

LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO DO
RIO GRANDE DO NORTE

**DEFICIÊNCIA E TRABALHO-UM ESTUDO DA INCLUSÃO DE PESSOAS
PORTADORAS DE DEFICIÊNCIAS EM UMA REDE DE SUPERMERCADOS DA
CIDADE DE NATAL**

Nara Leylane Alves Messias

NATAL/RN
2004

NARA LEYLANE ALVES MESSIAS

**DEFICIÊNCIA E TRABALHO - UM ESTUDO DA INCLUSÃO DE PESSOAS
PORTADORAS DE DEFICIÊNCIAS EM UMA REDE DE SUPERMERCADOS DA
CIDADE DE NATAL**

Monografia Apresentada a Coordenação do Curso
de Graduação em Administração com Habilitação
em Marketing da Faculdade Natalense para o
Desenvolvimento do Rio Grande do Norte como
requisito para a obtenção do título de bacharel em
Administração Com Habilitação em Marketing.

Orientador:

Antônio Alves Filho, M.Sc.

Natal/RN, Dezembro de 2004

RB-21.503

FARN
BIBLIOTECA
Nº Reg. M000134
22 / 04 / 05

M
331.08626
M348d
2004

Catálogo na Publicação - Biblioteca da FARN
Setor de Processos Técnicos

Messias, Nara Leylane Alves

Deficiência e trabalho: um estudo da inclusão de pessoas portadoras de deficiências em rede de supermercados da Cidade de Natal. / Nara Leylane Alves Messias. _ Natal: FARN, 2004. 40p.

Orientador: Antônio Alves Filho (M.Sc)
Monografia (Graduação em Administração em Marketing)- Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte.

1. Trabalho - Deficientes físicos - inclusão - monografia I. Título

RN/FARN/BC

CDU331-056.26

LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO DO
RN

**DEFICIÊNCIA E TRABALHO – UM ESTUDO DA INCLUSÃO DE PESSOAS
PORTADORAS DE DEFICIÊNCIAS EM UMA REDE DE SUPERMERCADOS DA
CIDADE DE NATAL**

NARA LEYLANE ALVES MESSIAS

Monografia apresentada e aprovada em 14 de Dezembro de 2004, pela banca
examinadora composta pelos seguintes membros:

Antônio Alves Filho M.Sc.
Orientador

João Tadeu Weck M.Sc.
Membro Examinador

Maria Conceição Pacheco Moro M.Sc.
Membro examinador

Natal/RN, Dezembro de 2004

reflexões

1992 100 me contaram

100 me contaram

100 me contaram

100 me contaram

100 me contaram

100 me contaram

100 me contaram

100 me contaram

Dedico este trabalho aos meus pais Nilson e Vera pela dedicação em toda minha vida, ao meu namorado Enio pelo apoio e disposição em me ajudar a superar os momentos difíceis dessa trajetória e às minhas irmãs Grazielle e Vanessa por me encorajarem nas horas em que eu me senti fraca.

Agradecimentos

Primeiramente agradeço a Deus por ter me concedido a oportunidade de estudar e concluir este curso.

A minha família pelo incentivo e em especial ao meu namorado Enio.

A empresa que me recebeu e me atendeu com muito profissionalismo e boa vontade para que eu pudesse pesquisar e obter informações para enriquecer o meu trabalho.

Aos meus professores e ao meu orientador Antônio Alves Filho pela paciência e disposição em tirar as minhas dúvidas.

Aos meus colegas de sala e meus amigos que contribuíram direta ou indiretamente para a realização deste trabalho.

Resumo

Este trabalho foi realizado em uma rede de supermercado da cidade de Natal, tendo com objetivo principal estudar a configuração do processo de inclusão de portadores de deficiência no seu quadro de funcionários, sendo que, para obter dados concretos a respeito da empresa e dos portadores de deficiência se fez necessário observar: O processo de recrutamento e seleção da rede de supermercado, a identificação do perfil de cada portador de deficiência, as dificuldades e barreiras encontradas pelos portadores de deficiências, e a verificação das instalações no ambiente físico interno e externo da empresa. Foi utilizado como método para a obtenção da informação uma pesquisa do tipo descritiva e exploratória intencional na forma de um estudo de caso, onde foram aplicados questionários com perguntas abertas e fechadas, entrevistas e observações direta dentro da empresa. Diante de todas as reflexões e análises efetuadas, chegou-se à conclusão que os portadores de deficiência precisam de qualificação para que as empresas ou organizações públicas e privadas possam lhes dar oportunidades de ingresso, observar as leis que os protegem e que as empresas, o governo e a sociedade trabalhem em parceria para melhorar o processo de inclusão dos portadores de deficiência não só no mercado de trabalho, mas dentro da sociedade de um modo geral.

Palavra chave: Deficiência, Trabalho, Inclusão social, Exclusão social e Integração social.

Abstract

This study was conducted in a supermarket chain in Natal - RN and its main purpose was to identify the characteristics of its recruitment process regarding people with disabilities. To obtain trustable information about the company and its handicapped workers it was necessary to look deeply at: Its recruitment process, the identification of the handicapped workers' social profile, including all their educational and social background and finally the verification of the shops' physical environment to check if they were appropriated to people with disabilities. The method used to get the data was a descriptive and exploratory research as a case study where it was made interviews containing both open and closed-ended questions and observations of the environment. So, after the analysis and reflection information gathered, it can be concluded that handicapped workers need much more qualification so the public and private companies will be able to offer more work-positions to them, then acting according the law. The government and the society can work as partners to improve the inclusion of people with disabilities, not only in the market, but also in normal life.

LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- ADOTE** – Associação de Orientação aos Deficientes
- ADEFERN** – Associação dos Deficientes Físicos do Rio Grande do Norte
- APAE** – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
- BNDES** – Banco Nacional de Desenvolvimento
- CRI** – Centro de Reabilitação Infantil
- IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- MEC** - Ministério da Educação e Cultura
- ONU** – Organização das Nações Unidas
- SEESP** – Secretaria de Educação Especial de São Paulo
- TJLP** – Taxa de Juros de Longo Prazo

LISTA DE ANEXOS

ANEXO I - Questionário aplicado aos empregados

ANEXO II - Questionário aplicado à psicóloga do Supermercado

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO-1 Sexo-----	26
GRÁFICO-2 Faixa Etária-----	26
GRÁFICO-3 Estado Civil-----	27
GRÁFICO-4 Nível de Instrução-----	27
GRÁFICO-5 Tipo de Deficiência-----	28
GRÁFICO-6 Dificuldade na Entrada de Mercado de Trabalho-----	28
GRÁFICO-7 Empregos Anteriores-----	29
GRÁFICO-8 Treinamento-----	29
GRÁFICO-9 Recrutamento-----	30
GRÁFICO-10 Tempo de Trabalho na Empresa-----	31
GRÁFICO-11 Adequação das Instalações do local de Trabalho-----	31
GRÁFICO-12 Condições de Trabalho-----	32
GRÁFICO-13 Satisfação com os Cargos-----	32
GRÁFICO-14 Adequação Cargo-Deficiência-----	33
GRÁFICO-15 Cargos-----	34
GRÁFICO-16 Relação com os Colegas de Trabalho-----	34
GRÁFICO-17 Preconceitos por partes dos Clientes outros empregados-----	35

SUMÁRIO

LISTA DE GRÁFICOS

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 CONTEXTO E COLOCAÇÃO DO PROBLEMA	11
1.2 CARACTERIZAÇÃO	12
1.3 OBJETIVOS	12
1.3.1 Objetivo Geral	12
1.3.2 Objetivo Específico	12
1.4 JUSTIFICATIVA	13
2 REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 DEFICIÊNCIA	14
2.2 EDUCAÇÃO E ESCOLA	15
2.3 EDUCAÇÃO ESPECIAL	16
2.4 TRABALHO E DEFICIÊNCIA	18
2.5 INCLUSÃO	21
2.6 EXCLUSÃO	22
3 METODOLOGIA	24
3.1 TIPO DE PESQUISA	24
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA	24
3.3 COLETA DE DADOS	25
4 ANÁLISE DE DADOS	26
5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	36
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
ANEXOS	40

1. INTRODUÇÃO

Historicamente as pessoas portadoras de deficiência têm sido tratadas de maneira inadequada por parte da sociedade. Nos países desenvolvidos já foram tomadas medidas apropriadas para que os deficientes sejam tratados de maneira correta. Já no Brasil, os deficientes são vítimas de preconceitos em vários níveis. O mais perceptível é a inadequação das instalações das cidades para as suas necessidades. Porém há um outro preconceito que é tão prejudicial quanto falta de infra-estrutura, a discriminação dos deficientes nos processos de recrutamento e seleção das empresas.

Essa discriminação pode ser sentida quando se olha principalmente os números de pessoas portadores de deficiências que estão atualmente empregados. Se o desemprego já é uma calamidade social, quando olhado especificamente para as pessoas portadoras de deficiências o problema é ainda maior.

Ultimamente no Brasil nota-se um crescimento na atenção que a sociedade vem dispensando as pessoas portadoras de deficiências. Isto é comprovado ao verificar-se as leis, projetos e iniciativas que os vários setores da sociedade (empresários, políticos, sociedade civil, ONGs, etc) iniciaram ultimamente.

1.1 CONTEXTO E COLOCAÇÃO DO PROBLEMA

É possível observar que esta discriminação ocorre por dois motivos, a própria falta de interesse das empresas em empregar pessoas portadoras de deficiências e que necessitam de um pouco mais de atenção e investimentos, como também as poucas oportunidades que as pessoa portadoras de deficiências têm de adquirir qualificação. As escolas comuns, que seriam responsáveis pela educação profissional destas pessoas, não são adequadas para as suas necessidades e as escolas para adultos especiais são muitas vezes de qualidade inferior.

