

A INFLUÊNCIA DA LEI DE COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EXERCIDAS PELOS GESTORES DAS EMPRESAS QUE FAZEM PARTE DA CÂMARA DE DIRIGENTES LOJISTAS DA CIDADE DE SALGUEIRO-PE



Gabriel Sampaio Campos¹; Josiete da Silva Mendes²
^{1,2} Universidade de Pernambuco (UPE) – Campus Salgueiro

RESUMO

A Lei de Cotas de nº 8.213, de 24 de junho de 1991 que visa o acesso ao trabalho das Pessoas com Deficiência traz como desafio para os gestores a inserção de forma digna e a necessidade de gerenciar adaptações, assim, promovendo a real inclusão dessas pessoas. Para tanto, o presente trabalho teve como objetivo analisar as influências exercidas pelos gestores das empresas que fazem parte da Câmara de Dirigentes Lojista (CDL) da cidade de Salgueiro-Pernambuco sobre a inserção das Pessoas com Deficiência. Em particular, buscou-se identificar o grau de concordância dos gestores com a lei de cotas para o trabalho de Pessoas com Deficiências e verificar o ponto de vista do gestor sobre se fazer possível adaptações nas condições de trabalho para as Pessoas com Deficiências. Para tanto foi realizada uma pesquisa de abordagem quantitativa, quantificando dados e trazendo resultados por meio de tabelas. Os dados referentes à inserção das Pessoas com Deficiências foram coletados por meio de um questionário adaptado de Rezende (2013). Com a coleta de dados, se fez a seleção, classificação, e tabulação destes, relacionando-se com a teoria que trata sobre a temática. Concluiu-se, através das análises que a maioria dos entrevistados considera adequado o Brasil ter leis de cotas para o trabalho de Pessoas com Deficiência e acreditam ser possível fazer adaptações nas condições de trabalho destas pessoas.

Palavras chave: Pessoas com Deficiência, Inserção, Influência dos Gestores

ABSTRACT

The quota law of nº 8,213, of June 24, 1991, which seeks access to the work of people with disabilities, brings as a challenge for managers the inclusion in a dignified way and the need to manage adaptations, thus promoting the real inclusion of these people. To this end, the present study aimed to analyze the influences exerted by the managers of the companies that are part of the Chamber of shopkeepers (CDL) of the city of Salgueiro - Pernambuco on the insertion of people with disabilities. In particular, we sought to identify the level of agreement of managers with the quota law for the work of persons with disabilities and to verify the point of view of the manager about making possible adaptations in the working conditions for people with disabilities. For this purpose, a quantitative approach was carried out, quantifying data and bringing results through tables. Data regarding the insertion of people with disabilities were collected through a questionnaire adapted from Rezende (2013). With data collection, we made the selection, classification, and tabulation of these, relating to the theory that deals with the theme. It was concluded, through the analyses that the majority of respondents consider appropriate that Brazil have quota laws for the work of people

with disabilities and believe that it is possible to make adaptations in the working conditions of people with disabilities.

Key Words: People with Disabilities, Insertion, Influence of Managers

1. INTRODUÇÃO

Em um País como o Brasil, com uma sociedade heterogênea e caracterizada por uma vasta Diversidade Cultural, o tema gestão da diversidade e inserção das Pessoas com Deficiências (PcDs) adquire essencial importância, com isso, a gestão bem-sucedida de uma força de trabalho diversa constitui-se um dos desafios para os gestores das organizações. Para Fleury (2000) os gestores precisam tratar a diversidade como algo rico e amplo, sabendo reconhecer que nas diferenças se encontram um eminente potencial, assim, atrelando um novo olhar sobre a diversidade nas organizações.

No entanto, segundo Souza (2009) o que se vê são PcDs relatando que sofrem discriminação no ambiente de trabalho, além de ficarem estagnados em seus cargos, pois poucas organizações oferecem oportunidades de crescimento e plano de carreira. Tendo em vista esse grande prejuízo, é importante discutir sobre a inclusão das PcDs nas empresas, que conta com dispositivos legais como a Lei de nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que é destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais para as PcDs, visando à sua inclusão social (BRASIL, 2015). Sendo esse o principal meio pelo qual as PcDs conseguem seus postos nas empresas (ROBBINS; JUDCE; SOBRAL, 2010).

Para Carvalho-Freitas (2009) os estudos sobre a gestão da diversidade, com foco nas PcDs, têm indicado duas dificuldades para inserir e gerir o trabalho dessas pessoas: as formas como os gestores veem a deficiência; e a adequação das condições e práticas de trabalho por parte das empresas.

