

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO SEGMENTO DE PETROLEO E GÁS EM MACAÉ.

Dandara Duque Trindade - UFF - Universidade Federal Fluminense

Izabela Maria Rezende Taveira - UFF - Universidade Federal Fluminense

Resumo

A presente pesquisa teve como objetivo analisar o processo de inclusão de pessoas com deficiência em uma empresa do setor de óleo e gás na cidade de Macaé. Para atingir esse objetivo, este trabalho foi realizado a partir de uma metodologia exploratória, descritiva e explicativa. Foi realizada uma pesquisa de campo na Empresa X, tendo sido aplicado um questionário online por meio do software surveymonkey em 20% dos PCDs da empresa. Utilizou-se perguntas quantitativas e qualitativas, tal como a técnica de evocação livre. Os resultados encontrados revelaram que as pessoas com deficiência percebem o ambiente de trabalho como inclusivo, mas também acreditam que ocupam suas posições unicamente pela existência das ações afirmativas. Dessa forma, exterioriza-se que apesar dos ambientes apresentarem características inclusivas, ainda não existe uma evolução da construção social do entendimento de deficiência como algo que não incapacita nenhum indivíduo. Tais resultados mostram e exemplificam a relevância desse estudo tanto para a empresa e trabalhadores envolvidos, quanto para o entendimento dos atuantes no mercado de trabalho, seja como profissionais de recursos humanos, colegas de trabalho ou gestores, da importância da prática da inclusão e de sua conscientização.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência; Inclusão; Diversidade

Abstract

The present research aimed to analyze the process of inclusion of people with disabilities in a company in the oil and gas sector in the city of Macaé. To achieve this objective, this work was carried out using an exploratory, descriptive and explanatory methodology. A field survey was carried out at Company X. Quantitative and qualitative questions were used, such as the free recall technique. The results found revealed that people with disabilities perceive the work environment as inclusive, but they also believe that they occupy their positions solely due to the existence of affirmative actions. In this way, it appears that despite the environments presenting inclusive characteristics, there is still no evolution in the social construction of the understanding of disability as something that does not incapacitate any individual. These results show and exemplify the relevance of this study both for the company and workers involved, and for the understanding of those working in the job market, whether as human resources professionals, co-workers or managers, of the importance of the practice of inclusion and its awareness.

Keywords: Person with disability; Inclusion; diversity

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: um estudo de caso em uma empresa do segmento de petróleo e gás em Macaé.

RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo analisar o processo de inclusão de pessoas com deficiência em uma empresa do setor de óleo e gás na cidade de Macaé. Para atingir esse objetivo, este trabalho foi realizado a partir de uma metodologia exploratória, descritiva e explicativa. Foi realizada uma pesquisa de campo na Empresa X, tendo sido aplicado um questionário online por meio do software surveymonkey em 20% dos PCDs da empresa. Utilizou-se perguntas quantitativas e qualitativas, tal como a técnica de evocação livre. Os resultados encontrados revelaram que as pessoas com deficiência percebem o ambiente de trabalho como inclusivo, mas também acreditam que ocupam suas posições unicamente pela existência das ações afirmativas. Dessa forma, exterioriza-se que apesar dos ambientes apresentarem características inclusivas, ainda não existe uma evolução da construção social do entendimento de deficiência como algo que não incapacita nenhum indivíduo. Tais resultados mostram e exemplificam a relevância desse estudo tanto para a empresa e trabalhadores envolvidos, quanto para o entendimento dos atuantes no mercado de trabalho, seja como profissionais de recursos humanos, colegas de trabalho ou gestores, da importância da prática da inclusão e de sua conscientização.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência; Inclusão; Gestão de pessoas e Diversidade

INTRODUÇÃO

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CIDPD), promulgada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2007 e ratificada pelo Brasil em 2009 (Decreto no 6.949/2009) é um marco histórico da proteção dos direitos e dignidade da pessoa com deficiência. A inclusão e a gestão da diversidade no trabalho também fazem parte da ODS 8 (Objetivo de desenvolvimento sustentável) – “Trabalho Decente”, criado pela ONU em parceria com a OIT. No Brasil, as políticas públicas de inclusão ainda enfrentam barreiras políticas, culturais e sociais que são pouco discutidas.

O problema que gerou essa pesquisa foi entender a eficácia do processo de inclusão de pessoas com deficiência em uma empresa de óleo e gás em Macaé. Desta forma, o objetivo geral construído foi analisar o processo de inclusão de pessoas com deficiência na Empresa X, de tal forma que ao final seja possível identificar quais são as forças e debilidades. Nesse sentido, para chegar a este objetivo geral foram desenhados alguns objetivos específicos. O primeiro foi analisar a inclusão das pessoas com deficiência na empresa pesquisada e o segundo investigar e descrever a percepção da pessoa com deficiência sobre o seu processo de inclusão na empresa na qual trabalham.

Essa temática é pouco discutida no ambiente acadêmico e laboral, porém representa um enorme impacto na vida de milhares de indivíduos. Apenas a dimensão jurídica da inclusão não garante as pessoas com deficiência oportunidades efetivas no mercado de trabalho, dessa forma outras dimensões como as políticas de recursos humanos voltadas para a gestão de diversidade passam a ser urgentes como possíveis agentes de mudança. Sendo assim, esse estudo volta-se a analisar de que maneira ocorre o processo de inclusão e como todos os envolvidos são fundamentais para a efetividade do resultado.

Importante ressaltar que um mercado de trabalho inclusivo não é benéfico apenas para

as minorias, mas sim para o coletivo. A gestão da diversidade leva às organizações ambientes de trabalho mais produtivos, acolhedores e de qualidade. À vista disso, a presente pesquisa apresenta relevância social, profissional e acadêmica, uma vez que analisa-se a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com universo focado na Empresa X, abordando-se dificuldades, perspectivas e a sistemática do processo.

FUNDAMENTAÇÃO TEORICA

Conceituando diversidade e a pessoa com deficiência

Inicialmente, é de suma importância conceituar o termo diversidade. Para Fleury (2000, p.20) “a diversidade é definida como um mix de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social. Nesses sistemas, coexistem grupos de maioria e de minoria”. Segundo Milliken e Martins (1996), a diversidade muitas vezes é percebida com certo espanto uma vez que a sociedade tem o costume de relacionar a palavra com cotas ou ações para minorias. Entretanto, a palavra diversidade significa apenas variedade, um ponto em que as coisas se diferem. Tal ponto de divergência poderá ser em relação ao gênero, geração, raça, etnia, classe, religião, orientação sexual e diversos outros tópicos.

