transporte, falta de apoio das próprias famílias e falta de qualificação para o trabalho. (Sasaki, 1997)

4. Acessibilidade e Gestão da diversidade

A lei de nº 10.098, sancionada em 19 de dezembro de 2000, estabelece normas e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. Em seu art. 2º a referida lei define acessibilidade como “possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida”. (BRASIL, 2000)

Segundo Nunes e Nunes Sobrinho (2007, citado por BRITE, 2009) a acessibilidade se fundamentou como uma das mais antigas e legítimas reivindicações das pessoas com deficiência, entretanto, de acordo com esses autores, ela não pode ser analisada apenas como



uma minimização das barreiras arquitetônicas, mas como forma de possibilitar igualdade de oportunidades e superação de preconceitos e estigmas.

É fato que as condições de acessibilidade oferecidas no local de trabalho tanto podem reforçar a limitação causada por uma deficiência, quanto podem minimizá-la, ou mesmo neutralizá-la. Segundo Sasaki (1997) a acessibilidade pode ser percebida através de seis dimensões, descritas abaixo:

- **Acessibilidade Arquitetônica:** ausência de barreiras ambientais físicas, no interior e no entorno dos escritórios e fábricas e nos meios de transporte coletivo utilizados pelas empresas para seus funcionários.
- **Acessibilidade Comunicacional:** sem barreiras na comunicação interpessoal (face a face, língua de sinais, linguagem corporal, linguagem gestual etc.), na comunicação escrita (jornal, revista, livro, carta, apostila, etc., incluindo textos em braile, textos com letras ampliadas para quem tem baixa visão, notebook e outras tecnologias assistivas para comunicar) e na comunicação virtual (acessibilidade digital).
- **Acessibilidade Metodológica:** livre de barreiras nos métodos e técnicas de trabalho (treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, execução de tarefas, ergonomia, novo conceito de fluxograma, emponderamento etc.).
- **Acessibilidade Instrumental:** sem barreiras nos instrumentos e utensílios de trabalho (ferramentas, máquinas, equipamentos, lápis, caneta, teclado de computador etc.).
- **Acessibilidade Programática:** sem barreiras invisíveis embutidas em políticas (leis, decretos, portarias, resoluções, ordens de serviço, regulamentos etc.).
- **Acessibilidade Atitudinal:** sem preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, como resultado de programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores em geral e da convivência na diversidade humana nos locais de trabalho.

A eliminação de todas essas barreiras aumenta a integração, melhora a produtividade e o desempenho das funções em uma empresa, traduzindo uma visão empresarial e uma cultura de inclusão que se expressa naquele ambiente. Segundo Carvalho-Freitas (2009) os estudos sobre a inserção das pessoas com deficiência incluem-se no campo de investigações sobre a diversidade que, nos últimos anos, vem se caracterizando como um tema relevante dos estudos organizacionais.

Diversidade da força de trabalho significa uma força de trabalho inclusiva composta de pessoas com qualidades humanas diferentes ou que pertençam a vários grupos culturais (DAFT, 2005). Segundo Daft (2005) o desenvolvimento de um local de trabalho verdadeiramente diverso, envolve três importantes etapas, que são: a) construção de uma cultura corporativa que valorize a diversidade; b) mudança das estruturas, políticas e sistemas para apoiar a diversidade; e c) proporcionar treinamento sobre o conhecimento da diversidade.

Assim, no caso das pessoas com deficiência, devemos começar garantindo-lhes o direito de acesso aos bens da sociedade – educação, saúde, trabalho, remuneração digna etc. Quanto à inclusão no mercado de trabalho, é necessário assegurar as condições de interação das pessoas portadoras de deficiência com os demais funcionários da empresa e com todos os demais parceiros. Não se trata, portanto, somente de contratar pessoas com deficiência, mas também de oferecer as possibilidades para que possam desenvolver seus talentos e permanecer na empresa, atendendo aos critérios de desempenho previamente estabelecidos.