Surgem então, questões que motivam a realização deste estudo, apresentando como relevância teórica apontar para a academia um assunto que tem sido pouco abordado em termos nacionais e sendo o precursor a nível municipal. Afim, de fornecer aos gerentes caminhos para melhor gerenciamento das empresas, assim, mostrar que adaptações e treinamentos podem ser necessários para que aconteça de fato a inclusão das PcDs.

Nessa discussão em torno do tema, este estudo teve como objetivo, analisar quais as influências exercidas pelos gestores na inserção das PcDs nas empresas da cidade de Salgueiro - Pernambuco. Sendo guiado pelos seguintes objetivos específicos: (1) analisar a influência dos gestores na inserção das PcDs em Salgueiro - Pernambuco; (2) identificar o percentual de concordância dos gestores com a Lei de Cotas para o trabalho de PcDs

(3) verificar o ponto de vista do gestor sobre se fazer possíveis adaptações nas condições de trabalho para as PcDs.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Pessoas com Deficiência: inclusão indesejada nas organizações?

Para Carvalho-Freitas (2009) são considerados PcDs aquelas que possuem alteração completa ou parcial de um ou mais membros do corpo humano, provocando algumas “falhas” das funções físicas, visuais ou auditivas, que podem resultar em prejuízo na independência do colaborador, sendo esse um dos motivos que acarretam dificuldades para a inserção das Pessoas com Deficiência nas organizações. A autora supracitada divide em três as dificuldades para incluir e gerir o trabalho das pessoas com deficiência: (1) formas como os gestores enxergam a deficiência; (2) condições de trabalho por parte das organizações; e (3) a necessidade de avaliar a satisfação do colaborador com deficiência.

Nesse sentido, para Batista Ferreira *et al.* (2015) as pessoas são o que há de mais importante nas instituições, assim é necessário valorizar a diversidade e principalmente manter um ambiente harmonioso, sendo isso um papel fundamental do gestor. Porém, os autores supracitados relatam que a inclusão das PcDs no mercado de trabalho ainda enfrenta grandes barreiras como a falta de apoio social, discriminação e preconceito.

A discussão a respeito dos direitos sociais e trabalhistas das Pessoas com Deficiência segundo Rezende (2013) ganha forças com a criação da política de cotas no Brasil, que visa garantir a inclusão mediante a acessibilidade. A Lei de Cotas de nº 8.213, de 24 de julho de 1991 estabelece que a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou Pessoas com Deficiência, seguindo uma quantidade proporcional ao número de colaboradores da empresa (BRASIL, 1991). O problema é que nem todas as empresas cumprem o seu papel, levando a discussão sobre as contratações das Pessoas com Deficiências e levantando a questão que conduz esse tópico: uma inclusão desejada? Ou um cumprimento de lei?

Rezende (2013) conclui que a concepção das organizações para que seja favorável aos princípios da inclusão e mesmo que os gestores acreditem nas possibilidades que tornem possível esse propósito, as organizações tendem a justificar a falta de práticas e ações inclusivas da Pessoa com Deficiência, apontando como maiores dificuldades ao cumprimento da Lei de Cotas, a permanência e a falta de adequações da empresa. Para

Marques e Lima (2019) outro grande problema que é visto como uma barreira para as PcDs são as estruturas burocráticas das empresas, que devido à pouca flexibilização dos processos de mudança, as normas e legislações que estabelecem um padrão mais rígido de trabalho, que por mais que atinjam todos os funcionários, há de ser mais impactante para as PcDs, pois, são somados com os obstáculos que já sofrem no cotidiano.

3. METODOLOGIA

Para Silva e Menezes (2001) pesquisa é um processo de busca, que se interessa em descobrir as relações existentes entre os aspectos que envolvem os fatos, fenômenos, situações ou coisas, sendo o meio utilizado com o intuito de obter uma determinada informação. Assim, a presente pesquisa qualifica-se como aplicada, buscando encontrar soluções e conhecimentos específicos de interesse local.

No tocante à forma de abordagem de dados, segundo os autores supracitados a pesquisa se caracteriza como quantitativa, tendo como objetivo medir informações sobre um assunto que já é conhecido, e com o auxílio de gráficos e tabelas, expor os resultados por meio de métodos estatísticos, que para os autores Minayo e Sanches (1993) fornecem considerável reforço às conclusões obtidas.

Quanto ao objetivo, a pesquisa é caracterizada como exploratória, tendo como principal finalidade proporcionar maiores informações sobre a inserção das pessoas com deficiência nas empresas do município de Salgueiro - Pernambuco, buscando esclarecimento de questões superficialmente abordadas. Sendo esse para Raupp e Beuren (2006) um ótimo modo para explorar um assunto, adicionar características inéditas e acrescentar mais conhecimento, a fim de possibilitar a realização de outros tipos de pesquisa acerca do mesmo tema.