Portanto, ainda segundo Milliken e Martins (1996), a diversidade é algo cada vez mais presente nas organizações multinacionais e globalizadas, pois eventualmente haverá o contato entre indivíduos de diferentes nacionalidades, etnias e culturas. Porém, tratando-se de pessoas com deficiência, o mercado de trabalho ainda é um cenário desafiador, principalmente por questões culturais. Ademais, segundo Mello e Nuernberg (2012), os estudos sobre deficiência só emergiram na década de 70, o que torna essa temática ainda pouco explorada.

Segundo o Artigo I da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, “Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.” Como mostra a história, a deficiência já foi interpretada como dádiva e como castigo, já teve explicação religiosa e também mitológica. O indivíduo pode nascer com uma ou mais deficiências ou desenvolver em algum estágio da vida, assim como pode sofrer um acidente. Atualmente, a deficiência é biológica, mas também é social.

As dificuldades e a marginalização experimentadas por tantas pessoas com deficiência não eram mais explicadas com base nas suas incapacidades individuais ou em patologias do foro biológico, mas pela incapacidade da sociedade responder adequadamente às suas necessidades e características diversas. Por outras palavras, tal como a classe social, o gênero, ou a pertença étnica, a experiência da deficiência foi reinterpretada como sendo mais pela incapacidade da sociedade responder adequadamente às suas necessidades e características diversas (Pinto, 2014, p. 12).

Em relação a nomenclatura, é comum a utilização dos termos pessoa com necessidades especiais, portador de necessidades especiais, portador de deficiência ou até mesmo deficiente.

Um exemplo claro é o Centro Nacional de Educação Especial (Cenesp), que foi criado em 1973, durante a ditadura civil-militar, que tinha como enfoque campanhas educacionais para pessoas com deficiências, mas realizava referência à uma educação especial. Tal anormalidade parte de uma perspectiva cêntrica, estética e moral que julga algo como normal e, os diferentes, como especiais ou anormais.

De acordo com o artigo referenciado acima e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, consagrou-se, a partir de 1990, que a terminologia adequada é Pessoa com Deficiência, (PCD), uma vez que não se estigmatiza a deficiência como algo que se porta ou algo especial e distintivo da sociedade, mas sim como uma constituição do indivíduo, não o

tornando caracterizado ou diferente.

Note-se que a deficiência é inerente à pessoa que a possui. Não se carrega não se porta, não se leva consigo, como se fosse algo sobressalente ou um objeto. Tampouco deficiência traz alguma sinonímia com doença e não é expressão antônima de eficiência (que tem o seu contrário em ineficiência) (Madruga, 2010, p. 19).

Segundo Diniz, Barbosa e Santos (2009), pode-se compreender a deficiência de duas maneiras: a primeira que, ao identificar um corpo com impedimentos, caracteriza-o como desiguais, muito pautado em barreiras sociais; e o segundo que entende como uma desvantagem, algo indesejável e que precisa ser reparado. Dentro da temática da concepção da deficiência, destaca-se que “a opressão não é um atributo dos impedimentos corporais, mas resultado de sociedades não inclusivas” (Diniz, Barbosa e Santos, 2009, p.67), é dizer, tais entendimentos demonstram que aquém de definições, a intolerância se encontra nas sociedades exclusivas.

Nesse sentido, Mello e Nuernberg (2012) destacam que:

[...]concebemos o fenômeno da deficiência como um processo que não se encerra no corpo, mas na produção social e cultural que define determinadas variações corporais como inferiores, incompletas ou passíveis de reparação/reabilitação quando situadas em relação à corpo normatividade, isto é, aos padrões hegemônicos funcionais/corporais. Nesse sentido, a deficiência consiste no produto da relação entre um corpo com determinados impedimentos de natureza física, intelectual, mental ou sensorial e um ambiente incapaz de acolher as demandas arquitetônicas, informacionais, programáticas, comunicacionais e atitudinais que garantem condições igualitárias de inserção e participação social. (Mello e Nuernberg, 2012, p.636)

Portanto, o termo diversidade traz à tona o pluralismo, a multicultural e os diversos grupos de indivíduos da sociedade. Não obstante, quando se aborda a diferença, se estabelece uma relação de comparação, um padrão implícito socialmente em que as coisas divergem. Dessa maneira, a pessoa com deficiência por muitas vezes é alocada em uma construção social de diferença, mas existe, ainda que insurgente, um movimento contínuo para que a PCD seja parte da diversidade social e, não mais, objeto de preconceito, diferenciação e exclusão. (Pinto, 2018)

Os desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Segundo Ribeiro e Carneiro (2009), apenas a dimensão jurídica não garante as pessoas com deficiência oportunidades efetivas no mercado de trabalho. Dessa forma, é imprescindível o olhar do coletivo para essa temática, uma vez que apenas a criação de políticas públicas não é o suficiente para garantirmos um ambiente de trabalho inclusivo.

A dimensão cultural deve ser muito discutida nesse aspecto, uma vez que os ambientes de trabalho não são entusiasmados a serem humanamente inclusivos. Segundo Mello e Nuernberg (2012):

[...]o modelo social da deficiência, em oposição ao paradigma biomédico, não se foca nas limitações funcionais oriundas de deficiência nem propõe a ideia tão comumente aceita da necessidade de reparação/reabilitação do corpo deficiente, mas sim a concebe como o resultado das interações pessoais, ambientais e sociais da pessoa com seu entorno. Nesse sentido, as experiências de opressão vivenciadas pelas pessoas com deficiência não estão na lesão corporal, mas na estrutura social incapaz de responder à diversidade, à variação corporal humana. (Mello e Nuernberg, 2012, p.638)

Segundo pesquisa do IBGE, em 2019 apenas 28,3% do mercado de trabalho ativo é composto por pessoas com deficiência, mostrando que apenas 3 a cada 10 PCD estão

empregados, sendo menos da metade desse quantitativo em empregos formais. Além disso, essa pesquisa também revelou que o salário dessa parcela da sociedade é menor quando comparado ao restante do mercado.