5. Metodologia



Esta pesquisa de campo pode ser classificada como descritiva, pois busca descrever a percepção dos portadores de deficiência visual em relação à acessibilidade no mercado de trabalho.. Segundo Vergara (2005) a pesquisa descritiva é aquela que expõe características claras e bem delineadas de determinada população ou fenômeno.

Nesta presente pesquisa, o universo não pôde ser identificado, devido à falta de dados sobre a totalidade de pessoas com deficiência visual que estão inseridas no mercado de trabalho. Segundo Vergara (2005) amostra é uma parte do universo escolhida de acordo com algum critério de representatividade. Neste caso, a amostra utilizada para esta pesquisa pode ser classificada como não probabilística por acessibilidade. Na amostragem não probabilística não são utilizadas leis estatísticas, dependendo dos critérios do pesquisador. Segundo Gil (1999) na amostragem não probabilística por acessibilidade o pesquisador seleciona os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam representar o universo.

Nesta pesquisa, a amostra foi escolhida por acessibilidade devendo obedecer aos seguintes critérios:

- a) Ser deficiente visual;
- b) Estar associado ao Instituto dos Cegos de Campina Grande;
- c) Estar inserido no mercado de trabalho.

Obedecendo a estes critérios, a amostra dessa pesquisa foi composta por nove pessoas, as quais forneceram os dados coletados.

Para esta pesquisa foi utilizado o formulário como instrumento de coleta de dados. A primeira parte do formulário visava o conhecimento do perfil do entrevistado. Na segunda parte estavam as questões sobre a acessibilidade, baseado nas seis dimensões da acessibilidade propostas por Sasaki (1997). No total foram 22 perguntas, sendo 4 (quatro) com relação a acessibilidade arquitetônica, 4 (quatro) sobre a acessibilidade comunicacional, 4 (quatro) sobre a acessibilidade metodológica, 3 (três) com relação a acessibilidade instrumental, 3 (três) com relação a acessibilidade programática e 4 (quatro) sobre a acessibilidade atitudinal.

Todas as perguntas deveriam ser respondidas de acordo com a escala de Likert de 5 pontos, onde 1 corresponde a discordo totalmente, 2 a discordo parcialmente, 3 neutro, 4 concordo parcialmente e 5 concordo totalmente.

Para a análise dos dados, essa pesquisa fez uso da abordagem quantitativa, na qual os dados da primeira parte foram quantificados através da porcentagem e os dados da segunda parte foram quantificados através da média ponderada; posteriormente, todos os dados foram interpretados. Segundo Oliveira (1997) o método quantitativo visa quantificar opiniões, dados, nas formas de coleta de informações, assim como também o emprego de técnicas estatísticas desde as mais simples como a porcentagem até as de uso mais complexo.

A fim de realizar a análise dos dados, utilizamos uma escala que sugere o seguinte: a média localizada entre 1 a 1,8 representará discordância total, a média localizada entre 1,9 a 2,6 representará discordância parcial, a média localizada entre 2,7 a 3,4 representará neutralidade, a média situada entre 3,5 a 4,2 representará concordância parcial e, finalmente a média situada entre 4,3 a 5 representará concordância total.

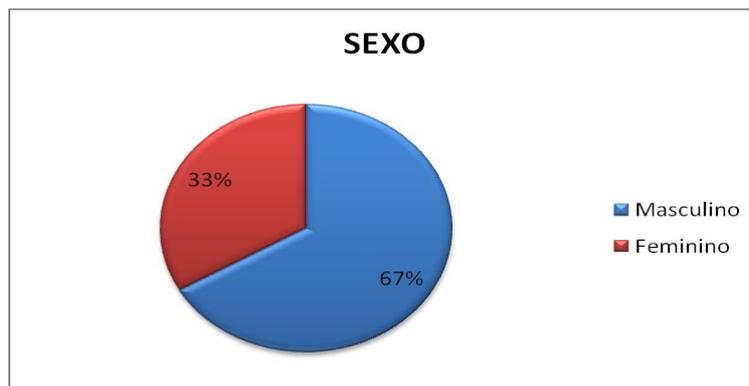
6. Análise dos Resultados

PERFIL

SEXO

Dos entrevistados, 67% eram do sexo masculino e 33% do sexo feminino, gráfico 01, esses dados mostram que o acesso das mulheres no mercado de trabalho ainda é menor que o acesso dos homens. Diante disso, podemos refletir que a mulher com deficiência visual é vítima de uma dupla exclusão. Primeiramente, por possuir deficiência visual, o que já diminui suas chances de entrada no mercado de trabalho e, secundariamente, pelo fato de ser do sexo feminino, já que as empresas ainda preferem contratar pessoas do sexo masculino em detrimento do sexo feminino.

