



**Centro de Educação Superior de Brasília  
Instituto de Educação Superior de Brasília  
Bacharelado em Secretariado Executivo  
AURÍLIO JONHSON ALVES DE RIBEIRO**

**INSERÇÃO DE PESSOAS COM NECESSIDADES  
ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO:  
O PAPEL DO SECRETÁRIO EXECUTIVO**

Brasília-DF  
junho de 2009

**AURÍLIO JONHSON ALVES DE RIBEIRO**

**INSERÇÃO DE PESSOAS COM NECESSIDADES  
ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO:  
O PAPEL DO SECRETÁRIO EXECUTIVO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Secretariado Executivo, do Instituto de Educação Superior de Brasília, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel, sob a orientação do professor Dr. Francisco Antônio Coelho Junior.

Brasília - DF

IESB

junho - 2009

**AURÍLIO JONHSON ALVES DE RIBEIRO**

**INSERÇÃO DE PESSOAS COM NECESSIDADES  
ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO:  
O PAPEL DO SECRETÁRIO EXECUTIVO**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado e aprovado em (dd) de junho  
de 2009, pela banca examinadora  
constituída pelos professores:

---

Prof. Dr. Francisco Antônio Coelho Junior - orientador

---

Prof. Msc Ale Fall Sow – membro da banca

---

Prof. Msc Clesito Fechine – membro da banca)

Dedico este trabalho para meus pais,  
esposa e filhos.

## AGRADECIMENTOS

À Deus por iluminar meu caminho e me dar forças para seguir sempre em frente.

Aos meus pais José Ribeiro e Judith pela educação base para minha vida e apoio nos meus estudos.

À minha esposa Miriam que sempre esteve ao meu lado nas horas de dificuldades.

Aos meus filhos Marília, Marissa e Gustavo que me apoiaram.

Aos meus irmãos Sílvio, Adélia, Décio, Gina, Márcia, José, André e Ana, também estiveram sempre presentes.

Aos meus sogros Célio e Maria pelo incentivo.

Ao professor e coordenador de curso do secretariado executivo Raul Gonçalves Rechê que desempenhou para melhorias do curso, sempre apoiando docentes e alunos.

Ao professor e orientador Dr. Francisco Antônio Coelho Junior pela paciência em explicar todos os detalhes e por ser capaz de suprir brilhantemente as curiosidades e anseios, sobretudo, pela confiança de que os resultados esperados seriam superados.

À professora Claudia Cristina Tavares Chauvet pela brilhante atuação como professora das disciplinas de inglês e trabalho de conclusão de curso, e por mostrar zelo e dedicação à profissão.

À professora Maria de Fátima Stacciarini pelos ensinamentos de português.

Aos professores do Instituto de Educação Superior \_ lesb pelo apoio e dedicação durante os três anos de nossa graduação, anos de dificuldades, de escolhas e de decisões importantes.

À SEEP – Secretaria Especial de Editoração e Publicações do Senado Federal \_ que me permitiu analisar seus colaboradores mostrando-se totalmente disponível para esclarecimentos e com interesse pelo resultado final deste trabalho.

Aos colegas da SEEP, e ao meu Coordenador Ítalo de Oliveira, que de uma forma ou de outra me ajudaram nesta pesquisa.

Ao companheiro Peter Carlos e colegas de faculdade que fizeram parte desta trajetória.

"Limitados sim, incapacitados não!".  
(Autor desconhecido)

## RESUMO

O profissional de secretariado executivo, atualmente, deve ser capaz de desenvolver ações com a finalidade de contribuir para a inserção de portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho, que é uma realidade bastante comum nas organizações. A inserção de portadores de necessidades especiais (PNEs), mesmo que uma obrigação legal, vem se tornando como um diferencial competitivo por parte de algumas empresas, cujas políticas de recursos humanos vêm possibilitando a presença destes profissionais no campo de trabalho. O presente estudo buscou analisar a inclusão do deficiente no mercado de trabalho no âmbito da Secretaria Especial de Editoração e Publicações do Senado Federal. A pesquisa foi de natureza exploratória por meio de um questionário aplicado a uma amostra de 20 colaboradores. Procedeu-se à análise estatística descritiva dos resultados. Pôde-se que os portadores de necessidades especiais, de maneira geral, são historicamente excluídos do mercado de trabalho, especialmente no âmbito desta Organização. Contudo, vê-se que, apesar das necessidades e dificuldades apresentadas por essa parcela populacional, eles podem assumir posições efetivas dentro das organizações, demonstrando que os portadores de necessidades especiais também podem estar inseridos no mercado de trabalho. Resta, para tal, adaptações dentro das empresas, tanto no que se refere à sua estrutura, quanto na mudança cultural necessária à aceitação desta classe de pessoas no trabalho. Conclui-se que o papel desempenhado por secretários executivos e o quanto os eles mesmos podem contribuir para a inserção de portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** secretário executivo; portador de necessidades especiais; organizações.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>GRÁFICO 1:</b> Você é Portador de Necessidades Especiais? Qual o tipo? ....	33
<b>GRÁFICO 2:</b> Qual é a sua escolaridade? .....	34
<b>GRÁFICO 3:</b> Qual é a sua faixa etária? .....	34
<b>QUADRO 4:</b> Gênero: .....	35
<b>GRÁFICO 5:</b> Qual é o seu cargo ou função na Secretaria Especial de Editoração e Publicações do Senado Federal? .....	35
<b>GRÁFICO 6:</b> Você possui subordinados PNEs? Assinale quantos. ....	36
<b>GRÁFICO 7:</b> Há quanto tempo trabalha na Secretaria Especial de Editoração de Publicações do Senado Federal? .....	36
<b>GRÁFICO 8:</b> Um programa de inclusão de pessoas portadoras de necessidades especiais (PNEs) dentro da organização que trabalho é importante	37
<b>GRÁFICO 9:</b> O espaço físico de trabalho (acessibilidade – rampas, barras de segurança, passagens dentre outras) nas dependências da SEEP atende às necessidades dos PNEs .....	38
<b>GRÁFICO 10:</b> Trabalho normalmente com pessoas PNEs. ....	38
<b>GRÁFICO 11:</b> Sinto-me motivado a trabalhar com PNEs .....	39
<b>GRÁFICO 12:</b> Sou a favor das cotas de trabalho para o PNEs.....	39
<b>GRÁFICO 13:</b> Existem equipamentos adequados aos PNEs. ....	40
<b>GRÁFICO 14:</b> A qualidade do mobiliário é adequada aos PNEs. ....	40
<b>GRÁFICO 15:</b> Existe oportunidade de ascensão profissional para o PNEs. ....	41
<b>GRÁFICO 16:</b> Os PNEs são capacitados para o desempenho do cargo. ...	41
<b>GRÁFICO 17:</b> Quanto à Secretaria Especial de Editoração e Publicações do Senado Federal, noto que ela está comprometida com o PNEs. ....	42
<b>GRÁFICO 18:</b> O planejamento organizacional é adequado para os PNEs. ....	42
<b>GRÁFICO 19:</b> As pessoas podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que exista condições adequadas para tal. ....	43
<b>GRÁFICO 20:</b> O Secretário Executivo é sensível quando à adequação das melhores condições de trabalho para os PNEs. ....	44
<b>GRÁFICO 21:</b> Um PNE auxilia na criação de uma clima organizacional favorável.....	44
<b>GRÁFICO 22:</b> Os PNEs são mais comprometidos eticamente do que as pessoas não portadoras de necessidades especiais (NPNEs). ....	45

**GRÁFICO 23:** Como Secretário Executivo, implemento ações voltadas à inserção de PNEs dentro da empresa. .... 45

**GRÁFICO 24:** Acredito que os PNEs têm igual capacidade de desempenhar suas atribuições em relação aos NPNEs. .... 46

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

**CORDE** – Coordenação Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência

**DRT** – Delegacia Regional do Trabalho

**IESB** – Instituto de Ensino Superior de Brasília

**NPNEs** – Não portadores de necessidades especiais

**OIT** - Organização Internacional do Trabalho

**PNEs** – Portadores de necessidades especiais

**SEEP** – Secretaria Especial de Editoração e Publicações

## SUMÁRIO

<b>1.INTRODUÇÃO</b> .....	13
1.1 PROBLEMA DA PESQUISA.....	16
1.2 OBJETIVO GERAL .....	16
1.2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	16
1.3 JUSTIFICATIVA .....	17
<b>2. REVISÃO DA LITERATURA</b> .....	19
2.1 Histórico da Profissão .....	19
2.2 As competências do secretário executivo .....	19
2.2.1 Competências para a função do secretário executivo .....	20
2.3 O secretário executivo como gestor de pessoas .....	21
2.4 O secretário executivo portador de necessidades especiais .....	22
2.5 As necessidades especiais: conceito e definição .....	23
2.6 Legislação para contratação de PNEs .....	25
2.6.1 A legislação brasileira atual e o trabalho do portador de deficiência. ....	25
2.7 Ambiente de Trabalho .....	28
2.7.1 Layout no ambiente de trabalho.....	29
<b>METODOLOGIA</b> .....	30
3.1. Características da organização.....	30
3.2. O papel do Senado Federal e a Secretaria Especial de Editoração e Publicações .....	30
3.3. Características do questionário .....	31
3.4. Características da pesquisa .....	31
3.5 Tipo da pesquisa .....	32
3.6. Procedimento da coleta de dados .....	32
3.7. Procedimento de análise de dados .....	32
3.8. Características da amostra .....	32
3.9. Perfil da amostra .....	33
<b>4. RESULTADOS</b> .....	34
<b>5. CONCLUSÕES</b> .....	47

<b>6 REFERÊNCIAS.....</b>	<b>48</b>
<b>7 APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO.....</b>	<b>50</b>

## 1. INTRODUÇÃO

No atual cenário globalizado, caracterizado pela contínua disseminação e velocidade da informação, verifica-se que o conhecimento tem reflexos cada vez maiores nas atividades profissionais. As organizações têm que se adaptar continuamente aos interesses e demandas tanto individuais quanto organizacionais, em face da necessidade de sobrevivência.

