



Revista da Universidade Vale do Rio Verde
ISSN: 1517-0276 / EISSN: 2236-5362
v. 22 | n. 1 | Ano 2023

Leandro Carvalho Bassotto
Doutor em Administração pela Universidade
Federal de Lavras - UFLA
bassotto.lc@gmail.com

Karina Alves Ronquini
Bacharel em Administração pela Pontifícia
Universidade Católica - PUC
karina.ronquini@gmail.com

O ESTADO E AS EMPRESAS NO DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

RESUMO

A inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho é um tema relevante e recorrente na literatura. Pesquisas que investiguem a relação entre Estado, empresas e diferentes aspectos relacionados à inclusão de PcD podem contribuir com a equidade social. Para que o desenvolvimento pessoal e profissional de PcD ocorra é importante que Estado e empresas desenvolvam políticas que incentivem a ocorrência de tais inserções. Com efeito, o objetivo deste estudo é investigar como o Estado e as empresas influenciam no desenvolvimento pessoal de pessoas com deficiência (PcD) inseridas no mercado de trabalho. Para tanto, por meio da correlação de Pearson, analisou-se as relações existentes entre Estado, empresas e PcD sob a perspectiva de pessoas com e sem deficiência. Os resultados indicaram que o convívio entre colaboradores pode contribuir com o desenvolvimento de PcD, podendo ser influenciado também pela idade, escolaridade e experiência profissional. Além disso, a legislação pode contribuir com o aumento da inclusão de PcD no mercado de trabalho. Pessoas com deficiência que sofreram algum tipo de preconceito podem ficar mais descrentes quanto às contribuições do Estado para com a inclusão de PcD no mercado de trabalho. Desse modo, é importante que o Estado desenvolva políticas públicas que contribuam para que empresas possam se tornar mais adaptadas e que ampliem programas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Responsabilidade social. Mercado de trabalho. Estado. Emprego. Trabalho.

PUBLIC AUTHORITIES AND COMPANIES IN THE DEVELOPMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES

ABSTRACT

The inclusion of people with disabilities (PwD) in the labor market is a relevant and recurring theme in the literature. Research that investigates the relationship between the State, companies and different aspects related to the inclusion of PwD can contribute to social equity. For the personal and professional development of PwD to occur, it is important that the State and companies develop policies that encourage the occurrence of such insertions. Indeed, the objective of this study is to investigate how the Government and companies influence the personal development of people with disabilities (PwD) inserted in the labor market. For that, through Pearson's correlation, the existing relations between State, companies and PwD were analyzed from the perspective of people with and without disabilities. The results indicated that the coexistence between collaborators can contribute to the development of PwD, and can also be influenced by age, education and professional experience. In addition, legislation can contribute to increasing the inclusion of PwD in

the labor market. People with disabilities who have suffered some type of prejudice may be more skeptical about the contributions of the Government to the inclusion of PwD in the labor market. Thus, it is important that the State develop public policies that contribute so that companies can become more adapted and that expand programs for the inclusion of people with disabilities in the labor market.

Keywords: Social responsibility. Labor market. State. Job. Work.

1. INTRODUÇÃO

A inclusão social de pessoas com deficiência (PcD) é um tema complexo e de grande importância para a sociedade (VIANNA; TARDELLI; ALMEIDA, 2020). Sobre o mercado de trabalho, sua inclusão pode ser ainda mais complexa, visto que inúmeros são os entraves que podem influenciar nessa integração. Desse modo, Estado e empresas são fundamentais para que a inclusão social de PcD aconteça. É função do Estado assegurar direitos iguais a todos os cidadãos, sejam eles com ou sem deficiência (BRASIL, 1989; MATA, 2009). Uma vez que a própria legislação brasileira garanta tal direito aos cidadãos, compreender suas implicações no mercado de trabalho, no que se refere à inclusão de pessoas com deficiência é de fundamental importância.

Com o devido apoio do Estado, PcD podem ter melhores possibilidades de serem contratadas por empresas. Segundo Nambu (2003), o trabalho pode exercer uma construção da identidade social e pessoal dessas pessoas, contribuindo, inclusive, com o aumento da consciência, da dignidade e da autoestima delas. Desse modo, segundo Souza, Ferreira e Soares (2020), o processo de inclusão social pode ser uma prática que contribui para que PcD tenham as mesmas condições de trabalho e

desenvolvimento (pessoal e profissional) que as pessoas sem deficiência (PsD).

Diante da importância do Estado e das empresas para a inclusão de PcD no mercado de trabalho, pesquisas que contribuam com o entendimento de como ocorrem tais interações e como deficientes e não deficientes percebem essas modificações são de crucial importância. A esse respeito, Souza, Ferreira e Soares (2020) salientam que pesquisas dessa natureza são fundamentais para que se compreenda aspectos mais aprofundados sobre o tema. Os autores destacam, como uma lacuna de pesquisa, a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Além disso, esta pesquisa pode contribuir para que o Estado e as empresas identifiquem a percepção de pessoas com e sem deficiência sobre o tema, bem como pontos positivos e negativos a serem desenvolvidos para que o mercado de trabalho possa se tornar mais incluyente.