Gráfico 01 – Sexo

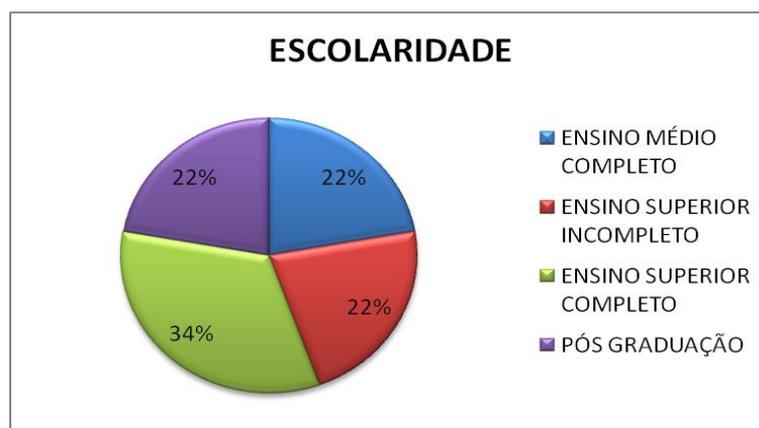


Fonte: Pesquisa de Campo, 2011

ESCOLARIDADE

Como podemos perceber 22% concluíram o ensino médio, 22% relataram ter ensino superior incompleto, 34% concluíram o ensino superior e 22% possuem pós-graduação, conforme gráfico 02.

Gráfico 02 – Escolaridade



Fonte: Pesquisa de Campo, 2011

Como podemos perceber 56% dos respondentes afirmam ter ensino superior completo e/ou pós-graduação, resultado este importante pelo fato de que, mesmo possuindo uma deficiência, essas pessoas conseguiram superar obstáculos, entrar numa faculdade e adquirir uma profissão.

Esses dados podem ser vistos como resultado das políticas de inclusão que o governo vem adotando no intuito de efetivar a inclusão educacional. Assim, a possibilidade de ter acesso a educação já é um fator importante para a inclusão social no mercado de trabalho,

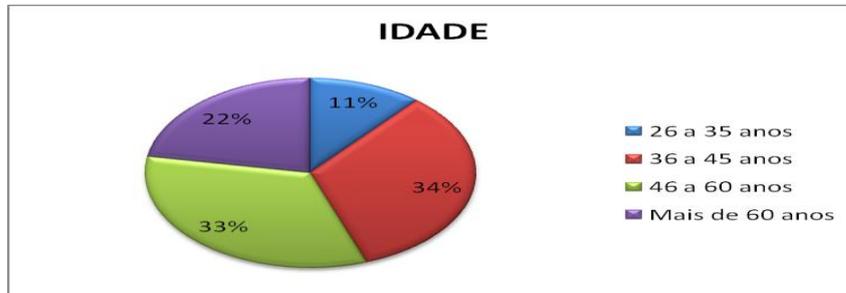


visto que à medida que uma pessoa se qualifica e adquire uma profissão, tem maiores chances e facilidade de entrar no mercado de trabalho.

IDADE

No Gráfico 03, temos 11% encontram-se na faixa etária de 26 a 35 anos, 34% têm de 36 a 45 anos, 33% apresenta de 46 a 60 anos e 22% têm mais de 60 anos.

