

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL

TRAINING AND DEVELOPMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE FORMAL LABOR MARKET

Beatriz Naomi Suzuki¹
Daniele Regina Garcia Kumanaya²
Janaina Abussanra Paro³

RESUMO: Este estudo tem como objetivo verificar se as organizações formais estão preparadas para a inclusão de pessoas com deficiência em seu quadro de colaboradores, aplicando treinamentos e desenvolvimentos adequados. Como também, analisar de que modo a tecnologia assistiva pode oferecer boas condições para as pessoas com deficiência trabalharem melhor, gerando maior desempenho e produtividade. A presente pesquisa é de natureza exploratório-descritiva de abordagem qualitativa. Os dados foram coletados em agosto de 2022, com questionários direcionados para os colaboradores com deficiência e gestores da cidade de Mogi das Cruzes, através do Google Forms, na qual foi compartilhado através de um link transmitido para contatos do WhatsApp e por via e-mail. Conclui-se que apesar da implantação de leis e direitos que asseguram direitos básicos para pessoas com deficiência, ainda é necessário conscientização e humanização que possibilite uma inserção efetiva na sociedade, incluindo na área escolar e profissional.

468

Palavras-chave: Mercado de Trabalho. Pessoa com deficiência. Treinamento e Desenvolvimento.

ABSTRACT: This study aims to verify whether formal organizations are prepared to include people with disabilities in their workforce, applying adequate training and development. As well as analyzing how assistive technology can offer good conditions for people with disabilities to work better, generating greater performance and productivity. This research is exploratory-descriptive in nature with a qualitative approach. Data were collected in August 2022, with questionnaires aimed at employees with disabilities and managers in the city of Mogi das Cruzes, through Google Forms, in which it was shared through a link transmitted to WhatsApp contacts and via email. It is concluded that despite the implementation of laws and rights that ensure basic rights for people with disabilities, there is still a need for awareness and humanization that allow an effective insertion in society, including in the school and professional area.

Keywords: Job market. Person with disabilities. Training and development.

¹Graduando em Gestão Recursos Humanos pela Faculdade de Tecnologia de Mogi das Cruzes – São Paulo. E-mail: beatriznaomisuzuki123@hotmail.com.

²Mestre em Políticas Públicas pela Universidade de Mogi das Cruzes. Especialização em Controladoria Estratégica pela Universidade São Judas Tadeu. Graduação em Ciências Contábeis pela Universidade de Mogi das Cruzes. E-mail: daniele.kumanaya@fatec.sp.gov.br.

³Especialização em Gestão de Pessoas pela Universidade de Mogi das Cruzes. Graduação em Psicologia pela Universidade de Mogi das Cruzes. E-mail: janaina.paro@fatec.sp.gov.br.

1. INTRODUÇÃO

O tema sobre pessoas com deficiência em um ambiente de trabalho formal é fundamental para que ocorra a inclusão e o direito de cidadania efetiva dessa população, além de desempenhar um papel importante ao abordar questões sociais. Nos dois últimos séculos, muito se discute sobre pessoas com deficiência, que passam a ser objetos de políticas sociais (UNESCO, 2007).

A deficiência de uma pessoa pode ser tanto física, visual, auditiva, motora, mental e até múltipla. Segundo a Lei Federal nº 13.146 de 06 de julho de 2015, institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), no artigo 2º, descreve que:

Considera-se pessoa com deficiência 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).

Um ponto desse tema é que há uma lacuna de informações sobre pessoas com deficiência, ou seja, em vez de instituições educacionais, empresas e órgãos governamentais implantarem debates e transmitirem conhecimentos que elevem o nível de informação da população, como um todo, influencia no fortalecimento da adversidade. Por isso, as empresas, sobretudo os gestores, permanecem com a concepção antiga que pessoas com deficiência são incapazes de trabalhar, não geram valor, somente encargos.

Este estudo tem o objetivo apresentar método de treinamento e desenvolvimento profissional com a tecnologia assistiva direcionado para pessoas com deficiência. Com isso, incentivar empresas a contratar profissionais com deficiência, além de reter talentos para melhores resultados, tornando a inclusão efetiva e produtiva.

Considerando esses aspectos, este trabalho evidenciou primeiramente o conceito e história da pessoa com deficiência, mas também as dificuldades dessa população em ingressar e permanecer em um trabalho. Após isso, analisou a definição de treinamento e desenvolvimento, como também sobre a tecnologia assistiva. Com isso, verificou de fato se as organizações estão preparadas para a inclusão desse grupo de indivíduos.

A metodologia utilizada neste artigo foi a pesquisa exploratória e descritiva, em primeira análise foram buscadas informações em trabalhos de conclusão de curso, artigos, livros, sites de pesquisa e outras referências. No segundo momento, foi aplicado um

questionário direcionado para colaboradores com deficiência, e na outra para os gestores da empresa de Mogi das Cruzes.