Este estudo pretende responder à seguinte questão de pesquisa: como empresas e Estado influenciam o desenvolvimento pessoal de PcD no mercado de trabalho? O objetivo deste estudo foi analisar como o Estado e as empresas influenciam na inclusão social sob a perspectiva de pessoas com e sem deficiência.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A diversidade social somente passou a vigorar no Brasil com a Constituição Federal de 1988, primeira a reconhecer os direitos de pessoas com deficiência (TOLDRÁ, 2009). Tal conquista não pode ser considerada uma iniciativa exclusiva do Estado, mas uma resposta às inúmeras mudanças que influenciam na forma como PcD são tratadas na sociedade (SILVA; ANDRADE; FURTADO, 2018). Posteriormente, em 1991, foram criadas leis e diretrizes que contribuem com a inclusão de deficientes no mercado de trabalho. A Lei Nº 8.213/1991, também conhecida como Lei de Cotas, estabeleceu regras para que empresas façam a contratação de pessoas com necessidades especiais (BRASIL, 1991; BECKER, 2019). Tal feito contribuiu para que PcD possam ser inseridas no mercado de trabalho de forma mais equânime. Embora haja uma legislação que regulamente a contratação de pessoas com necessidades especiais, ainda existem práticas que não contribuem para que sua inclusão no mercado de trabalho aconteça de forma igualitária.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil possui aproximadamente 45,6 milhões de PcD, dos quais apenas 0,7% (306.000 pessoas) estão contratadas em empregos formais (IBGE, 2010). Esses resultados demonstram que a inclusão de PcD ainda carece de esforços coletivos para que se popularize no Brasil. Comparando dados do IBGE, constatou-se que a população de PcD no Brasil aumentou em torno de 60,1%, passando de 14,5%, em 2000, para 23,3%, em 2010, do total de cidadãos brasileiros (IBGE, 2000; 2010). Seu aumento expressivo na quantidade no Brasil pode

explicar o aumento da complexidade da inserção de PcD no mercado de trabalho.

A contratação de PcD ainda é uma prática discriminatória (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009; BECKER, 2019). Segundo esses autores, muitas instituições procuram contratar PcD específicas e que não venham a interferir ou exigir adaptações no processo produtivo. Assim, se uma pessoa possui uma dificuldade de locomoção (caracterizada como deficiência), por exemplo, terá maiores possibilidades de ser contratada em empregos cuja referida deficiência não interferia no processo operacional da empresa. Desse modo, a Lei de Cotas criada não pode ser considerada como o “agente solucionador” da questão da inclusão de PcD no mercado de trabalho. Entretanto, conforme cita Zappellini (2020), é o início do processo real de inclusão de PcD em empresas públicas e privadas. Do mesmo modo, é necessário que as organizações estejam dispostas em contribuir com a inclusão social e não apenas com o cumprimento de suas obrigações legais.

Ribeiro e Carneiro (2009) chamam a atenção para três condutas comumente encontradas no ambiente corporativo e que não contribuem com a integração de PcD no mercado de trabalho. Em primeiro lugar, empresas podem não seguir a legislação sob o argumento de que já desenvolvem práticas e contratações de PcD, assegurando que cumprem a legislação e preservam sua legitimidade social.

Além disso, podem alegar que suas atividades operacionais não possuem compatibilidade com o perfil de PcD, não realizando tais contratações, o que é classificado por Ribeiro e Carneiro (2009) como um comportamento de natureza “cínica”. Por fim, as

organizações podem assumir que irão realizar contratações de PcD no futuro, quando todas as adaptações já estiverem concluídas, conduta definida como protelatória (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009). Tais concepções demonstram que nem todas as empresas estão empenhadas em cumprir suas responsabilidades sociais, garantindo que PcD possam ter um trabalho garantido. Em consequência, tem-se um maior número de pessoas com necessidades especiais desempregadas, resultando na piora da qualidade de vida desses cidadãos.

Além disso, PcD podem não se desenvolver profissionalmente e pessoalmente, quando desempregadas. Diversos autores argumentam que o ambiente de trabalho é um importante instrumento que auxilia pessoas com deficiências a se desenvolverem (KIRSH; COCKBURN, 2009; TOLDRÁ, 2009; GOLD; FABIAN; LUECKING, 2013; NOTA et al., 2014; SILVA; FURTANDO; ANDRADE, 2018; SANCHEZ et al., 2021). Para Macêdo e Macedo (2004), a importância do trabalho para o desenvolvimento pessoal das pessoas, dentro do contexto social em que estão inseridas, existe desde os primórdios da humanidade. É factível compreender que o trabalho possa contribuir significativamente com o desenvolvimento dessas pessoas, visto que tal característica seja intrínseca aos seres humanos.

A literatura apresenta diversas contribuições que demonstram a importância da escolaridade para o desenvolvimento profissional. Primeiro, pais que possuem baixa escolaridade podem estimular seus filhos à (errônea) percepção de que sejam pessoas fracassadas (NEVES, 2016). A escolarização pode ajudar tanto na percepção de novas

realidades profissionais quanto na possibilidade de um futuro promissor. Rosso et al. (2020) consideram que a escolarização contribua tanto com o desenvolvimento profissional quanto social das pessoas. Com efeito, a escolarização pode ser um importante instrumento responsável por colaborar com o desenvolvimento de pessoas com necessidades especiais.