Gráfico 03 – Idade



Fonte: Pesquisa de Campo, 2011

Ao analisar esses dados, podemos perceber que 55% dos respondentes possuem 46 anos ou mais, resultado relevante, pois, no cenário do mercado de trabalho atual, as pessoas acima de 45 anos já começam a serem deixadas de lado, visto que as empresas têm preferência em contratar pessoas mais jovens em detrimento de pessoas com mais idade.

TIPO DE DEFICIÊNCIA VISUAL

No gráfico 04, encontramos 34% das pessoas com deficiência visual total (cegueira) e congênita, ou seja, presente desde o nascimento; 33% apresenta deficiência visual congênita e baixa visão; 11% apresenta deficiência visual adquirida ao longo da vida e essa deficiência é total (cegueira); e 22% dos respondentes disseram ter deficiência visual adquirida e do tipo baixa visão.

Gráfico 04 – Características da Deficiência



Fonte: Pesquisa de Campo, 2011

Através desses dados verificamos que 33% da amostra adquiriram a deficiência visual ao longo da sua vida, fato este importante porque, há diferenças na percepção da acessibilidade para as pessoas que já nasceram com deficiência visual e para aquelas que a adquiriram; as pessoas que tem deficiência visual congênita vêm desde o seu nascimento experimentando a sensação de adequação às adaptações dos ambientes e, portanto, quando chegam à vida adulta, encontram mais facilidade, pois já convivem com esse desafio durante toda sua vida; já as pessoas que adquiriram a deficiência visual, como um dia já foram capazes de enxergar, encontram um pouco mais de dificuldades para adequar-se as adaptações do ambiente de trabalho, pois estão numa fase de aprendizagem.



QUANTIDADE DE EMPRESAS TRABALHADAS

No Gráfico 05, encontramos que 34% da nossa amostra trabalharam em apenas 1 empresa, ou seja, a atual empresa em que estão é o seu primeiro emprego; 22% já trabalharam em duas empresas; 11% já trabalharam em quatro empresas; 22% já trabalharam em até 5 empresas e 11% disseram já ter trabalhado em até 8 empresas.

Gráfico 05: Quantidade de empresas trabalhadas



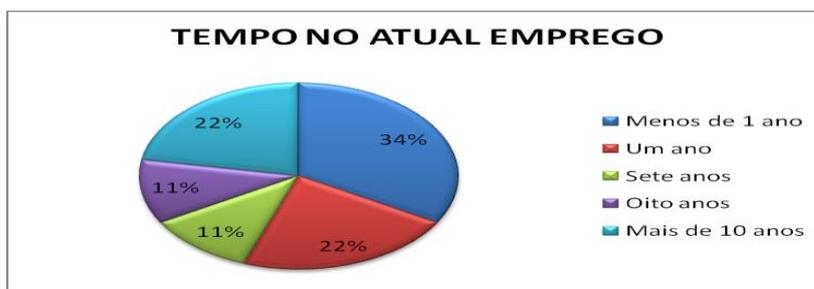
Fonte: Pesquisa de Campo, 2011

Analisando os dados, podemos ter uma percepção de pessoas que já tiveram oportunidade de trabalhar em empresas diferente e ter visão de comportamento e situação das empresas quanto a acessibilidade

TEMPO NO ATUAL EMPREGO

Em relação ao tempo passado no atual emprego, o Gráfico 06 nos mostra que 34% dos respondentes estão no emprego atual a menos de 1 ano, 22% encontram-se no emprego atual a 1 ano, 11% a 7 anos, 11% a 8 anos e 22% relatam estar no atual emprego a mais de 10 anos.

Gráfico 06: Tempo no atual emprego



Fonte: Pesquisa de Campo, 2011

Nesse sentido, exatos 44% da nossa amostra estão no emprego atual a sete anos ou mais, o que contribui para sua opinião sobre a mudança e adaptação ocorrida nas empresas com a obrigatoriedade da lei, no que se refere as políticas e programas e as outras dimensões da acessibilidade.

DIMENSÕES DA ACESSIBILIDADE

A segunda parte do formulário abordou as seis dimensões da acessibilidade. O resultado e análise dos dados seguem a seguir.