2. REFERENCIAL TEÓRICO E TRABALHOS CORRELATOS

2.1 Conceito e história da pessoa com deficiência

Pessoas com deficiência sempre estiveram presentes no mundo e seus conceitos e concepções foram sendo modificados ao longo da história. De acordo com Resende (2016, p. 15) em conjunto com outras instituições, afirma que na sociedade antiga, era comum a eliminação de indivíduos que apresentassem deficiência – que na época era definida como a lacuna na habilidade relacionada a guerra.

Diante do cenário de guerra na Grécia e Roma, houve muitos acidentes em que soldados e civis tiveram a necessidade de amputar parte do corpo. Com isso, a Grécia passa a auxiliar aqueles que se tornaram deficientes ao longo de suas vidas, e torna-se pioneira dos movimentos de assistência médica as pessoas com deficiência (Pereira e Saraiva, 2017, p. 5).

A época do cristianismo inicia-se como a construção, posterior, de direitos humanos. Segundo Resende (2016, p.16):

É com o advento do cristianismo que a pessoa humana começa a ser valorizada independente da função que ela exerce na sua comunidade. Nesse contexto, [...] favorecem a inclusão da população marginalizada e desfavorecida, dentro da qual estavam pessoas vítimas de doenças crônicas, disfunções físicas e intelectuais. Na era cristã e na idade média, a igreja passa a ser a maior criadora de obras de assistência social para o cuidado com os pobres, deficientes, e outros grupos minoritários.

470

Durante a Idade Média o conceito de pessoa com deficiência era ligado a aflições de maus espíritos, e assim voltam a sacrificar os recém-nascidos que apresentavam má formações, aquelas que sobreviviam era discriminada por toda a sociedade (Pereira e Saraiva, 2017, p. 6).

Com o surgimento da era renascentista na Europa, entre os séculos XV e XVI há disseminação de novos valores. De acordo com Pereira e Saraiva (2017, p. 7), nessa época inicia-se o atendimento a pessoas com deficiência, mas o movimento não foi o suficiente para garantir uma boa qualidade de vida a essa parcela da população, uma vez que eram vistos como não humanas, sob influência de bruxas.

Até na Segunda Guerra Mundial, não havia uma medida de proteção para pessoas com deficiência. As inúmeras mortes sob comando de Hitler estavam inclusas PCD (pessoa

com deficiência), pois não era considerado um paradigma de “raça pura”, (Resende, 2016, p. 20).

Após todos os momentos em que as pessoas com deficiência foram alvos de ataque, somente com a Declaração dos Direitos Humanos de 1948 que desperta uma esperança direcionada para eles. Somada a isso, com uma maior disposição em investigar o que era de fato a deficiência, e com a área da medicina cada vez mais evoluída, profissionais como Pinel, Itard, Equirol, Seguin, Froebel e outros começam a aprofundar a deficiência. Destaca Pacheco e Alves (2007, p. 3), “É neste período que ocorre uma superação da visão de deficiência como doença, para uma visão de estado ou condição do sujeito.”

Segundo Aranha (1995 apud Pacheco e Alves, 2007, p.3):

[...] foi com a Revolução Industrial e o modo de produção capitalista, que valorizava o potencial produtivo das pessoas, que houve a necessidade de estruturação de sistemas nacionais de ensino e escolarização para a população potencialmente produtiva da época, o que podemos chamar de ‘momento da educação’. Neste contexto, era necessário formar cidadãos produtivos visando o aumento de mão-de-obra para a produção. Foi, o neste período, que houve uma atitude de maior responsabilidade pública pelas necessidades do deficiente, pois estes começam a ser vistos como potencialmente capazes de executar tarefas nas indústrias.

Assim, a partir da segunda metade do século XIX, deu-se grande atenção ao potencial laboral das pessoas com deficiência, o que levou à criação de várias empresas que ainda existem para o efeito. Mas há muito a ser feito, visto que as PCD estão em desvantagem no mercado de trabalho, pelas barreiras que as crianças com deficiência tenham acesso à escola, já que não há instalações escolares adequadas, profissionais da área educacional qualificados, métodos de ensino adaptáveis e o bullying feito pelos outros alunos e até mesmo por funcionários da instituição. (RESENDE, p. 24-26).

2.2 Qualificação profissional

Com o desenvolvimento exponencial da tecnologia e das relações trabalhistas, houve modificações no mundo corporativo. Assim, a fim de manter a empregabilidade foi necessário desenvolver competências profissionais, de acordo com a exigência do mercado de trabalho formal. Segundo Minarelli (p. 4-5, 2010) os colaboradores devem sempre estar atualizados no que diz respeito aos seus conhecimentos e habilidade para permanecer atraentes para as organizações.