Deve haver uma conscientização tanto do setor público quanto do privado para a que esse quadro seja revertido, e que pessoas com deficiências possam ser empregadas e qualificadas como pessoas sem algum tipo de deficiência. Diante desse

quadro é necessário saber, quais as dificuldades enfrentadas pelo portador de deficiência para se inserir no mercado de trabalho?

1.2 CARACTERIZAÇÃO

Este trabalho está sendo analisado em uma rede de supermercados da cidade de Natal. De acordo com a legislação vigente, todos estes supermercados devem, obrigatoriamente, empregar certo número de pessoas portadoras de deficiência. Além de verificar se esta rede de supermercado está cumprindo a legislação, outro propósito deste trabalho foi verificar as condições de trabalho das pessoas portadoras de deficiências, como ocorreu o processo de seleção assim como analisar o nível de educação formal destes para tentar traçar um perfil educacional dos empregados.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo Geral

O objetivo deste trabalho foi identificar as dificuldades encontradas pelas pessoas portadoras de deficiência, para se inserir no mercado de trabalho.

1.3.2 Objetivo Específico

Especificamente este trabalho analisou o cumprimento da inclusão de pessoas portadoras de deficiência em geral na rede de supermercados. Além disto, a partir dos dados colhidos, foi tentado traçar um perfil daquelas de pessoas portadoras de deficiência que conseguiram entrar no mercado de trabalho, verificando quais barreiras eles encontraram nos processos de seleção.

1.4 JUSTIFICATIVA

A grande maioria das pessoas portadoras de deficiências necessita de um pouco mais de atenção, é verdade. Mas esses investimentos são justificados, já que isto possibilitará a total integração de pessoas portadoras de deficiências na sociedade. A deficiência seja de que forma for, não justifica a exclusão.

A lei brasileira é bem clara ao oferecer as pessoas portadoras de deficiências direitos como o de qualquer cidadão. Infelizmente ainda falta uma maior conscientização por parte da sociedade de que estas prerrogativas devem ser cumpridas. Em países desenvolvidos a maioria das instalações é adequada para as pessoas portadoras de deficiências com dificuldades de locomoção, por exemplo, rampas de acesso às estações de metrô, elevadores especiais em estádios, portas cuja abertura é automática, banheiros adequados às cadeiras de rodas, entre muitos outros. Assim como nestes países, a constituição brasileira obriga o estado a oferecer igualdade de condições independente de sexo, raça, deficiência. O que nos falta é aplicação destes direitos na prática. Nos últimos anos é visível o progresso brasileiro com relação a acessibilidade, mas ainda nos resta um grande trabalho a fazer com relação a colocação de pessoas portadoras de deficiências no mercado de trabalho.

Desta forma torna-se relevante toda participação dos empresários Brasileiros que possuam empresas de grande e médio porte ao reservar um percentual das vagas de emprego à esta parcela da sociedade que necessita de cuidados especiais.

Empregar as pessoas portadoras de deficiências é oportunizar o crescimento sócio-cultural, diminuindo gradativamente a discriminação por parte da parcela da sociedade.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 - DEFICIÊNCIA

De acordo Godoy (2000, p. 10) deficiência é “todo e qualquer comprometimento que afeta a integridade da pessoa e traz prejuízo na sua locomoção, na coordenação de movimentos, na compreensão de informações, na orientação espacial ou na percepção e contato com outras pessoas”.

Godoy (2000, p. 10) ainda acrescenta que “A deficiência gera dificuldade ou impossibilidade de execução de atividades comuns às outras pessoas, e, inclusive, resulta na dificuldade na manutenção de emprego (...) Por isso muitas vezes é necessária a utilização de equipamentos diversos que permitam melhor convívio dadas as barreiras impostas pelo ambiente social”.

Ou seja, deficiência é qualquer nível de limitação ou prejuízo físico, sensorial ou mental. Um problema de saúde crônico ou permanente que afete o bem-estar de uma pessoa pode ser considerado uma deficiência. Na realidade existem critérios legais que definem o que é uma deficiência e quem são as pessoas deficientes. Essa legislação difere entre os países; enquanto para alguns uma pessoa com problemas cardíacos é considerada deficiente, a legislação brasileira não inclui esse tipo de limitação de saúde como tal.

No Brasil é considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes características (Godoy, 2000, p.10):

- I. Deficiência Física: É todo comprometimento da mobilidade, da coordenação motora geral e da fala, causada por lesões neurológicas, ou neuromusculares e ortopédicas ou ainda por má formação congênita ou adquirida.
- II. Deficiência Auditiva: Perda parcial ou total da capacidade de compreender a fala através do ouvido. Pode ser surdez leve – nesse caso a pessoa consegue se expressar oralmente e perceber a voz humana com ou sem a utilização de um aparelho. Pode ser, ainda, surdez profunda.

III. Deficiência Visual: Perda ou redução da capacidade visual em ambos os olhos em caráter definitivo e que não possa ser melhorada ou corrigida com o uso de tratamento cirúrgico, clínico e/ou lentes.

IV. Deficiência Mental: É um atraso ou lentidão no desenvolvimento cognitivo adquirido até os dezoito anos que pode ser percebido na maneira de falar, caminhar, escrever, autocuidado, entre outros. O grau de deficiência mental varia de leve a profundo.

V. Deficiência Múltipla: Associação de duas ou mais deficiências

Em todo mundo estima-se que 600 milhões de pessoas sejam portadores de deficiência, aproximadamente 10% de toda a população mundial. Cerca de 480 milhões destas pessoas, ou 80% de todo o contingente de deficientes vivem, em países subdesenvolvidos, (Instituto Ethos, 2002). Dentre os fatores para esta gritante diferença no número de deficientes entre os países ricos e pobres estão a alta violência urbana, a subnutrição e o alto índice de acidentes de trabalho nesses. No Brasil, de acordo com dados do CENSO 2000 realizado pelo IBGE, 14,5% da população brasileira é composta por deficientes. No Rio Grande do Norte este número é um pouco maior chegando aos 15% da população tem algum tipo de deficiência, o que indica que deve haver uma conscientização por parte da população de que os portadores de deficiências estão presentes no dia a dia de cada um e, portanto não há motivos para preconceitos e discriminações. Deficiência não é doença, e os deficientes podem sim, ser tratados como pessoas normais.

2.2 EDUCAÇÃO E ESCOLA

Uma educação de qualidade é muito importante para qualquer pessoa, pois é a partir dela que elas vão modificar suas visões de mundo e adquirir informações relevantes para moldar sua personalidade. Porém, é sabido que nem todos conseguem ter acesso à educação e raros são aqueles que têm condições ter uma formação ideal. Dentro da necessidade de educação da sociedade, a escola constitui-se em uma importante instituição para atender às demandas sociais.

2.3 EDUCAÇÃO ESPECIAL

De acordo com Silva Neto define-se a educação especial como sendo "Conjunto de medidas e recursos (humanos e materiais) que a administração educativa coloca à disposição dos alunos com necessidades educativas especiais: pessoas com algum tipo de déficit, carência, disfunção ou incapacidade física, psíquica ou sensorial, que lhes impeça um adequado desenvolvimento e adaptação". Essa educação especial não deve ser exclusiva de algum grau de ensino, ela obrigatoriamente deve perpassar transversalmente todos os níveis de ensino, desde a educação infantil ao ensino superior.

Temos no Brasil e mais especialmente no Rio Grande do Norte instituições especializadas para tipos de deficiências diferenciadas, como instituto para deficientes visuais, para deficientes físicos, mentais, e auditivos.

A educação especial é movida pela necessidade de uma educação adequada e adaptada para pessoas com necessidades especiais e é essencial para interagir na comunicação bem como na construção de conceitos das diversas áreas de conhecimentos favorecendo a compreensão e interação com o meio em que vive e também na funcionalidade do cotidiano. Nesse caso os portadores de necessidades especiais poderão ter uma vida normal como qualquer outra pessoa.

No passado as pessoas especiais eram vistas como doentes irrecuperáveis e eram internados em asilos que não atendiam às suas necessidades. Há evidências que os processos de ensino voltados para pessoas com deficiência tiveram início, por volta do ano de 1500.

Como bem cita Carmo (2004) em seu artigo "Naquela época, não foram criadas escolas para pessoas portadoras de deficiências. O que começou a ser feito foi que alguns educadores interessados se tornaram preceptores de algumas crianças deficientes, ou seja, eles eram os professores particulares delas". Em outras palavras, a educação voltada aos deficientes era exclusivamente acessível às pessoas com grandes recursos financeiros. Em princípio apenas as crianças com deficiência auditivas puderam ter alguma formação. Os deficientes visuais foram os próximos a serem "atendidos" pelos professores, mas somente dois séculos depois.

Na medida em que o preconceito contra pessoas portadoras de deficiências foi sendo reduzido na sociedade foram criadas as primeiras instituições voltadas para a educação e formação de pessoas portadoras de deficiências. Carmo (2004) acrescenta que “Foi na França no ano de 1760, que foi criado o Instituto Nacional de Surdos-Mudos e, em 1784, foi criado o Instituto dos Jovens Cegos”. Porém a falta de apoio do estado e o ainda forte preconceito existente dificultaram a iniciativa de se criar outras instituições.

No Brasil, semelhantemente ao que ocorria na Europa, as pessoas com deficiência mental foram ignoradas na primeira tentativa de se educar os deficientes (através de internações), já que as primeiras instituições criadas pelo império foram voltadas para os cegos (1854) e surdos (1857).