ACESSIBILIDADE ARQUITETÔNICA

Segundo Sasaki (1997) a acessibilidade arquitetônica diz respeito à ausência de barreiras físicas no interior dos ambientes. A seguir estão expostas as médias ponderadas para cada afirmação e suas respectivas interpretações.

Tabela 01 – Acessibilidade Arquitetônica

ACESSIBILIDADE ARQUITETÔNICA	MÉDIA
1. O layout do ambiente de trabalho foi planejado e organizado de maneira a facilitar e permitir um deslocamento com segurança.	2,7
2. A arquitetura e a edificação permitem o acesso e fluxo sem barreiras.	2,9
3. O desenho e as instalações dos mobiliários garantem a aproximação e a realização das tarefas de forma segura.	2,7
4. O piso nivelado favorece a locomoção sem empecilhos ou barreiras.	3,1
TOTAL	2,8

Fonte: Pesquisa de Campo, 2011

A média total verificada na dimensão da acessibilidade arquitetônica foi de 2,8, valor este inserido na neutralidade. A partir desses dados, podemos afirmar que a questão da ausência de barreiras físicas no ambiente ainda é falha, devendo as empresas estar atentas a fazer maiores adaptações no ambiente de trabalho, para que as pessoas com deficiência possam maiores chances de se locomover com segurança e ganhem autonomia no seu ambiente de trabalho.

ACESSIBILIDADE COMUNICACIONAL

A acessibilidade comunicacional diz respeito à ausência de barreiras na comunicação entre as pessoas, seja essa comunicação interpessoal, comunicação escrita e/ou comunicação virtual. Segue abaixo o resultado dos dados e suas respectivas interpretações.

Tabela 02 – Acessibilidade Comunicacional

ACESSIBILIDADE COMUNICACIONAL	MÉDIA
1. Os aparelhos telefônicos e o fax são adaptados de maneira a permitir a comunicação do deficiente visual.	3,0
2. São disponibilizados em todas as salas identificações em Braille que permite a identificação dos ambientes.	2,0
3. Os relatórios, manuais, formulários e outros materiais de comunicação escrita são adaptados em linguagem adequada (Braille).	2,1
4. A tecnologia (computadores, laptop) utilizada na organização permite o acesso digital e utilização pelo deficiente visual.	3,3
TOTAL	2,6

Fonte: Pesquisa de Campo, 2011

A média total verificada nesta dimensão da acessibilidade foi de 2,6, o que reflete um nível de percepção da acessibilidade comunicacional na visão da pessoa com deficiência visual inserido no grau de discordância parcial. Este valor reflete que ainda existem barreiras com relação à comunicação entre as empresas e os funcionários que possuem deficiência

visual. Podemos perceber essa barreira em relação à comunicação escrita e a comunicação virtual, pois, em geral, as empresas ainda não conseguem adequar toda sua comunicação escrita em linguagem adequada para que a pessoa com deficiência possa ler (Braille) nem tampouco adquiriram programas que possibilitem a utilização dos computadores pelas pessoas com deficiência visual sem auxílio de outras pessoas. Assim, vemos a necessidade das empresas tentarem se adaptar melhor e conseguirem promover uma acessibilidade comunicacional eficiente.

ACESSIBILIDADE METODOLÓGICA

A acessibilidade metodológica está ligada ao fato da ausência de barreiras nos métodos e nas técnicas de trabalho, como nos métodos utilizados para o treinamento e o desenvolvimento de recursos humanos, na execução de tarefas, etc. Segue abaixo os dados obtidos e suas respectivas análises.