Carbone et. al. (2009), ressalta que o conhecimento corresponde à informação, que quando um indivíduo reconhece e integra em sua memória, tem impacto em seu julgamento ou comportamento. Acrescenta também que as habilidades estão relacionadas à aplicação efetiva do conhecimento, ou seja, a capacidade de uma pessoa construir o conhecimento armazenado em sua memória e usá-lo em ação

Desde na antiguidade o conhecimento era tema de atenção na humanidade. Há relatos que de 1301 a 1400 a. C., Idade do Bronze, o assunto já estava implantado na civilização celta, na qual tratavam o “saber” e o “agir” de forma conjunta, de acordo com Carbone et. al (2009, p. 19-20).

Conforme Boog e Boog (2006, p. 32-33), o ensino profissional surge com a revolução industrial. No Brasil, somente em 1942 com a criação do Senai, que a aprendizagem profissional recebe um impulso, no qual a instituição oferece estágio na organização contratante. inicia os treinamentos no campo organizacional, que começa a ser visto como acessório vantajoso.

Segundo Pacheco (2005, p.17 apud Andrade, 2010, p. 11), o processo de treinamento obteve seu ápice entre 1950 e 1980, período que as organizações identificavam seus produtos como valores tangíveis, mas careciam de forma exclusiva de capacitar seus empregados no âmbito técnico.

Com o desenvolvimento exponencial de tecnologias, decorreu mudanças organizacionais no que diz respeito à qualidade e conhecimento das funções que se exerce. Com isso, o treinamento e desenvolvimento passa a ser tanto um instrumento essencial, para que a empresa seja competitiva frente a outras no mercado. Conforme Andrade (2010, p. 12):

Nos anos 70 devido à grande competitividade e da rápida evolução tecnológica, os negócios passaram a depender mais da atualização e aprendizagem do que da autoridade gerencial. O programa de formação e atualização tornou-se uma meta essencial para atingir o sucesso nos negócios. Como se pode observar, a capacitação profissional se diferenciou de um elemento técnico para um elemento estratégico.

Para Chiavenato (2014, p. 310), “o treinamento tem sido entendido como o processo pelo qual a pessoa é preparada para desempenhar de maneira excelente as tarefas específicas do cargo que deve ocupar.” Ou melhor, o treinamento tem como principal finalidade adequar o colaborador no seu cargo, no que diz respeito as suas respectivas funções e atividades que irá desempenhar, sendo que o resultado pode ser evidenciado em um período de curto prazo.

O treinamento é um processo cíclico e contínuo composto de quatro fases:

1. Diagnóstico: levantamento das necessidades ou carências de treinamento a serem atendidas e satisfeitas. Essas necessidades podem ser passadas, presentes ou futuras.
2. Desenho: elaboração do projeto ou do programa de treinamento para atender às necessidades diagnosticadas.
3. Implementação: execução e condução do programa de treinamento.
4. Avaliação: verificação dos resultados obtidos com o treinamento.

Já o desenvolvimento é voltado para um produto futuro, correlato a um projeto de implantação de plano de carreira, na qual procura expandir competências do funcionário, a fim de, por exemplo, atingir cargos superiores, como os de gerência. O desenvolvimento visa ampliar e aperfeiçoar a pessoa para seu crescimento profissional em determinada carreira na organização, preparando-o para assumir funções mais complexas (Chiavenato, 2014).

Treinamento e desenvolvimento (T&D) envolve o aprendizado no nível individual e como as pessoas aprendem e se desenvolvem (CHIAVENATO, 2014 p. 311). Em suma a área de T&D é um campo de atuação dentro de recursos humanos, que apesar de terem conceitos diferentes, se complementam. Ambas, se aplicadas em conjunto, geram, em termos gerais, retenção de talentos, motivação e aumento de produtividade.

473

Consoante a Boog e Boog (2006, p. 393) a modificação do comportamento e a educação para um estilo de vida saudável tornam-se parte integrante do campo da saúde, segurança e meio ambiente, uma estratégia poderosa para melhorar a produtividade e parte integrante do desenvolvimento organizacional e do gerenciamento de sistemas. Acrescenta ainda que as empresas que não maximizarem o valor de seus funcionários colocarão em risco sua sobrevivência no mercado global. Ou seja, A implantação assertiva de um treinamento e desenvolvimento em uma empresa é capaz de gerar valorização do capital humano, este que se reconhecido e preparado, produzirá produtos e/ou serviços de maior qualidade, com maior otimização de tempo.

Materiais e métodos

A presente pesquisa é de natureza exploratório-descritiva de abordagem quantitativa. Os dados foram coletados em agosto de 2022, por meio de um questionário disponibilizado pelo *Google Forms*.

Foi realizado um questionário direcionado para colaboradores com deficiência, do qual participaram 9 pessoas, e na outra para os gestores da empresa, com 4 participantes. Os instrumentos de coleta foram transmitidos pela rede social WhatsApp e via e-mail, onde utilizou-se os contatos dos pesquisadores.