Em virtude da necessidade de redesenhos contínuos no trabalho e de sua posição estratégica nas organizações, o secretário executivo deixou de ser aquele profissional responsável somente por funções administrativas, tais como atender telefones, redigir ofícios e memorandos. Hoje, é um tipo de profissional que se firma cada vez mais como formador de opinião e em que o executivo tem total confiança. Salieta Mattos (1999), referindo-se às secretárias:

Ela atua ligada diretamente ao executivo, assistindo-o tecnicamente, desempenhando um número quase infindável de funções. Frequentemente ela vai além das atribuições que envolvem a esfera profissional, enquanto parte integrante de uma engrenagem da empresa. (MATTOS, 1999, p.16)

O secretário executivo, neste contexto, tem que estar qualificado, demonstrando um conhecimento profissional sobre a área que atua e mantendo-se atualizado com novos conhecimentos, habilidades e experiências que permitam que o profissional adapte-se, com mais facilidade, às mudanças vigentes no mundo do mercado de trabalho globalizado. Para tal, ele deve desenvolver aptidões para acompanhar e responder as novas tecnologias, bem como ter iniciativa para executar tarefas. O grande desafio do secretário executivo é estar atento ao mundo globalizado onde tudo evolui. Ribeiro (2005), sintetiza esta idéia ao discorrer que:

[...] o mercado de trabalho está cada vez mais fechado para aqueles que não desenvolveram empregabilidade se faz necessário à aquisição de novos conhecimentos, habilidades e experiências que permitam ao Profissional de Secretariado Executivo adaptar-se com mais facilidades às mudanças vigentes nas empresas. (RIBEIRO, 2005, p. 48 – 51)

Feita esta breve apresentação, o presente estudo tem por finalidade maior contribuir para a construção de uma nova visão da profissão de secretário executivo no cenário atual, amplamente caracterizado por crescentes expectativas de superação de limites, de descentralização executiva e de agregação de valor que justificam e estimulam os investimentos nas pessoas portadoras de necessidades especiais (PNEs) e não portadoras de necessidades especiais (NPNEs), bem como a inserção dos PNEs dentro das empresas. Parte-se da premissa teórica de que o secretário executivo pode ser um importante agente social cujo trabalho pode impactar significativamente na inserção de PNEs no contexto de trabalho.

Portadores de necessidades especiais (PNEs) são aqueles que apresentam deficiências físicas, mentais, visuais e/ou auditivas, e que, em alguns casos, em grau maior ou menor, se diferenciam dos não portadores de necessidades especiais (NPNEs) quanto às formas de locomoção, comunicação e de raciocínio lógico. O PNE, no contexto do mundo moderno, precisa minimizar as suas limitações ou impedimentos restritivos à sua presença nas organizações, ou seja, todas as barreiras impostas pela vida ou por pessoas, favorecendo a maior socialização na sociedade permitindo sua inclusão social. Muitos PNEs têm as mesmas condições ou capacidades cognitivas que os NPNEs, por isso o fator cultural, no que tange à percepção das pessoas sobre a presença de PNEs no ambiente de trabalho, deve ser continuamente analisada e verificada empiricamente, como se propõe neste trabalho.

Tendo em vista a inclusão dos PNEs no contexto das organizações e com intuito de diminuir as taxas de desemprego desse público, foi criada uma lei que impõe às empresas a inserção destes profissionais dentro de suas corporações. Assim, o Senado Federal vem criando possibilidades de incorporação de PNEs. De acordo com a Lei nº 7.853, de 1989, o artigo 93 da Lei nº 8.213, de 1991, o Decreto nº. 3.298, de 1999 e o Decreto nº. 5.296, de 2004, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho deve seguir parâmetros específicos onde as empresas com até 200 empregados devem preencher 2% de seus cargos com portadores de deficiência (ou reabilitados pela Previdência Social). As empresas que contêm 201 a 500 empregados, 3%, de 501 a 1.000 empregados, 4%, e mais de 1.000 empregados, 5%. Essas normas têm efeito na contratação de pessoas portadoras de deficiência física, auditiva, visual ou mental.

Neste contexto, a Empresa que subsidiou a coleta de dados desta monografia empírica passou a se adaptar às novas demandas de inserção de PNEs no ambiente de trabalho. Elegemos a Gráfica do Senado Federal para desenvolvimento deste trabalho pelo fato deste pesquisador atuar nesta instituição. A Gráfica do Senado teve início quando da mudança da capital da República do Rio de Janeiro para Brasília. Em 14 de agosto de 1963, em função da necessidade de acompanhar com celeridade o processo legislativo, foi criado um pequeno departamento gráfico para publicações necessárias ao processo legislativo, como Ordens do Dia e Avulsos. Em 1997, a Gráfica do Senado foi transformada em Secretaria Especial de Editoração e Publicações - SEEP, e hoje está totalmente informatizada com processos de produção automatizados com reflexos positivos ao meio ambiente. A Secretaria contém, em seu quadro de colaboradores, cerca de 900 funcionários e 20 portadores de necessidades especiais, incluindo funcionários e terceirizados.

A SEEP é uma indústria com maquinários de última geração, também é pioneira na edição em Braille dentre as instituições públicas. Já foram publicados a Constituição Federal, o Estatuto da Criança, a Lei de Diretrizes e Bases da

Educação, Código de proteção e defesa do Consumidor e Novo Acordo Ortográfico, que foram editados em Braille. A inserção dos PNEs no contexto da SEEP foi iniciada a partir de demandas do Legislativo. Tal demanda surgiu no ano de 2003.

Em síntese, acredita-se que o secretário executivo deve apoiar a inserção dos PNEs no trabalho. Quiçá, secretários executivos PNEs devem ser, também, estimulados a se inserirem em contextos formais de trabalho, posto que competência não necessariamente deriva da compleição física. Qualquer pessoa (exceto os deficientes mentais) com capacidades cognitivas necessárias ao desempenho de um cargo é capaz de executá-lo.

### **1.1. PROBLEMA DE PESQUISA**

Qual a percepção dos funcionários da Secretaria Especial de Editoração e Publicações do Senado Federal acerca do trabalho de PNEs e de sua importância tanto para a instituição quanto para outras organizações?

### **1.2. OBJETIVO GERAL**

O objetivo geral deste estudo consiste em identificar a percepção de funcionários da Secretaria Especial de Editoração do Senado Federal no que tange à importância da presença de portadores de necessidades especiais no ambiente de trabalho, bem como sobre suas capacidades levando em consideração requisitos necessários para o preenchimento de cargos, tais como capacitação, motivação e socialização desses profissionais.

#### **1.2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

a) Mensurar, empiricamente, a percepção de funcionários sobre a importância da inserção de PNEs no ambiente do trabalho.

- b)** Discutir conceitos e definições acerca de necessidades especiais e teoria das organizações, situando o papel do secretário executivo neste contexto.
- c)** Discutir competências necessárias ao secretário executivo voltadas à promoção de ações de integração de PNEs no trabalho.

### **1.3. JUSTIFICATIVA**

Conforme apresentado no decorrer da introdução desta monografia, acredita-se que haja uma necessidade de compreensão acerca da importância da inserção do grupo de PNEs nas empresas. Este grupo, de maneira geral, ainda encontra-se fora do mercado do trabalho. Segundo Rovani e Bocato (2006), existem dados divulgados pela DRT – SP (Delegacia Regional do Trabalho) mostrando que há 132 mil profissionais com deficiência atuando no mercado de trabalho paulista. No entanto, ainda há um déficit de 76.679 vagas. Hoje, existem milhares de PNEs que estão fora do mercado de trabalho, e essa visão representa um desperdício de capacidade física, mental e produtiva, já que se pode encontrar nesta população uma série de pessoas já capacitadas ou que requerem pequenos investimentos de capacitação em torno de seu desenvolvimento.

Atualmente, o Senado Federal tenta se adequar à inserção de PNEs no trabalho e objetiva, com isto, agregar novos colaboradores PNEs em seus programas organizacionais específicos. Para tal promoveu a acessibilidade, a inclusão e a valorização dos PNEs no Senado Federal, garantindo, por meios necessários, pleno acesso aos cidadãos com necessidades especiais, oferecendo um ambiente interno de serviço de apoio e de atendimento, providenciou vagas no estacionamento externo aos servidores, aos terceirizados e aos visitantes com deficiência, bem como promoveu campanhas educativas e ofereceu aos visitantes atendimento especial.

Outra ação implementada refere-se ao acesso dos servidores com deficiência ao ambiente de trabalho promovendo cursos e capacitação

profissional. O Senado Federal ainda cumpre com as leis de cotas em concursos públicos e a realização das provas por meio de recursos especiais com interpretações de libras e braile.

Um estudo como esta monografia, voltado à análise da inserção de PNEs no contexto de trabalho e analisando condições de acessibilidade, objetiva proporcionar uma visão mais ampla de ações que podem ser tomadas pela organização para fomentar seu quadro de colaboradores, obtendo melhores resultados e colaborando, por sua vez, para a responsabilidade e inclusão social.

Dessa forma, esta pesquisa foi desenvolvida para discutir a realidade social desta camada da população brasileira. Espera-se que este trabalho seja apenas o primeiro passo na tentativa de contribuição da situação tanto para as empresas em geral como para os PNEs. Para as empresas, mostrando os benefícios que elas podem obter ao contratar tais pessoas. Para os PNEs, de mostrar à sociedade a imagem de competência que essas pessoas podem desenvolver será partir do momento em que estão inseridas no mercado.