A evolução destes institutos, que ainda preservavam a discriminação dos excepcionais já que não integrava os estudantes deficientes com os ditos “normais”, se deu de forma lenta e somente em 1961, foi assinada, pelo presidente Jânio Quadros a garantia de integração destas duas “classes” de alunos, através da Lei de Diretrizes e Bases, que dava uma maior autonomia às escolas e professores. Porém, na prática, essa integração é ainda um sonho, visto que poucas escolas aceitam estudantes excepcionais.

A nova Lei de Diretrizes e Bases, promulgada em 1996, traz algumas alterações no acesso dos deficientes à educação. Entre elas a possibilidade de que alunos deficientes ingressem no sistema regular de ensino ainda no Ensino Infantil. O Ministério da Educação é responsável pela coordenação e implementação da educação especial. Sua função é identificar oportunidades, estimular iniciativas, gerar alternativas que propiciem o acesso e permanência do aluno com necessidades educacionais especiais de ensino, de forma a garantir o seu direito à educação. As decisões tomadas pela SEESP/MEC vêm revelando um interessante movimento aos direitos dos cidadãos com necessidade especiais, dentro do sistema educacional, pelos dados do censo escolar.

Segundo dados do censo escolar de 2003 (MEC/INEP) registram que a inclusão cresceu no Brasil, passando dos 24,7% de 2002 para 28,7% em 2003, um crescimento

de 30,6% em apenas um ano, em relação às matrículas. A tabela 1 expressa os dados gerais da evolução de matrícula de alunos com necessidades especiais.

TABELA 1 – EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE ALUNOS EXCEPCIONAIS POR TIPO DE DEFICIÊNCIA

Deficiência / Ano	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Visual	8.081	13.875	15.473	18.629	8.019	8.570	9.622	20.521
Auditiva	30.578	43.241	42.584	47.810	35.545	36.055	35.582	56.024
Física	7.921	13.135	16.463	17.333	10.764	12.182	11.817	24.658
Mental	121.021	189.370	181.377	197.996	178.005	189.499	199.502	251.506
Múltipla	23.522	47.481	42.582	46.745	41.726	47.086	50.484	62.283
Condutas Típicas	9.529	25.681	8.994	9.223	7.739	9.190	9.744	16.858
Superdotação	490	1.724	1.187	1.228	454	692	625	1.675
Outras	-	-	28.666	35.165	18.268	20.125	20.521	66.850
Total	201.142	334.507	337.326	374.129	300.520	323.399	337.897	500.375

FONTE: Site oficial do Ministério de Educação e Cultura

De acordo com o relatório O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas portadoras de deficiências existem no Brasil cerca de 18.200 instituições públicas destinadas a pessoas com deficiência. Hoje em dia estas instituições abrigam duzentos e oitenta mil alunos cursando o 1º grau, enquanto outros trezentos mil estudam em escolas regulares.

2.4 TRABALHO E DEFICIÊNCIA

Segundo o dicionário Aurélio (1999, p. 614) trabalho é a “aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar um devido fim”. Este trabalho pode ser remunerado ou não. Outra definição de trabalho diz que trabalho consiste em “uma atividade

remunerada através da prestação de serviço seja ele intelectual ou braçal, é também instrumento que deve possibilitar a realização econômica, social e psicológica do ser humano, sem o qual não há como se falar em existência digna". Há quem trabalhe por prazer e não por necessidade. É o caso dos voluntários, que trabalham exclusivamente porque gostam do que faz.

Atualmente o mercado de trabalho brasileiro não está absorvendo toda a mão de obra disponível. Na última pesquisa divulgada pelo IBGE em 22/06/2004 o índice de desemprego alcançava 12,2%. Essa situação é ainda mais assustadora quando olhada pelo ângulo de pessoas portadoras de deficiências. Existem hoje cerca de nove milhões de deficientes com idade de trabalho. Destes, apenas um milhão exercem algum tipo de atividade remunerada e somente 220 mil têm sua carteira de trabalho assinada. Ou seja, em termos legais o índice de desemprego de pessoas portadoras de deficiências é de 97,8%, considerando apenas os empregados com carteira assinada.

Nos últimos tempos várias leis foram formuladas para garantir o acesso de pessoas portadoras deficiências ao mercado de trabalho. Entre elas estão a lei 8.213/91 a qual definiu regras de contratação de deficientes por empresas baseada no número de empregados (ver quadro abaixo), o decreto 3.298/99 o qual definiu uma política nacional de inclusão e por fim a lei 10.098 que trata mais da acessibilidade das pessoas portadoras deficiências. Nenhuma destas leis condena as empresas que não as cumprirem, o que incentiva a falta de cumprimento da legislação.

TABELA 2 -Percentual de empregados deficientes de acordo com o número de empregados

Empregados	Deficientes
100 a 200	2%
201 a 500	3%
501 a 1000	4%
Acima de 1001	5%

Segundo José Abdon, apud Pauxis (2004) Presidente da ADEFERN – Associação dos Deficientes Físicos do Rio Grande do Norte, que luta para que os

direitos garantidos nas leis, sejam cumpridos, além de tentar colocá-los no mercado de trabalho, fazendo assim cumprir a lei que garante acessibilidade em vias públicas que facilitará bastante a rotina dos que dependem de uma cadeira de rodas, muletas ou qualquer outro artifício para locomoção.

José Abdon ressalta ainda a necessidade de encaixar os deficientes no mercado de trabalho. Para ele, quem apresenta qualquer deficiência é tão ou mais capaz do que uma pessoa aparentemente "normal" e essas pessoas estão cada vez mais em busca de qualificação, fazendo cursos principalmente na área de informática e se empregando em empresas com as quais a ADEFERN mantém convênios, com algumas empresas.

Segundo dados da Câmara Municipal de Natal deve haver uma cooperação mútua entre o governo e as empresas públicas e privadas a fim de desenvolver uma estratégia e adotar medidas conjuntas que garantam maiores e melhores oportunidades de trabalho para as pessoas portadoras de deficiências, incluindo a melhora das dependências físicas das organizações.

No Rio Grande do Norte algumas empresas têm contribuído com entidades que trabalham com pessoas portadoras de deficiências como a EMVIPOL, a COSERN, W.T Comercio e representações LTDA, Armazém Pará tornando-as menos dependentes, estimulando-as a alcançar um nível máximo de independência, adquirindo interesse pelos cuidados pessoais básicos autoconfiança, responsabilidade. Com a sensibilidade desses empresários e a responsabilidade social de todos principalmente do poder público.

Segundo dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) o Rio Grande do Norte é hoje o estado com maior percentual de pessoas portadoras de deficiências do Brasil, 19,5% da população. Temos hoje no RN 489.824 mil pessoas com deficiência, 53.304 são deficientes mentais; 15.356 têm algum tipo de tetraplegia ou hemiplegia permanente, enquanto que 7.036 pessoas sofrem com a falta de um membro. Já 350.09 são consideradas incapazes ou com alguma dificuldade permanente de ouvir. Já 151.09 são incapazes por apresentar alguma ou com grande dificuldade de caminhar ou subir escadas.

Algumas ações vêm sendo desenvolvidas com o intuito de acabar ou pelo menos reduzir a exclusão das pessoas portadoras de deficiências. O CRI – Centro de Reabilitação Infantil por iniciativa do seu diretor geral Rilder Campos promoveu o “carnaval da inclusão onde participaram deficientes do CRI e de outras entidades como, APAE – Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais, ADOTE – Associação de Orientação aos Deficientes, Clínica Heitor Carrilho, Associação Síndrome de Down, CORDE – Coordenação Nacional pela Integração das Pessoas com Deficiências, Instituto dos Cegos do RN, entre outras”. A outra ação inclusiva foi a semana da arte dos portadores de necessidades especiais, que ocorreu em 21 a 24 de maio e que mostrou trabalhos feitos pelos próprios deficientes, visando estimular a criação e a interação com a arte.

Os Governos Federal, Estadual e Municipal de Natal tem contribuído também no sentido de criar estruturas nas unidades da Secretaria Municipal de saúde e nas seis regionais de saúde de Secretaria Estadual de Saúde no interior.

Enfim, fica posto que existe um grande esforço de entidades e empresas defensoras da inclusão de deficientes no mercado de trabalho, para que a cada dia, todos entendam que isso é acima de tudo uma inclusão social.

2.5 INCLUSÃO

Com o intuito de promover com mais ênfase a inclusão de pessoas portadoras de deficiências, o BNDES acaba de lançar um programa de financiamento para empresas que desejam trabalhar com a inclusão. É o Programa de Apoio a Inclusão a Pessoa Portadora de Deficiência. A partir de agora, as empresas que quiserem promover a inclusão e conseqüentemente a adequação física do ambiente de trabalho, com vistas a recepção adequada das pessoas portadoras de necessidades especiais, terão o apoio financeiro do BNDES para realização dessas obras.

As condições de financiamentos são diferenciadas: não há cobrança de remuneração nem taxas de risco (spread), o custo financeiro para o tomador é apenas a taxa de juros em longo prazo (TJLP) hoje a 12% ao ano, os 100% do financiamento corre por conta do próprio Banco, que pretende contribuir para implementação e

eficácia da legislação no que diz respeito ao exercício dos direitos dessa parcela da população.

Os recursos provenientes desse financiamento podem ser utilizados para obras de acessibilidade; aquisição de equipamentos especiais para facilitar a comunicação, informação e sinalização dentre outras atividades que promovam a inclusão social e o desenvolvimento pessoal portadoras de deficiências.

Os empresários sabedores dessa iniciativa têm elogiado bastante o Programa do BNDES por entender a medida de largo alcance social considerando que o Brasil possui 24,5 milhões de deficientes, em sua maioria sujeita a atitude preconceituosa. Segundo o empresário João José Pereira de Lyra do setor Agroindustrial, é o primeiro tomador desse investimento. Essa iniciativa é muito importante necessária, porém, necessita de maior divulgação no setor empresarial. A falta de conhecimento de pessoas portadoras de deficiências, faz com que muitos empresários, mesmo tendo vontade de fazer a inclusão na sua empresa, não o façam, por falta de conhecimento dessa tão importante iniciativa de inclusão social.