O método e técnica de pesquisa utilizada foi um questionário fechado, sendo esse utilizado para a realização do levantamento de dados, uma adaptação de outros três questionários de Rezende (2013): (1) o Questionário de Práticas de RH em Relação à inclusão de Pessoa com Deficiência no trabalho; (2) o Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho; e (3) o Questionário de Atitudes Frente às Possibilidades de Ação para a Inclusão. A adaptação ocorreu, pois, nem todas as questões poderiam ser aplicadas no ambiente escolhido. O questionário foi dividido em duas partes, na primeira parte foram escolhidas 3 questões destinadas a conhecer o respondente e o seu ambiente de trabalho; já na segunda parte, foram selecionadas 15 questões que abordam de forma mais objetiva o tema estudado.

A pesquisa foi realizada no primeiro semestre do ano de 2019, sendo o questionário aplicado nas empresas que fazem parte da Câmara de Dirigentes Lojistas (CDL) da cidade de Salgueiro-PE, tendo como população um total de 219 empresas (CDL, 2016), divididas em Microempresa (ME) e Empresa de Pequeno Porte (EPP), respectivamente 181 e 38 empresas (RFB, 2019). Foram feitas pessoalmente 82 tentativas de aplicações do questionário, conseguindo sucesso em 61 empresas, outras duas foram excluídas por não atenderem aos critérios de respostas e o restante das 19 empresas não aceitaram participar da pesquisa. Com um total de 61 empresas, totalizando (27,8%), 51 são caracterizadas como ME e 10 como EPP, conseguindo atingir respectivamente (28,1%) e (26,3%) da população geral.

Referente à estrutura, foram mensuradas por meio a escala *Likert* de 6 pontos, que segundo Júnior e Costa (2014) a confiabilidade é maior, assim, conseguindo uma informação mais precisa da opinião do entrevistado. Classificando os níveis de concordância como: (1) discordo totalmente, (2) discordo muito, (3) discordo pouco, (4) concordo pouco, (5) concordo muito e (6) concordo totalmente. Como descrito no Quadro 1, encontra-se o número da questão, a variável de cada questão e o conteúdo das questões.

QUADRO 1 - VARIÁVEIS E CONTEÚDO DAS QUESTÕES

Nº Questão	Variável	Conteúdo da questão
1	Contratação	Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos clientes
2	Contratação	Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem junto aos funcionários
3	Conflitos	As pessoas portadoras de deficiência podem assumir atitudes inadequadas na organização, provocando situações embaraçosas
4	Contratação	As pessoas portadoras de deficiência são mais propensas a se acidentar que as demais pessoas
5	Desempenho	As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias
6	Desempenho	A qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior ao das pessoas não portadoras de deficiência
7	Inclusão	A inserção de pessoas com deficiência é uma estratégia da organização (está definida em suas políticas de responsabilidade social)
8	Contratação	As organizações com grande número de pessoas com deficiência são menos competitivas que as demais
9	Desempenho	As práticas de recrutamento e seleção visam à participação de pessoas com deficiência (há adequação de procedimentos acessíveis a todas as pessoas)
10	Sensibilização	Existem atividades de sensibilização para a entrada de pessoas com deficiência na organização
11	Treinamento	Os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com pessoas com deficiência

12	Inclusão	Considero possível incluir adequadamente pessoas com deficiência na organização
13	Inclusão	Considero possível fazer adaptações nas condições de trabalho para pessoas com deficiência
14	Adequação	Acho adequado o Brasil ter Lei de Cotas para o trabalho de pessoas com deficiência.
15	Sensibilização	As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade

FONTE: ELABORADO PELOS AUTORES (2019).

A partir da coleta de dados, houve como segunda etapa a utilização desses para categorização, seleção, planejamento, estudos, desenvolvimento e demonstração. Tendo como ferramenta para visualização, tabulação e análise dos dados coletados o *Google Forms*, um aplicativo que faz parte do Google Drive, que disponibiliza todos os dados em uma planilha. Para Mathias e Sakai (2013) uma das principais vantagens no uso do *Google Forms* é a possibilidade de visualizar os resultados alcançados. Utilizando também o Excel, *Software* utilizado para criação de planilhas e disponibilizando ferramentas para a realização de operações relacionadas a estatística descritiva, que foi utilizado nesse estudo com o intuito de analisar a distribuição percentual das respostas quanto à caracterização dos respondentes; e utilizado também para calcular a média e o desvio padrão das respostas em cada variável.

4. ANÁLISE DOS DADOS

4.1 Análise do Perfil dos Entrevistados

O Gráfico 1 representa o percentual da amostra dividida por gênero.