## **2. REVISÃO DE LITERATURA**

### **2.1 Histórico da profissão**

Foram contínuas, modificações nas especializações profissionais ao longo do século XX que oportunizaram um novo papel para as secretárias. Os primeiros registros da profissão de secretário datam dos tempos dos faraós, sendo exercida pelo sexo masculino, na figura dos escribas.

Com a Revolução Industrial, volta a aparecer a função de secretário e após as duas guerras mundiais, por falta de mão de obra masculina, observamos o surgimento da figura feminina bastante atuante na área, na Europa e nos Estados Unidos. No Brasil, a mulher emerge, tradicionalmente, como secretária, na década de 50. Nessa mesma época houve a implantação de cursos voltados para a área como, por exemplo, datilografia e técnico em secretariado.

Nas décadas de 60 e 70, verifica-se a expansão da profissão, mas somente a partir dos anos 80 a categoria conseguiu, por meio de muita luta, a regulamentação da profissão, com a assinatura da Lei nº 7.377, de 30-9-1985 (AZEVEDO, COSTA, 2000, p.17), um marco para a atuação na área.

### **2.2 As Competências do secretário executivo**

O secretário executivo é capaz de planejar, organizar e dirigir serviços, prover assistência e assessoramento a diretores executivos, coordenadores e chefes, coletar informações, redigir textos profissionais especializados, (inclusive em idioma estrangeiro), interpretar e sintetizar textos e documentos, organizar eventos dentro das regras,formais selecionar e registrar e distribuir documentos e correspondências. Brasil (2008), nos aponta algumas destas funções:

Assessoram os executivos no desempenho de suas funções, gerenciando informações, auxiliando na execução de suas tarefas administrativas e em reuniões, marcando e cancelando

compromissos. Coordenam e controlam equipes (pessoas que prestam serviços à secretaria: auxiliares de secretaria, *Office-boys*, copeiras, motoristas) e atividades; controlam documentos e correspondências. Atendem clientes externos e internos organizam eventos e viagens e prestam serviços em idiomas estrangeiros. Podem cuidar da agenda pessoal dos executivos. (BRASIL, 2008).

As atividades desenvolvidas pelo secretário executivo englobam todo o sistema de suporte necessário para tornar o ambiente empresarial sob sua gestão mais eficaz. O secretário executivo desenvolve atividades de assessoria, atendimento a clientes internos e externos, gerenciamento de informações e documentação, organização de eventos e viagens e gerenciamento de equipes (BRASIL, 2008).

Para tanto, para que o profissional possa atingir o nível de competência esperado para o bom desempenho de suas funções, é fundamental que busque a junção e a aplicação dos três componentes-chave para a formação de qualquer competência, segundo Chiavenato (2006), atitude, habilidade e conhecimento. Algumas, entre muitas competências técnicas, pessoais e sociais, que hoje, conforme as necessidades de mercado, são exigidas e para as quais, de acordo com a caracterização do perfil, o profissional de secretariado é preparado, lhe garantem condições de desempenhar sua função.

### **2.2.1 Competências para a função do secretário executivo**

Para se manter competitivo no mercado e ter um diferencial, o profissional precisa realizar suas atividades corretamente. Apenas a qualidade técnica, porém, não assegura o lugar no mercado. O grande desafio do secretário executivo é saber se relacionar bem (tratar as pessoas adequadamente, mostrar-se disponível e acessível, ser gentil), ter um comportamento compatível com as regras e valores da empresa e se comunicar bem (se fazer entender pelos outros, escrever bem, saber ouvir), iniciativa, adaptar-se a mudanças, liderança, inspirar confiança, discrição dentre outras.

Porém, o secretário executivo deve desenvolver competências necessárias ao gerenciamento de pessoas portadoras de necessidades especiais e, também, podem ser secretários executivos pessoas portadoras de deficiências físicas, pois nada impede de exercer a profissão, já que os portadores de necessidades especiais (PNEs) são capazes de pensar e tomar decisões tal como um não portador de necessidades especiais (NPNE), exceto, como já citado, os portadores de deficiências mentais.

### **2.3 O secretário executivo como gestor de pessoas**

Dado a sua importância estratégica para as organizações, e para atuar como gestor, o profissional de secretariado precisa desenvolver suas funções com qualidade e eficácia, sendo assertivo, objetivando produtividade e otimização dos resultados. Mas, principalmente, dominar os processos básicos da gestão, por meio do planejamento, organização, controle, e direção de suas atividades, responsabilidades e deveres para colaborar, efetivamente, com a gestão de pessoas, da informação e dos processos e resultados.

Chiavenato (2006), neste contexto do desenvolvimento de competências para o trabalho, identifica a complexidade do ser humano e destaca a inteligência deste, por ser o único elemento conhecido a pensar, discernir, refletir, decidir, controlar emoções e criar coisas, além de ser possuidor de percepção e cognição, dentre outros aspectos:

Desde as concepções simplificadas e generalizadas acerca do ser humano – seja a do *homo economicus* ou a do *homo social* [...] O homem, contudo, é um indivíduo muitíssimo mais complexo do que o que se acha caracterizado nessas concepções: não é somente mais complexo com relação à sua natureza, às suas características, às suas múltiplas necessidades e potencialidades, como também é singularmente diferente de seus semelhantes quanto à própria estrutura de sua complexidade. (CHIAVENATO, 2006, p. 142)

Pacheco (2005) afirma que a implantação e aprimoramento de ações instrucionais de treinamento, especialmente treinamentos de natureza comportamental, é de fundamental valia ao desenvolvimento de características pessoais relacionadas ao trabalho, tais como como relacionamentos interpessoais e capacidade de criatividade. Todas estas podem ser aprimoradas, o que gera satisfação com a organização e eleva o desempenho das atividades:

Treinamento comportamental, ato ou efeito de intervenções aplicadas principalmente por setores de treinamento [...] cujo objetivo fundamental é a modelagem dos comportamentos dos indivíduos, visando estimular sua mobilização psíquica e seu engajamento em valores e práticas cultivados e desejados pela organização. Treinamento profissional diz respeito à preparação do indivíduo, com a assimilação de novos hábitos, conhecimentos, técnicas e práticas voltadas para a satisfação de demandas no exercício da profissão [...] (Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação, 2000, apud PACHECO, 2005, p. 18)

#### **2.4 O secretário executivo portador de necessidades especiais**

Chiavenato (2003) afirma que a base de toda organização é constituída por pessoas. Morgan (1996) ressalta que toda à organização está inserida em um espaço cultural e social sendo, este espaço, o determinante de como a organização é diretamente influenciada pelas pessoas que compõem sua estrutura e o contexto cultural onde está inserida.

A maioria das organizações não possui secretários executivos PNES em sua estrutura. Provavelmente, elas não querem ter o trabalho de modificar o *layout* da empresa e adequá-lo às necessidades dos PNEs, embora poucas modificações estruturais fossem necessárias para o PNE executar suas funções, demonstrando competência e habilidade. Pesquisas empíricas são necessárias à investigação desta suposição teórica.

Não existem profissões para pessoas que têm determinadas deficiências. Existem profissionais com deficiência que têm habilidades para diversas funções ocupacionais. Por isso é que, como qualquer outra pessoa, há que se avaliar suas competências e habilidades e verificar qual função ocupacional para se fazer uma colocação de sucesso

## **2.5 As necessidades especiais: conceito e definição**

Hoje, valoriza-se, no contexto das organizações, a contratação de pessoas portadoras de necessidades especiais (PNEs), popularmente denominados como deficientes. Isto porque a lei determinou a inclusão desses profissionais que obriga as empresas com mais de 100 funcionários a ter em seu quadro entre 2% e 5% de pessoas com deficiência, dependendo do tamanho da organização. Entretanto, é preciso compreender que o deficiente está inserido na organização por sua competência profissional e não por sua limitação.

Segundo Oliveira (2006), este grupo apresenta algumas limitações ou falta de habilidade na realização de uma atividade comparada ao desempenho médio das pessoas. Esses profissionais fazem parte de uma minoria da população, mas são um número significativo que devem ter as mesmas oportunidades de trabalho das pessoas não portadoras (princípio de igualdade).

Para as organizações, segundo Gil (2002), a contratação de portadores de necessidades especiais para o seu quadro impacta diretamente na imagem que a empresa transfere para seu público. Nesta mesma linha de raciocínio, os ganhos vão além da imagem, havendo, também, ganhos no próprio ambiente de trabalho. Isto traz melhorias ao clima organizacional, afetando os índices de produtividade, caso as pessoas com deficiências estejam devidamente lotadas nas funções onde possam ter um bom desempenho.

A empresa inclusiva reforça o espírito de equipe de seus funcionários, fortalecendo a sinergia em torno dos objetivos comuns e expressando seus valores coletivamente. O ambiente físico atenua as deficiências e torna-se mais agradável para todos. (GIL, 2002, p. 19)

Gil (2002) discutiu, com base na Convenção 159 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), de 1983, de que a pessoa com deficiência é aquela cuja possibilidade de conseguir, permanecer e progredir no emprego é substancialmente limitada em decorrência de uma reconhecida desvantagem física ou mental, sendo que essas pessoas passaram a representar cerca de 8% da população ativa do País.

O conceito de deficiência pode abarcar diversos campos de atuação, portadores de deficiências físicas, sensoriais e ou intelectuais. As deficiências podem ser decorrentes do parto, ou seja, no nascimento ou em outro período da vida desses indivíduos, gerando impacto na capacidade de trabalho e de interação físico e social ou mesmo consequências mais graves, que requerem mais atenção e cuidados especiais.

Uma anomalia de estrutura ou de aparência do corpo humano e do funcionamento de um órgão ou sistema, independentemente de sua causa, trata-se, em princípio, de uma perturbação de tipo orgânico. Já a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, tripesia, triparresia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, reflete as consequências de uma deficiência no âmbito funcional e da atividade do indivíduo, representando, desse modo, uma perturbação no plano pessoal.

Toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica gera incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

A Lei nº 8.213/91 que trata das cotas de contratação, que será apresentada na Seção **2.6** deste trabalho. Nota-se, porém, que somente algumas organizações aderiram à globalização de responsabilidade social, que tem trazido uma nova visão das defasagens da sociedade dentro do âmbito profissional. As organizações não contratam ora por desconhecimento da legislação, ora por desconhecimento das capacidades de um PNE, ora por falta de responsabilidade ou compromisso social.

## **2.6 Legislação para contratação de PNE**

### **2.6.1 A legislação brasileira atual e o trabalho do portador de deficiência**

Há, na legislação brasileira, tópicos específicos que tratam da presença de PNEs no ambiente de trabalho.

A Constituição de 1988 é a primeira Carta Constitucional que enfatiza, sobremaneira, a tutela da pessoa portadora de deficiência no trabalho. O art. 71, inciso XXXI, preceitua:

"proibição de qualquer discriminação no tocante a salário ou critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência". Este dispositivo é de vital importância, como se vê, pois a nação brasileira assume o compromisso de admitir o portador de deficiência como trabalhador, desde que sua limitação física não seja incompatível com as atividades profissionais disponíveis".  
(Constituição de 1988)

O art. 37, inciso VIII, também da Constituição Federal, determina que "A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras

de deficiência e definirá os critérios de sua admissão" (Constituição Federal de 1988). Isto significa que os PNEs terão mais oportunidades no campo profissional dentro das organizações.

Na esfera privada, também se instituiu a obrigatoriedade de reserva de postos a portadores de deficiência. A Lei nº 8.213/91 fixa os seguintes percentuais:

"A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

-até 200 empregados .....2%

-de 201 a 500 empregados ....3%

-de 501 a 1.000.....4%

-de 1001 em diante .....5% (Lei nº 8.213/91)

Em alguns casos, curiosamente, faltam pessoas capacitadas para o exercício de determinadas funções. A maioria, todavia pode ser desenvolvida para o bom desempenho de quaisquer atribuições. O problema parece ser mais cultural do que burocrático, pois a lei existe.

A Lei nº 8.112, neste diapasão, impõe que a União reserve, em seus concursos, até 20% das vagas a portadores de deficiências, havendo iniciativas semelhantes nos Estatutos Estaduais e Municipais para o regime dos servidores públicos.

O art. 203, inciso IV, da Constituição inclui, entre os deveres da assistência social, "*a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária*" (Constituição Federal de 1988). O inciso V do mesmo artigo dispõe que os deficientes e idosos incapazes de se manter pelo próprio trabalho ou por auxílio da família terão direito a uma renda mensal vitalícia equivalente a um salário mínimo, mediante regulamentação de norma específica, que veio pela Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 (art. 21, inciso V, arts. 20, 21 e parágrafos).

O art. 208, inciso III, da Constituição, envolve entre os deveres do Estado na trajetória da atividade educacional a oferta de escolas especializadas para portadores de deficiência. Já o art. 227, também da Constituição, no inciso II, fala na:

"Criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos" (Constituição Federal de 1988).

Regulamentando o dispositivo acima, a Lei nº 7.853, de outubro de 1989, criou-se a CORDE (Coordenação Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência), que estabeleceu mecanismo de tutela dos interesses difusos das pessoas deficientes pelo Ministério Público. Tal coordenação impõe a priorização das medidas de integração dos deficientes no trabalho e na sociedade, institui as chamadas Oficinas Protegidas de Trabalho e define como criminosa a conduta injustamente discriminatória de deficientes no trabalho.

Apesar da existência das leis, a participação dos PNEs no mercado de trabalho ainda é pequena. Segundo Pastore (2000), no Brasil apenas 2% dos que estão em idade de trabalhar estão no mercado formal, enquanto nos países mais avançados este percentual gira em torno de 30% a 45%. Os empresários precisam compreender a contratação dos PNEs não como uma forma de caridade ou uma obrigação legal, mas sim como um investimento que traz um custo-benefício vantajoso, pois a inserção dos PNEs no seu contingente de funcionários traz inúmeras vantagens, tais como:

**a)** ganhos com imagem: segundo pesquisa realizada com consumidores pelo Instituto Ethos, no ano 2000, 46% dos entrevistados declararam que a contratação de pessoas com deficiência está em primeiro lugar entre as atitudes que os estimulariam a comprar mais produtos de determinada empresa.

**b)** ganhos no clima organizacional: a entrada dos PNEs em um ambiente de trabalho faz com que os outros funcionários passem a dar mais valor a sua condição de pessoa não portadora de necessidades especiais e se sintam mais motivados para o trabalho, fazendo a produtividade aumentar;

**c)** cumprimento da lei nº 8.213/91: A empresa passa a cumprir a lei de cotas de contratação de PNE, deixando de ficar suscetível a sanções do Ministério do Trabalho.

Portanto, não se pode esquecer que o que se deve tratar junto aos PNEs trata-se de respeito e agir como pessoas normais, não como coitadinhos que precisam de cuidados ou dignos de sentimento de pena, apesar que muitos aproveitam a situação para se acomodar e não enfrentarem a sua realidade.

## **2.7 Ambiente de trabalho**

As empresas precisam analisar as principais dificuldades que serão enfrentadas pelos PNEs no ambiente do trabalho, procurando alternativas para superá-las, sendo de suma importância a adequação do ambiente físico e organizacional de maneira a possibilitar um desempenho pleno de suas atividades. Às vezes, o que dificulta a realização do trabalho e um bom desempenho não é a necessidade especial em si, mas sim a falta de adaptação destes ambientes para com os deficientes, como se vê a seguir:

Os empresários e os gestores das áreas de recursos humanos que contratam PNEs de forma responsável, preocupando-se com o bem estar delas, com as capacidades e limitações de cada uma e adaptam o ambiente de trabalho para facilitar a execução das tarefas, estão provavelmente tomando atitudes que também contribuirão para a diminuição de acidentes, males de trabalho e a rotatividade de funcionários (MERINO, 2000, p ).

Algumas medidas poderiam facilitar a inserção dos PNEs no local de trabalho:

- a) Adaptação de móveis e equipamentos;
- b) Verificação das condições de acessibilidade a todas as áreas da organização;
- c) Evitar o acesso de escadas, construindo rampas onde for necessário;
- d) Adaptação de banheiros e bebedouros dentre outras;
- e) Criação de softwares especiais para deficientes visuais e auditivos.
- f) Capacitação adequada necessária ao bom desempenho da tarefa.

### **2.7.1 *Layout* no ambiente de trabalho para os PNEs**

Preparar o ambiente de trabalho envolve, basicamente, providências físicas que devem oscilar de empresa para empresa. Pastore (2000), salienta que uma série de providências específicas se fazem necessárias para suplementar as limitações dos PNEs, outrora recrutados e selecionados, tais como: mudanças na sinalização e orientação espacial do ambiente de trabalho, modificações no sistema de iluminação, ajustes de equipamentos e condutas para compensar problemas de comportamento, raciocínio, visão, comunicação, locomoção, higiene, postura e destreza.

Com estas e outras medidas, os PNEs têm condições e podem desempenhar suas atividades da maneira esperada, atingindo metas e objetivos da organização com mais qualidade de vida e segurança, podendo comprovar o seu grau de eficiência na execução de seus trabalhos nas mesmas condições de igualdades dos demais funcionários. Os PNEs têm que ser tratados de forma diferenciada, para que eles exerçam suas funções corretamente, respeitando as limitações e capacidades e verificando se há necessidade de adaptação ao local de trabalho, proporcionando, de fato, a inclusão social por meio de um ambiente apropriado e estimulador às suas atribuições.

No Capítulo a seguir apresentam-se os procedimentos metodológicos adotados para esta monografia.

### **3. METODOLOGIA**

“(…) O ser humano é cheio de limitações e a realidade que pretende conhecer e dominar é múltipla e complexa” (CERVO e BERVIAN, 2002, p. 12).

#### **3.1. Características da organização de estudo**

O Senado Federal é uma instituição governamental, com características muito particulares, tais como são os representantes dos Estados da Federação, eleitos pelo sistema majoritário, e seus membros tem mandato de 8 anos. O Senado situa-se na Praça dos Três Poderes na cidade de Brasília – DF.

#### **3.2 O Papel do Senado Federal e a Secretaria Especial de Editoração e Publicações.**

O Senado Federal, cumprindo sua função social de agente fundamental no desenvolvimento da plena cidadania, precisava disponibilizar condições de garantir o acesso e a circulação em suas dependências para portadores de necessidades especiais ou mobilidade reduzida, visitante ou funcionário da Casa. Para tal realizou-se estudos que comprovaram um projeto arquitetônico para elaboração de ações de adequação na infraestrutura predial do Senado. Foram feitas reformas essenciais na formação de uma nova cultura organizacional que visa aprimorar a relação entre os seres humanos e combater o preconceito e a discriminação contra a pessoa com deficiência.

A SEEP, Secretaria Especial de Editoração e Publicações, tem por finalidade principal a produção de publicações oficiais referentes ao processo legislativo. Realiza, também, outras publicações de interesse do Senado Federal e do Congresso Nacional, pertinentes aos trabalhos legislativos.

Verificou-se que o Senado Federal ainda está em fase de implantação, e muitas adaptações já foram realizadas, e está se adequando às cotas de inserção para portadores de necessidades especiais.

### **3.3 Características do questionário**

O questionário utilizado possui afirmativas que foram elaboradas pelo pesquisador com base na revisão de literatura efetuada. Foram observadas características amostrais, abarcando a análise de características pessoais.

