



X SALÃO DE PESQUISA SETREM

SAIPS

PESQUISA PROMOVENDO DESENVOLVIMENTO

14ª SALÃO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA

12ª ANOTA ETADUAL DE TRABALHOS DE PESQUISA DA EDUCAÇÃO BÁSICA

12ª ANOTA ETADUAL DE PESQUISA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

11ª JORNADA DE PESQUISA

9ª FÓRUM DE INICIAÇÃO E INICIAÇÕES TECNOLÓGICAS



Número do ISSN: 1981-2892

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

RESUMO

O estudo objetivou identificar as motivações que impulsionam a contratação de pessoas com deficiência no quadro de colaboradores da seguinte organização: Cotrijuí - com sede na cidade de Ijuí -RS, para verificar os níveis morais implícitos na percepção dos gestores, e avaliar como a contratação se insere na política de responsabilidade social corporativa da empresa. De cunho qualitativo, o estudo, tem como abordagem preponderante o método fenomenológico e ferramenta de análise de dados a análise de conteúdo. Apesar de não haver registro formal, percebeu-se a existência de uma conduta empresarial a favor da diversidade.

PALAVRAS-CHAVE: Responsabilidade social; Julgamento moral; Inclusão no mercado de trabalho.

1. INTRODUÇÃO

As preocupações com a responsabilidade social corporativa desafiam as empresas a assumirem uma postura participativa perante os problemas sociais, desconsiderando o caráter individualista/particular e interagindo nos processos sociais, principalmente no que concerne às questões econômicas, políticas e ambientais, e incorporando a diversidade em seu contexto. Nesse processo de transformação organizacional encontram-se as pessoas com deficiência em busca de garantia de direitos e oportunidades de trabalho. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho traz consigo a discussão sobre o cumprimento da legislação de quotas por parte das empresas.

A questão da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho faz com que se repensem esses valores, pois desacomoda estruturas ligadas ao “eu” e as regras da sociedade, da mesma forma que envolve as expectativas dos outros, tanto no âmbito individual quanto organizacional. “O estágio das normas coletivas ou valores de comunidade, está ligado ao estágio das concordâncias e entendimentos a serem compartilhados para a resolução de conflitos, que, conseqüentemente, envolvem membros de um determinado grupo, ou do grupo como um todo” (BIAGGIO, 2006, p. 58).

Neste sentido, o estudo optou por utilizar a teoria de Julgamento Moral, de Lawrence Kohlberg (1958), que define os níveis da consciência moral dos sujeitos. No julgamento moral formaliza-se a maneira como um indivíduo decide e resolve problemas com base em preceitos éticos.

Este estudo procura aprofundar o debate sobre cotas, buscando superar uma visão legalista e incluir elementos da dimensão ético-moral da responsabilidade dos gestores para aprofundar a análise das motivações para contratação desses trabalhadores em específico. Ao incluir a dimensão ética e moral na discussão sobre a inclusão de deficientes, utilizam-se pressupostos teóricos subjacentes a este debate, destacando os valores morais e os princípios que inspiram e orientam a conduta dos indivíduos. A temática em questão possibilita avanços reais se problematizado sob a égide da responsabilidade social-corporativa, pois associa o comportamento das empresas a regras morais e princípios éticos vigentes no contexto em que atuam.

2. METODOLOGIA

Esta investigação preocupa-se com a descrição das razões que levaram à contratação de pessoas com deficiência nas empresas analisadas tais como elas são efetivadas. O estudo possibilita desvelar os fenômenos e a motivação do processo de inclusão com base nos julgamentos morais de agentes internos à empresa, ou seja, do próprio significado da existência humana.

A pesquisa tem como abordagem preponderante o método fenomenológico e como processo de análise a técnica de análise de conteúdo. O método fenomenológico tem como princípio a descrição e a classificação dos fenômenos subjetivos, isto é, as coisas em si mesmas; busca a consciência do sujeito através da expressão das suas experiências internas. Enquanto a análise de conteúdo consiste em um instrumento metodológico extremamente diversificado e de cunho qualitativo, baseada na dedução a análise de conteúdo oscila entre a objetividade e subjetividade (VALA, 2003).

Como já apresentado na contextualização, este estudo busca identificar os fatores que levam à contratação de pessoas com deficiência em um conjunto específico de organizações. Nesse sentido, procurou-se analisar se: (a) contratação é motivada pelo desempenho funcional do empregado com deficiência; (b) pode ser percebida como uma ação social estratégica, por pressões da sociedade que conduzem a um processo de legitimação por parte das organizações, a fim de assumirem uma postura ética e moral diante dos problemas sociais; e (c) se ocorre pelas exigências da lei de cotas, que regulamenta a inclusão através de uma norma explícita, ou, ainda, (d) pela universalização de direitos, cujos agentes organizacionais extrapolam a visão da responsabilidade legal ou possibilidade de geração de capital social para organização para uma análise mais geral de direitos básicos universais.