Existem ainda estudos que analisaram comportamentos de pessoas com e sem deficiência, de forma comparativa. Pereira, Prette e Prette (2009) verificaram semelhanças desses grupos quanto a questões como desenvolvimento pessoal e social. Os autores evidenciaram a importância de estudos comparativos de pessoas com e sem deficiência, com foco no desenvolvimento profissional e social.

Para Freitas et al. (2013), são necessárias pesquisas que investiguem fatores que interferem no desenvolvimento pessoal e profissional de PcD, bem como a necessidade de se comparar comportamentos de pessoas com e sem deficiência no contexto do trabalho e seus impactos nas relações entre eles. Souza et al. (2019) recomendam ainda que análises dessa natureza sejam realizadas em diferentes instituições públicas, privadas e do terceiro setor.

Com efeito, estudos que investiguem a contribuição do Estado e das empresas para que a inclusão de PcD no mercado de trabalho são de fundamental importância para a inclusão social. Tais pesquisas podem ampliar o entendimento sobre como a inclusão social tem se desenvolvido na contemporaneidade, bem como identificar os principais entraves encontrados para que ela aconteça de forma mais efetiva.

3. METODOLOGIA

Foi realizada uma pesquisa descritiva e explicativa de natureza quantitativa para investigar pessoas com deficiência (PcD) e seus colegas de profissão sobre aspectos relacionados à inclusão social. Segundo Gil (2017), pesquisas dessa natureza permitem um maior aprofundamento sobre um determinado tema com o intuito de torná-lo mais explícito ou para se conhecer hipóteses ainda não pesquisadas. Possui temporalidade transversal, visto que a pesquisa foi realizada em abril de 2019, por meio de amostragem não probabilística.

Para a coleta de dados, utilizou-se a aplicação (survey) de um questionário estruturado composto por questões abertas e fechadas de natureza nominal, numérica, dummy (sim ou não) e escala tipo Likert (3 e 5 pontos) (Quadro 1). As perguntas foram estratificadas em três grupos: gerais, destinadas para todos os respondentes que possuem deficiência ou que convivem com pessoas com deficiência. Utilizou-se a plataforma Google Forms® para a elaboração do questionário eletrônico. A escolha dos participantes ocorreu por meio do conceito de Snowball sampling ou bola de neve, em que um entrevistado encaminha o questionário para outros com perfil potencial para participarem da entrevista (BALDIN; MUNHOZ, 2011).

Houve um total de 119 entrevistados, residentes em Minas Gerais, São Paulo, Rio Grande do Sul, Distrito Federal e Santa Catarina. Destes, 39 pessoas foram excluídas da pesquisa por não atenderem às especificações supracitadas, restando 80 casos válidos. Estes foram estratificados em dois grupos: pessoas com deficiência (PcD) e pessoas sem deficiência

(PsD). Para a formação desses grupos, definiu-se os seguintes critérios: (i) pessoas com deficiência e que estejam trabalhando; e (ii) pessoas sem deficiência que trabalham com pessoas com necessidades especiais. Duas pessoas com necessidades especiais foram entrevistadas por meio de uma chamada de áudio, utilizando-se o aplicativo WhatsApp®. O motivo para isso se deveu ao interesse dos entrevistados em participarem da pesquisa e à limitação física deles, que os impediu de responder ao questionário pelo smartphone.

A análise dos dados ocorreu em três estratificações: (I) análise descritiva dos dados dos 80 casos; (II) análise da correlação de Pearson dos estratos de PcD (24 casos) e PsD (56 casos) isoladamente. Os dados foram exportados para uma planilha eletrônica do Excel®, sendo padronizados para que fosse possível a análise com auxílio do software estatístico IBM SPSS®. Na estratificação (i), realizou-se a análise descritiva em todas as perguntas gerais (Quadro 1).

Foi realizado ainda, duas análises de correlação de Pearson nos estratos (i) e (ii) para que fosse possível identificar se há relação entre as variáveis. A correlação de Pearson (r) apresenta valores que oscilam de 1 (correlação perfeita positiva) a -1 (correlação perfeita negativa). Quanto mais próximo o valor de r estiver do 0, mais fraca será a correlação, visto que correlações de valor 0 indicam nulidade (BOLONINI et al., 2019). Para a correlação de Pearson, considerou-se o nível de significância de 10%.

Quadro 1. Perguntas realizadas para pessoas com deficiência e sem deficiência, que trabalham com deficientes