O objetivo do questionário (**ver Apêndice A**) consistiu em compreender quais variáveis sociais e organizacionais eram capazes de interferir na percepção dos respondentes acerca da inserção de PNEs no ambiente funcional da SEEP. Esta pesquisa, de natureza exploratória, bem como o roteiro de afirmativas contidas no questionário, foram feitos segundo procedimentos descritos por Marconi e Lakatos (2002), proporcionando, ao pesquisador, conhecimento do assunto e permitindo viabilizar possíveis aplicações práticas voltadas para a resposta ao problema estudado.

O estudo foi desenvolvido por meio de abordagem quantitativa, por se tratar de uma análise com aplicação de um questionário totalmente estruturado, com itens contendo a percepção dos respondentes como alguns fatores como a inserção de PNEs no trabalho, a capacidade de um PNE em comparação a um NPNE, o quanto a estrutura organizacional favorece o trabalho de um PNE e outras dimensões avaliadas.

### **3.4. Caracterização da pesquisa**

Quanto ao objetivo, a pesquisa foi de natureza exploratória pois, de acordo com Gil (1999), este tipo de investigação tem como finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceito no intuito de formular ideias, proporcionando uma

visão geral do problema. Portanto, tem por finalidade a utilização de padrões textuais, tais como questionário, para obter uma identificação da situação com objetivo de registrar e analisar os dados escolhidos.

### **3.5. Tipo da pesquisa**

Pesquisa descritiva e exploratória, operacionalizada por meio de estudo de caso.

### **3.6. Procedimentos de coleta de dados**

Os questionários foram entregues a 10 NPNEs e 10 PNEs pessoalmente. O prazo inicial de respostas dado foi de 5 (cinco) dias. Não obtendo índice elevado de respostas, o mesmo questionário foi prorrogado por mais 5 (cinco) dias para serem respondidos. O tempo total de coleta de dados correspondeu a 10 dias.

### **3.7. Procedimentos de análise de dados**

Foram adotados procedimentos de análise estatística descritiva e de frequência, bem como procedeu-se ao cálculo de medidas de tendência central médias, mediana e desvios padrão e análise de frequência.

### **3.8. Características da amostra**

Atualmente, a Secretaria Especial de Editoração Publicações do Senado Federal – SEEP possui aproximadamente 20 portadores de necessidades especiais, incluindo funcionários terceirizados.

Para realização deste estudo, foi delimitado uma amostra de 10 colaboradores PNEs e 10 NPNEs. Após a coleta de dados e os prazos estipulados, obteve-se um índice de, aproximadamente, 60% dos questionários

totalmente respondidos. Do total de questionário entregues, houve o retorno de 17 questionários corretamente preenchidos.

### 3.9. Perfil da amostra

Os resultados indicam que 48% dos participantes desta pesquisa não possuem necessidades especiais. Os dados podem ser visualizados no Gráfico 1.

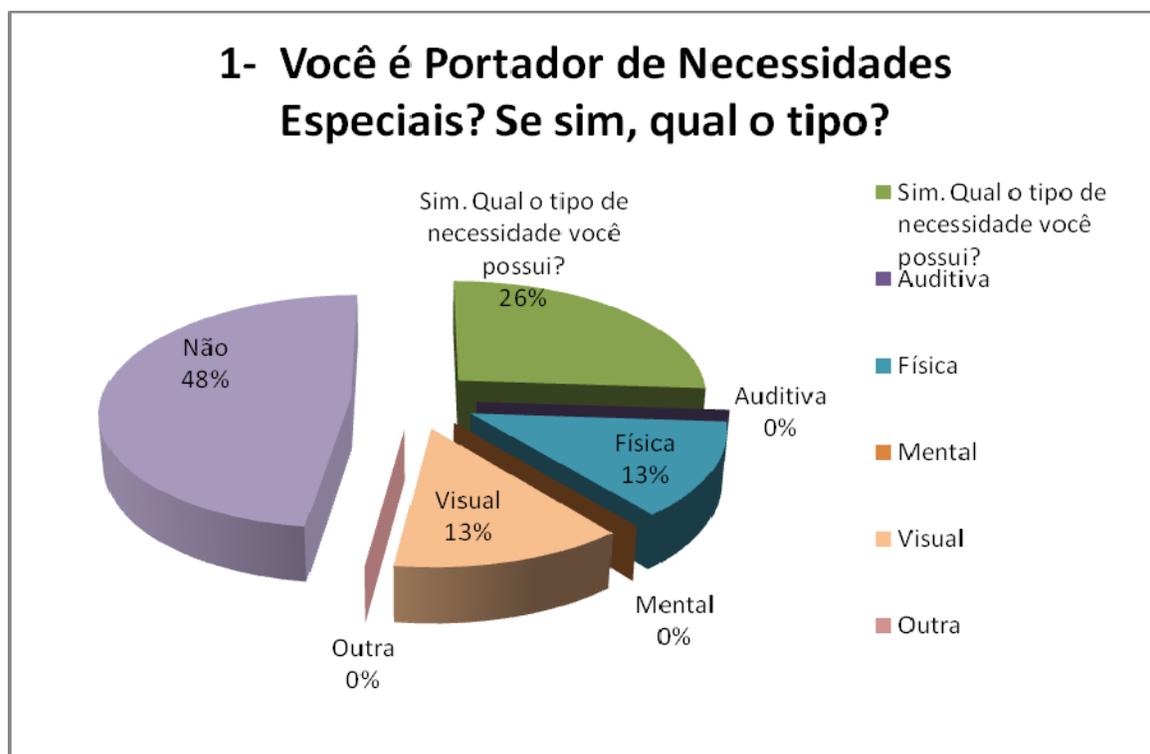


Gráfico 1 - Você é Portador de Necessidades Especiais? Qual o tipo?  
Fonte: o autor

Verificou-se que os portadores de necessidades especiais são minoria. Constatou-se que 26% dos respondentes têm algum tipo de deficiência, 13% são deficientes visuais e 13% são deficientes físicos. Isto significa que o perfil amostral é, predominantemente, de NPNEs.

Quanto à escolaridade, os resultados indicam que 65% dos participantes desta pesquisa possuem graduação incompleta e completas, conforme dados contidos no Gráfico 2.

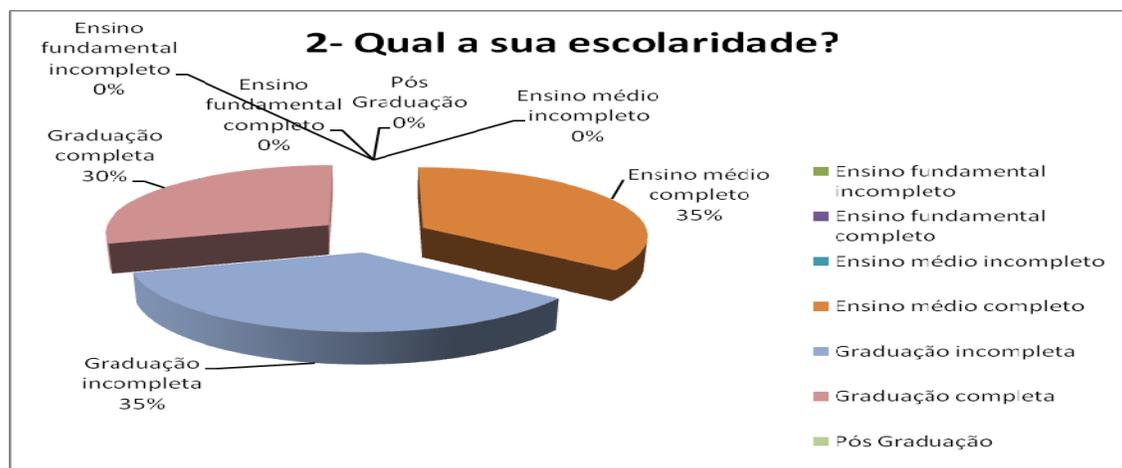


Gráfico 2 – Qual a sua escolaridade  
Fonte: o autor

Ainda com base nos resultados, verificou-se que 46% dos participantes desta pesquisa situam-se na faixa etária entre 22 a 36 anos. A amostra é predominantemente jovem. Os dados podem ser visualizados no Gráfico 3.

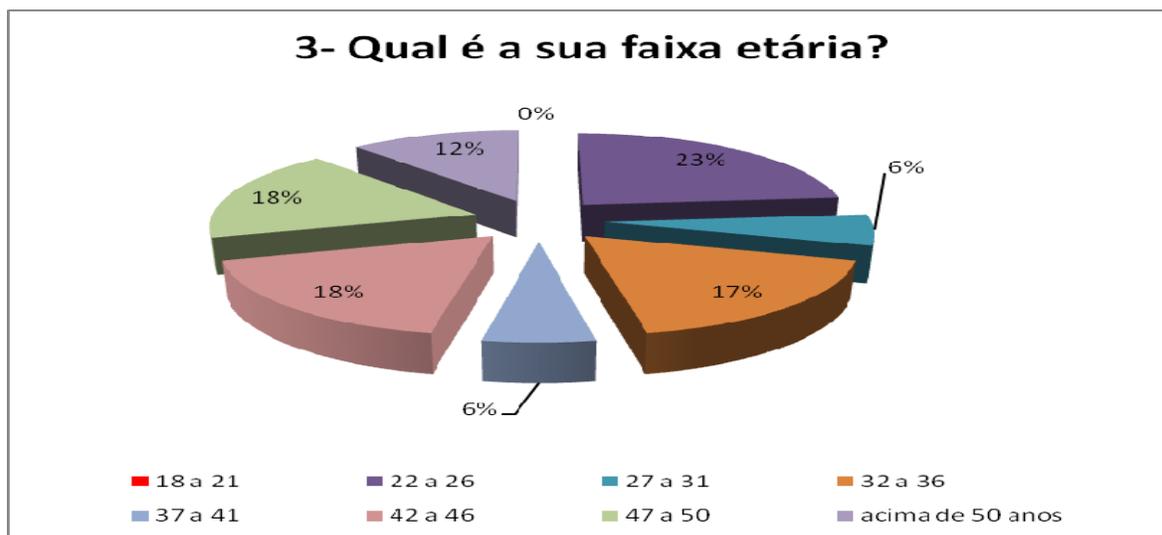


Gráfico 3 - Qual é sua faixa etária?  
Fonte: o autor

Ainda considerando o perfil da amostra, viu-se que 53% dos entrevistados são do gênero masculino. Os dados podem ser visualizados no Quadro 4.