Outro ponto importante é que muitas vezes os empregadores buscam preencher a cota necessária com pessoas com deficiências consideradas menos complexas. Ainda segundo a pesquisa do IBGE de 2019, 37% dos PCD no mercado possuem uma deficiência visual. Apenas 5,3% são de natureza mental, sendo a menor participação. Dessa forma, deve questionar-se como a sociedade estigmatiza não apenas a pessoa com deficiência, mas também a natureza de sua deficiência, gerando mais preconceitos, diferenciação e exclusão. Segundo Maccali, Kuabara, Takahashi, Roglio e Boehs (2015), as organizações realizam certo tipo de escolha de deficiência, recrutando apenas aqueles que acreditam, pautados em juízos de valor, que não afetarão o desempenho das atividades.

Ainda segundo Maccali, Kuabara, Takahashi, Roglio e Boehs (2015),

Apesar do direito assegurado por lei, é necessário pensar que a inclusão efetiva das pessoas com deficiência no mercado de trabalho depende tanto de preparo profissional quanto das condições estruturais, funcionais, organizacionais e sociais que permeiam o ambiente no qual o indivíduo irá integrar-se, para que sua contratação não seja somente por benevolência ou em face da obrigatoriedade legal. (Maccali, Kuabara, Takahashi, Roglio e Boehs, 2015, p.159)

Dessa forma, as autoras levantam o olhar de que a gestão da diversidade deve ser tratada como uma vantagem competitiva, mas ainda se enfrentam desafios organizacionais para que o processo inclusivo seja feito de maneira eficiente e genuína. Para tanto, técnicas de preparo e planejamento, desde o momento de recrutamento e seleção, devem ser adotadas.

Ademais, é de suma importância notar que há cenários em que as desvantagens enfrentadas por minorias, como os PCD, mulheres e negros, são acumulativos. De acordo com Mello e Nuernberg (2012), a mulher com deficiência está duplamente vulnerável, uma vez que ela será discriminada pelo gênero e pela deficiência, um cenário extremamente sensível e delicado em que se faz necessário mais estudos e ações direcionadas.

Para Fleury (2000, p.19) “os brasileiros valorizam sua origem diversificada[...] Mas é uma sociedade estratificada, em que o acesso às oportunidades educacionais e às posições de prestígio no mercado de trabalho é definido pelas origens econômica e racial.” Dessa forma, como um complemento, outras várias formas da diversidade também são minorias e fazem parte do processo, como abordam Nascimento e Santos (2020), da política de exclusão. Basta imaginar como é a realidade e os desafios de uma mulher com deficiência, negra e de classe b.

METODOLOGIA

A metodologia da presente pesquisa se baseou nos conceitos de Vergara (1998), reconhecendo-se dois critérios: quanto aos fins e aos meios. Quanto aos fins, essa pesquisa foi exploratória, descritiva e explicativa. Exploratória pois se trata de uma temática atual e um estudo de caso em uma empresa, dessa forma não existem estudos específicos sobre essa amostra. Descritiva pois teve como objetivo descrever a percepção dos trabalhadores PCDs sobre o processo de inclusão de pessoas com deficiência na empresa pesquisada. Por fim, explicativa pois com base na descrição do tema, foi possível explicar e mensurar os impactos desse processo na vida das pessoas com deficiência e na organização

Quanto aos meios, essa pesquisa foi uma pesquisa bibliográfica, de campo e de estudo de caso. A pesquisa bibliográfica se deu por meio do estudo de artigos, livros, teses e dissertações, que fundamentaram todo o trabalho. Foi um estudo de caso pois limitou-se a um estudo de campo em uma empresa do setor de óleo e gás da cidade de Macaé, envolvendo seu quadro de funcionários e o setor de recursos humanos.

O universo desta pesquisa é composto por pessoas com deficiência que trabalham em uma empresa do setor de óleo e gás localizada no município de Macaé, no estado do Rio de Janeiro. Nessa empresa trabalham 44 pessoas com deficiência, sujeitos para essa pesquisa, e que foram escolhidos de modo intencional de acordo com sua disponibilidade e acessibilidade. A amostra foi definida com base no critério de intencionalidade (ser um funcionário PCD da empresa pesquisada) e acessibilidade (que aceitaram participar da pesquisa), e obteve-se mais de 20% de representatividade do universo total. (Vergara, 1998).

O campo desta pesquisa foi uma empresa do setor de óleo e gás da cidade de Macaé, muito reconhecida no mercado e de grande porte, que é citada nesse trabalho como Empresa X. Recentemente a organização implementou um programa em parceria com uma instituição de ensino do Sistema S, para formar jovens com deficiência em programas técnicos e, após a profissionalização, acompanhá-los durante 1 ano de trabalho na empresa. Dessa maneira, a presente pesquisa situa-se dentro desse contexto corporativo.

Para a coleta de dados, foi elaborado um questionário com perguntas abertas e fechadas, utilizando-se também a técnica de evocação livre, baseadas na fundamentação teórica do trabalho acerca da percepção sobre o processo de inclusão de pessoas com deficiência na empresa em questão. Quanto ao tratamento de dados, foi utilizado a abordagem qualitativa quantitativa. Para a análise quantitativa, manuseou-se os dados coletados através do SurveyMonkey, bem como os gráficos estatísticos que a plataforma fornece.

Para a análise qualitativa das perguntas abertas, utilizou-se a Análise de Conteúdo e a articulação com o conteúdo da fundamentação teórica. Para a evocação livre, criou-se um dicionário para os termos evocados, os agrupando em 8 categorias. Em seguida, realizou-se a análise da frequência das categorias e da ordem média da evocação, além do cálculo da frequência média de evocação e da média das ordens médias de evocação. Por fim, as categorias foram distribuídas no diagrama de quatro quadrantes e analisadas de acordo com a fundamentação teórica.

RESULTADOS

A amostra da pesquisa foi diversa. Está dividida igualmente entre homens e mulheres, a maioria das pessoas possuem entre 18 e 30 anos. Quanto a raça é variada, em que 40% são brancos, 40% pretos e 20% pardos. Além disso, toda a amostra possui curso técnico ou superior, sendo mais da metade dos respondentes atuantes da área operacional e com menos de 1 ano de empresa.

Análise da representação (evocação livre) sobre o termo inclusão de pessoa com deficiência

Para entender a compreensão do termo inclusão de pessoa com deficiência, foi utilizado a técnica de evocação livre e solicitado que os respondentes escrevessem de 3 a 5 palavras que lhe vinham à mente quando pensavam em inclusão de pessoa com deficiência. Não foi requisitado que as expressões estivessem em ordem de prioridade e obteve-se 46 respostas que foram listadas e divididas em categorias semânticas, e em seguida agrupadas de acordo com um sentido em comum, gerando o quadro abaixo (Tabela 1).