A inclusão das pessoas portadoras de deficiências é acima de tudo uma responsabilidade social. Um direito conquistado; uma questão de conscientização e vontade; um dever de todos.

2.6 – EXCLUSÃO

Este trabalho quando se refere à exclusão das pessoas portadoras de deficiências, tem o intuito de dizer que ela está a margem da maior parte dos seus direitos, quase que entregue a própria sorte, caso não sejam tomadas medidas por parte dos empresários, autoridades públicas e da sociedade para reverter este quadro. Mas para isso é necessário que haja muita responsabilidade de quem está executando esse trabalho para que as pessoas portadoras de deficiências tenham condições de mobilidade independente no meio onde vive.

Segundo PINTO (2002) o ultimo relatório de indicadores da ONU, reafirma que no mundo, a maior parte dos excluídos socialmente é composta de negros e mulheres mais pobres.

Wolfenson, apud Pinto (2002), aponta que 400 milhões de pessoas portadoras de deficiências, vivem nos países em desenvolvimento e que "a menos que as pessoas portadoras de deficiências sejam incluídas na corrente principal do desenvolvimento, será impossível reduzir a pobreza pela metade até 2015", está data apontada na conferência internacional sobre população e o desenvolvimento, em 1994, que inclui a diminuição da pobreza e da fome no mundo pela metade. O relatório da ONU aponta que os governos devem concentrar a maior parte das despesas publicas na educação dos pobres. Segundo o relatório se isso acontecesse "muitos países alcançariam o objetivo do ensino primário universal caso pobre". É importante lembrar que a ONU não nega a exclusão das pessoas portadoras de deficiências nesse contexto.

3. METODOLOGIA

3.1 TIPO DE PESQUISA

Este trabalho foi desenvolvido para identificar as dificuldades encontradas pelas pessoas portadoras de deficiências na rede de supermercado da Cidade de Natal, tratando-se, portanto de pesquisa descritiva e exploratória.

Para Malhotra (2001, p. 108) "o objetivo da pesquisa descritiva é descrever alguma coisa – normalmente características ou funções de mercado".

Já a pesquisa exploratória, ainda de acordo com Malhotra (2001, p. 105), tem o objetivo de "explorar um problema ou situação para prover critérios e compreensão."

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

O universo da pesquisa foi abranger parte das pessoas portadoras de deficiências que trabalham numa rede de supermercados da cidade de Natal.

De acordo com Lakatos (1999, p.43) Universo ou População "é o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum".

Segundo Lakatos (1992, p.108) Amostra "constitui uma porção ou parcela, convenientemente selecionada do universo (população); é um subconjunto do universo".

3.3 COLETA DE DADOS

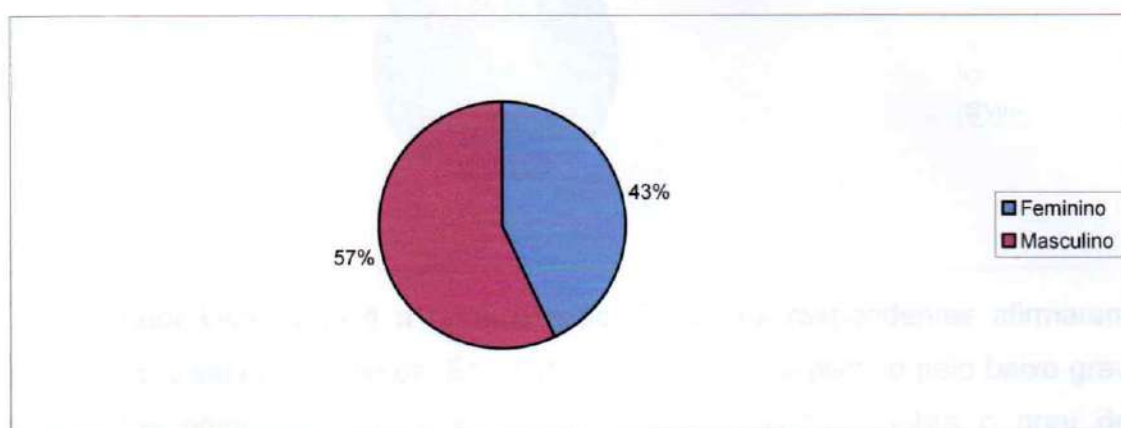
A coleta de dados foi feita através de questionários aplicados à população já citada e à psicóloga da rede de supermercados pesquisada. Adicionalmente será observado como os deficientes realizam suas obrigações e as condições de trabalho oferecidas, pois segundo Malhotra (2001, p. 193) "a observação envolve o registro sistemático de padrões de comportamento das pessoas, objetos e eventos, a fim de obter informações sobre o fenômeno de interesse".

O questionário, como pode ser visto no anexo, compreendeu questões abertas e fechadas. No questionário aplicado as pessoas portadoras de deficiências as questões abrangeu temas como educação, perfil, condições de trabalho e níveis de satisfação com o emprego obtido. Já no questionário aplicado à psicóloga constam questões sobre temas como políticas de recrutamento, adequação das instalações físicas, entre outros.

4. ANÁLISE DE DADOS

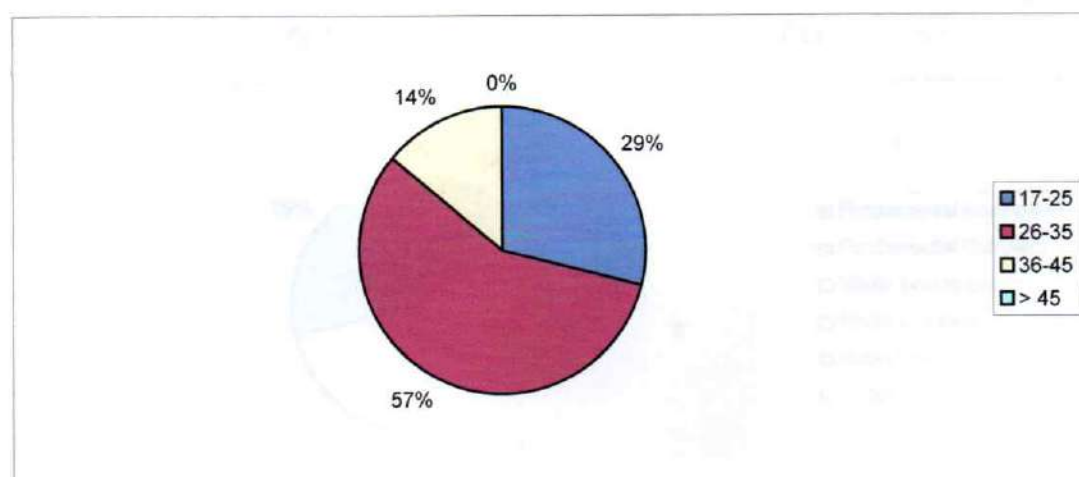
Foi tomada uma amostra de trabalhadores deficientes de uma loja da rede de supermercados da cidade de Natal em que foi feito o estudo. Nesta amostra 43% são mulheres com algum tipo de deficiência e 57% homens. Ver gráfico 1.

GRÁFICO 1 – SEXO



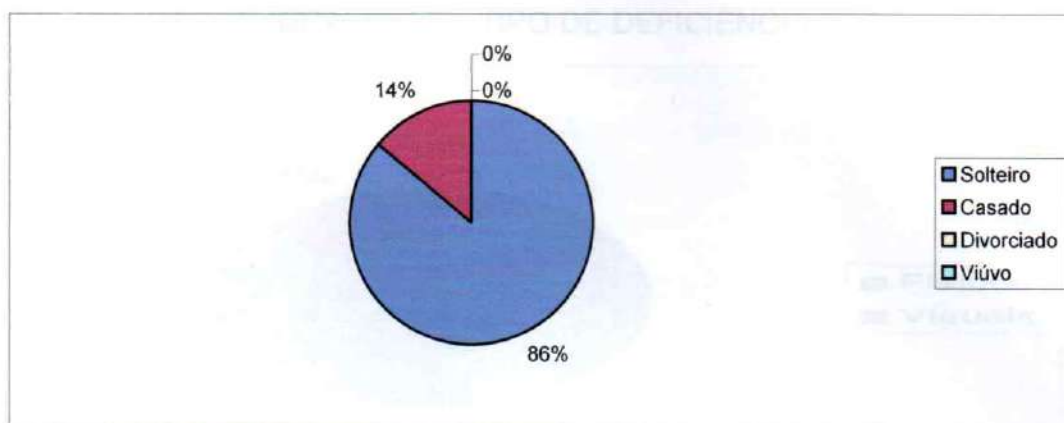
No que se refere à faixa etária dos empregados, 29% deles tem de 18 à 25 anos, 57% tem entre 26 e 35 anos, e apenas 14% se situam na faixa entre 36 e 45 anos. Estes dados podem ser vistos no gráfico 2.