Masculino	Feminino
53%	47%

Quadro 4 – Gênero  
Fonte: o autor

Os resultados indicam que 65% dos colaboradores da Secretaria Especial de Editoração e Publicações são terceirizados. Os dados podem ser visualizados no Gráfico 5.

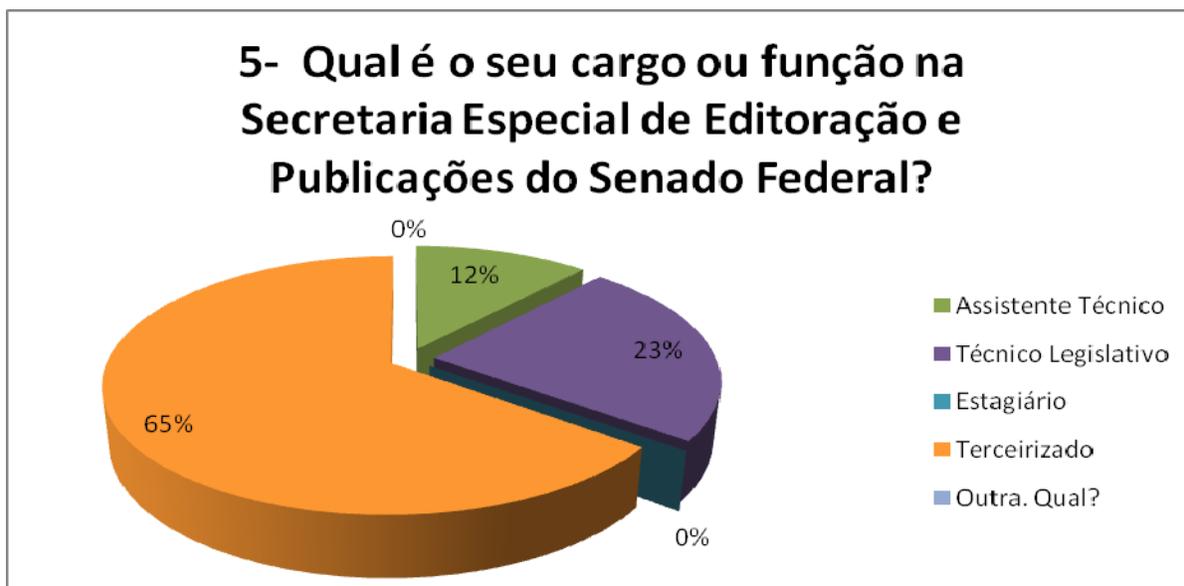


Gráfico 5: qual é o seu cargo ou função na Secretaria Especial de Editoração e Publicações do Senado Federal  
Fonte: o autor

De acordo com os dados coletados verifica-se que a maioria dos colaboradores, 65%, declaram ser terceirizados, outros 12% são Assistentes Técnicos e 23% Técnicos Legislativos, que são funcionários efetivos.

Os resultados que tipificam o perfil amostral demonstram que 88% dos entrevistados afirmam não possuírem subordinados PNEs. Tal achado

demonstram a importância de se ter mais funcionários NPNEs inseridos no contexto da Secretaria. Os dados podem ser visualizados no Gráfico 6.

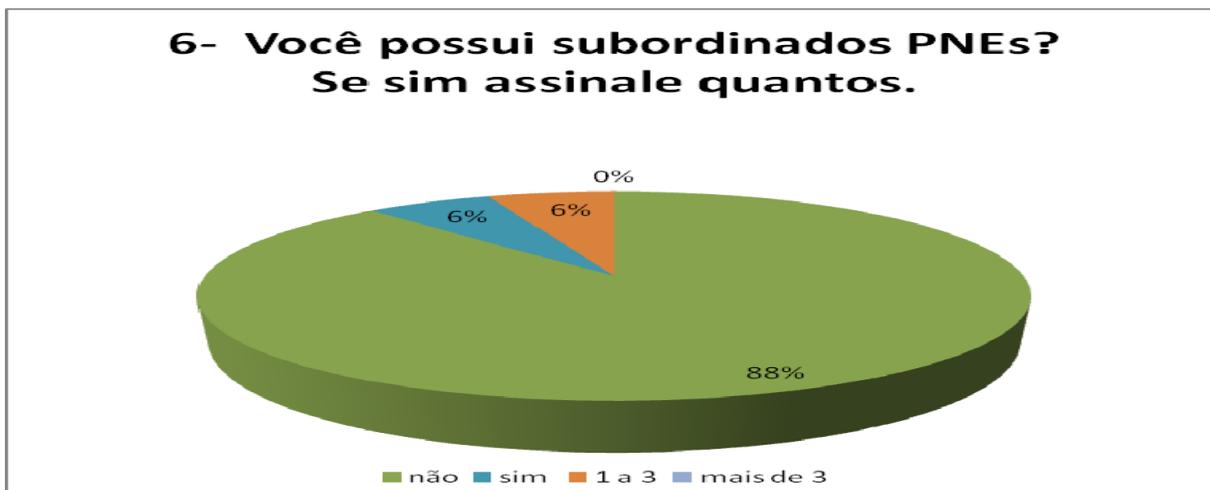


Gráfico: 6 Você possui subordinados PNEs? Assinale quantos  
Fonte: o autor

No que tange a tempo de serviço, pôde-se constatar que 41% da amostra trabalham há menos de 2 anos na Secretaria Especial de Editoração e Publicações do Senado Federal e são funcionários terceirizados. No outro extremo da faixa, 6% são funcionários efetivos. Os dados podem ser visualizados no Gráfico 7.



Gráfico 7 – Há quanto tempo trabalha na Secretaria Especial de Editoração e Publicações do Senado Federal?  
Fonte: o autor

Após breve caracterização do perfil amostral os resultados serão apresentados no Capítulo 4, apresentado a seguir.

#### 4. RESULTADOS

Em geral, os resultados indicaram que a presença de PNEs é percebida como um importante fator de inserção social por parte dos respondentes desta pesquisa. Mais especificamente, encontrou-se que 82% dos participantes deste trabalho acreditam ser importante o programa de inclusão de PNEs dentro das organizações num contexto em geral e, quiçá, no âmbito da Secretaria. Os dados podem ser visualizados no Gráfico 8.



Gráfico 8 – Um programa de inclusão de pessoas portadores de necessidades especiais (PNEs) dentro da organização que trabalho é importante.  
Fonte: o autor

De acordo com os resultados obtidos, verifica-se que a maioria dos respondentes (82%) concordam totalmente que um programa de inclusão de pessoas portadoras de necessidades especiais (PNEs) dentro da organização é importante. Outros 18% concordam parcialmente sobre a importância de um programa de inclusão dentro das organizações em geral.

Encontrou-se que 59% dos participantes desta pesquisa avaliam que o espaço físico dentro da SEEP possui acessibilidades que atendem às necessidades dos PNEs. Os dados podem ser visualizados no Gráfico 9.

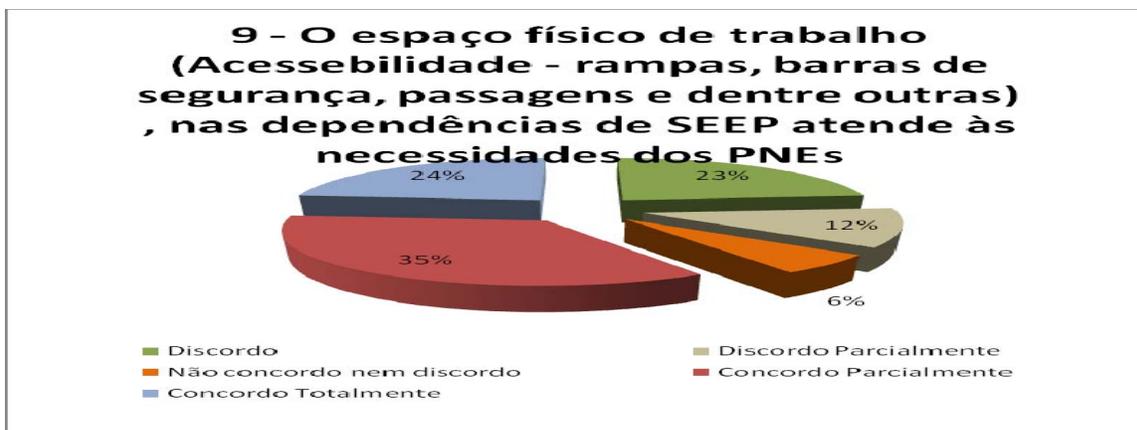


Gráfico 9 – O espaço físico de trabalho (acessibilidade – rampas, barras de segurança, passagens dentre outras) nas dependências da SEEP atende às necessidades dos PNEs.

Fonte: o autor

De acordo com os resultados obtidos no Gráfico 9, verifica-se que a maioria dos respondentes (59%) afirmam que concordam totalmente que o espaço físico de trabalho (acessibilidades diversas, tais como rampas de segurança e passagens, dentre outras) nas dependências da SEEP atende às necessidades dos PNEs. Outros 41% discordam que há acessibilidade para os PNEs e que, portanto, os acessos deveriam ser melhores definidos.

Analisando-se as respostas verificou-se que 88% dos respondentes trabalhariam normalmente com os PNEs. Os dados podem ser visualizados no Gráfico 10.