Perguntas gerais	
Item	Natureza
1. Você tem deficiência ou convive com deficientes no trabalho?	<i>Dummy</i>
2. Qual sua cidade e estado de residência?	Aberta
3. Possui deficiência?	<i>Dummy</i>
4. Sexo	Nominal
5. Faixa etária	Escala Likert
6. Escolaridade	Escala Likert
7. Qual é o seu cargo ocupado na empresa em que trabalha?	Aberta
8. Como classifica o convívio com colegas de trabalho com e sem deficiência?	Escala Likert
9. Em cargos semelhantes, pessoas com e sem deficiência devem ter os mesmos salários?	<i>Dummy</i>
10. Como classifica a importância do trabalho para o desenvolvimento pessoal de pessoas com deficiência?	Escala Likert
11. Acredita que as políticas e ações adotadas pelo Estado são satisfatórias para a qualificação profissional de deficientes?	<i>Dummy</i>
12. A legislação brasileira atual facilita a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?	<i>Dummy</i>
Perguntas específicas para pessoas com deficiência	
13. Tipo(s) de deficiência:	Aberta
14. Trabalha formalmente há quanto tempo (anos)?	Numérica
15. Já trabalhou formalmente em outra empresa?	<i>Dummy</i>
16. Recebeu treinamento específico (para deficientes) para realizar suas funções?	<i>Dummy</i>
17. As adaptações dispostas na organização atendem às suas necessidades?	<i>Dummy</i>
18. Quando decidiu enfrentar as limitações e procurar uma oportunidade de emprego, o que (quem) mais te influenciou?	Aberta
19. Já sofreu preconceito?	<i>Dummy</i>
Perguntas específicas para pessoas sem deficiência	
20. Acredita que a preparação (física, psicológica e acadêmica) dos deficientes para o mercado de trabalho é responsabilidade do Estado?	<i>Dummy</i>
21. Acredita que a inclusão nos possibilita conhecer melhor o dia a dia e dificuldades enfrentadas pelos deficientes?	<i>Dummy</i>

Fonte: Elaborado pelos autores.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1. Percepção de pessoas com e sem deficiência sobre o mercado de trabalho

Dos 24 participantes com necessidades especiais, 21, 2 e 1 possuem deficiência física, auditiva e ambas (física e auditiva), respectivamente. Essas pessoas possuem, em média, 2,8 anos ($\pm 2,3$) de experiência no mercado de trabalho formal e 62,5% delas já trabalhou em mais de uma empresa. Além disso, 20 pessoas (83,3%) nunca receberam nenhum tipo de treinamento para desenvolverem suas atividades na empresa em que estão trabalhando. Contudo os resultados indicaram que 66,7% das

empresas parecem estar adaptadas a colaboradores com necessidades especiais.

Quando indagados sobre o motivo pelo qual decidiram começar a trabalhar, 54,2% responderam serem motivados pela necessidade de independência pessoal; 20,8%, incentivados pela família e amigos; 16,7%, por necessidade financeira; e 8,3%, por motivos diversos. Na amostra em estudo, constatou-se que a independência pessoal foi o elemento de maior estímulo para que PcD tenham interesse em ser inseridas no mercado de trabalho. Pode-se inferir que uma das alternativas para se estimular pessoas com necessidades especiais a trabalharem pode apoiar-se da melhoria na importância de uma maior independência pessoal dessas pessoas. Sanchez et al. (2021) salientam

que a independência de pessoas com deficiência é algo importante para seus desenvolvimentos pessoais.

O preconceito foi uma situação pouco recorrente na amostra em estudo, visto que apenas 12,5% das pessoas com necessidades especiais nunca sofreram preconceito. Conforme aponta a literatura, o preconceito é uma situação fortemente presente no ambiente de trabalho. É

possível que ainda existe preconceito na sociedade, sendo necessário que haja uma evolução sobre a aceitação de PcD no mercado de trabalho. Contudo, nesta pesquisa, tal comportamento não apresentou forte ocorrência entre os participantes, pois 87,5% das PcD nunca sofreram nenhum tipo de preconceito. Outras informações, que comparam as respostas de PcD e PsD, são apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1. Respostas obtidas com as entrevistas realizadas com 24 pessoas com deficiência (PcD) e 56 pessoas sem deficiência (PsD)

Variável	Opções	PcD		PsD	
		Qtde.	%	Qtde.	%
Quantidade de participantes		24	100,0	56	100,0
1. Sexo	Masculino	12	50,0	9	16,1
	Feminino	12	50,0	47	83,9
2. Faixa etária	16 a 25 anos	4	16,7	9	16,1
	26 a 35 anos	10	41,7	21	37,5
	36 a 45 anos	7	29,2	15	26,8
	46 a 55 anos	2	8,3	10	17,9
	56 anos ou mais	1	4,2	1	1,8
4. Qual é o seu cargo ocupado na empresa em que trabalha?	Comercial (vendas)	2	8,3	1	1,8
	Serviços gerais	2	8,3	1	1,8
	Saúde	3	12,5	25	44,6
	Administrativo	8	33,3	10	17,9
	Educação	3	12,5	13	23,2
	Operacional	1	4,2	3	5,4
5. Como classifica o convívio com colegas de trabalho?	Outros	5	20,8	3	5,4
	Indiferente	1	4,2	1	1,8
	Ruim	2	8,3	0	0,0
	Regular	1	4,2	0	0,0
	Bom	14	58,3	14	25,0
6. PcD e PsD devem ter salários iguais, quando ocuparem cargos semelhantes?	Ótimo	6	25,0	41	73,2
	Sim	24	100,0	55	98,2
7. O trabalho pode ajudar PcD no desenvolvimento pessoal?	Não	0	0,0	1	1,8
	Discordo totalmente	0	0,0	0	0,0
	Discordo parcialmente	1	4,2	0	0,0
	Não conc. e nem discordo	1	4,2	0	0,0
	Concordo parcialmente	5	20,8	5	8,9
8. A legislação brasileira contribui com a inclusão no mercado de trabalho de PcD?	Concordo totalmente	17	70,8	51	91,1
	Sim (totalmente)	13	54,2	20	35,7
	Sim (parcialmente)	0	0,0	33	58,9
	Não	10	41,7	3	5,4
	Não sabe	1	4,2	0	0,0

Fonte: Dados da pesquisa.