3. RESULTADOS DO TRABALHO / PESQUISA

A pesquisa desenvolvida na cooperativa contempla uma amostra da percepção de colaboradores, do sexo masculino e feminino. A faixa etária varia entre 25 a 55 anos. Quanto ao nível educacional dos entrevistados, possuem ensino superior incompleto, ensino superior completo, e especialização em nível de mestrado.

Os índices observados na análise do questionário apontam para os níveis Convencional e Pós-convencional (Estágios Três, Quatro e Seis). Aparentemente, as ações empresariais perpassam dimensões sociais estratégicas, o regramento legal, em algumas circunstâncias, guiando-se pelas diretrizes da universalização dos direitos. Conforme as dimensões do modelo proposto por Kelm (2008), o regramento legal vincula-se ao cumprimento da lei de cotas, enquanto que as motivações morais regidas por ações sociais estratégicas são elementos correspondentes à governança corporativa. Por fim, o estágio da universalização de direitos ultrapassa todas as prerrogativas expostas.

Tabela 4: Análise das Percepções Morais

Níveis	Estágios	Análise
Pré Convencional	1- Punição e Obediência	} Desempenho Funcional
	2- Hedonismo Instrumental	
Convencional	3- Moral de Bom Garoto	} Ações Sociais Estratégicas
	4- Lei e Ordem	
Pós Convencional	5- Contrato Social	} Universalização de Direitos
	6- Direitos Universais	

Fonte: Elaboração própria, 2011.

Considerando o foco desta pesquisa, as ações sociais estratégicas estão centradas na promoção da diversidade, através da contratação de pessoas com deficiência. A avaliação da legitimidade dessas práticas ocorreu por meio do instrumento de investigação, o qual evidenciou a percepção dos entrevistados frente à questão.

A motivação organizacional que impulsiona ao posicionamento no Estágio Três está ligada às ações estratégicas desenvolvidas pela empresa, enquanto no Estágio Quatro as ações são guiadas pelo regramento legal. Já o Estágio Seis corresponde à universalização de direitos. Neste caso, é evidente que as percepções ultrapassam várias dimensões rumo à legitimação de direitos universais.

Na organização está presente a articulação de estratégias que compreendem o processo de inclusão de deficientes rumo à universalização de direitos. É perceptível a mudança de orientações morais, em fase de transição, efetivando ações que, primeiramente, foram formalizadas devido à existência de pressões legais, passando a uma fase de reconhecimento e implantação de canais legais e democráticos. Nesta perspectiva, acredita-se que a inclusão de pessoa com deficiência instala-se no campo organizacional da empresa como uma medida de padrão institucional, cujas análises refletem a combinação de arranjos específicos. Assim, os interesses influenciam de maneira efetiva na alteração da estrutura organizacional, bem como as circunstâncias geram a tomada de medidas no que tange à inclusão.

4. CONCLUSÃO

Ao analisar a conjuntura de argumentos torna-se claro que predominantemente a ação de inclusão desenvolvida na empresa tem relação com o desempenho funcional, ações sociais estratégicas e regramento legal. Enquanto isso, ao avaliar a inclusão sob a ótica de responsabilidade social corporativa, percebe-se que timidamente a empresa articula tal ação estratégia, ao ponto que se aproximam de movimentos sociais e filantrópicos, buscando ampliar as redes de parceria na busca por colaboradores com deficiência. Ou seja, o cumprimento de um parâmetro legal gerou a manutenção de parcerias, e a aproximação das empresas para com a sociedade, ao mesmo tempo em que acaba por incorporar a problemática social da inclusão, mesmo que a motivação pra contratação esteja relacionada à Lei de Cotas.

Ao se falar sobre a inclusão de pessoas com deficiência e o direito a empregabilidade, estamos evocando responsabilidade, culpa condenação e justiça, desenterrando anos de exploração, assistencialismo e discriminação. Demonstrando que obrigatoriedade pode-se converter em oportunidade, e crescimento pessoal ao ponto que exige das organizações a adoção de práticas fundamentadas nos princípios da dignidade e dos direitos humanos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIAGGIO, Angela Maria Brasil. **Kohlberg e a "Comunidade Justa": promovendo o senso ético e a cidadania na escola.** *Psicologia Reflexiva Crítica*, v. 10, n. 1, p. 47-69, 1997. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-79721997000100005>>. Acesso em: 20 out. 2011.

KELM, Luís Martinho. **Racionalidade administrativa e responsabilidade social corporativa**, Unijui: Ed. Unijui, 2008.

KOHLBERG, Lawrence. **The development of moes of moral thinking and choice in the years ten to Sixteen.** Unpublished doctoral dissertation, University of Chicago, 1958.

VALA, J. A . **Análise de conteúdo.** In: A.S. Silva; J. M. Pinto (Orgs.). *Metodologia das Ciências Sociais*. 12 ed. Porto: Edições Afrontamento, 2003.