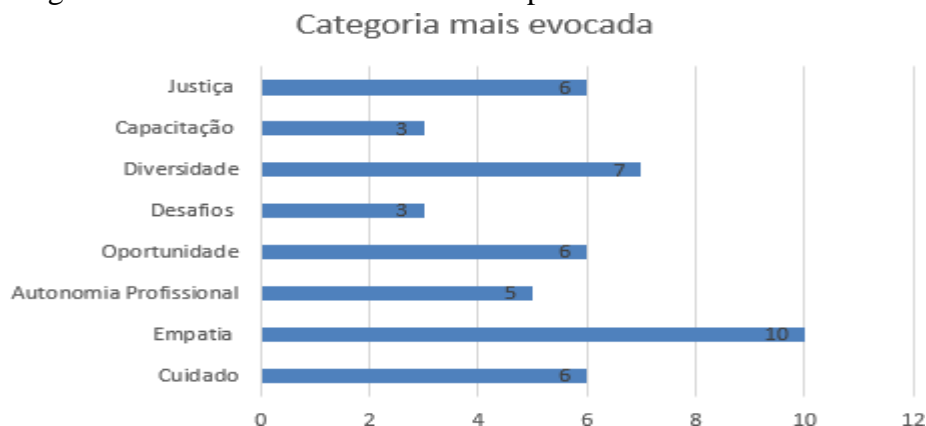
Tabela 1: Dicionário de categorização de inclusão de pessoa com deficiência

Categorias	Palavras/Expressões Evocadas
Cuidado	Ajuda. Apoio. Cuidado. Reciprocidade. Solidariedade. Companheirismo. (6)
Empatia	Empatia. Empatia. Respeito. Respeito. Compreensão. Compreensão. Atenção. Reconhecimento. Valorização. Valorização. (10)
Autonomia Profissional	Autonomia. Carreira. Competente. Diferenciado. Acreditar em um futuro certo e com possibilidades. (5)
Oportunidade	Oportunidade. Oportunidade. Oportunidade. Oportunidade. Oportunidade. Oportunidade. (6)
Desafios	Desafio diário. Dificuldade. Limitações. (3)
Diversidade	Acessibilidade. Acessibilidade. Diversidade. Equidade. Igualdade. Igualdade. Igualmente. (7)
Capacitação	Preparação. Somos capazes. Treinamento. (3)
Justiça	Direito. Identificação. Legitimidade. Renascimento. Dignidade. Dignidade. (6)

Fonte: Dados pesquisados pelos pesquisadores

Em seguida, foi elaborado um cálculo da frequência de cada categoria, criando-se a Figura 14 com as 8 categorias e suas frequências.

Figura1: Categorias mais evocadas em inclusão de pessoa com deficiência



Fonte: Dados processado pelos pesquisadores.

Conforme gráfico 1, a categoria mais evocada foi empatia, com 10 evocações. Logo em seguida, diversidade, com 7 evocações, e justiça e cuidado, cada uma com 6 evocações. Após a categorização, o cálculo das frequências e da ordem média de evocação, foi realizado o cálculo da frequência média de evocação (5,75) e da média das ordens médias de evocação (2,87). Assim, pode-se distribuir as 8 categorias no diagrama (Figura 15) de quatro quadrantes a seguir:

Figura 2: Diagrama de representação de inclusão de pessoa com deficiência

FREQUÊNCIA DA EVOCAÇÃO - Eixo Vertical (valores maiores que a frequência média da evocação (5,75) que devem ser alocados na parte superior)		
ORDEM MÉDIA DA EVOCAÇÃO - Eixo Horizontal (valores menores que a média (2,87) que devem ser alocados do lado esquerdo.	Empatia (f=10; ome 2,7) Oportunidade (f=6; ome 2,17) Diversidade (f=7; ome 2)	Cuidado (f=6; ome 4) Justiça (f=6; ome 3,5)
	Autonomia profissional (f=5; ome 2,4)	Desafios (f=3; ome 3,67) Capacitação (f=3; ome 3,33)

Fonte: Dados processados pelos pesquisadores

O primeiro quadrante, do lado superior esquerdo, contém as categorias de maior frequência e mais evocadas, que são “Empatia, Oportunidade e Diversidade”. Tais elementos podem ser considerados o núcleo central da representação do termo inclusão de pessoa com deficiência. Ou seja, os respondentes destas pesquisas se comportam, se satisfazem e criam suas expectativas de acordo com as crenças atreladas a estas categorias.

No segundo quadrante, que é o superior direito, é destinado as categorias com maior frequência, mas que foram evocadas tardiamente. Ou seja, apresentam frequência média maior que 5,75 e uma ordem média de evocação maior ou igual a 2,87. Nesse quadrante, estão as categorias “Cuidado e Justiça”. Tais elementos fazem parte da periferia desta representação protegendo o núcleo central, ou seja, demonstram o quanto tais PCDs desejam ser cuidados e o quanto desejam justiça em relação a sua condição.

No terceiro quadrante, do lado inferior esquerdo, contempla as categorias que foram citadas abaixo da média da frequência média, e quando citadas foram julgadas importantes, uma vez que foram prontamente lembradas na prática. Nesse caso, está apenas a categoria “Autonomia Profissional” a qual também atua como um elemento periférico mais distante, mas também de suma relevância mostrando o desejo pela autonomia nas atividades profissionais.

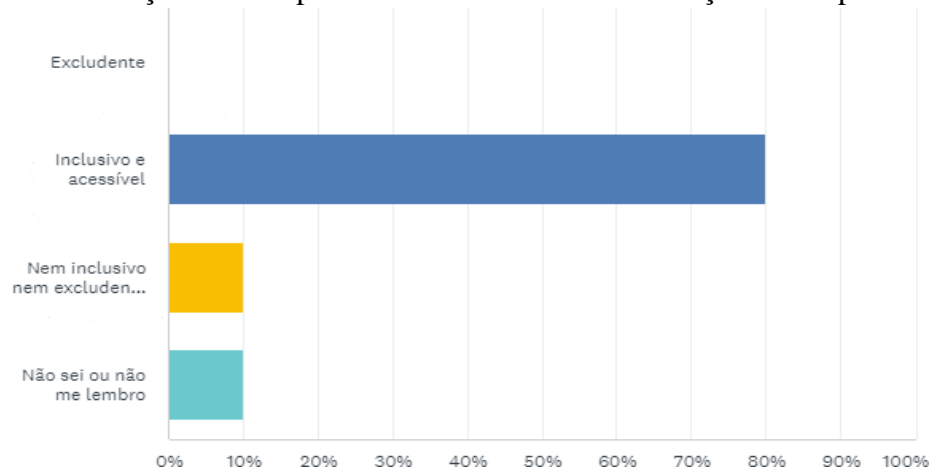
Por fim, no quarto quadrante, do lado inferior direito, estão as categorias periféricas, ou seja, que foram evocadas com menor frequência e mais tardiamente. Nesse quadrante, estão “Desafios e Capacitação” mostrando a relevância do apoio organizacional e os diversos desafios que dificultam o seu acesso e manutenção no mercado de trabalho.