Gráfico 10 – Trabalho normalmente com pessoas com PNEs

Fonte: o autor

A grande maioria, 88%, concorda totalmente que trabalhariam normalmente com PNEs, indicando não terem qualquer tipo de preconceito ou ideia arraigada formada sobre os mesmos. Outros 6% concordam parcialmente com a afirmativa e 6% não concordam nem discordam.

Os resultados nos indicam que 88% dos respondentes da amostragem se sentem motivados a trabalhar com os PNEs. Este resultado corrobora o achado empírico apresentado no Gráfico 10. Os dados podem ser visualizados no Gráfico 11.

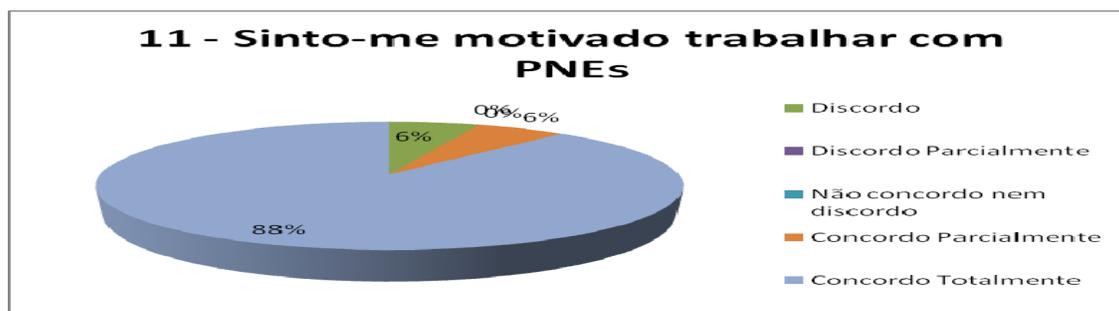


Gráfico 11 – Sinto-me motivado a trabalhar com PNEs  
Fonte: o autor

Sobre a questão de cotas, verificou-se que 76% dos respondentes desta pesquisa são a favor da implementação de cotas para os PNEs. Outros 24% afirmam não concordarem, em nenhum grau, com o sistema de cotas. Este é um resultado importante, posto que algumas políticas públicas no contexto brasileiro vêm aderindo ao sistema de cotas, permitindo o acesso de todos ao poder, tais como na Educação. Os dados específicos podem ser visualizados no Gráfico 12.



Gráfico 12 – Sou a favor das cotas de trabalho para o PNEs  
Fonte: o autor

Os resultados indicam que 59% dos entrevistados da amostra de pesquisa afirmam que existem equipamentos adequados aos PNEs no contexto de trabalho da Secretaria. Este achado empírico sugere que a inserção dos PNEs no ambiente da SEEP vem sendo planejado e executado de maneira efetiva, eficiente e eficaz. Os dados podem ser visualizados no Gráfico 13.

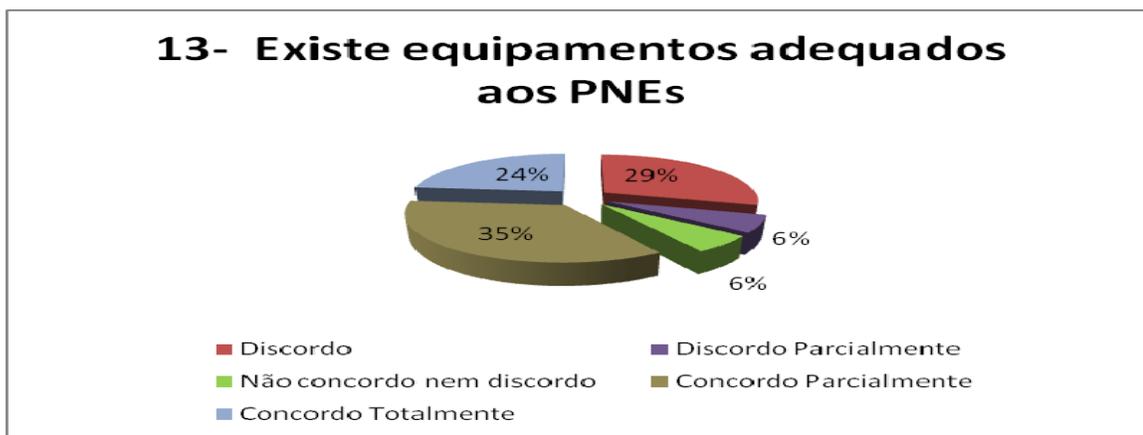


Gráfico 13 – Existe equipamentos adequados aos PNEs  
Fonte: o autor

Sobre a qualidade do mobiliário, e corroborando os dados do Gráfico anterior, os resultados apontam que 59% dos participantes desta pesquisa afirmam que a qualidade do mobiliário é adequado aos PNEs. Outros 41% discordam sobre a qualidade e quantidade de equipamentos adequados e disponíveis ao trabalho dos PNEs. Sugere-se um aprofundamento posterior desta questão, inclusive contando a análise do *layout* e ergonômica da Secretaria. Os dados podem ser visualizados no Gráfico 14.

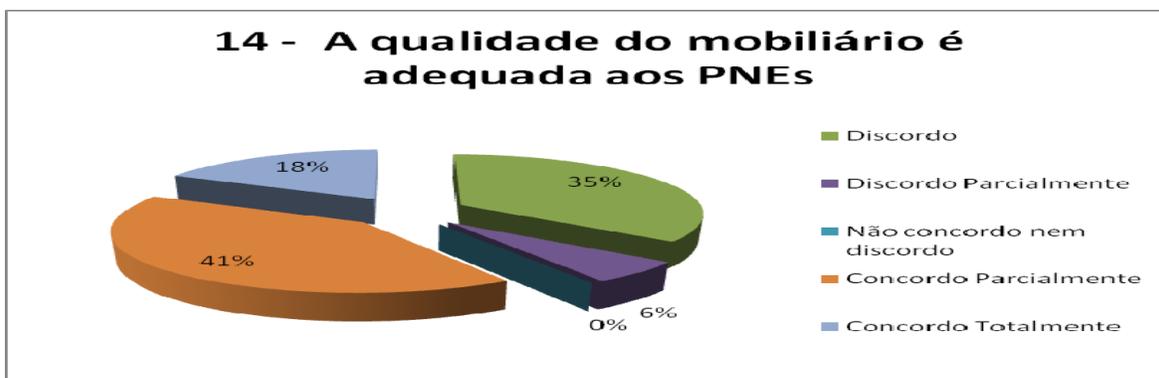


Gráfico 14 – A qualidade do mobiliário é adequado aos PNEs  
Fonte: Autor

Cinquenta e três por cento dos participantes desta pesquisa afirmam existir oportunidades de ascensão profissional para o PNEs. Isto significa que aquele PNE que quiser desenvolver-se e encareirar-se tem condições organizacionais para tal. Os dados podem ser visualizados no Gráfico 15.



Gráfico 15 – Existe oportunidades de ascensão profissional para o PNEs  
Fonte: o autor

Um dos resultados mais importantes desta pesquisa nos indica que 71% dos entrevistados da amostra afirmam acreditar que os PNEs são capacitados para o bom desempenho do cargo. Este achado é relevante, posto que considera apenas o perfil de competências necessárias ao bom preenchimento de um cargo, sem preconceitos ou ideias pré-arranjadas sobre características de seu ocupante. Os dados podem ser visualizados no Gráfico 16.

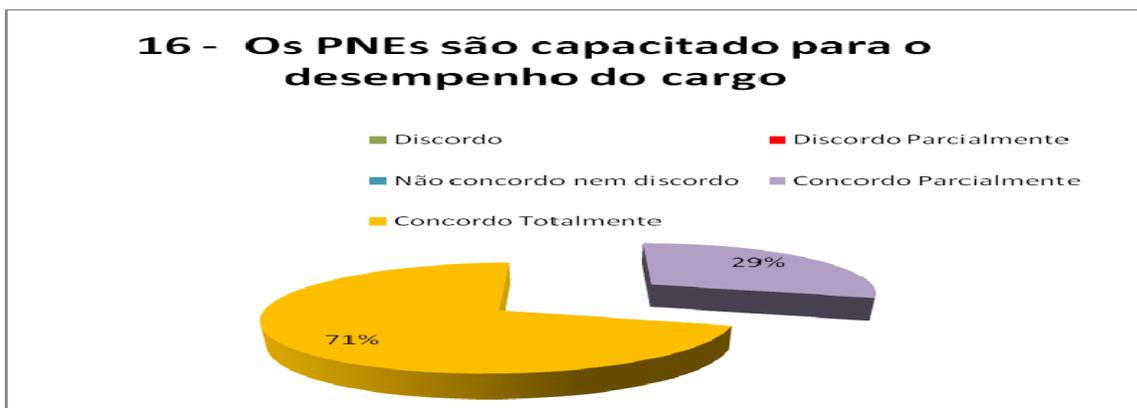


Gráfico 16 – Os PNEs são capacitados para o desempenho do cargo  
Fonte: o autor

Para 53% dos participantes desta pesquisa, a Secretaria Especial de Editoração e Publicações está comprometida com o PNEs. Tal achado empírico sinaliza o direcionamento de políticas e normas internas voltadas à inserção do PNE no âmbito da Secretaria. Os dados podem ser visualizados no Gráfico 17.