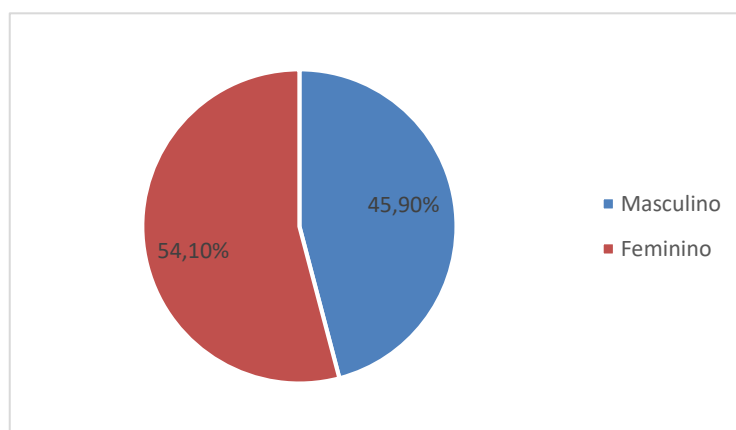


GRÁFICO 1: GÊNERO DA AMOSTRA
FONTE: DADOS DA PESQUISA (2019).

Conforme mostra o Gráfico 1, 54,1% dos gerentes são mulheres, e 45,9% (28) são homens. Assim, em relação ao gênero conclui-se que as distribuições dos cargos de

gerência nas empresas estudadas estão basicamente iguais, mas sendo as mulheres maioria. Estando esses dados em discrepância, pois, segundo o IBGE (2018) no Brasil, 60,9% dos cargos gerenciais são ocupados por homens e 39,1% pelas mulheres, havendo em todas as faixas etárias uma maior proporção de homens ocupando cargos de gerência.

O Gráfico 2 apresenta a faixa etária dos gerentes entrevistados.

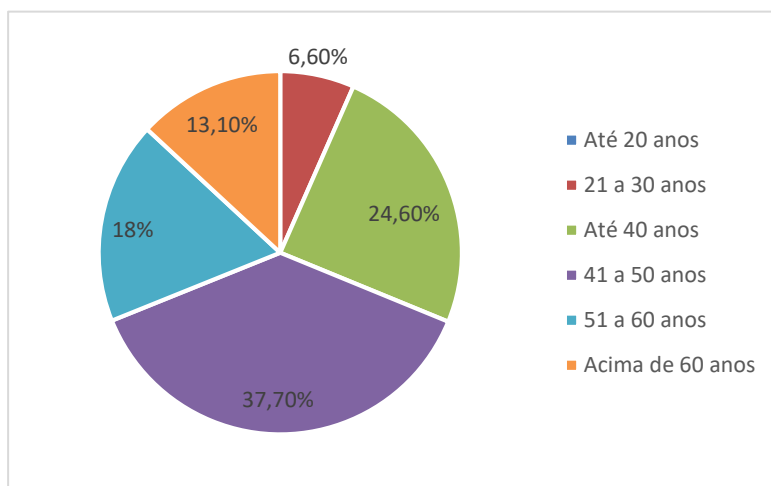


GRÁFICO 2: FAIXA ETÁRIA DA AMOSTRA
FONTE: DADOS DA PESQUISA (2019).

O Gráfico 2 relata que a maioria dos gerentes possuem de 41 a 50 anos totalizando 37,7% da amostra, seguida de 24,6% referente aos gerentes com 31 a 40 anos, com um total um pouco menor de 18,0% representando os gerentes de 51 a 60 anos, seguida 13,1% com mais de 60 anos e apenas 6,6% entre 21 a 30 anos. Não existindo nessa amostra gerentes com menos de 21 anos.

A terceira questão da primeira parte, teve o objetivo de caracterizar as empresas pertencentes a amostra estudada, deste modo, o Gráfico 3 representa o ramo de atividade das empresas.

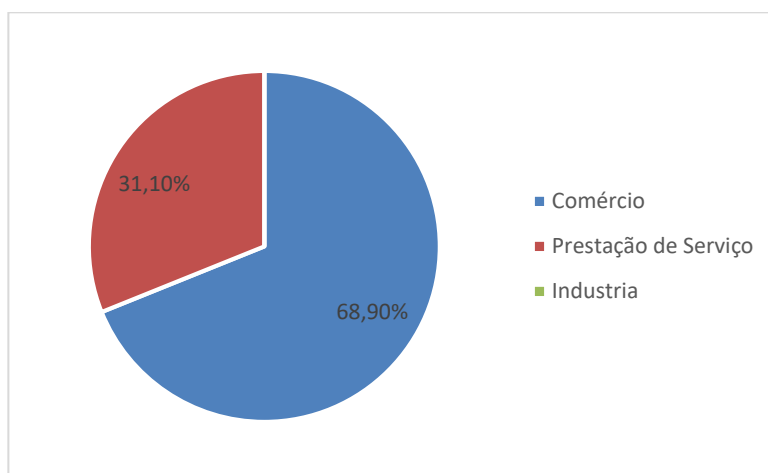


GRÁFICO 2: RAMO DE ATIVIDADES DAS EMPRESAS

FONTE: DADOS DA PESQUISA (2019).