Dessa forma, considerando que o primeiro quadrante contempla o núcleo central, as categorias expostas (Empatia, Oportunidade e Diversidade) possuem um caráter mais avaliativo e pragmático, e são os fatores principais na abordagem do conceito de inclusão de pessoa com deficiência. Já no segundo quadrante, percebeu-se que as categorias Cuidado e Justiça são elementos periféricos do núcleo central, ou seja, são conceitos que sucedem e protegem as evocações mais pragmáticas. O terceiro e quarto quadrante, que são os elementos que foram menos evocados (Autonomia Profissional, Desafios e Capacitação), levantam a ideia dos pontos mais problemáticos e débilis. Sendo assim, o processo de inclusão de pessoas com deficiência é sustentado, em princípio, pelos funcionários com deficiência, pelos fatores de empatia, oportunidade, diversidade, cuidado e justiça. Não obstante, a autonomia profissional, os desafios e a capacitação são fatores que, por mais que menos relevantes, ainda estão presentes.

Análise das questões abertas e fechadas

Na questão 3 (Figura 3) os respondentes foram questionados de como consideravam que o processo de recrutamento e seleção na sua empresa atual havia sido. Dos perguntados, 80% consideraram inclusivo e acessível, 10% nem inclusivo nem excludente e os outros 10% não sabiam ou não se lembravam.

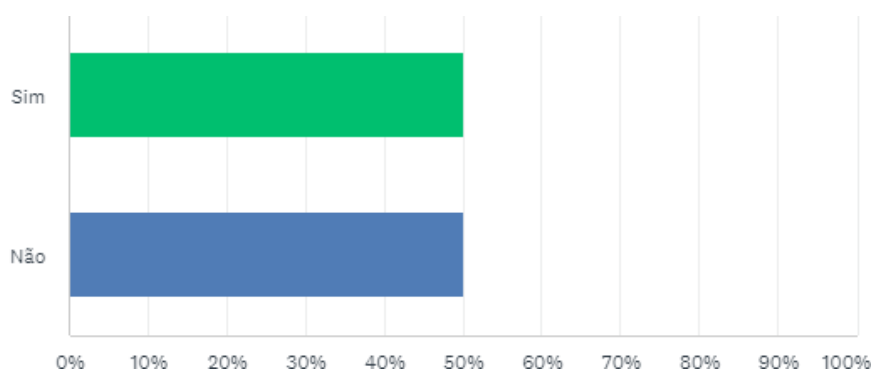
Figura 3: Avaliação sobre o processo de recrutamento e seleção da Empresa X.



Fonte: Dados processados pelos pesquisadores

Através da figura acima, pode-se perceber que as pessoas com deficiência que trabalham na Empresa X, em sua grande maioria, consideraram o recrutamento inclusivo e acessível. Tal indicativo é relevante quando associamos a ideia de que o recrutamento e seleção são excelentes processos de recursos humanos para uma organização de fato efetivar a sua política de inclusão.

Figura4: Crença sobre a conquista da posição de trabalho atual sem a existência da política afirmativa de cotas.



Fonte: Dados processados pelos pesquisadores

Das 5 pessoas que responderam que sim, P2 e P5 não justificaram e os 3 demais justificaram conforme abaixo.

P3. Na verdade, não sei responder essa pergunta com total certeza, porque eu comecei a me aprofundar e a gostar da área que estou trabalhando porque tive essa oportunidade, porque antes de entrar meus planos eram outros, mas já foram modificados completamente agora, mas se eu fosse me aprimorando melhor acho que conseguiria uma vaga na empresa.

P6. Pois sou qualificado e minha deficiência não me incapacita de exercer minha atual função.

P8. Acredito que a empresa procura qualificação no mercado, sendo qualificado para a vaga disponibilizada não vejo motivo da não contratação, por isso estudo incansavelmente para obter sempre bons resultados no que faço, e ter o conhecimento necessário para um bom êxito.

Das 5 pessoas que responderam que não acreditam que seriam contratados na empresa atual se não existissem cotas, todos justificaram.

P1. Creio que ainda exista um vasto preconceito quanto as capacidades de Pessoas com Deficiência, por isso acredito que se não fosse as cotas, talvez o cenário de trabalho para pessoas como eu seria bem menos aberto e acessível.

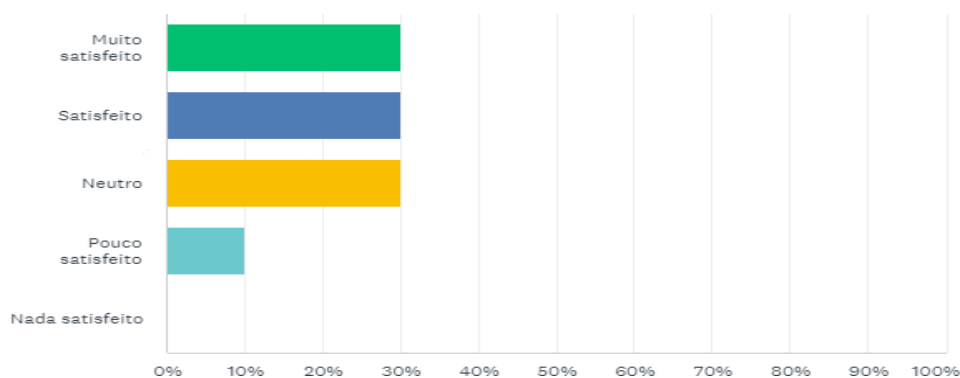
P2. Devido às limitações da idade e física

P4. Pela série de exigência de experiência

P7. Pessoas com deficiências são pessoas que possuem algumas limitações.P9. Eu não teria o perfil que ela exige.