GRÁFICO 2 – FAIXA ETÁRIA



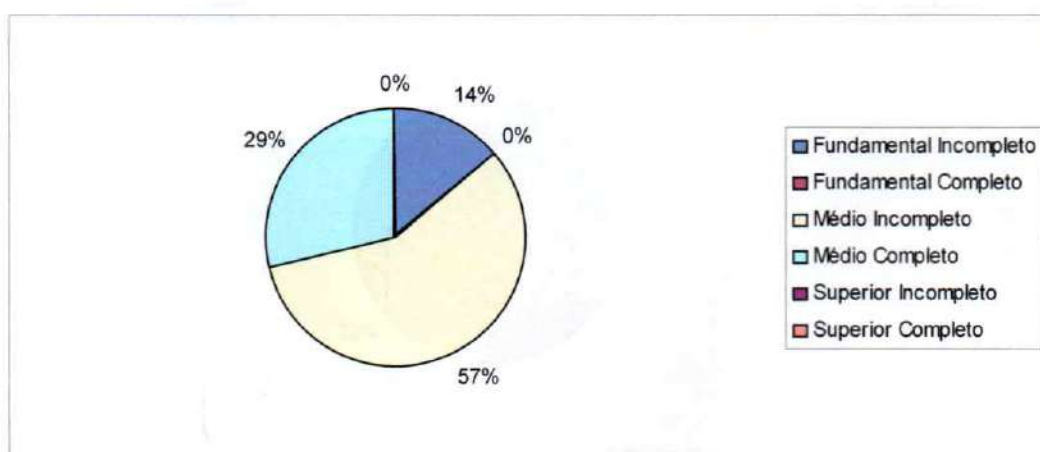
Além disso, foi constatado que grande parte (14%) dos empregados são casados, 86% são solteiros e não há divorciados ou viúvos dentro do conjunto pesquisado (ver gráfico 3).

GRÁFICO 3 – ESTADO CIVIL



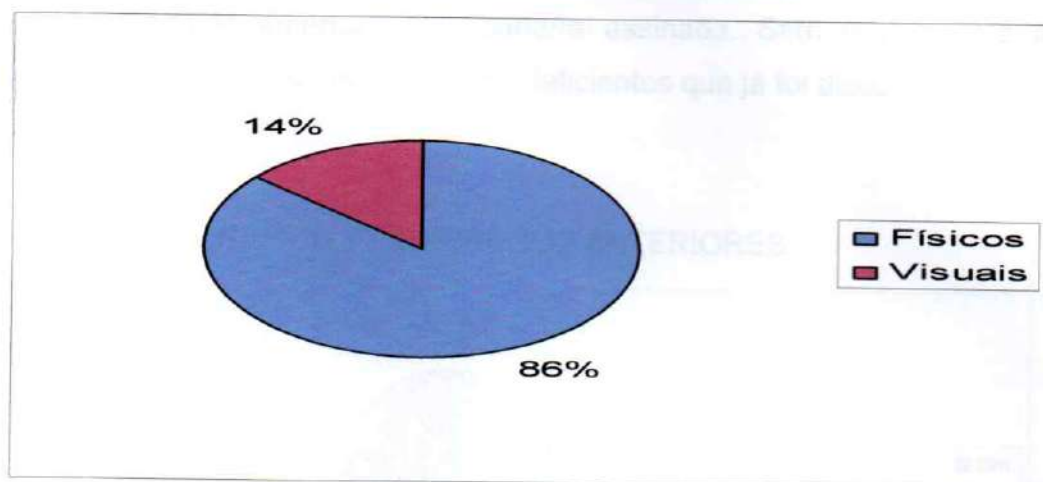
Outro fator importante é a remuneração. Todos os respondentes afirmaram receber entre 1 e 5 salários mínimos. Em parte isto pode ser explicado pelo baixo grau de instrução dos empregados bem como os cargos ocupados. Sobre o grau de instrução 14% dos entrevistados tem apenas o ensino fundamental incompleto, outros 57% o ensino médio incompleto e apenas 29% possuem o diploma de ensino médio. Como já foi tratado anteriormente, a educação dos deficientes é ainda um grande problema que dificulta bastante sua inserção no mercado de trabalho. Os dados colhidos evidenciam esta situação. Ver gráfico 4.

GRÁFICO 4 – NÍVEL DE INSTRUÇÃO



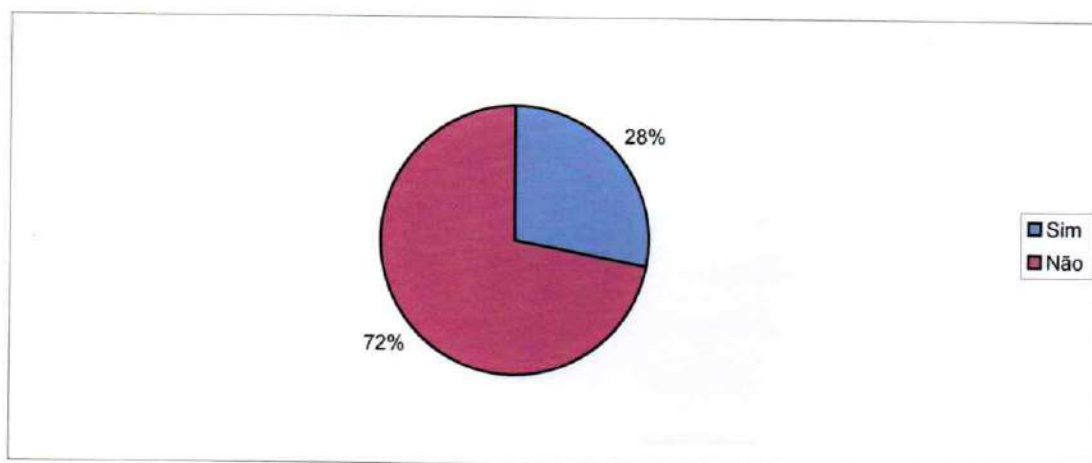
De acordo com a pesquisa realizada 86% dos deficientes contratados apresentam deficiências físicas leves, enquanto os outros 14% são deficientes visuais. Não houve nenhum caso de empregado com outro tipo de deficiência. O resultado está mostrado no gráfico 5.

GRÁFICO 5 – TIPO DE DEFICIÊNCIA



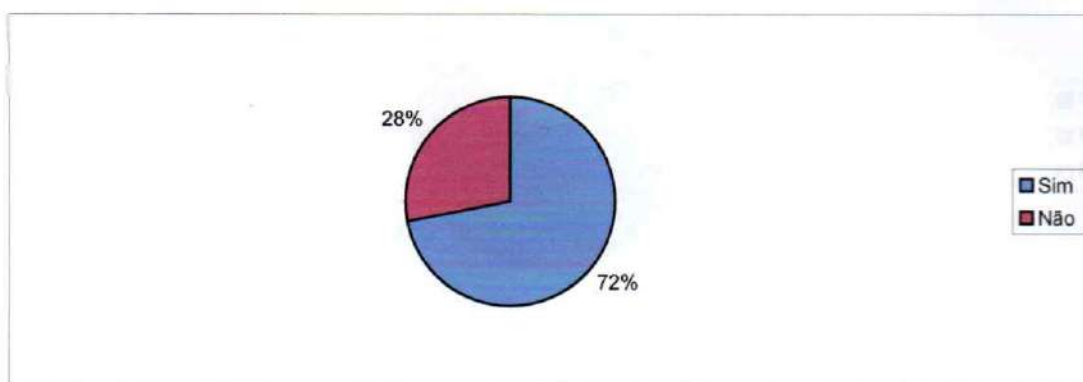
A pesquisa perguntou também sobre a dificuldade que eles tiveram em conseguir o trabalho. Os resultados mostram que 72% deles afirmaram que não encontraram dificuldades para conseguir o emprego enquanto somente 28% alegam que tiveram muita dificuldade para se empregarem. Ver gráfico 6.

GRÁFICO 6 – DIFICULDADE NA ENTRADA NO MERCADO DE TRABALHO



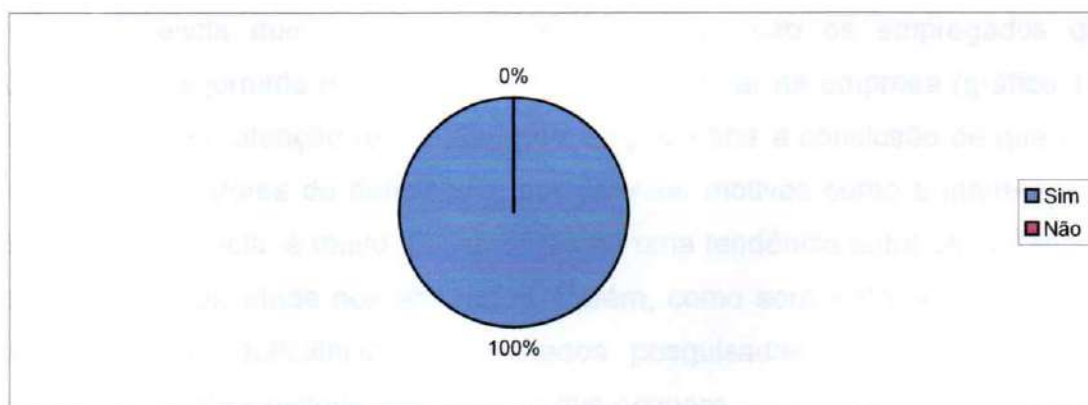
A mesma porcentagem foi obtida quando foi perguntado se eles já tiveram vínculos empregatícios em outros estabelecimentos previamente, ou seja, 72% confirmaram que já tinham trabalhado antes e 28% nunca tinham conseguido um emprego. Neste universo dos que tinham trabalhado anteriormente novamente 72% afirmaram que o empregador anterior não havia assinado suas carteiras profissionais e 28% tinham conseguido emprego com carteira assinada. Sem dúvida este dado confirma o problema do subemprego entre os deficientes que já foi discutido no capítulo anterior. Ver gráfico 7.