Resultados e discussões

Colaboradores com deficiência

Participaram da pesquisa nove colaboradores com deficiência, oito do gênero feminino e um do gênero masculino, quanto a idade, 02 (dois) entre 18 e 24 anos; 02 de 25 a 30 anos; entre 31 e 40 anos – 04 (quatro) colaboradores e 01 um acima de 50 anos.

Segundo o jornal do Estado de São Paulo, os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2018, indica que aproximadamente 486 mil pessoas com deficiência estavam empregadas formalmente naquele ano, o que corresponde cerca de 1% das ocupações no mercado formal, resultado que possui diversos fatores.

No enfoque legislativo, com a inserção da Lei de Cotas para pessoas com deficiência, decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, define que as empresa com cem ou mais funcionários está obrigada a integrar de dois a cinco por cento de seus cargos para essa parcela da população (BRASIL, 1999). Mas pode-se observar que mesmo com a implantação do decreto em vigor, não houve um número de contratações significantes, além de as organizações admitirem somente pessoas com deficiência de grau leve, simplesmente para preencher as vagas.

Quanto ao nível de escolaridade dos entrevistados 06 (seis) possuem ensino médio, 01 (um) superior completo e 02 (dois) com pós-graduação. É nítido que o desenvolvimento de competências é essencial tanto para os indivíduos – para o ingresso e permanência no mercado de trabalho - como para as empresas, a fim de gerar produtos e serviços com mais qualidade e eficiência. Porém, é analisado que a média de anos de escolaridade das PCD é abaixo para as pessoas sem deficiência se comparado, além de isso ser observado em todas as faixas etárias (BECKER, 2019).

Dentre os tipos de deficiências dos entrevistados: 06 (seis) possuem algum tipo de deficiência física, 02 (dois) visual e 01 (um) auditiva. Pelo fato do pequeno número de entrevistados não foram levantados outros tipos de deficiência.

Segundo dados extraídos da CNN Brasil de 2021, contribui com o resultado visto que 6,5% da sociedade brasileira apresenta deficiência física, seguido do visual com 3,4%. Assim com 1,1% dos brasileiros possuem deficiência e auditiva e 1,2% intelectual.

De acordo com o cargo ocupado é demonstrado que seis dos nove participantes são da área administrativa, e três do operacional. Já com relação ao tempo na empresa, é revelado na **figura 1** que trata do tempo do funcionário na empresa.

Figura 1. Tempo na empresa dos colaboradores com deficiência.



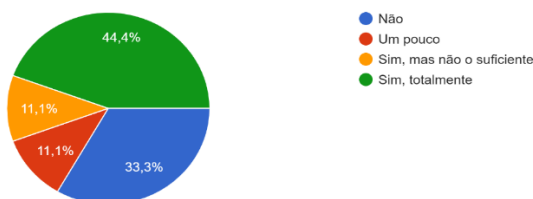
Fonte: as autoras (2022).

É necessário uma diversidade organizacional efetiva para que os resultados apareçam. Fatores como idade, tempo de empresa e formação escolar, são importantes no que diz respeito à integração social, bem como, o desempenho dos grupos dentro de uma organização. (SILVA E BARBOSA, 2021).

A pesquisa demonstra que cinco colaboradores com deficiência participaram de um treinamento específico e os outros quatro não, mas no que diz respeito ao aprendizado efetivo do treinamento é revelado na figura 2 que revela o aprendizado efetivo com os treinamentos aplicados:

Figura 2. Aprendizado adquirido com o programa de treinamento.

O programa de treinamento oferecido lhe proporcionou uma boa quantidade de aprendizado prático e teórico?
9 respostas



Fonte: as autoras (2022).

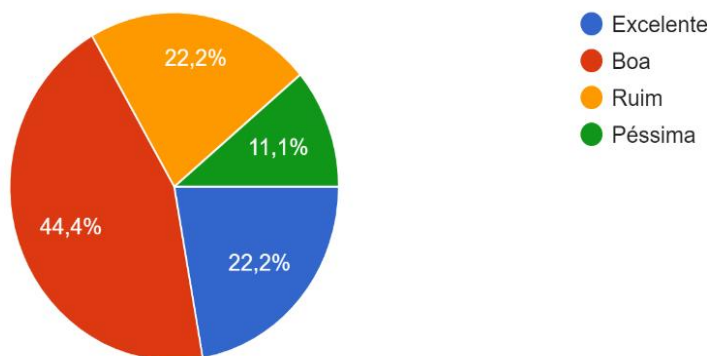
A fim de verificar se o treinamento foi eficaz, pode-se aplicar uma avaliação após o curso, assim como relata Andrade (2010), na qual observa a importância do alcance dos objetivos iniciais e conhecimento necessário para a necessidade apontada.

Quando questionado sobre a adequação do ambiente de trabalho, o resultado encontra-se na figura 3 que demonstra a visão dos colaboradores referente ao ambiente que trabalha:

Figura 3. Percepção sobre adequação ao posto de trabalho.