Dessa forma, pode-se relacionar que mesmo que o intuito das ações afirmativas seja justamente mitigar injustiças e exclusões passadas (Alves e Galeão, 2004), existe também o objetivo de que, em algum momento, tais políticas não serão mais necessárias, pois a igualdade de oportunidades será plena. Entretanto, enxerga-se que as pessoas contempladas com esse sistema de reparação não sentem que existe uma mudança cultural e social no entendimento da inclusão das pessoas com deficiência, ou seja, experenciam o momento de inclusão no mercado de trabalho ainda como resultado único das ações afirmativas.

Figura5: Nível geral de satisfação em relação ao processo de inclusão de pessoas com deficiência na empresa X.



Fonte: Dados processados pelos pesquisadores

Na pergunta 15, foi questionado se o respondente acredita que o ambiente de trabalho na empresa é verdadeiramente inclusivo e diversificado, especialmente para as pessoas com deficiência. Verificou-se que 50% acreditam que sim e 2 justificaram.

P3. Sim, no meu setor X muita gente me ajuda muito, sabendo ou não da minha eficiência, e não são um ou dois todas as pessoas que eu tenho contato ali, sempre estão dispostas a ajudar e a me incluir nas atividades do dia a dia.

P6. Não somente para a pessoa com deficiência. Mas para todos os colaboradores igualmente.

Os demais 50% acreditam que não, e 4 justificaram.

P4. Até onde sei, não vejo interesse no desenvolvimento profissional e plano de carreira (como se fosse a empresa fosse obrigada a ter PCD por serem obrigados por lei)

P5. Falta recursos e pessoas qualificadas para acompanhar/apoiar as pessoas com deficiência no ambiente de trabalho

P7. As pessoas podem ter necessidades diferentes umas das outras.

P8. A empresa hoje ainda não está totalmente adaptada para receber qualquer tipo de deficiência ainda, ainda é necessário modificar muitas coisas.

Na pergunta 16, questionou-se quais são os principais desafios que os respondentes, enquanto pessoas com deficiência, enfrentam no seu dia a dia no trabalho. Verificou-se 10 respostas.

P1. Locomoção e esforço físico.

P2. Meus desafios são superados dia a dia, onde minha capacidade de adaptação supera as limitações da deficiência.

P3. Principais desafios pra mim, conseguir me organizar mentalmente quando a demanda é muito grande, falo isso por ter TDAH, e é um pouco difícil as vezes conseguir está ali com concentração e rapidez que é necessário.

P4. Meu grande desafio é inglês por conta da minha audição e com isso tenho grande dificuldade de aprender e entender essa linguagem e que está impactando o meu desenvolvimento profissional

P5. A deficiência que possuo não me permite ter desafios ou limitações

P6. Não enfrento nenhum desafio por ser deficiente.

P7. Atenção e acompanhamento.

P8. Eu não enfrento dificuldades para desenvolver meu trabalho, também não vejo nenhuma dificuldade em auxiliar meus colegas de setor a desenvolver alguma atividade que eles necessitam de apoio, graças a Deus.

P9. Não tem uma que eu possa falar

P10. Atualmente, não encontro dificuldade.

Verificou-se que 5 respondentes concluem que não possuem dificuldades no cotidiano no trabalho, um dado significativo quando se aborda a eficácia do processo de inclusão na Empresa X.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O problema que gerou essa pesquisa foi entender a eficácia do processo de inclusão de pessoas com deficiência em uma empresa de óleo e gás em Macaé. Desta forma, o objetivo geral construído foi analisar o processo de inclusão de pessoas com deficiência na Empresa X, de tal forma que ao final seja possível identificar quais são as forças e debilidades. Nesse sentido, os objetivos específicos foram analisar a inclusão das pessoas com deficiência na empresa pesquisada; investigar e descrever a percepção e satisfação da pessoa com deficiência sobre o seu processo de inclusão na empresa na qual trabalham.

Considera-se que o primeiro objetivo específico foi concluído, uma vez que por meio do questionário aplicado evidenciou-se que a Empresa X é bem estruturada em relação a treinamentos, capacitação, acessibilidade e infraestrutura para realizar o processo de inclusão em sua completude. Além disso, verificou-se as práticas ou políticas específicas que contribuem para o processo de inclusão dentro da organização, pela ótica de pessoas com deficiência. Nesse âmbito, analisou-se que o processo de inclusão na Empresa X apresenta seus pilares na capacitação, treinamento, conscientização e orientação. Contudo, também se levantou pontos como o cuidado e o olhar dos outros e da organização sobre a pessoa com deficiência, que é identificado como um ponto de fragilidade no processo.

Em adição, entende-se que o segundo objetivo específico foi auferido, uma vez que os respondentes expressaram suas percepções acerca do processo de inclusão na Empresa X. Os resultados revelaram que, apesar de sua grande maioria considerar o processo seletivo inclusivo

e acessível, as pessoas com deficiência nessa empresa ainda compreendem as suas posições, em sua maioria, como exclusivamente possíveis pela existência das ações afirmativas. Ou seja, percebe-se que o processo de recrutamento e seleção, parte crucial e inicial do processo de inclusão, por mais que seja abrangedor, ainda assim não demonstra, de maneira eficaz, que a diversidade faz parte da política da Empresa X, uma vez que os próprios funcionários sentem que suas posições são unicamente ocupadas para um preenchimento de cotas. Ainda nesse tópico, nota-se fundamental a relação de como os valores das organizações são transmitidos por meio de suas práticas.

Nesse caso, ainda que os PCDs consintam que tiveram um recrutamento inclusivo, tampouco acreditam que a empresa os contrataria caso não existisse a necessidade de cumprimento da cota. Isso reforça ainda a ideia de como as ações afirmativas não são suficientes, nem o instrumento fundamental, para garantir a inclusão de pessoas com deficiência, afinal esses indivíduos não se sentem incluídos uma vez que sentem que suas posições são fruto de uma lei, e não da valorização de suas habilidades e competências. Dessa forma, entende-se que se faz necessário que as práticas sejam ainda mais eficientes e claras na demonstração do valor da diversidade para a empresa, como demonstra o resultado de que menos da metade dos perguntados conhece grupos de inclusão e suporte dentro da organização.