Com uma diferença grande entre os ramos de atividade da empresa, percebe-se que a maioria faz parte do ramo comércio (68,8%), isso já era esperado, pois, a população analisada são empresas que fazem parte da CDL, tendo em seu total mais empresas do ramo comércio; e a outra parte da amostra é pertencente ao ramo de prestação de serviços (31,1%). Não havendo nessa amostra nenhum representante do ramo indústria, pois na cidade de Salgueiro – Pernambuco não existe nenhuma indústria.

4.2 Gestores e a inclusão das PcDs

A Tabela 1, representa a média e o desvio padrão de resposta dos gestores por questão. Em síntese, é apresentado o pensamento que prevalecem entre os gestores, para obter essa média, foi utilizada no Excel a função média, multiplicou-se o número de frequência pela respectiva escala (1 = discordo totalmente, 2 = discordo muito, 3 = discordo pouco, 4 = concordo pouco, 5 = concordo muito e 6 = concordo totalmente). Após, somou-se esse valor e dividiu-se pelo número de respondentes (61). Também sendo utilizada a função desvio padrão, com o intuito de expressar o grau de dispersão das respostas referentes a cada questão, ou seja, indica o quanto o conjunto de dados é uniforme (REZENDE, 2013). É importante observar que na Tabela 1 as questões estão na positiva, ou seja, a média quando mais perto de 6, melhor; e o desvio padrão quanto menor, mais uniforme o conjunto de respostas.

TABELA 1 – MÉDIA E DESVIO PADRÃO DAS RESPOSTAS DOS GESTORES SOBRE INCLUSÃO DE PCDS

Nº Questão	Conteúdo da questão	Média	Desvio padrão
5	As PcDs podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações	5,40	0,86
12	Considero possível incluir adequadamente PcDs na organização	5,34	0,65
13	Considero possível fazer adaptações nas condições de trabalho para PcDs	4,90	1,24
14	Acho adequado o Brasil ter Lei de Cotas para o trabalho de PcDs	5,19	1,23

FONTE: ELABORADO PELOS AUTORES (2019).

Os resultados da Tabela 1, revelam que os gestores no que diz respeito a inclusão de PcDs, por meio das respostas pode-se observar que a percepção dos entrevistados sobre o quesito obteve médias altas (variação entre 4,90 a 5,40). Também se nota que o desvio padrão está entre o nível baixo e médio (variação entre 0,65 a 1,24) chegando à

conclusão de que a maioria dos gerentes são favoráveis quanto ao assunto relacionado a inclusão de PcDs nas empresas. Corroborando com Rezende (2013) que acredita que os gerentes além de concordarem com a Lei de Cotas para o trabalho das PcDs, ainda acreditam que seja possível fazer adaptações nas condições de trabalho, assim, fazendo com que as PcDs desempenhem adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações.

4.2.1 Níveis de concordância

A seguir, são apresentadas as concepções dos gestores entrevistados, sobre a inclusão das PcDs nas empresas que participaram da pesquisa. Por efeito de decisão, Rezende (2013) dividiu os resultados encontrados na escala *Likert* de 6 pontos, em três grupos: (1) o grupo dos entrevistados que discordaram da variável (resultados 1 e 2), (2) o grupo de entrevistados que ficaram na dúvida (3 e 4) e o (3) o grupo que concordou (4 e 6). A Tabela 2 apresenta o resultado.

TABELA 2 - PERCENTUAL DE DISCORDANTES, NA DÚVIDA E CONCORDANTES DOS ENTREVISTADOS SOBRE A VARIÁVEL INCLUSÃO

Conteúdo da questão	Discordantes (1 e 2)	Dúvida (3 e 4)	Concordantes (5 e 6)
A inserção de pessoas com deficiência é uma estratégia da organização	31,2%	34,4%	34,4%
Considero possível incluir adequadamente pessoas com deficiência na organização	0%	9,8%	90,2%
Considero possível fazer adaptações nas condições de trabalho para PcDs	4,9%	26,3%	68,8%

FONTE: ELABORADO PELOS AUTORES (2019).

Ainda que 90% dos gestores entrevistados concordem que é possível incluir adequadamente as PcDs na organização, 31,2% quase 1/3 da amostra discordam que a inserção da PcDs seja uma estratégia da organização. Nota-se também que essa suposição ainda permeia a dúvida de 34,4% o que significa que ainda existe, uma chance de aumentar o número de discordantes.