Qual a sua percepção sobre adequação ao posto de trabalho?

9 respostas



Fonte: as autoras (2022).

A adequação ao posto de trabalho é essencial para a realização de um serviço de qualidade, o que inclui ferramentas e equipamento capazes de se adaptar-se a deficiência individual de cada integrante da empresa. Dessa forma, Andrade (2010) descreve:

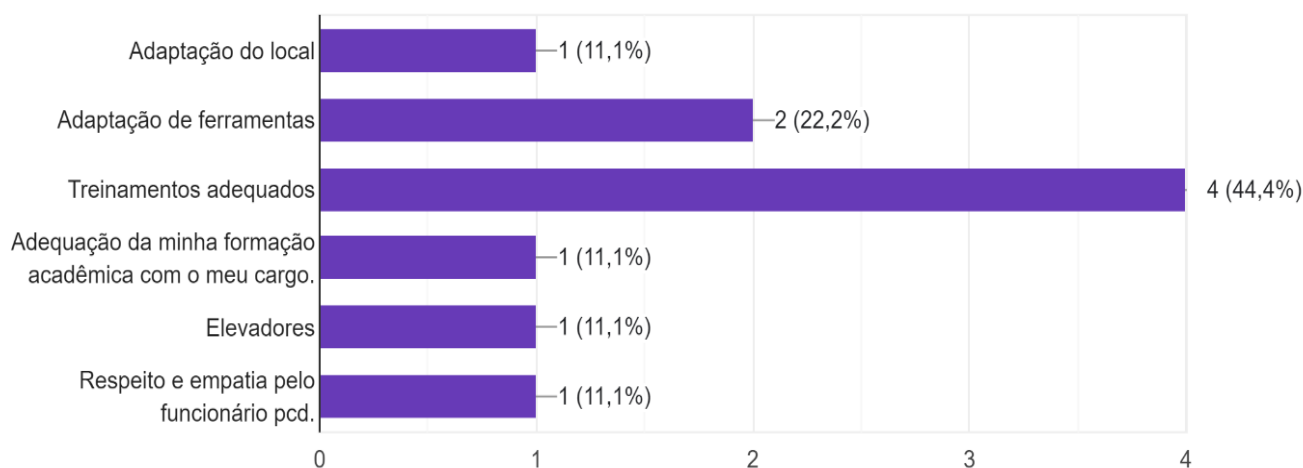
Com o objetivo de ter uma empresa dinâmica, com foco no cliente interno e externo, atualizada com as novas tecnologias é necessário o investimento na aprendizagem, mudança de comportamento e vantagens diferenciadas. Os clientes internos, que são os colaboradores, devem estar sempre em primeiro lugar, pois todo o sustento da organização se dá a partir do trabalho e esforço de cada um, com o reconhecimento futuro e crescimento pessoal.

Dando continuidade a problemática, foi evidenciado condições que colaboradores com deficiência acreditam serem imprescindíveis para uma boa execução de tarefas laborais. É possível analisar o resultado na figura 4 que foram selecionadas disposições que os PCD consideram necessário para realização das funções.

Figura 4. Condições necessárias para execução das atividades do trabalho.

Selecione, se preciso mais de uma condição, sobre do que acredita ser necessário para executar bem as suas tarefas.

9 respostas



Fonte: as autoras (2022).

No estudo realizado por Santos et. Al. (2017), é conclusivo que a tecnologia assistiva amplia as oportunidades e manutenção das funções dos cargos, responsável por gerar autoestima e impactar a qualidade de vida. Porém, vê-se que a tecnologia assistiva precisa de implantação em várias outras áreas, sobretudo no transporte público, na qual dificuldade a trajetória do indivíduo até o trabalho, mas também no que diz respeito as modificações de barreiras arquitetônicas, como rampas de acesso, banheiros adaptados, monitores em que imagens são projetadas, auxiliando na comunicação entre outras.

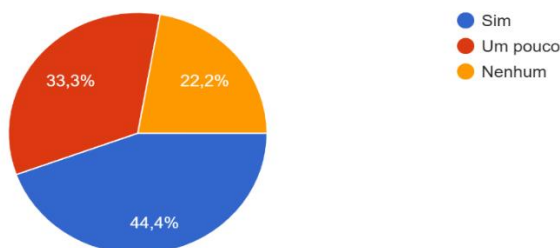
Desta forma, a tecnologia assistiva traz resultados no que concerne à acessibilidade no mercado de trabalho formal, extinguindo as barreiras que impedem o funcionamento da pessoa no seu cargo, além disso proporciona autoestima, reconhecimento e valor tanto para a PCD quanto para a organização que verá resultados mais expressos.

Foram realizados três questionários no que diz respeito a tecnologia assistiva, sendo que a primeira delas foi para ter ciência se haviam conhecimento acerca do assunto, a resposta é retratada na figura 5 que revela o entendimento sobre tecnologia assistiva.