Ainda sobre o segundo objetivo específico, a percepção dos respondentes sobre o respeito e inclusão em relação às suas deficiências no ambiente de trabalho foi positivo. Notou-se que mais da metade dos participantes se sentem confortáveis em relação aos seus colegas de trabalho, aos seus supervisores e confirmam receberem o mesmo reconhecimento e valorização profissional que os demais funcionários, sejam elas pessoas com deficiência ou não.

Por fim, 60% dos respondentes da pesquisa acreditam que a Empresa X possui um ambiente de trabalho muito inclusivo ou inclusivo, assim como o mesmo quantitativo afirmou estar muito satisfeito ou satisfeito com o processo de inclusão de pessoas com deficiência na empresa, o que demonstra um olhar favorável e confirmatório para a conclusão.

Dessa forma, considera-se que o objetivo geral também foi alcançado, tendo em vista que com base nos resultados apresentados dentro dos objetivos específicos, pode-se considerar que a Empresa X atualmente apresenta um processo de inclusão de pessoas com deficiência eficiente, mas ainda em construção. Assim, a prática de gestão da diversidade já está em percurso, mas ainda existe muito o que ser trabalhado. Tal conclusão se dá principalmente ao fato de que, apesar de considerarem, em sua maioria, um ambiente inclusivo, ainda ressaltam pontos que precisam ser melhorados, como o entendimento da posição e perfil profissional que ocupam, a valorização do seu trabalho e o olhar empático e cuidadoso da empresa para essa questão.

Mediante os resultados, as organizações poderão ter um olhar mais atencioso e detalhado sobre as percepções das pessoas com deficiência sobre o seu processo de inclusão, o que torna as práticas de gestão de diversidade mais assertivas, uma vez que leva-se em consideração as perspectivas de quem espera-se alcançar e incluir.

Ainda que limitada em questão de tempo e análise dos dados, acredita-se que esta pesquisa será de grande utilidade para novas pesquisas sobre a temática de inclusão de pessoas com deficiência, possibilitando maior profundidade no assunto. Nessa mesma linha, será útil para que empresas e profissionais de recursos humanos possam enxergar a maneira como a inclusão é percebida, tanto do ponto teórico, quanto do prisma da pessoa com deficiência.

Em tempo, entende-se que oportunidades de estudos futuros poderão ser benéficas para o entendimento da gestão da diversidade na cidade de Macaé e até em uma região mais ampla, podendo-se aprofundar em outras diversidades, aplicar-se uma pesquisa com maior número de participantes ou até mesmo com enfoque em áreas diferentes, como a *offshore*.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXANDRE, Tércio. **Cultura organizacional: um estudo sobre o sistema de valores de uma multinacional no Brasil**. Dissertação (Mestrado em programa de Pós-Graduação em administração) 125p. São Bernardo do Campo. Universidade Metodista de São Paulo, 2008

ALMEIDA, Guido Antônio de. **Sobre o princípio e a lei universal do Direito em Kant**. *Kriterion*, Belo Horizonte, v. 47, n. 114, p. 209-222, 2006.

ALVES, M. A., & Galeão-Silva, L. G. (2004). **A crítica da gestão da diversidade nas organizações**. *RAE*, 44(3), 20–29. <https://doi.org/10.1590/s0034-75902004000300003>

BARRETO, A. (2020). **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência: uma análise crítica**. Editora XYZ.

BAUER, T. **Cultura da diversidade: uma orientação teórica para a prática cultural de cooperação social**. *Galáxia* (São Paulo), n. 33, p. 5–19, 2016.

BETETTO, M. DE F. **Representações sociais de jovens sobre trabalho: uma análise construída a partir da formação profissionalizante e da experiência de primeiro emprego**. 2012.

BEZERRA, F. W. C. et al. **Gestão da diversidade nas organizações: uma breve revisão bibliográfica**. *Research, Society and Development*, v. 11, n. 11, p. e428111133610, 2022.

BRAGA, Guilherme. **O IMPACTO DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: Uma análise da relação entre a inclusão e os resultados de trabalho em equipe**. Dissertação (Mestrado em Gestão e Negócios). 81p. Porto Alegre. UNISINOS, 2018.

BURNS, T.; STALKER, G. M. **Mechanistic and organic systems of management**. Em: **The Management of Innovation**. Londres, England: Oxford University PressOxford, 1994. p. 96–125.

CAMPOS, J. G. F. DE; VASCONCELLOS, E. P. G. DE; KRUGLIANSKAS, G. **Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira**. *Revista de Administração*, v. 48, n. 3, p. 560–573, 2013.

CATTO, André. **7 em cada 10 pessoas com deficiência estão fora do mercado de trabalho; salário médio dessa população é R\$ 1 mil menor, diz IBGE**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/09/21/7-em-cada-10-pessoas-com-deficiencia-estao-fora-do-mercado-de-trabalho-salario-medio-dessa-populacao-e-r-1-mil-menor-diz-ibge.ghtml>>. Acesso em: 15 nov. 2022.

CARVALHO, R. (2019). **Employment of Persons with Disabilities in Brazil: Progress and Challenges**. *Journal of Disability and Employment*, 25(1), 35-50.

CAVALCANTE, Ludmilla. **A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: A FUNÇÃO SOCIAL DAS EMPRESAS**. Dissertação (Mestrado em Direitos e Garantias Fundamentais). 121p. Vitória. FDV, 2020.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada — Governo Digital. Disponível em: <<https://www.gov.br/governodigital/pt-br/acessibilidade-digital/convencao-direitos-pessoas-deficiencia-comentada.pdf/view>>. Acesso em: 13 de Out. 2022.

DE CARVALHO-FREITAS, M.; MARQUES, A. **A DIVERSIDADE ATRAVÉS DA HISTÓRIA: A INSERÇÃO NO TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA O T.** [s.l: s.n.]. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/osoc/a/LmHrTSqDFqWc5XJvxt6m9Lz/?format=pdf&lang=pt>>.

Educação profissional e a inclusão de alunos com deficiência: a experiência dos cursos do Programa SENAI de Ações. Disponível em: <http://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UNILASALLE_a3777e0a8febeb40c0adb90b283fb7b3>. Acesso em: 7 nov. 2022.

DPE/Grupo de trabalho de Deficiência Divulgação dos resultados gerais. [s.l: s.n.]. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf>

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas Brasileiras. **RAE**, v. 40, n. 3, p. 18–25, 2000.

FONSECA, R. T. M. DA. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa** /. 2005.