Tabela 03 – Acessibilidade Metodológica

ACESSIBILIDADE METODOLÓGICA	MÉDIA
As atividades que realizo foram repensadas e adaptadas para serem executadas por uma pessoa com deficiência visual.	3,0
Recebi treinamento adequado e acessível para o melhor desempenho da minha função.	3,9
Sinto-me a vontade em sugerir contribuições e melhorias para as empresas e para as atividades que realizo.	4,9
A empresa proporciona condições para que eu possa assumir responsabilidades e tomar decisões.	4,3
TOTAL	4,0

Fonte: Pesquisa de Campo, 2011

A média total verificada nesta dimensão foi de 4,0, média esta que pode ser enquadrada no grau de concordância parcial. Encontramos um grau satisfatório de concordância em relação a acessibilidade metodológica; este dado se mostra relevante porque, as pessoas com deficiência visual não encontram muitas barreiras nos métodos e técnicas de trabalho, a medida que as empresas possibilitam que elas contribuam com sugestões para a melhor realização de suas atividades, podendo eliminar barreiras que atrapalhem suas funções.

ACESSIBILIDADE INSTRUMENTAL

A acessibilidade instrumental diz respeito a ausência de barreiras nos instrumentos e utensílios de trabalho, como ferramentas, equipamentos, máquinas, etc. Os dados obtidos e suas respectivas interpretações podem ser vistos abaixo.

Tabela 04 – Acessibilidade Instrumental

ACESSIBILIDADE INSTRUMENTAL	MÉDIA
Os equipamentos e instrumentos que utilizo para a realização das minhas atividades são adaptados e atendem as minhas necessidades.	3,7
Os teclados dos computadores são adaptados à utilização dos deficientes visuais.	3,1
A empresa possui uma impressora em Braille para o desenvolvimento das minhas atividades.	2,2
TOTAL	3,0

Fonte: Pesquisa de Campo, 2011

A média total verificada nessa dimensão foi de 3,0. Esta média indica neutralidade das pessoas com deficiência em relação à percepção da acessibilidade instrumental nas empresas de Campina Grande.

ACESSIBILIDADE PROGRAMÁTICA

A acessibilidade programática está ligada a ausência de barreiras invisíveis embutidas em políticas, como leis, decretos, regulamentos, etc. Segue abaixo as médias dos resultados e suas análises.

Tabela 05 – Acessibilidade Programática

ACESSIBILIDADE PROGRAMÁTICA	MÉDIA
As empresas possuem uma política de contratação de pessoas com qualquer deficiência e em qualquer grau.	2,8
As condutas que devem ser utilizadas na realização das atividades são formuladas de acordo com as necessidades de uma pessoa com deficiência.	3,8
Os programas e políticas de desenvolvimento e plano de carreira dão condições às pessoas com deficiência de serem promovidas para novos cargos.	2,8
TOTAL	3,1

Fonte: Pesquisa de Campo, 2011

A média total verificada nessa dimensão da acessibilidade foi de 3,1. Esta média encontra-se no nível da neutralidade, o que reflete que as pessoas com deficiência visual ainda encontram algumas barreiras com relação à acessibilidade programática; este dado reflete a dificuldade das empresas repensarem práticas e políticas internas, no intuito de tornar o ambiente organizacional um lugar acessível a todos.

ACESSIBILIDADE ATITUDINAL

A acessibilidade atitudinal está ligada ao fato de não haver preconceitos, estigmas e/ou discriminação, como resultado de programas e práticas de conscientização dos outros funcionários e da convivência na diversidade humana nos locais de trabalho. Segue abaixo os dados e suas respectivas análises.

Tabela 06 – Acessibilidade Atitudinal

ACESSIBILIDADE ATITUDINAL	MÉDIA
A empresa promove a sensibilização dos funcionários sobre a inclusão, diversidade e pessoas com deficiência.	4,1
Os valores institucionalizados pela empresa favorecem as atitudes de cooperação, cidadania, respeito dos funcionários.	4,2
As pessoas do ambiente de trabalho respeitam a diversidade e contribuem para a inclusão social	3,8
Os funcionários não apresentam atitudes preconceituosas nem discriminatórias no ambiente de trabalho.	3,4
TOTAL	3,9

Fonte: Pesquisa de Campo, 2011

A média total obtida nessa dimensão da acessibilidade foi de 3,9. Esta média encontra-se entre o nível da concordância parcial, o que significa que as pessoas com deficiência visual já percebem entre as empresas práticas de conscientização entre seus funcionários, porém

algumas pessoas ainda demonstram atitudes discriminatórias em relação a diversidade de pessoas no ambiente de trabalho, devendo haver então, ênfase maior das empresas na questão de sensibilização de seus funcionários.