Figura 5. Conhecimento em relação a tecnologia assistiva.

Tem conhecimento da tecnologia assistiva?

9 respostas



Fonte: as autoras (2022).

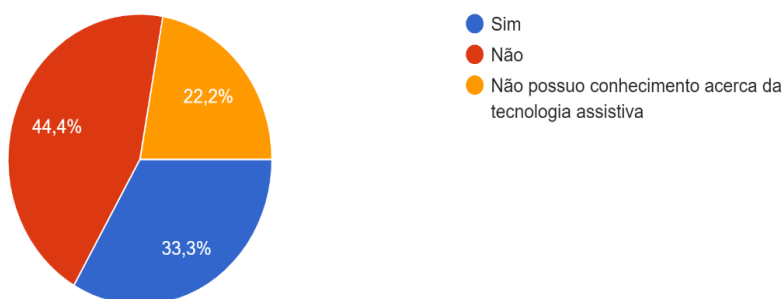
Assim como na pesquisa realizada por Santos et. Al. (2017), notou-se que a tecnologia assistiva é capaz de gerar oportunidades dentro de um ambiente corporativo, porém é necessário que a condição individual seja analisada de forma singular, uma vez que cada colaborador possui necessidades particulares.

A figura 6 mostra se a tecnologia assistiva faz parte da empresa em que os colaboradores respondentes trabalham.

Figura 6. Tecnologia assistiva no ambiente de trabalho.

A tecnologia assistiva faz parte da empresa que trabalha?

9 respostas



Fonte: as autoras (2022).

De acordo com Redig e Glat (2015, p. 10) nos Estados Unidos foi desenvolvido o trabalho customizado para pessoas com deficiência. Afirma que mesmo com algumas habilidades limitadas, são capazes de gerar resultados positivos para a empresa, sobretudo na questão de produtividade e qualidade no serviço, se houver adaptações e suportes adequados em seu local de trabalho. Assim, é possível utilizar a mesma estrutura de planejamento de um programa de treinamento e desenvolvimento, mas aplicando outros métodos e técnicas, facilitando a compreensão.

Por fim, examinou se os colaboradores com deficiência observavam algum benefício com a implantação da tecnologia assistiva no ambiente corporativo. Na qual, 8 (oito) responderam que há uma relação entre produtividade e implantação da tecnologia assistiva e 1 (um) não obtinha conhecimento acerca da tecnologia assistiva para concluir a pesquisa.

Com diversas revoluções ocorridas, foram desenvolvidas diversas ferramentas e práticas que se tornaram um instrumento promotor de inúmeras funções para inclusão de pessoas com deficiência na sociedade moderna, uma delas é a tecnologia assistiva. De acordo com o Comitê de Ajudas Técnicas (CAT) - representantes de órgãos governamentais - define como:

Tecnologia assistiva é uma área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que engloba produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação, de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social". (BRASIL - SDHPR. - Comitê de Ajudas Técnicas - ATA VII).

A tecnologia assistiva é qualquer ferramenta, recurso ou estratégia e processo desenvolvido e usado para proporcionar às pessoas com deficiência maior independência e autonomia.

Gestores de RH

Participaram da pesquisa 4 gestores de RH, todas prestadoras de serviço. Quando questionados se havia treinamento para colaboradores com deficiência as respostas todos os gestores disseram que não, mas quando perguntado se eles achavam que era importante os treinamentos para pessoas com deficiência, 03 (três) responderam positivamente e somente 01 (um) negativamente.

Esse resultado corrobora com a análise realizada por Andrade (2010) em que constata que o departamento de recursos humanos é responsável por avaliar as lacunas que a organização possui, assim podendo implantar treinamentos com o intuito de capacitar e gerar aproveitamentos futuros. Acrescenta ainda a importância da inclusão dos gestores desde o início até o fim do processo.

Dando sequência a esta problemática mostra que as empresas participantes raramente possuem uma sensibilização dos instrutores para ministrar treinamentos para pessoas com deficiências.

Para que se obtenha de fatos os benefícios de um treinamento aplicado, é imprescindível a sensibilização dos instrutores quando se possui participantes com deficiência. A lacuna no conhecimento sobre deficiência na formação e sensibilização de funcionários e gestores contribui para um cenário com poucas possibilidades de crescimento profissional para essa população. (Carmo et. Al, 2020).

Segundo os pesquisados, a qualidade de trabalho de uma pessoa com deficiência é igualmente ao das pessoas que não possuem deficiência, porém não observam que a convivência melhora o clima organizacional. Ao ser questionado sobre fator principal de contratação de pessoas PCD, 03 (três) delas afirmam ser em razão da lei de cotas e 01(um) pela implantação da diversidade no quadro de funcionários.

É possível analisar que a maior parte da contratação de PCD é devido ao cumprimento da lei de cotas, o que corrobora com o relato feito por Becker (2019), que analisa a admissão de pessoas com deficiência de grau baixo para estar legalizada nas determinações políticas, sem que haja necessidade de ajustes arquitetônicos na empresa.