Entre as PsD, 58,9% acreditam que os órgãos públicos tenham corresponsabilidade na preparação física, psíquica e acadêmica de PcD para que possam ser inseridas no mercado de trabalho. Outras 20,7% acreditam que esta seja uma responsabilidade

exclusiva dos órgãos públicos e apenas 5,4% dos entrevistados acreditam que não seja responsabilidade do Estado. Na percepção da maioria dos entrevistados, o Estado possui responsabilidade total ou parcial para

que PcD possam estar preparadas para serem inseridas no mercado de trabalho.

A maioria das PsD (78,6%) acredita que a inclusão social é importante para que se compreenda as realidades enfrentadas no cotidiano de pessoas com necessidades especiais. Implica dizer que a inclusão de PcD no mercado de trabalho contribui com o aumento da empatia, visto que é uma condição que mostra às PsD as principais dificuldades e limitações enfrentadas por PcD.

4.2. Análise da correlação de Pearson

A faixa etária apresentou correlação de $r=0,577$ ($p=0,003$) com o tempo que as pessoas com deficiência (PcD) trabalham formalmente. À medida que as PcD envelhecem, maior tende a ser o tempo de trabalho em um emprego formal. Correlação semelhante ($r=0,473$; $p=0,020$) foi identificada entre a faixa etária e a experiência delas em outros trabalhos formais. Tais comportamentos podem ser explicados pelo desenvolvimento profissional, sendo que, à medida que as pessoas envelhecem, tendem a ter maior estabilidade profissional.

A escolaridade também apresentou correlação com o tempo de trabalho no emprego atual ($r=0,452$; $p=0,027$) e com a experiência profissional em outros empregos ($r=0,593$; $p=0,002$). Esses resultados indicam que o nível de escolaridade contribuiu com a estabilidade profissional de PcD. Quanto maior é a escolaridade de PcD, maiores são seus entendimentos sobre a importância que o trabalho formal tem para seus desenvolvimentos pessoais, visto que a correlação identificada foi de $r=0,387$ ($p=0,062$). A escolaridade pode ajudar no desenvolvimento pessoal e na inserção de pessoas com necessidades especiais no

mercado de trabalho. Martins e Flores (2021) corroboram com este entendimento e acrescentam que incentivar a educação especial é uma responsabilidade tanto de empresas como dos órgãos públicos.

Houve correlação de $r=0,567$ ($p=0,004$) entre o tempo de trabalho no emprego atual e a experiência de trabalho da PcD em outros trabalhos. Esse resultado indica que, quanto mais tempo uma PcD tiver trabalhando no emprego atual, maior será a probabilidade de já ter atuado em outras empresas. Os resultados ($r=0,492$; $p=0,014$) sugerem ainda que o tempo de trabalho de PcD exerce influência positiva sobre a percepção destes indivíduos da importância do emprego para seu desenvolvimento pessoal.

Entre PcD, a importância do trabalho para o desenvolvimento pessoal também depende do convívio com os colegas. A correlação de $r=0,600$ ($p=0,002$) indicou que, à medida que o relacionamento entre colegas de trabalho aumenta, maior tenderá a ser a importância do emprego como um instrumento de desenvolvimento pessoal para PcD.

O bom convívio entre colegas de trabalho também indicou ser influenciado pelas adaptações das empresas para receber PcD, cuja correlação foi de $r=0,562$ ($p=0,004$). Esse resultado indica que há relação entre o ambiente de trabalho e o relacionamento interpessoal dos colaboradores com deficiência.

Contudo, à medida que as PcD envelhecem, menor é a crença de que as políticas e ações adotadas pelo Estado contribuam para a qualificação profissional de PcD ($r=-0,494$; $p=0,019$). Implica dizer que a descrença no Estado aumenta à medida que PcD se tornam mais velhas. Comportamento semelhante foi

identificado entre a crença de PcD no Estado com o tempo de inserção no mercado de trabalho. A correlação negativa entre essas variáveis ($r=-0,532$; $p=0,011$) indicou que, quanto mais tempo uma PcD tem de experiência de mercado, menor é a credibilidade depositada por ela no Estado.

A crença na capacidade do Estado em contribuir com a qualificação profissional também parece ser influenciada pelo preconceito vivido por PcD. Quanto maior o nível de preconceito vivido por eles, menor foi a demonstração de confiabilidade nas políticas públicas como instrumentos de promoção da qualificação profissional de PcD ($r=-0,549$; $p=0,008$). Nesse sentido, é válido dizer que o combate ao preconceito se mostra como uma potencial forma de se ampliar a confiança no Estado por parte de PcD.

A inclusão no mercado de trabalho e em universidades apresentaram correlação com o convívio entre colegas de trabalho, com $r=0,415$ ($p=0,049$). Tal resultado indica que uma legislação devidamente desenvolvida, em benefício da inclusão profissional, pode contribuir com a aceitação e relacionamento entre colegas de trabalho com deficiência.