Tabela 07 – Dimensões da Acessibilidade

DIMENSÕES	MÉDIA
ACESSIBILIDADE ARQUITETÔNICA	2,8
ACESSIBILIDADE COMUNICACIONAL	2,6
ACESSIBILIDADE METODOLÓGICA	4,0
ACESSIBILIDADE INSTRUMENTAL	3,0
ACESSIBILIDADE PROGRAMÁTICA	3,1
ACESSIBILIDADE ATITUDINAL	3,9
TOTAL	3,3

Fonte: Pesquisa de Campo, 2011

A tabela acima mostra resumidamente as médias totais de cada dimensão da acessibilidade. Como podemos perceber ao analisar as médias como um todo, encontramos um nível de percepção das pessoas com deficiência visual no nível da neutralidade, o que significa que as pessoas com deficiência visual percebem que as empresas já vêm tentando adequar-se de maneira a permitir a melhor acessibilidade possível das pessoas com deficiência, porém, ainda existe um longo caminho a percorrer, para que a acessibilidade em termos de suas seis dimensões seja conseguida em sua totalidade.

7. Considerações Finais

A questão da acessibilidade nas empresas é um fator bastante importante para garantia da inclusão social no mercado de trabalho, visto que, à medida que a empresa proporciona um ambiente acessível para as pessoas com deficiência, está garantindo que estas pessoas sintam-se acolhidas e participantes da organização. Esta pesquisa se realizou com o objetivo geral de investigar como as pessoas com deficiência visual percebem a acessibilidade nas empresas da cidade de Campina Grande.

Nessa perspectiva, à medida que as empresas conseguem adequar seu ambiente às necessidades das pessoas com deficiência, bem como garantir a acessibilidade em todas as suas dimensões, o processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho será mais fácil e eficaz.

Observou-se que as empresas já começaram a se preocupar com a questão da acessibilidade, porém essa preocupação ainda é relativamente pequena, quando analisadas todas as dimensões da acessibilidade. Conforme os resultados apresentados pôde-se observar que as dimensões da acessibilidade arquitetônica, comunicacional, instrumental e programática encontraram-se abaixo da média total, configurando-se pontos importantes que devem ser levados em consideração pelas empresas, que devem tentar ao máximo eliminar as barreiras a fim de tornar o ambiente o mais acessível possível às pessoas com necessidades especiais.

Cabe ressaltar que as limitações do estudo, como a falta de informações sobre o número de pessoas com deficiência visual que estão no mercado de trabalho; a falta de acesso às pessoas com deficiência visual que estão no mercado de trabalho, por motivos como incompatibilidade de horários; o pouco tempo para realização da pesquisa e a literatura sobre

o assunto ser considerada de difícil acesso, tornaram mais difícil sua realização, porém não afetou o andamento da pesquisa nem impediu que os objetivos iniciais fossem alcançados. Esse trabalho consegue responder ao problema de pesquisa e visualizar a forma como a acessibilidade vem acontecendo nas empresas de Campina Grande, na visão da pessoa com deficiência visual. Sendo assim, propõe-se que as empresas busquem adequar seus ambientes, suas políticas e suas atitudes, proporcionando a inclusão das pessoas com deficiência. Diante do exposto, sugere-se que novos estudos sejam realizados no intuito de analisar quais os principais desafios que as empresas encontram ao tentarem adaptar-se às dimensões da acessibilidade, assim como a percepção das pessoas com deficiência acerca a acessibilidade nas empresas com uma amostra maior, tanto com pessoas com deficiência visual quanto com pessoas que possuem outros tipos de deficiências.

8. Referências

ANACHE, Alexandra Ayach. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? **Revista Brasileira de Educação Especial**. p.119-126. 1996

BRASIL. **Constituição da Republica Federativa do Brasil**. Brasília: 05 de outubro de 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. Acesso em 18 de setembro de 2011, às 15h30min.