Todos os envolvidos afirmam que há relação positiva entre uma pessoa com deficiência e as condições de trabalho que são oferecidas a ela, influenciando diretamente no desempenho e produtividade.

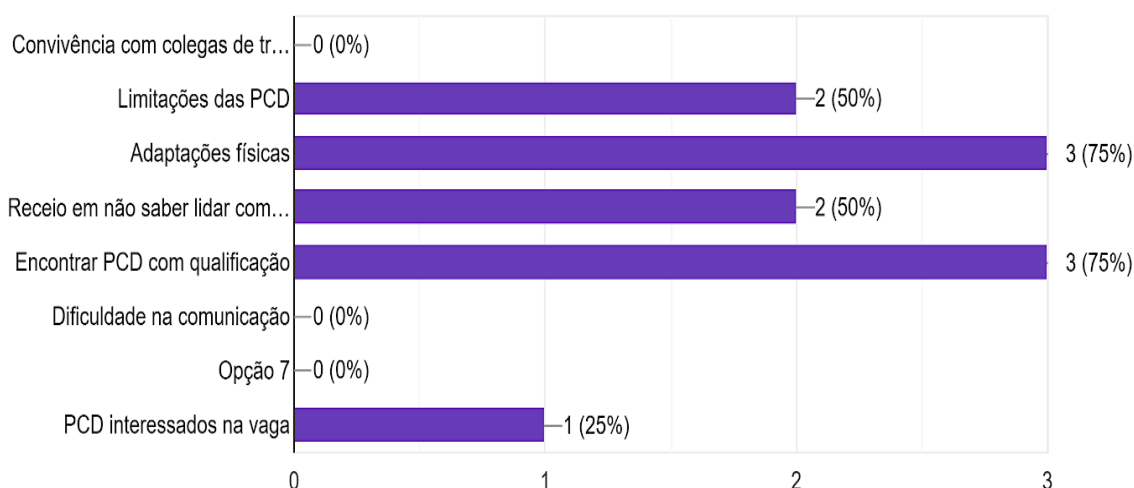
Com relação com a pesquisa da Maia (2014), verificou-se que houve melhora na produtividade e desempenho da pessoa PCD após a realização de treinamento nas empresas avaliadas durante o estudo.

Sobre a questão da importância da qualificação na contratação, o resultado encontra-se na figura 1 em que os gestores demonstram ser obstáculos na contratação e retenção de pessoas com deficiência.

Figura 7. Dificuldades com relação a contratação e manutenção dos colaboradores com deficiência.

Quais dificuldades acredita que a empresa tenha em relação a contratação e manutenção dos colaboradores com deficiência? (Se necessário, assinale mais de uma).

4 respostas



Fonte: as autoras (2022).

A pesquisa feita por Silva (2021) também demonstra que os profissionais responsáveis pela área de recursos humanos indicam como obstáculo a baixa qualificação e a lacuna no que diz respeito a acessibilidade, como adaptações físicas.

Ao final foi questionado sobre a tecnologia assistiva, em que apenas 02 (duas) organizações afirmaram possuir um breve conhecimento do assunto e outras 02 (duas) não disponham dessa compreensão. Além disso, os 04 (quatro) participantes confirmam que a tecnologia assistiva não fazem parte da organização. Mas o que se afirmam é que a tecnologia assistiva promove a inclusão de pessoas com deficiência, uma vez que facilita as tarefas laborais, somada a uma participação ativa e de autonomia. (Santos, R. et. al., 2015).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivos analisar se a tecnologia assistiva está presente nas organizações que possuem pessoas com deficiência no seu quadro de colaboradores, como também verificar se estão preparadas para a inclusão efetiva de PCD.

Entende-se que esses objetivos foram atingidos na medida em que no primeiro momento foi realizada uma abordagem histórica do conceito de deficiência ao longo do tempo, como a exposição das principais dificuldades que têm para ingressar no mercado de trabalho. Já no segundo foi elaborado dois questionários com o intuito de obter uma análise qualificativa a respeito da inclusão e acessibilidade do PCD e da tecnologia assistiva para o desenvolvimento do estudo. Apesar dos dados não serem representativos da totalidade das empresas nacionais foi possível evidenciar bases relevantes sobre a realidade das organizações participantes.

Um das limitações no desenvolvimento do artigo foi encontrar pessoas que enquadram no público-alvo da pesquisa, pessoas com deficiência presente nas empresas, uma vez que é um grupo específico e que possui mais receio ao participar de questionários que envolvam o seu posto de trabalho.