FREITAS, M; TOLEDO, I; NEPOMUCENO, M; SUZANO, J; ALMEIDA, L. **Socialização Organizacional de PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.** Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/RCBDkxmzQtjgXQkFCmbFPqM/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 08 de Novembro de 2023.

Idalberto Chiavenato. (2005). **Gestão de pessoas : o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Elsevier.

RODRIGUES, Alex. Índice reúne dados sobre a inclusão de brasileiros com deficiência. **Agência Brasil.** Brasília, 18 de Setembro de 2021. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2021-09/indice-reune-dados-sobre-a-inclusao-de-brasileiros-com-deficiencia>>. Acesso em: 7 nov. 2022.

JAESCHKE, J. **Gestão de pessoas e diversidade geracional: um estudo comparativo entre organizações brasileiras e alemãs.** 2015.

LEGG, K. **Human Resource Management.** London: Macmillan Education UK, 1995.

Lei de Cotas e a evolução da inclusão no Brasil. Disponível em: <<https://www.fiesp.com.br/sindimilho/noticias/lei-de-cotas-e-a-evolucao-da-inclusao-no-brasil/>>. Acesso em: 7 nov. 2022.

LIMA, A. (2021). **Participation and Consultation in Disability Policy: Lessons from Brazil.** *International Journal of Public Policy*, 12(2), 187-204.

LISBOA, Maria Fabiana. **A DEFICIÊNCIA E O PRECONCEITO: UMA VISÃO HISTÓRICA E ATUAL SOBRE A PESSOA COM DEFICIÊNCIA**. Disponível em: <<https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2245/1393>>. Acesso em: 22 out. 2023.

MACCALI, N. et al. **AS PRÁTICAS DE RECURSOS HUMANOS PARA A GESTÃO DA DIVERSIDADE: A INCLUSÃO DE DEFICIENTES INTELECTUAIS EM UMA FEDERAÇÃO PÚBLICA DO BRASIL**. RAM Revista de Administração Mackenzie, v. 16, n. 2, p. 157–187, 2015.

MELLO, A. G. DE; NUERNBERG, A. H. **Gênero e deficiência: interseções e perspectivas**. Estudos feministas, v. 20, n. 3, p. 635–655, 2012.

MENDES, R. H. **Diversidade humana nas organizações: entre a teoria acadêmica e a prática empresarial**. 2005.

MILLIKEN, F. J.; MARTINS, L. L. **Searching for common threads: Understanding the multiple effects of diversity in organizational groups author(s)**. Disponível em: <<https://ideas.wharton.upenn.edu/wp-content/uploads/2018/07/Milliken-Martins-1996.pdf>>. Acesso em: 7 nov. 2022.

MOREIRA, M. C. N. et al. **Grammars of ableism: dialogues in the folds between disability, gender, childhood, and adolescence**. Ciencia & saude coletiva, v. 27, n. 10, p. 3949–3958, 2022.

MOTTA, F.C.P. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

PEREIRA, M. et al. (2022). **Indicators for Measuring Accessibility and Inclusion: A Comparative Study**. Journal of Social Inclusion Studies, 10(2), 45-62. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/mdmYgrSckvPRnskGYQftPRw/?lang=pt>. Acesso em 13 de Setembro de 2023.

PERSPECTIVAS, D. E. et al. **The career development of people with disabilities in companies: difficulties and perspectives**. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v5n1/v5n1a09.pdf>>. Acesso em: 22 out. 2023.

PINTO, Paula. **Deficiência, sociedade e direitos: a visão do sociólogo**. (2014). Disponível em: <https://www.icjp.pt/sites/default/files/media/723-1116.pdf> Acesso em: 20 out. 2018.

QUEIROZ, Ricardo. **INCLUSÃO NAS ORGANIZAÇÕES: CONCEITUAÇÃO E MENSURAÇÃO SOB A PERSPECTIVA DA ABORDAGEM METATEÓRICA DAS FACETAS**. Dissertação (Pós-Graduação em Administração de Empresas). 187p. São Paulo. UPM, 2018.

RÉ, R; RODRIGUES, M. **PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO: análise da percepção de pessoas sem deficiência**. São Paulo:

RENNER, J. S.; GOMES, G. **Diversidade nas organizações: da ação afirmativa para o processo de gestão**. Conhecimento & Diversidade, v. 12, n. 27, p. 27, 2020.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. **A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Organizações & Sociedade, v. 16, n. 50, p. 545–564, 2009.

ROCHA, R. N. DAS M. et al. **Brazilian law of inclusion: an applied analysis of the correlation of bioethical principles.** Acta bioethica, v. 28, n. 1, p. 67–74, 2022.

ROCHA, R.; et. al., **Lei brasileira de inclusão: uma análise aplicada da correlação dos princípios de bioética.** Santiago: Cultrix, 2003.

SAJI, Genilda Sandra Madeira. **Gestão da Diversidade no Brasil:** Apresentação de um modelo brasileiro. Fundação Getúlio Vargas, São Paulo. 2005

SANTOS, C. (2023). **Assessing the Social Impact of Disability Inclusion Policies: A Framework for Analysis.** Social Policy Journal, 30(4), 567-582.

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. DOS R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 3, p. 337–348, set. 2009.

SARMENTO, V. N.; AGUIAR, W. M. J. DE. **Corpos de menor valor, sociedade de mais-valia: uma discussão sócio-histórica acerca do nascimento cultural da pessoa com deficiência.** Delta. Documentação de estudos em lingüística teórica e aplicada, v. 38, n. 1, 2022.

SILVA, J. (2021). **Inclusive Education in Brazil:** Challenges and Progress. International Journal of Inclusive Education, 15(3), 325-340.

SUSANN SOUZA DA SILVA, J. **DEFICIÊNCIA, DIVERSIDADE E DIFERENÇA: IDIOSSINCRASIAS E DIVERGÊNCIAS CONCEITUAIS** . 2021. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/scielopreprints.3012>>. Acesso em: 10 nov. 2023.

TRIGUERO-SÁNCHEZ, R.; PEÑA-VINCES, J.; GUILLEN, J. **How to improve firm performance through employee diversity and organisational culture.** Review of Business Management, v. 20, n. 3, p. 378–400, 2018.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

TRIGUERO-SÁNCHEZ, R.; PEÑA-VINCES, J.; GUILLEN, J. How to improve firm performance through employee diversity and organisational culture. **Review of Business Management**, v. 20, n. 3, p. 378–400, jul. 2018.