GRÁFICO 7 – EMPREGOS ANTERIORES



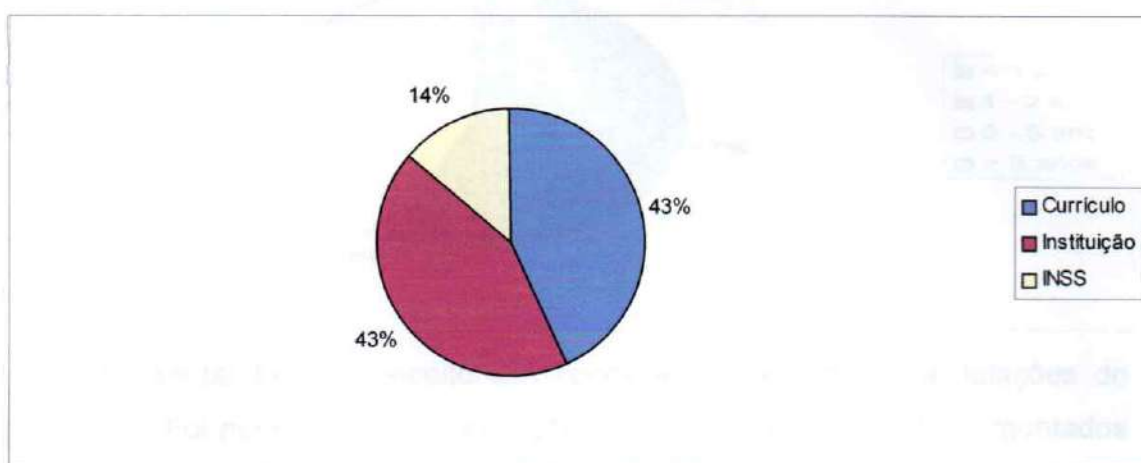
Sobre o treinamento que foi dado a eles antes de começarem a trabalhar nesta rede de supermercados a totalidade dos entrevistados disseram ter tido treinamento adequado, conforme pode ser visto no gráfico 8.

GRÁFICO 8 – TREINAMENTO



O processo de admissão também foi discutido nestas entrevistas. Foi perguntado como eles tinham conseguido o emprego no supermercado e 43% responderam que foi através de currículo, ou seja, foram diretamente ao departamento de Recursos Humanos da empresa e participaram do processo de seleção. Outros 43% confirmaram que chegaram a oportunidade de trabalho com o auxílio de instituições para deficientes e os demais 14% recorreram ao programa de reabilitação do INSS. Ver gráfico 9.

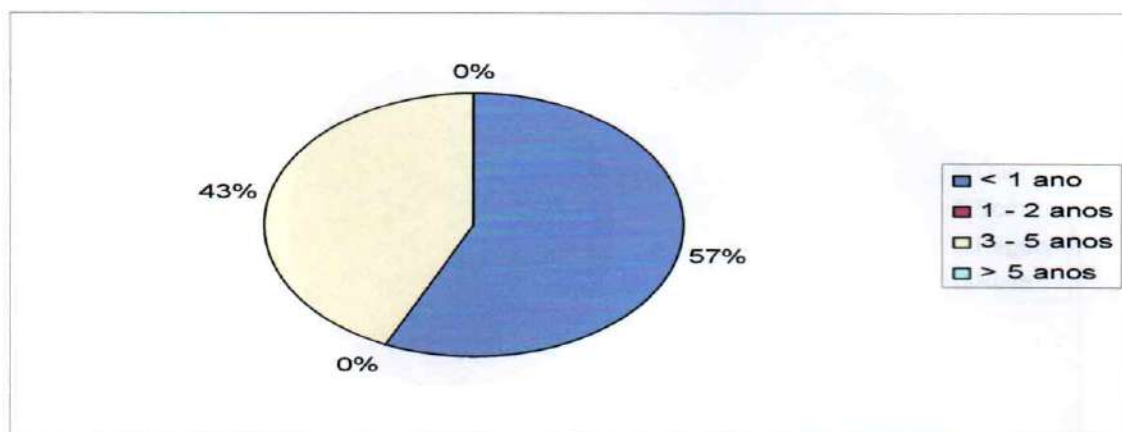
GRÁFICO 9 – RECRUTAMENTO



Em conversas com a responsável pelos recursos humanos desta empresa ela afirmou que muitos empregados pedem demissão depois de pouco tempo de contratados, pois reclamam do ritmo e da carga de trabalho. Os dados colhidos confirmam esta tendência uma vez que a maioria (57%) dos empregados pesquisados está na empresa há menos de um ano. Os outros 43% deles estão lá há mais de três anos o que evidencia que após um período de adaptação os empregados que conseguem resistir à jornada de trabalho tendem a continuar na empresa (gráfico 10). Esses dados merecem atenção redobrada, pois se pode tirar a conclusão de que ou a insatisfação dos portadores de deficiência, por diversos motivos como a inadequação do cargo à sua deficiência, é muito alta ou então há uma tendência entre os portadores de deficiências de mobilidade nos empregos. Porém, como será visto posteriormente, os empregados com deficiências entrevistados pesquisadas, em sua totalidade, disseram estar bastante satisfeito com o cargo que ocupam.

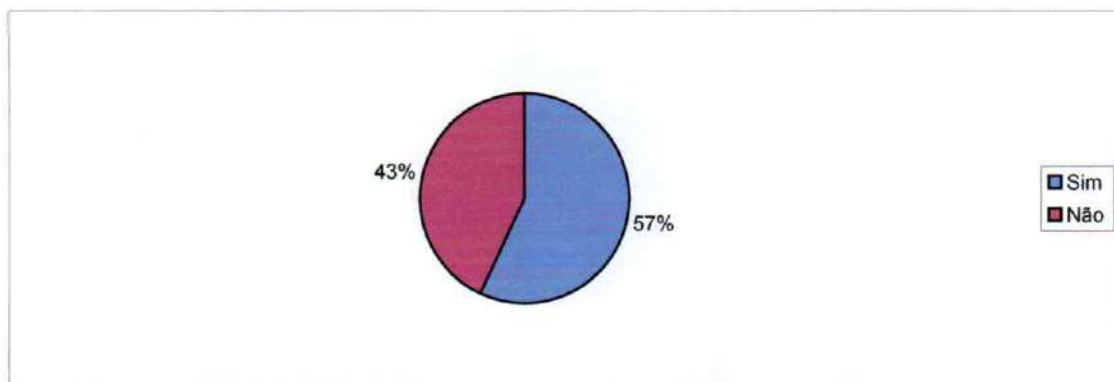
Ela também afirmou que uma das grandes vantagens de contratar portadores de deficiências é o alto grau de disposição que estes encaram o emprego. Isso se deve talvez às poucas oportunidades que são abertas a eles ou ainda as dificuldades que eles sofrem no dia a dia.

GRÁFICO 10 – TEMPO DE TRABALHO NA EMPRESA



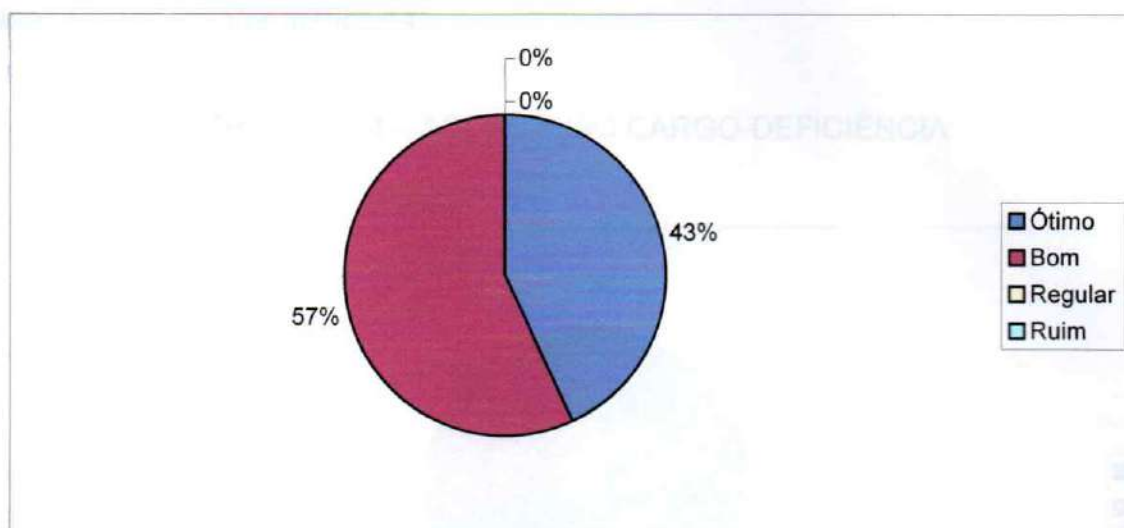
Perguntou-se também a respeito das condições de trabalho e instalações do local de trabalho. Foi notada uma certa divisão nos empregados quando perguntados se a loja onde eles trabalhavam estava devidamente preparada para eles, 57% deles responderam que sim e 43% responderam que não (gráfico 11). Dentre os que se queixaram das instalações a reclamação principal foi de que havia muitas escadas no local.