Conclui-se que apesar da implantação de leis e direitos que asseguram direitos básicos para deficientes, ainda é necessário conscientização e humanização que possibilite uma inserção efetiva na sociedade, incluindo na área escolar e profissional. O seguinte estudo pode contribuir para a sociedade, visto que aborda questões que estão sendo altamente incluídas no ambiente organizacional, ou seja, cada vez mais está havendo a conscientização do tema trabalhado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, A. **O treinamento e desenvolvimento dentro das organizações**. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/n203845.pdf>. Acesso em 16 de Fev. de 2022.

BECKER, K. L. **Como a deficiência afeta a educação e o trabalho de jovens no Brasil**. Rio Grande do Sul, 2019. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/neco/a/hmGfVTSPPTp7M3VQNCgsfBj/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 08 de jun. de 2022.

BIANCHETTI, L. **Aspectos históricos da apreensão e da Educação dos considerados deficientes**. Campinas, 1998. p. 21-51. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=6pqrn-AOH4wC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>>. Acesso em 10 de Abr. de 2022.

BOOG, Gustavo G., Boog Magdalena T. **Manual de treinamento e desenvolvimento: processos e operações**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

BOOG, Gustavo G., Boog Magdalena T. **Manual de treinamento e desenvolvimento: gestão e estratégias**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

BRASIL. **Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm#:~:text=D3298&text=DECRET O%20N%C2%BA%203.298%2C%20DE%2020,prote%C3%A7%C3%A3o%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em 01 de Mar. de 2022.

BRASIL. **Lei Federal Nº 13.146, de 06 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm> Acesso em 19 de Fev. de 2022.

CARBONE, P. P. et al. **Gestão por competências e gestão do conhecimento**. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2009.

CARMO, M. M. I. B et al. **Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro**. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/59972>>. Acesso em: 03 de Out. de 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4ed., Barueri, 2014.

DEFICIÊNCIA. In: DICIO, Michaelis Online, dicionário brasileiro da língua portuguesa, 202. Disponível em: < <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/deficiencia> >. Acesso em 07 de Fev. de 2022.

JANONE, L. e ALMEIDA, P. **Brasil tem mais de 17 milhões de pessoas com deficiência, segundo IBGE**. CNN, Rio de Janeiro, 26 de agosto de 2021. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/brasil-tem-mais-de-17-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-segundo-ibge/#:~:text=Brasil%20tem%20mais%20de%2017%20milho%C3%B5es%20de%20pessoas%20com%20defici%C3%AAncia%2C%20segundo%20IBGE,-N%C3%BAmero%20representa%208&text=Um%20levantamento%20do%20Instituto%20Brasileiro,tem%20algum%20tipo%20de%20defici%C3%AAncia>>. Acesso em: 04 de Out. de 2022.

MAIA, A. M. C. **O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho**. São João del Rei, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/read/a/8FtgbLMD35r8TTFVYvnXWKr/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 04 de Out. de 2022.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade: Como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho**. 25ª Ed. São Paulo: Editora Gente, 2010.

PACHECO, K. M. B; Alves, V. L. R. **A história da deficiência, da marginalização à inclusão social: uma mudança de paradigma.** São Paulo, 2007. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/actafisiatrica/article/view/102875/101168>> Acesso em: 02 de jun. de 2022.

PEREIRA, J. A.; Saraiva, J. M. **Trajetória histórico social da população deficiente: da exclusão à inclusão social.** Brasília, 2017. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/14677/12981> Acesso em: 02 de jun. de 2022.

REDIG, A.; GLAT, R. **Programa educacional especializado para capacitação e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual.** Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ensaio/a/dxqhr3x6F84nDtCdb4BwzKL/?format=pdf&lang=pt>> .Acesso em 08 de Mai. de 2022.

RESENDE, Flávia. **Direitos humanos e cidadania - Proteção, promoção e restauração dos direitos das pessoas com deficiência.** V. 10. Belo Horizonte: Marginália Comunicação, 2016. Acesso em: 08 de jun. de 2022.

SANTOS, R. et. Al. **Tecnologia assistiva e suas relações com a qualidade de vida de pessoas com deficiência.** Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/268317979.pdf>>. Acesso em 23 de Abr. de 2022.

SILVA, M. A. e BARBOSA M. A. C. **Políticas públicas voltadas para inclusão de PCD no mercado de trabalho,** 2021. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/view/53417/39004>> Acesso em 03 de Out. de 2022.

484

UNESCO, 2007. **Inclusão digital e social de pessoas com deficiência.** Disponível em: <https://crianca.mppr.mp.br/arquivos/File/publi/unesco/inclusao_digital_social_pessoas_deficiencia.pdf>. Acesso em 07 de Fev. de 2022.

VENTURA, L. **Pessoas com deficiência ocupam 1% das vagas de emprego formal no Brasil.** Estadão, São Paulo, 31 de outubro de 2019. Disponível em: <<https://brasil.estadao.com.br/blogs/vencer-limites/pessoas-com-deficiencia-ocupam-1-das-vagas-de-emprego-formal-no-brasil/>>. Acesso em 07 de Fev. de 2022.