Verificou-se também que a maioria dos entrevistados (68,8%) concordam que considera possível fazer adaptações nas condições de trabalho para as PcDs, respondendo um dos objetivos que norteiam essa pesquisa. Sendo para Carvalho-Freitas (2009) essa percepção dos gestores de que considera possível fazer adaptações nas condições de trabalho para as PcDs, assim, sendo eles capazes de desempenhar qualquer

função, importante para impulsionar os colegas de trabalho quanto aos objetivos da inclusão.

Na Tabela 3, verificou-se que mais da metade dos entrevistados discordam ou tem dúvida se existe atividade de sensibilização na empresa para a entrada das PcDs.

TABELA 3 - PERCENTUAL DOS RESPONDENTES DISCORDANTES, NA DÚVIDA E CONCORDANTES PARA A VARIÁVEL DE SENSIBILIZAÇÃO

Conteúdo da questão	Discordantes (1 e 2)	Dúvida (3 e 4)	Concordantes (5 e 6)
Existe atividade de sensibilização para a entrada das PcDs na organização.	29,5%	36,1%	34,4%
As PcDs desempenham o trabalho com baixa produtividade.	85,3%	9,8%	4,9%

FONTE: ELABORADO PELOS AUTORES (2019).

Por mais que na Tabela 3, 85,3% dos entrevistados discordem que as PcDs desempenham o trabalho com baixa produtividade, 29,5% dos respondentes discordam que exista atividade de sensibilização para a entrada das PcDs na organização. Corroborando com os resultados encontrados por Carvalho-Freitas (2009), havendo a necessidade de um trabalho mais efetivo nas empresas, referente a sensibilização dos gerentes na inserção das PcDs.

A Tabela 4 que também foi dividida em 3 grupos: os discordantes (1 e 2), os que estão na dúvida (3 e 4) e os concordantes (5 e 6), mostrando o percentual de respondentes para a variável de contratação.

TABELA 4 - PERCENTUAL DOS RESPONDENTES DISCORDANTES, NA DÚVIDA E CONCORDANTES PARA A VARIÁVEL DE CONTRATAÇÃO

Conteúdo da questão	Discordantes (1 e 2)	Dúvida (3 e 4)	Concordantes (5 e 6)
Contratar PcDs melhora a imagem da organização junto aos clientes	0%	19,7%	80,3%
Contratar PcDs melhora a imagem da organização juntos aos funcionários	8,2%	37,8%	54%
As pessoas portadoras de deficiências são mais propensas a se acidentar que as demais	57,3%	27,9%	14,8%
As organizações com grande número de PcDs são menos competitivas que as demais	60,7%	29,5%	9,8%

FONTE: ELABORADO PELOS AUTORES (2019).

Os resultados da Tabela 4, revelam que a grande maioria dos entrevistados concordam que contratar PcDs melhora a imagem da organização juntos aos clientes (80,3%) e aos funcionários (54%). Corroborando com Dias (2018) que considera a contratação de PcDs como algo positivo e que fortalece as empresas. Entretanto, mesmo

sem nenhum entrevistado discordar que a contratação melhora a imagem junto aos clientes, nota-se que 8,2% discordam e 37,8% ficam na dúvida se essa mesma contratação melhora a imagem junto aos funcionários.

A Tabela 4, relata também que quase metade dos entrevistados concordam (14,8%) ou ficam na dúvida (27,9%) que as PcDs são mais propensas a se acidentarem que as demais, isso acontece pois, segundo Rezende (2013) alguns gestores ficam na dúvida na hora de contratar PcDs, pois para alguns as PcDs ainda são vistas como propensas a se acidentarem mais que os demais colaboradores.

4.3 Gestores e a Lei de Cotas para o trabalho das PcDs

Como já foi dito, segundo Rezende (2013) as leis de cotas para o trabalho das PcDs vieram para garantir os direitos trabalhistas desse grupo. Assim, o Gráfico 4 relata o percentual de entrevistados que discordaram, ficaram na dúvida ou concordaram da variável “adequação”, tendo como assunto considerar adequado o Brasil ter Lei de Cotas para o trabalho das PcDs.

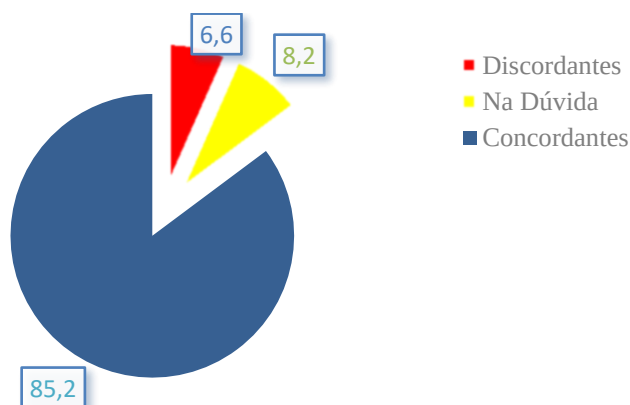


GRÁFICO 4: PERCENTUAL DE CONCORDÂNCIA A LEI DE COTAS PARA O TRABALHO DE PcDs NO BRASIL
FONTE: DADOS DA PESQUISA (2019).