GRÁFICO 11 – ADEQUAÇÃO DAS INSTALAÇÕES DO LOCAL DE TRABALHO



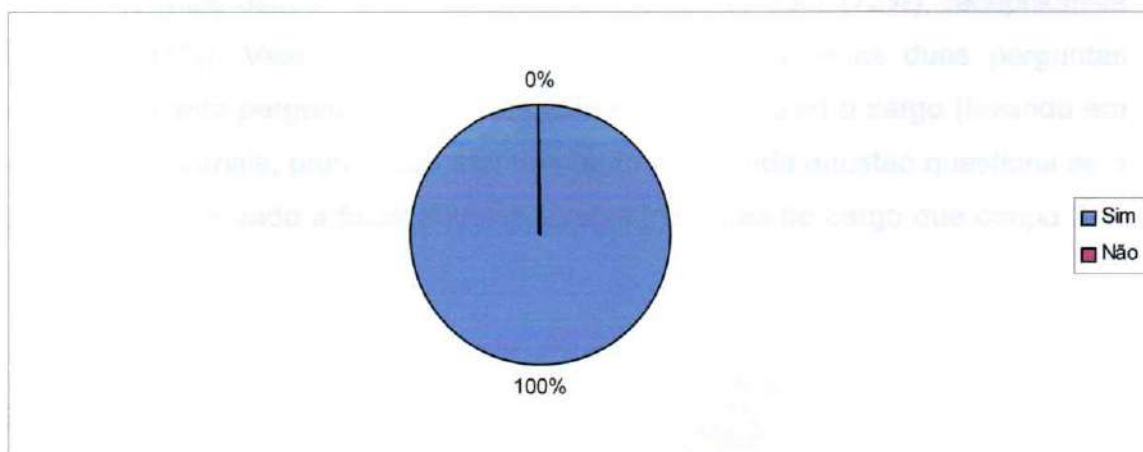
Há um alto grau de satisfação em relação às condições de trabalho dos deficientes dado que 57% dos entrevistados consideraram as condições de trabalho como boas e os restantes 43% classificaram-nas como ótimas. Ver gráfico 12.

GRÁFICO 12 – CONDIÇÕES DE TRABALHO



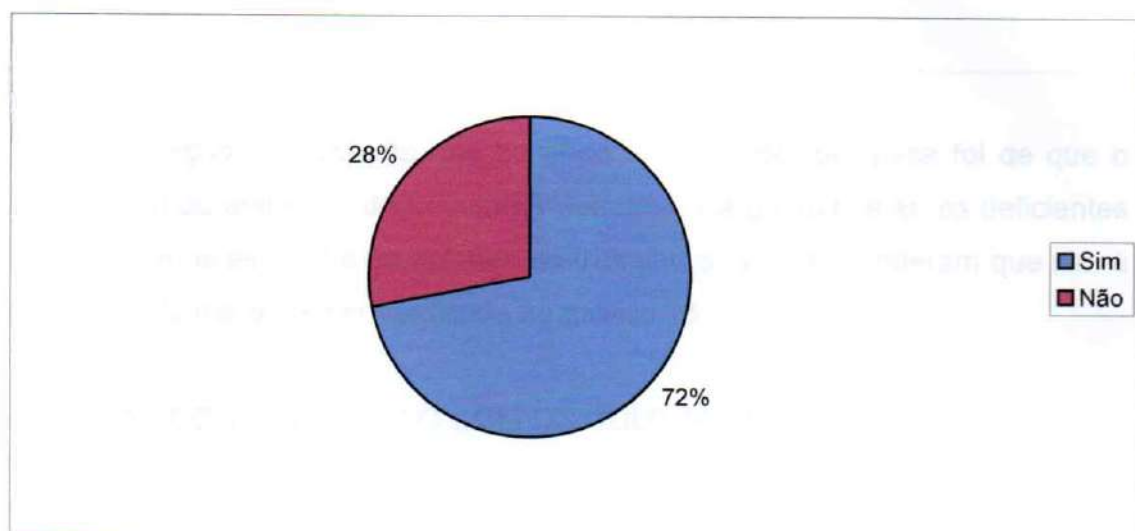
Claramente os empregados entrevistados estão contentes com os cargos que possuem uma vez que 100% dos deficientes afirmaram isso quando indagados. Ver gráfico 13.

GRÁFICO 13 – SATISFAÇÃO COM OS CARGOS



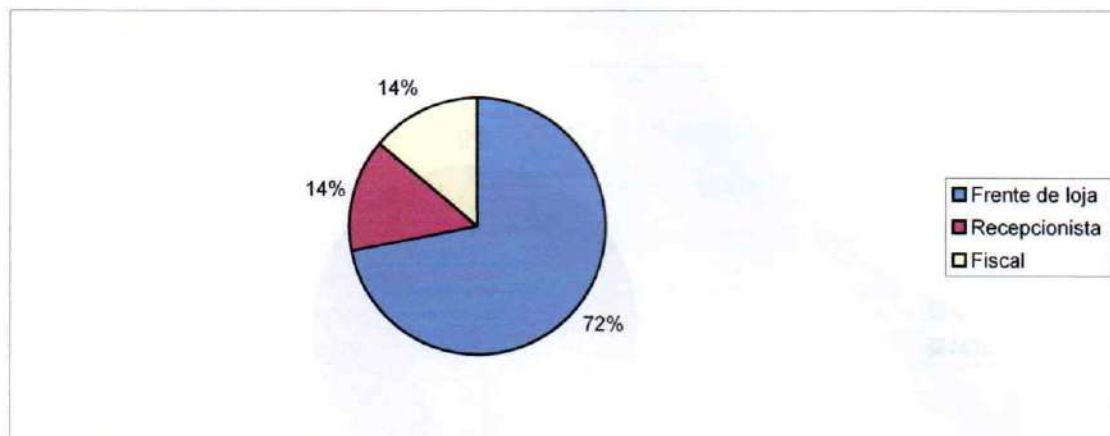
Já com relação à adequação dos cargos à deficiência individual de cada um não houve unanimidade uma vez que 72% disseram que os cargos estão sim adequados para eles enquanto 28% afirmaram que os cargos não são próprios para sua deficiência. Neste conjunto de empregados insatisfeitos com a relação cargo-deficiência a reclamação comum obtida foi de que apesar de serem deficientes físicos eles trabalham em pé. Ver gráfico 14.

GRÁFICO 14 – ADEQUAÇÃO CARGO-DEFICIÊNCIA



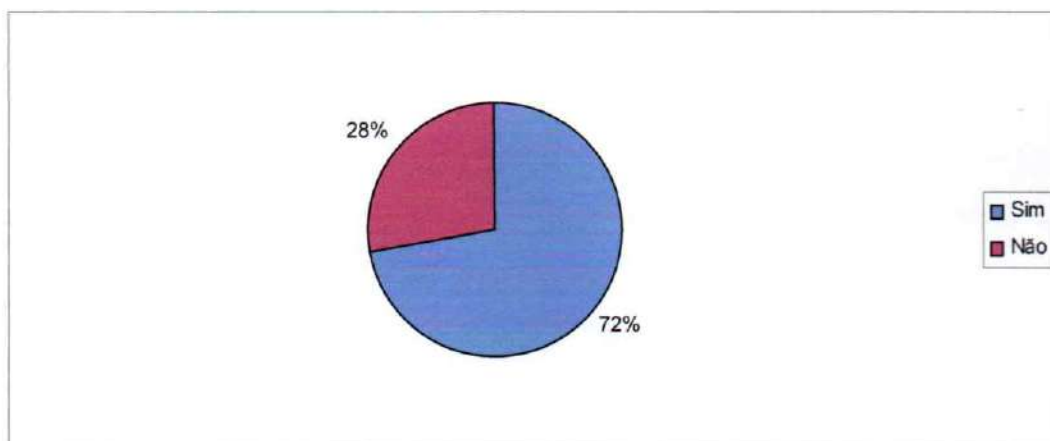
Os cargos mais ocupados por deficientes são: Embalador (72%), recepcionista (14%) e fiscal (14%). Vale a pena ressaltar a diferença entre as duas perguntas anteriores. Na primeira perguntou-se se eles estavam felizes com o cargo (levando em conta pretensões salariais, promoções etc) enquanto a segunda questão questiona se o empregado se vê adequado a fazer aquelas tarefas inerentes ao cargo que ocupa. Ver gráfico 15.

GRÁFICO 15 – CARGOS



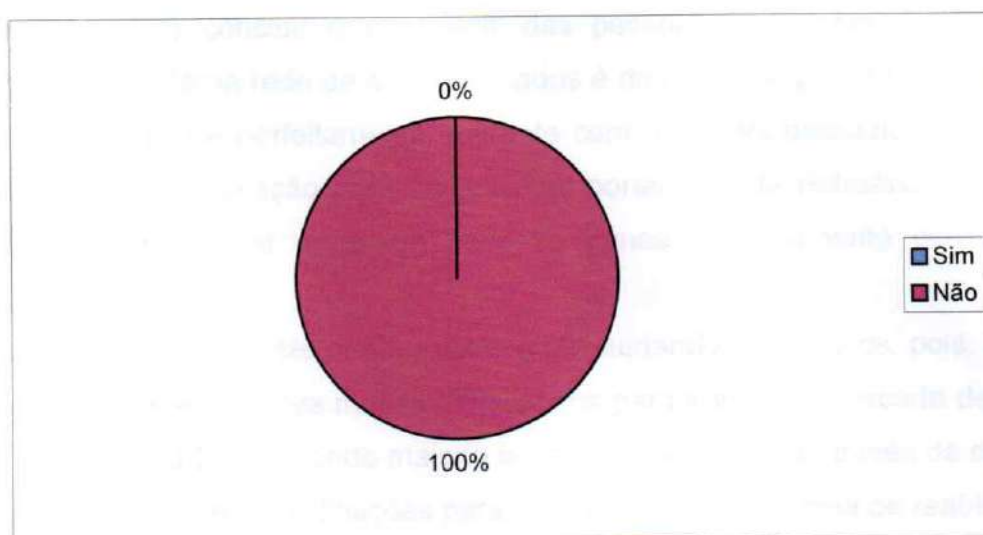
Uma informação interessante que se pôde extrair desta pesquisa foi de que o preconceito dentro do ambiente de trabalho é pequeno. Perguntou-se se os deficientes se consideram bem aceito entre os colegas de trabalho e 72% responderam que sim e 28% que não, conforme pode ser verificado no gráfico 16.

GRÁFICO 16 – RELAÇÃO COM OS COLEGAS DE TRABALHO



Quando indagados se eles já haviam sido vítimas de preconceito por parte dos colegas 100% responderam que não. Esta informação pode ser constatada nos gráficos 16 e 17.