Uma legislação que estimule a inclusão profissional de PcD também apresentou correlação com as adaptações realizadas nas empresas para receberem PcD ($r=0,373$; $p=0,080$). Isso permite dizer que a legislação pode ser um importante instrumento para que empresas estejam mais adaptadas às realidades de PcD.

Ao serem analisadas as PsD, constatou-se que poucas foram as variáveis que apresentaram correlação entre si. A faixa etária apresentou

relação estatisticamente significativa apenas com a escolaridade. Nesse caso, a correlação $r=0,303$ ($p=0,023$) indicou que, assim como acontece com PcD, maiores níveis de escolaridade somente são possíveis à medida que as PsD envelhecem, devido, possivelmente, ao tempo necessário a ser dedicado aos estudos e à melhor qualificação profissional.

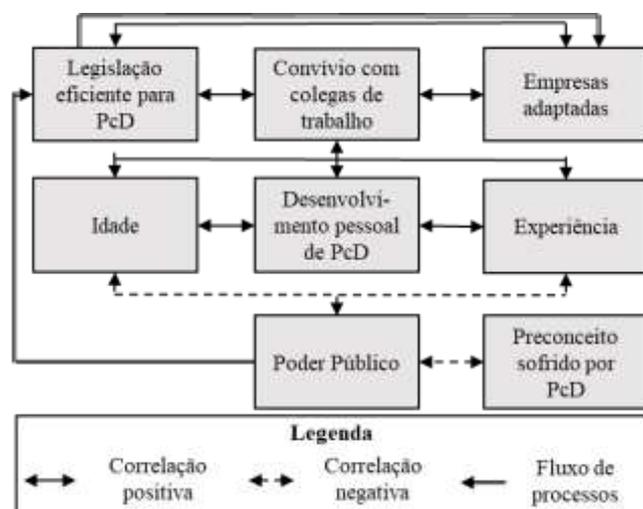
O convívio de PsD com colegas de trabalho com deficiência também influenciou no entendimento destas pessoas sobre a importância da inclusão de PcD no mercado de trabalho. A correlação ($r=0,329$; $p=0,013$) indicou que melhor convívio com colegas de trabalho é fundamental e pode contribuir com a inclusão de PcD no mercado de trabalho.

Por fim, identificou-se a correlação negativa ($r=-0,273$; $p=0,042$) entre a escolaridade e a crença de que a preparação de PcD para enfrentamento do mercado de trabalho seja de responsabilidade estritamente do Estado. Tal valor mostra que quanto maior o nível de instrução das PsD, menor será, em sua visão, a responsabilidade do Estado como único promotor da preparação profissional de PcD.

A partir dos resultados da presente pesquisa, foi elaborado um esquema que permite compreender de que forma se deram as relações entre as principais variáveis que apresentaram correlação significativa ($p<0,10$) sobre a inclusão de PcD no mercado de trabalho (Figura 1). As setas contínuas indicam as variáveis que apresentaram correlação positiva (diretamente proporcional), as setas pontilhadas representam as correlações negativas (inversamente proporcionais) e as setas duplas indicam o fluxo de processos entre as variáveis que sejam de conhecimento geral.

Não houve correlação significativa entre a adaptação de empresas para contratar PcD e o desenvolvimento pessoal dessas pessoas (Figura 1). Contudo, empresas adaptadas melhoram a qualidade de vida no trabalho e favorecem o relacionamento de PcD. Tal entendimento é sustentado pela correlação existente entre a adaptação dessas empresas e o convívio com os colegas de trabalho, identificada em ambas as amostras (de PcD e PsD). Implica dizer que empresas adaptadas, além de melhorarem a qualidade de trabalho de pessoas com necessidades especiais, contribuem com a formação de um ambiente mais amigável propício ao bom relacionamento interpessoal e, por consequência, contribui com o desenvolvimento pessoal de PcD.

Figura 1. Esquema correlacional da inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mercado (2019)



Fonte: Elaborado pelos autores.

As adaptações não devem ser consideradas como um elemento obrigatório para instituições, mas de humanidade, visto que, segundo Martins e Flores (2021), contribuem com a equidade social. Essas adaptações podem favorecer, inclusive, o desenvolvimento pessoal de pessoas

que não possuem deficiência. Visto que, a correlação positiva entre o convívio de PcD e PsD permite inferir que se uma pessoa com necessidades especiais tiver maior satisfação no trabalho, poderá estimular PsD a se desenvolverem profissionalmente pela inter-relação existente entre eles. Oliveira e Corrêa (2020) acrescentam que a acessibilidade de pessoas com deficiência não seja apenas um processo de inclusão social, mas um reconhecimento de que todos os seres humanos merecem ter a oportunidade de se desenvolverem profissionalmente e pessoalmente.

Visto que houve correlação entre as leis que regulamentam questões relacionados aos deficientes com a adaptação de empresas para contratar PcD (Figura 1), é possível compreender que, na percepção dos entrevistados, quanto melhores forem as condições legais que regulamentam a acessibilidade de pessoas com necessidades especiais ao mercado, mais as empresas estarão preparadas para contratarem PcD. Esses resultados permitem inferir que empresas somente se preocupam com a acessibilidade mediante as exigências legais, expressas pela Lei. Zappellini (2020) reforça esse entendimento e, ao analisar as cotas legais de contratação de PcD, acrescenta que essas questões são apenas o início do processo de inclusão, tanto em empresas públicas quanto privadas.