Um dos principais interesses da pesquisa era investigar o percentual de concordância dos entrevistados referente a considerar adequado o Brasil ter Lei de Cotas para o trabalho das PcDs. A análise do Gráfico 4, revela que 85,2% da amostra estudada concordam com a variável “adequação”, 8,2% ficaram na dúvida e somente 6,6% discordam. Para Leite e Longo (2019) essa percepção acontece, pois, os gestores estão se atentando por esse segmento da sociedade, visto que as PcDs possuam os mesmos direitos e necessidades de qualquer outro colaborador.

Embora o Gráfico 4 revele que 85,2% dos entrevistados estejam em concordância com a Lei de Cotas para o trabalho das PcDs no Brasil, a Tabela 5 revela que a maioria dos entrevistados (78,6%) discordam ou estão em dúvida se as práticas de recrutamento e seleção visam à participação das PcDs.

TABELA 5 - PERCENTUAL DOS GERENTES DISCORDANTES, NA DÚVIDA E CONCORDANTES EM RELAÇÃO A VARIÁVEL DE DESEMPENHO

Conteúdo da questão	Discordantes (1 e 2)	Dúvida (3 e 4)	Concordantes (5 e 6)
As PcDs podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho	3,3%	3,3%	93,4%
A qualidade do trabalho de uma PcDs é inferior ao das pessoas não portadoras de deficiência	83,6%	9,8%	6,6%
As práticas de recrutamento e seleção visam à participação de PcDs (há adequação de procedimentos acessíveis a todas as pessoas)	24,6%	54%	21,4%

FONTE: ELABORADO PELOS AUTORES (2019).

Com relação a qualidade do trabalho das PcDs, a Tabela 5 mostra que a maioria dos gerentes entrevistados (83,6%) discordam que a qualidade seja inferior à de outras pessoas não portadora de deficiência, e que 93,4% dos gerentes concordam que as PcDs podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho. Entretanto, como foi dito acima, 78,6% dos gerentes discordam ou estão em dúvida se as práticas de recrutamento e seleção visam a participação das PcDs. Corroborando com Carvalho-Freitas (2009) que considera que há muito o que ser feito no sentido de atentar os gestores a prática de atividades que visem a sensibilização para a entrada de PcDs nas empresas, e que na maioria das vezes pode ser necessário adaptações nas condições de trabalho, visando garantir maior inclusão das PcDs. Sendo para Viana (2018), uma via de dois sentidos, podendo agregar valores para a empresa e tornando um desafio para os gestores.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do presente trabalho foi avaliar a influência dos gestores na inserção das Pessoas com Deficiência das empresas que fazem parte da Câmara de Dirigentes Lojistas da cidade de Salgueiro - Pernambuco, no intuito de introduzir outra lógica nas relações de trabalho, a lógica da inclusão, afim, de amenizar os impactos causados pela distorção da imagem das Pessoas com Deficiências, e pensando não somente na inserção, mas na inclusão de fato, que vai desde mudanças de hábitos dos colaboradores, a mudanças relacionadas à estrutura física das organizações.

Para nortear esse estudo foram delineados três objetivos, o primeiro com o intuito de analisar a influência dos gestores na inserção das PcDs em Salgueiro/PE. Sendo essa primeira parte composta por 3 questões com o intuito de conhecer um pouco o entrevistado e a empresa entrevistada. Conclui-se que a maioria dos gestores entrevistados são mulheres, possuindo a maioria de 41 a 50 anos e tendo como dominantes empresas do ramo comércio.

Sendo o segundo e terceiro objetivo respectivamente, identificar o percentual de concordância dos gestores com a Lei de Cotas para o trabalho de PcDs e verificar o ponto de vista do gestor sobre se fazer possíveis adaptações nas condições de trabalho para as PcDs. Respondendo o segundo objetivo, o percentual de concordância dos gestores é de 85,2% referente a considerar adequado a Lei de Cotas para o trabalho de PcDs no Brasil, assim, através da inclusão as PcDs podem demonstrar suas competências e habilidades.

No que diz respeito ao terceiro objetivo, verificou-se que 68,8% dos gestores consideram possível fazer adaptações nas condições de trabalho para PcDs. Assim, esse estudo propõe que os gestores reavaliem o modo que visualizam as PcDs e comecem a ver como algo rico e amplo, buscando tirar o melhor do colaborador e não visualizando a inclusão das PcDs como um problema, assim, conseguindo vantagens competitivas e melhorando a imagem da empresa junto aos clientes e funcionários.