GRÁFICO 17 – PRECONCEITO POR PARTE DOS CLIENTES OU OUTROS EMPREGADOS



5 – CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Buscando atender os objetivos desse estudo a partir da análise dos dados levantados, pode-se concluir que o perfil das pessoas portadoras de deficiências existentes atualmente na rede de supermercados é de pessoas que tem um baixo grau de escolaridade. Isso é perfeitamente coerente com o que foi discutido no capítulo 2, onde foi dito que a educação para as pessoas portadoras de deficiências é um dos grandes obstáculos a ser superado caso se pense em realmente construir uma sociedade inclusiva.

Há indícios de que este quadro pode estar mudando aos poucos, pois, a maioria deles respondeu que não teve muitas dificuldades para entrar no mercado de trabalho (rede de supermercados) e grande maioria se inseriu na empresa através de currículo e alguns através de algumas instituições para deficientes e o programa de reabilitação do INSS. Este fato se deve também aos incentivos que os vários níveis de governo têm oferecido aos empregadores que contratam pessoas portadoras de deficiências, à legislação vigente e o crescimento da consciência social da população.

Quanto ao tempo de permanência das pessoas portadoras de deficiências na empresa, através de um conversa com a psicóloga responsável pelo setor de recursos humanos da rede de supermercado, foi comentado que muitos empregados pedem demissão depois de pouco tempo de contratado, pois reclamam do ritmo de trabalho e da carga horária. Não foram encontradas explicações convincentes para este fato. Uma hipótese que pode ser levantada, mas que merece um estudo mais específico, é de que a própria sociedade molda o deficiente a viver diferentemente, fazendo com que ele pense que o trabalho comum é impossível para ele. Outra explicação possível é de que realmente as pessoas portadoras de deficiências necessitam de uma jornada de trabalho diferenciada dependendo da deficiência e do posto a ser ocupado. Essa possibilidade deve ser verificada por médicos, psicólogos, instituições e políticos de modo a tentar reverter esse quadro. O tempo de permanência dos deficientes em empregos é importantíssimo e sugere-se que trabalhos futuros pesquisem este tema mais a fundo que levem em conta tipos específicos de deficiência, cargos, histórico familiar entre outros fatores.

Por fim, conclue-se que ainda, apesar do Brasil está atrás de países desenvolvidos no que se refere à adequação das instalações físicas, as medidas sociais ultimamente tomadas têm possibilitado uma maior inserção do deficiente no mercado de trabalho. No que se refere particularmente ao supermercado pesquisado deve-se parabenizá-lo por estar de acordo com a legislação e empregar deficientes físicos e visuais em número elevado, mas ao mesmo tempo sugere-se que seja feita uma revisão das instalações físicas das lojas para que estes empregados tenham mais facilidades na locomoção. Outra recomendação que deve ser dada é de que a direção da rede amplie o número de cargos em que os deficientes podem ser alocados, incluindo cargos executivos e de direção. A segregação dos deficientes em cargos menos nobres não é saudável. E cabem as empresas e a sociedade civil promover a inclusão destas pessoas.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Jorge Márcio Pereira de. Conceitos e preconceitos na e sobre as deficiências. *Boletim Info Ativo DEFNET*, São Paulo, v. 6, n.3, p. 35-48, jan./jun. 2001.

BALCÃO de direitos. Acesso em: 27/02/04. Disponível em:
<<http://balcaodedireitos.org/direitosdeficientes.htm>>

BARBOSA, A.C. **Novo dicionário da língua Portuguesa**: São Paulo S.P, ed Egéria, 1979.

CARMO, Sônia Maria – A historia da educação especial ajuda a entender os fatos atuais. *Deficientes on-line*. Acesso em: 04/06/04. Disponível em:
<http://deficientes.com.br/modules.php?name=new&sed=article&oscsi>

EMPREGO sem exclusão. Acesso em: 29/05/04. Disponível em:
< <http://redeglobo6.globo.com/tvglobo/jornalismo/semanal/pengn/cda/tvg-cmp-peg...> >

EMPRESAS já procuram o BNDES para obter financiamento a projetos de inclusão de portadores de deficiências. Acesso em: 29/05/04. Disponível em:
<<http://www.bndes.gov.br/noticias/not655asp.htm> >

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio Século XXI**: o dicionário da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FORMAÇÃO profissional de ser incentivada. Acesso em: 21/05/04 Disponível em:
< <http://www.tribunadonorte.com.br/anteriores/000220/nat4.htm> >

♦ GIL, Marta. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

♦ GODOY, Andrea *et al.* **Cartilha da inclusão dos direitos das pessoas com deficiência**. Belo Horizonte: PUC-Minas, 2000.

GOVERNO DO ESTADO RIO GRANDE DO NORTE. Programa de Ortese e prótese volta ao RN. Acesso em: 21/05/04. Disponível em:
<<http://www.rn.gov.br/news-sr.asp?idonoticia=923&grupo=sauade.htm> >

LAKATOS, Eva Maria, MARCONI, Maria de Andrade. **Metodologia do trabalho científico**: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1992.

_____. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

- LANCILLOTTI, Samira Saad Pulchério. **Deficiência e trabalho: polêmicas do nosso tempo**. Campinas: autores associados, 2003.

MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MINISTÉRIO DE EDUCAÇÃO E CULTURA – Dados da Secretaria de educação especial (censo escolar). Acesso em: 18/05/2004. Disponível em: <http://www.mec.gov.br/seesp/matricula.htm> >

PAUXIS, Aline et al. Deficiência e Integração. *Jornal on-line laboratório do DECOM/UFRN*. Acesso em: 21/05/04. Disponível em: <http://jornalista.tripod.com/n02/g10.htm> >

PINTO, Claudia Gisele. A exclusão no mundo: relatório lançado pela ONU aponta... *Sentidos*. São Paulo, 2002.

PINTOR, Neuma Alves Marques. **Em tempos de inclusão...a agonia dos excluídos**. Rede Saci. Niterói – RJ, 2002.

POLITICA nacional para integração do deficiente físico. Acesso em: 27/02/2004. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/brasil/leisbr/lexdh7.htm>>

PORTADORES de deficiência se profissionalizam para entrar no mercado. Acesso em: 18/02/2004. Disponível em: <http://www.carpediem.com.br/artigos1.htm>>.

PROGRAMA de ação mundial para as pessoas deficientes. Acesso em: 29/05/2004. Disponível em: http://www.camara.gov.br/edh/tratados_e_convenções/deficientes/programa_acao_m..

QUALIFICAÇÃO profissional para portadores de deficiência. Acesso em: 29/05/04. Disponível em: http://www.cri.com.br/material_imp.jsp?id=3152

- SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão de pessoas com deficiência em 2002: Reflexões para 2003**. Revista Nacional de Reabilitação. São Paulo – SP, 2003.

- SILVA, Carmem Victor da. **A igualdade da diferença: muitas vezes, arranjos ambientais necessários à integração dos deficientes...** Rede Saci. Santos – SP, 2003.

SILVA NETO, Arthur Moreira. Educação Especial. Acesso em 07/11/2004. Disponível em < <http://www.jsa.med.br/EducacaoEspecial.htm> >

ANEXOS



LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO DO RIO GRANDE DO NORTE

QUESTIONÁRIO

1. Você teve muita dificuldade para conseguir o emprego?

() Sim () Não

2. Qual a sua deficiência?

3. Você teve um treinamento adequado para trabalhar?

() Sim () Não

4. Como se deu a sua admissão no supermercado?

5. Como você avalia as suas condições de trabalho?

() Ótimo () Bom () Regular () Ruim

6. Você acha que o seu local de trabalho está devidamente adequado para receber os portadores de deficiência?

() Sim () Não

7. Se você respondeu NÃO diga o que precisa melhorar ?

8. Quais tarefas você desempenha atualmente?

9. Está satisfeito com o cargo que tem? Por que?

10. Você acha que a sua atividade está adequada a sua deficiência?

() Sim () Não

11. Se você respondeu NÃO diga o que pode melhorar?

12. Você já tinha trabalhado em outro local? Qual sua função?

13. Você considera ser bem aceito (a) entre os colegas de trabalho?

() Sim () Não

14. Você já sofreu algum tipo de discriminação ou preconceito por parte de seus colegas de trabalho e clientes? Se sim, o que acha que deveria ser feito?

15. Nível de Instrução:

- () Nível Fundamental Incompleto
- () Nível Fundamental Completo
- () Nível Médio Incompleto
- () Nível Médio Completo
- () Nível Superior Incompleto
- () Nível Superior Completo
- () Outros _____

16. Você tem curso de qualificação?

() Sim () Não

17. Quais?

18. Sexo:

() Feminino () Masculino

19. Faixa Etária:

- ☐ 17 a 25
- ☐ 25 a 35
- ☐ 35 a 45
- ☐ Acima de 45 anos

20. Renda Mensal:

- ☐ de 1 a 5 salários
- ☐ de 6 a 10 salários
- ☐ de 11 a 15 salários
- ☐ acima de 15 salários

21. Estado Civil:

- ☐ Casado
- ☐ Solteiro
- ☐ Viúvo
- ☐ Divorciado

22. Tempo de trabalho na empresa

- ☐ Menos de um ano
- ☐ 1 a 2 anos
- ☐ 3 a 5 anos
- ☐ Mais de 5 anos



LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO DO RIO GRANDE DO NORTE

QUESTIONÁRIO PARA O SETOR DE RH

1- Quais os cargos que os portadores de deficiência ocupam ?

2- Quais os tipos de deficiência dos funcionários?

3- É oferecido algum tipo de treinamento especial (recrutamento)?

4- Quais são as dificuldades encontrada?

5- Existe algum tipo de parceria com instituições de assistência ao deficiente?

6- Quais são os pontos forte?