Uma correlação encontrada na análise dos dados se refere à experiência de PcD que sofreram preconceito com o Estado (Figura 1). Quanto maior o nível de discriminação sofrido pelas pessoas com necessidades especiais devido à deficiência que possuem, menor foi a confiabilidade no Estado. Este resultado indica

que os impactos das (eventuais) ineficiências que possam haver no Estado para trabalhar com a inclusão social, prejudicam grandemente PcD que, estando mais expostas a práticas discriminatórias, tendem a dar menor credibilidade ao Estado. Implica dizer que, nessa situação, PcD se veem descrentes tanto do Estado, quanto da própria Constituição Federal e leis que a compõe.

A descrença de PcD sobre questões do Estado relacionadas à inclusão social apresentou outras correlações negativas com a faixa etária e com a experiência profissional. À medida que as pessoas com necessidades especiais envelhecem e ganham experiência profissional, tendem a diminuir a confiança no Estado. É função do Estado contribuir com a inclusão social e, conforme citam Nishiyama e Lazari (2020), buscar o bem comum dos cidadãos. Esses resultados indicam que, possivelmente, deve haver uma lacuna na interação existente entre Estado/inclusão social, visto que todas as variáveis que trataram do Estado apresentaram correlação negativa com outras variáveis ligadas às PcD.

Os resultados sugerem que existem dois elementos importantes para o desenvolvimento profissional de PcD. O primeiro deles é a escolaridade, identificada como um instrumento que pode ajudar no desenvolvimento pessoal e na inserção de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho. A idade é outro fator que contribui com esse processo. A análise das correlações indicou que esse comportamento está presente entre PsD e PcD.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa foi investigar como o Estado e as empresas influenciam no desenvolvimento pessoal de pessoas com Deficiência (PcD) inseridas no mercado de trabalho. Tanto o Estado quanto as empresas podem contribuir para que o desenvolvimento pessoal de PcD no mercado de trabalho seja equânime ao de PsD.

O convívio entre colaboradores indicou ser um fator de grande relevância para o desenvolvimento pessoal de PcD. Estado e empresas podem contribuir para que a relação de PcD e PsD no ambiente de trabalho possa melhorar. Não há grandes contribuições por parte do Estado para que a inclusão de PcD no mercado de trabalho ocorra de forma efetiva, visto que tais correlações foram negativas.

O desenvolvimento pessoal de PcD indicou ser influenciado pelo convívio com os colegas de trabalho, idade e experiência profissional. A idade e a experiência profissional são duas variáveis, diretamente correlacionadas, que empresas e Estado não conseguem influenciar de forma direta, em benefício da inclusão social no trabalho. Contudo, o convívio com colegas pode ser trabalhado para que o desenvolvimento pessoal de PcD possa acontecer, influenciado pela legislação e pelas empresas. Uma vez que existam boas leis que regulamentem questões relacionadas à adaptação de empresas em prol da inclusão de PcD no mercado de trabalho, haverá, em consequência, um ambiente de trabalho mais favorável para PcD e PsD. Assim, é necessário que o Estado e as empresas estejam em sintonia com as reais necessidades de PcD.

Nesse sentido, as empresas poderiam utilizar tal prática como uma estratégia de

vantagem competitiva, visto que, além de estarem em conformidade com as políticas legais de inclusão social, contribuiriam com o desenvolvimento pessoal de pessoas com necessidades especiais. Além disso, se houver um ambiente de trabalho mais harmonioso, em que os colaboradores trabalhem mais motivados, é possível que tais práticas influenciem, inclusive, do desempenho operacional das empresas. Desse modo, a principal variável que contribuiria com a melhoria da acessibilidade nas empresas é a legislação.

Os resultados indicaram que o aumento da idade e da experiência profissional podem aumentar a descrença de PcD na importância do Estado para que a inclusão de PcD no mercado de trabalho aconteça. É possível que esta desconfiança seja mais comum também entre pessoas que já sofreram algum tipo de preconceito. Desse modo, é importante que o Estado se atente para tais questões, desenvolva mais políticas públicas que estimulem a inclusão de PcD no mercado de trabalho e aumente sua participação em questões relacionadas ao combate ao preconceito a pessoas com deficiência.

Uma limitação desta pesquisa foi não investigar o tema abordado no contexto estadual. Isso permitiria que se identificasse, entre os estados, se a percepção de PcD e PsD sobre os temas abordados neste estudo se diferem segundo a legislação em diferentes estados. Além disso, uma vez que os resultados não tenham apresentado correlação do desenvolvimento pessoal de PcD com a legislação, empresas adaptadas, Estado ou preconceitos vividos por PcD, é possível que novas pesquisas que explorem essas dimensões possam, efetivamente,

construir um conhecimento mais aprofundado sobre o tema.

REFERÊNCIAS

BALDIN, N.; MUNHOZ, E. M. B. Educação ambiental comunitária: uma experiência com a técnica de pesquisa snowball (bola de neve). **Revista Eletrônica do Mestrado em Educação Ambiental**, v. 27, p. 46-60, jul./dez. 2011.