BRASIL. Decreto n.º 3.298, Regulamenta a Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília: 20 de dezembro de 1999. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm. Acesso em 18 de setembro de 2011, às 16h15min.

BRASIL. Lei 8.213. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: 24 de julho de 1991. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em 18 de setembro de 2011, às 17h00min.

BRASIL, Lei n.º 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm. Acesso em 19 de setembro de 2011, às 9h25min.

BRASIL. Decreto n.º 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis n.ºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm. Acesso em 19 de setembro de 2011, às 11h15min.

BRITE, Roberta Bezerra. **Análise das Concepções de Gestores sobre deficiência em pessoas que ocupam postos de trabalho em uma rede de supermercados**. Dissertação (Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas e Formação Humana). Faculdade de Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em <http://www.lpp-buenosaires.net/ppfh/documentos/teses/analise.pdf>. Acesso em 03 de outubro de 2011, às 21h37min.

CARREIRA, Dorival. **A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho**. Escola de Administração de Empresas de São Paulo. Fundação Getúlio Vargas. 1997.



CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Inserção e Gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 13, Edição Especial, art.8, p. 121-138, Junho 2009. Disponível em www.anpad.org.br/periodicos/arq_pdf/a_871.pdf. Acesso em 09 de setembro de 2011, às 15h43min.

DAFT, Richard L. **Administração**. São Paulo: Pioneira, 2005.

DELIBERATO, Paulo C. R. **Fisioterapia Preventiva – fundamentos e aplicações**. São Paulo: Manole, 2002.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo 2000. Disponível em www.ibge.gov.br/censo/. Acesso em 21 de setembro de 2011, às 14h42min.

GIL, Antonio Carlos, 1946 – **Como elaborar projetos de pesquisa** / Antonio Carlos Gil – 5. ed. – São Paulo: Atlas, 2010

GOLIN, Andréa Feller. **O trabalhador portador de deficiência visual: um Estudo de Caso**. 2003. 102f. Dissertação. (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, UFSC, Florianópolis.

MOREIRA, Ildeu de Castro. **A inclusão e a popularização da ciência e tecnologia no Brasil**. *Inclusão Social*, Brasília, v.1, n.2, abr./set, p. 11-16, 2006. Disponível em <http://revista.ibict.br/inclusao/index.php/inclusao/article/viewFile/29/51>. Acesso em 20/11/2011, às 15:00hrs.

OLIVEIRA, Jaqueline Moreira de; ARAÚJO, José Newton Garcia de; ROMAGNOLI, Roberta Carvalho. Dificuldades relativas à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Latin-American Journal of fundamental psychopathology on line**. Ano VI, n. 1, p. 77-89, maio/2006. Disponível em <http://www.fundamentalpsychopathology.org/journal/mai6/6.pdf>. Acesso em 14 de novembro de 2011, às 10h32min.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. Romeu Kazumi Sasaki – Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SILVA, Alice Gerlane Cardoso da. **Inclusão do Portador de Deficiência no mercado de trabalho: uma análise sob enfoque adaptativo das políticas de Recursos Humanos em quatro indústrias de Campina Grande – PB**. 82 f. Relatório de Pesquisa (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal de Campina Grande, Paraíba, 2010.

SILVA, Gláucia Pinheiro da. **O significado do trabalho para o deficiente visual** / Gláucia Pinheiro da Silva. Belo Horizonte, 2007. Disponível em http://www.pucminas.br/documentos/dissertacoes_glaucia_silva.pdf. Acesso em 03 de novembro de 2011, às 13h29min.

VEIGA, José Eli da, 1948 – **Desenvolvimento sustentável: o desafio do século XXI** / José Eli da Veiga – Rio de Janeiro: Garamond, 2005.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

SANSIVIERO, Simone; DIAS, Célia Maria de Moraes. **Hotelaria e Acessibilidade**. *Turismo – Visão e Ação* – v. 7 – n.3, p.439-453, set./dez. 2005. Disponível em <http://www2.anhemi.br/publique/media/simone>. Acesso em 12 de outubro de 2011, às 18h17min.