Das melhorias para pesquisas futuras pontua-se o instrumento utilizado que poderá ter mudanças dependendo da amostra estudada, sugere-se também um estudo de abordagem qualitativa, a fim de direcionar com mais precisão o assunto ao ambiente escolhido.

Foram enfrentadas para a realização desse estudo algumas limitações: (1) o fator tempo, impossibilitando conseguir uma amostra maior, totalizando 61 empresas de uma população geral de 219 empresas; e (2) a falta de disponibilidade de outros 20 gestores, assim, desperdiçando o tempo que poderia ter sido utilizado na aplicação de outros questionários.

O reduzido número de respondentes não permite generalizações, assim, os resultados encontrados devem ser considerados apenas para a população estudada.

Por fim, acredita-se que o estudo aponta direcionamentos em relação à importância do gestor na inclusão das PcDs, principalmente atentando para a atuação da gestão no processo de recrutamento, seleção, contratação e adaptação. Além de que uma empresa que investe na contratação das PcDs consegue melhorar a imagem da organização junto aos clientes e funcionários, ainda ajuda a reduzir os impactos causados pela distorção da imagem das Pessoas com Deficiências pela sociedade, assim diminuindo a discriminação e o preconceito sofrido pelas PcDs

6. REFERÊNCIAS

BATISTA FERREIRA, João; SADOYAMA, Adriana Santos Prado; CORREIA, Aline Ferreira Campos; GOMES, Pietro Aguiar T. de P. **Diversidade e gênero no contexto organizacional: um estudo bibliométrico**. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, v. 9, n. 3, 2015.

BRASIL, **Decreto-Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1998]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 23 abr. 2019.

BRASIL, **Decreto-Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)

Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%2013.146-2015?OpenDocument. Acesso em: 27 mar. 2019.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **RAC-Revista de Administração Contemporânea**, v. 13, p. 7-16, 2009.

CDL - Câmara de Dirigentes Lojistas. **Associados ativos da CDL 2016**. Salgueiro, PE: Câmara de Dirigentes Lojistas, [2016]. Disponível em: <http://www.cdlsalgueiro.com.br/associados/>. Acesso em 29 abr. 2019.

DIAS, Bárbara Camboim Dentzien. **Inclusão de pessoas portadoras de deficiência: Um tipo de responsabilidade social**. p. 140-145. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Programa de pós-graduação ciências sociais, Pontifica Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2008.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatística de gênero indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Brasília, DF: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, [2018]. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em 02 jun. 2019.

LEITE, Luan Patrick Reis Serafim; LONGO, Lilian Beatriz Ferreira. Gestão da diversidade ou ação afirmativa? Um estudo sobre o gerenciamento da diversidade organizacional em Manhuaçu/MG. In: **Anais do seminário científico da FACIG**, p. 5-7, 2019.

MARQUES, Davi Sampaio; LIMA, Tereza Cristina Batista de. Sobre normas, limites e fronteiras: um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no setor público. In: **VIII Encontro de Administração Pública da ANPAD**, p. 15-18, 2019.

MATHIAS, Sergio Larruscaim; SAKAI, Célio. Utilização da Ferramenta Google Forms no Processo de Avaliação Institucional: Estudo de Caso nas Faculdades Magsul. In: **INEP**. p. 7-10, 2013.

MINAYO, Maria Cecília de S.; SANCHES, Odécio. Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade? **Cadernos de saúde pública**, v. 9, p. 237-248, 1993.

RAUPP, Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. Metodologia da Pesquisa Aplicável às Ciências. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. São Paulo, p. 6-7, 2006.

REZENDE, MICHELLI GODOI. **Diversidade e trabalho: as atitudes dos profissionais de Recursos Humanos frente às possibilidades de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações**. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, MG, Brasil, 2013.

RFB, Receita Federal do Brasil. **Emissão de comprovante de inscrição e de situação cadastral**, 2019. Disponível em: http://www.receita.fazenda.gov.br/PessoaJuridica/CNPJ/cnpjreva/Cnpjreva_Solicitacao.asp. Acesso em: 18 mai. 2019.

ROBBINS, Stephen; JUDGE, Tim; SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. Pearson Prentice Hall, 2010.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 3. ed. rev. Atual, 2001.

SOUZA, Ana Lúcia Moraes de. **Gestão da diversidade e pessoas com deficiência: investigação sobre a inserção da pessoa com deficiência em uma organização pública federal**. 2009. 39 f. Monografia (Especialização em Gestão Judiciária) - Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

VIANA, Emilie Rodrigues. **O papel do gestor de RH na gestão da diversidade cultural: Estratégias de agregação de valores à organização**. Curso Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão de Pessoas – MBA 2a Edição – Modalidade EaD. p. 14-17, 2018.