BECKER, K. L. Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 49, n. 1, p. 39-64, jan./mar. 2019.

BOLONINI, T. M. et al. Utilização da progressão aritmética do coeficiente de correlação de Pearson para previsão da descaracterização superficial de rochas ornamentais. **Geociências**, São Paulo, v. 38, n. 3, p. 751-763, 2019.

BRASIL. Lei Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. **Diário Oficial da União**, 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853/compilado.htm>. Acesso em: 22 out. 2020.

BRASIL. Lei Nº 8.231, de 24 de Julho de 1991. **Diário Oficial da União**, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213/cons.htm>. Acesso em: 22 out. 2020.

FREITAS, M. N. D. C. et al. Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com e sem deficiência. **Psico-USF**, Bragança Paulista, v. 18, n. 1, p. 109-120, jun./abr. 2013.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GOLD, P. B.; FABIAN, E. S.; LUECKING, R. G. Jov acquisition by urban youth with disabilities transitioning from school to work. **Rehabilitation Counseling Bulletin**, v. 57, n. 1, p. 31-45, 2013.

HAIR JÚNIOR, J. F. et al. **Análise multivariada de dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

KING, B. et al. From margins to mainstream: What do we know about work-integration for persons with brain injury, mental illness and

- intellectual disability? **Work**, v. 32, p. 394-405, 2009.
- KIRSH, B.; COCKBURN, L. The Canadian Occupational Performance Measure: A tool for recovery-based practice. **Psychiatric Rehabilitation Journal**, v. 32, n. 3, p. 171-176, 2009.
- MACÊDO, G. S.; MACEDO, K. B. As relações de gênero no contexto organizacional: o discurso de homens e mulheres. **Revista Psicologia Organizações no Trabalho**, Florianópolis, v. 4, n. 1, p. 61-90, jun. 2004.
- MARTINS, T. A.; FLORES, M. M. L. A política de cotas trabalhistas para pessoas com deficiência. **Revista Pedagógica**, v. 23, p. 1-17, 2021.
- NAMBU, T. S. **Construindo um mercado de trabalho inclusivo: guia prático para profissionais de recursos humanos**. Brasília: CORDE, v. 10, 2003.
- NEVES, K. H. A educação como elemento (re)definidor da sociedade. **Pesquisa e Debate em Educação**, Juiz de Fora, v. 6, n. 1, p. 93-110, 2016.
- NISHIYAMA, A. M.; LAZARI, R. J. N. D. O Estado brasileiro e a inclusão social das pessoas com deficiência nas relações sociais. **Redes: Revista Eletrônica de Direito e Sociedade**, Canoas, v. 8, n. 1, p. 17-31, abr. 2020.
- NOTA, L. et al. Employer attitudes towards the work inclusion of people with disability. **Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities**, v. 27, p. 511-520, 2014.
- OLIVEIRA, D. L. D.; CORRÊA, J. C. Acessibilidade digital para pessoa com deficiência visual - o caso do portal "A Gazeta". **DESTARTE**, Vitória, v. 9, n. 1, p. 119-145, set. 2020.
- PEREIRA, C. S.; PRETTE, A. D.; PRETTE, Z. A. P. D. Habilidades Sociais de Trabalhadores Com e Sem Deficiência Física. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 3, p. 339-346, jul./set. 2009.
- 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**, Salvador, v. 16, n. 50, p. 545-554, jul. 2009.
- ROSSO, A. J. et al. Representações sociais de trabalhadores com baixa escolaridade sobre o trabalho docente. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, Brasília, v. 101, n. 258, p. 359-381, 2020.
- SANCHEZ, G. C. et al. Treinamento Resistido para Pessoas com Deficiência Física: Qualidade de vida, Autonomia e Independência. **Rev. Assoc. Bras. Ativ. Mot. Adapt.**, Marília, v. 22, n. 1, p. 15-26, Jan./Jun. 2021.
- SILVA, N. L. P.; FURTADO, A. V.; ANDRADE, J. F. C. D. M. A inclusão no Trabalho de Pessoas com Deficiência Intelectual. **Trends Psychol.**, Ribeirão Preto, v. 26, n. 2, p. 1003-1016, 2018.
- SOUZA, A. A. A. D. et al. Empresa Inclusiva? Uma análise comparativa entre os discursos de trabalhadores com deficiência e os gestores de uma empresa cooperativista. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 20, n. 1, p. 218-238, jan./dez. 2019.
- ZAPPELINI, E. K. Ingresso, inclusão e acessibilidade de pessoas com deficiência em carreiras públicas: o caso do ministério público de Santa Catarina. **Atuação: Rev. Jur. do Min. Púb. Catarin.**, Florianópolis, v. 15, n. 32, p. 133-152, jun./nov. 2020.

Leandro Carvalho Bassotto

Doutor em Administração pela Universidade Federal de Lavras – UFLA. Pesquisa temas relacionados a gestão e agronegócio, com destaque para análises econômicas, sucessão geracional, análise de cenários e de riscos e gestão de custos. Maiores informações em: <www.leandrobassotto.com>.

Karina Alves Ronquini

Graduada em Administração pela PUC Minas. Foi diagnosticada em 2009 com uma doença autoimune que causa deficiência física não aparente, motivando-a a pesquisar sobre questões relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.