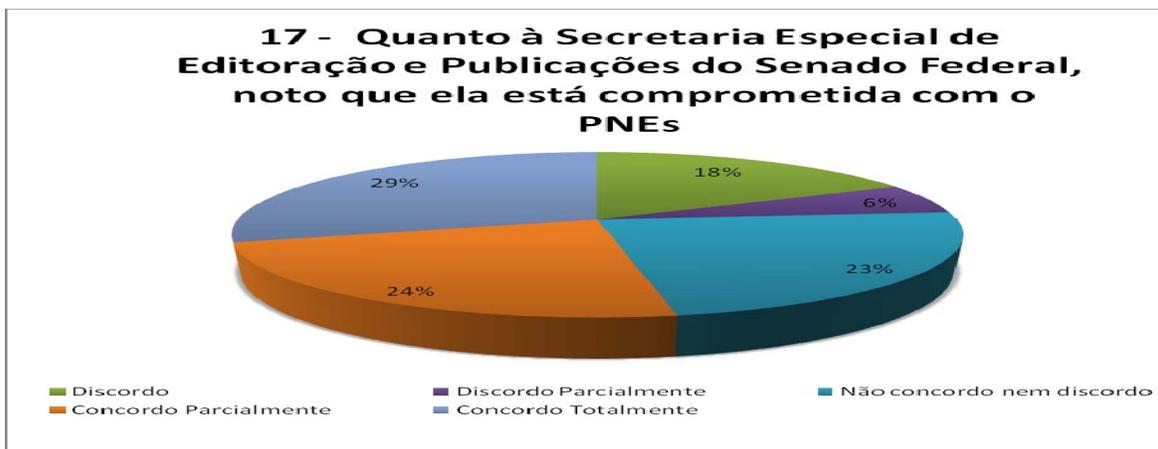


Gráfico 17 – Quanto à Secretaria Especial de Editoração e Publicações do Senado Federal, noto que ela está comprometida com PNEs

Fonte: o autor

Um achado que corrobora os resultados apresentados no Gráfico 17 refere-se ao planejamento de ações da Secretaria em relação aos PNEs. Os resultados indicam que 53% dos participantes desta pesquisa afirmam que o planejamento organizacional é adequado. Os dados podem ser visualizados no Gráfico 18.



Gráfico 18 – O planejamento organizacional é adequado

Fonte: o autor

Os resultados indicam que 82% dos participantes desta pesquisa entendem que as pessoas podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que existam condições viáveis para tal. Este resultado corrobora os achados empíricos anteriormente relatados, de que a inserção de PNES é fundamental à Secretaria e que o trabalho desempenhado depende apenas de competências técnicas necessárias ao mesmo. Os dados podem ser visualizados no Gráfico 19.

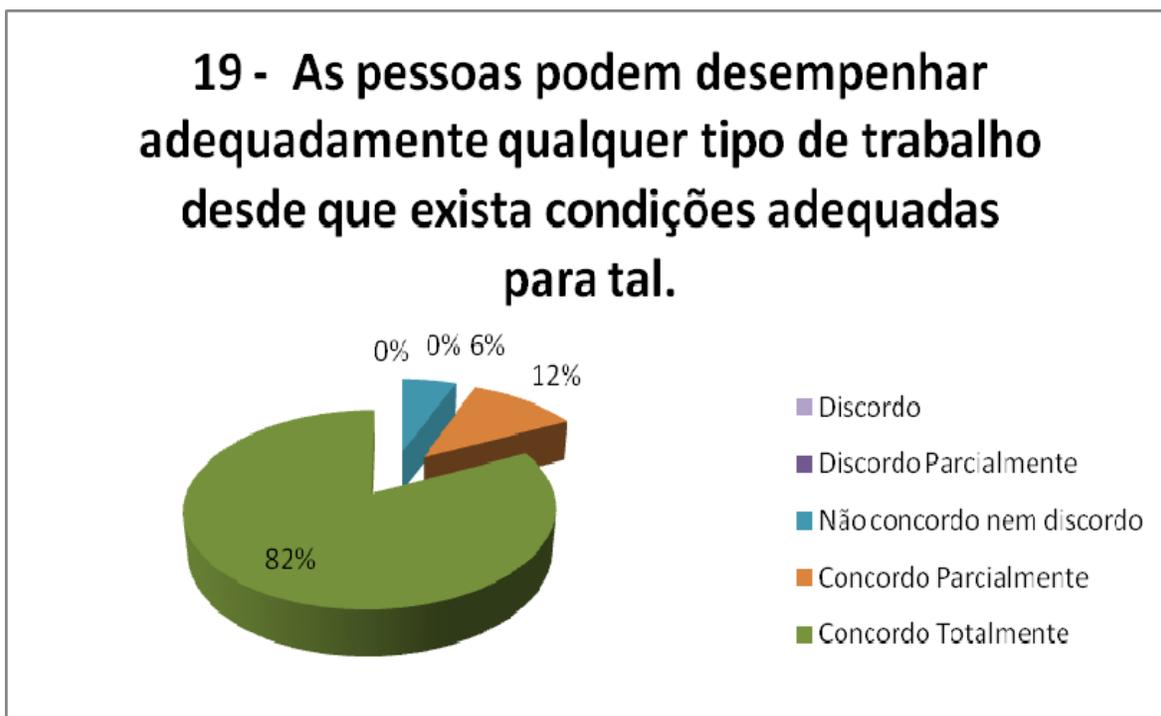


Gráfico 19 - 19 As pessoas podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que exista condições adequadas para tal.

Fonte: o autor

Sobre o papel desempenhado pelos secretários executivos à inserção de PNEs no trabalho verificou-se que 53% dos participantes desta pesquisa afirmaram que o Secretário Executivo é sensível aos PNE's quanto à adequação da melhores condições de trabalho, considerando-se que quaisquer pessoas podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que

existam condições viáveis para tal. Os dados podem ser visualizados no Gráfico 20.

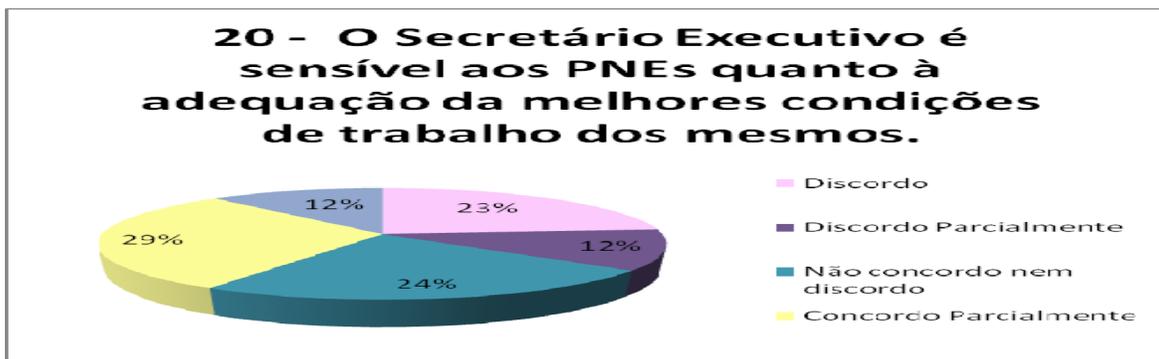


Gráfico 20 - O Secretário Executivo é sensível aos PNEs quanto à adequação das melhores condições de trabalho dos mesmos.

Fonte: o autor

Para 77% dos participantes desta pesquisa, um PNE auxilia na criação e propagação de um clima organizacional favorável. A simples presença do PNE no ambiente de trabalho pode indicar ações organizacionais favoráveis à sua inserção. Os dados podem ser visualizados no Gráfico 21.



Gráfico 21 - Um PNE auxília na criação de um clima organizacional favorável

Fonte: o autor

Os resultados indicam que não há consenso entre os participantes desta pesquisa no que tange a diferenças no comprometimento entre funcionários PNEs e NPNEs. A maior parte dos respondentes, 35%, não concorda e nem discorda, outros 29% discordam, 18% concordam parcialmente, 12% discordam

parcialmente e só 6% concordam totalmente e acreditam que os PNEs podem se comprometer mais em relação aos NPNEs. Os dados podem ser visualizados no Gráfico 22.

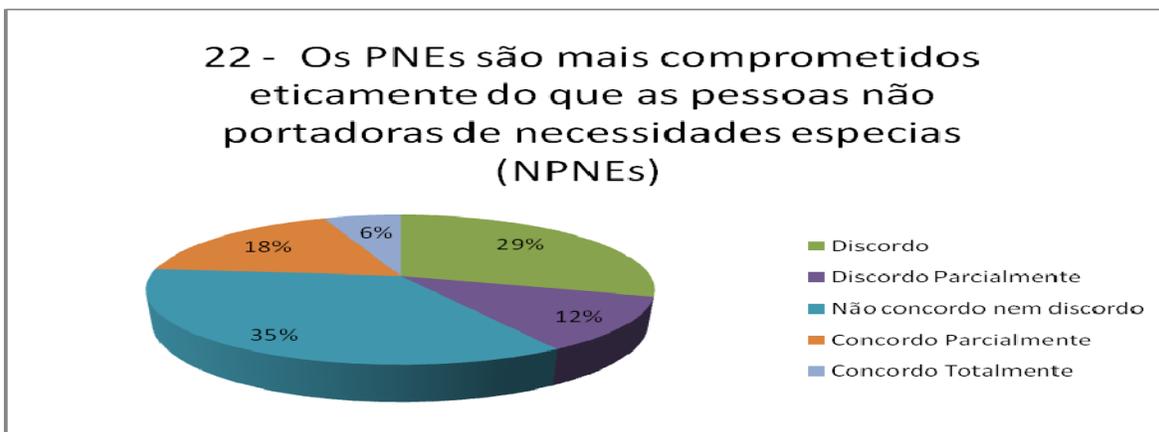


Gráfico 22 - Os PNEs são mais comprometidos eticamente do que as pessoas NPNEs (não portadoras de necessidades especiais)

Fonte: o autor

Os resultados indicam que 46% dos respondentes da amostra de pesquisa afirmam que o secretário executivo é capaz de implementar ações voltadas à inserção de PNE's dentro da empresa. O secretário assume, portanto, papel estratégico à inserção de PNEs no âmbito da Secretaria. Os dados podem ser visualizados no Gráfico 23

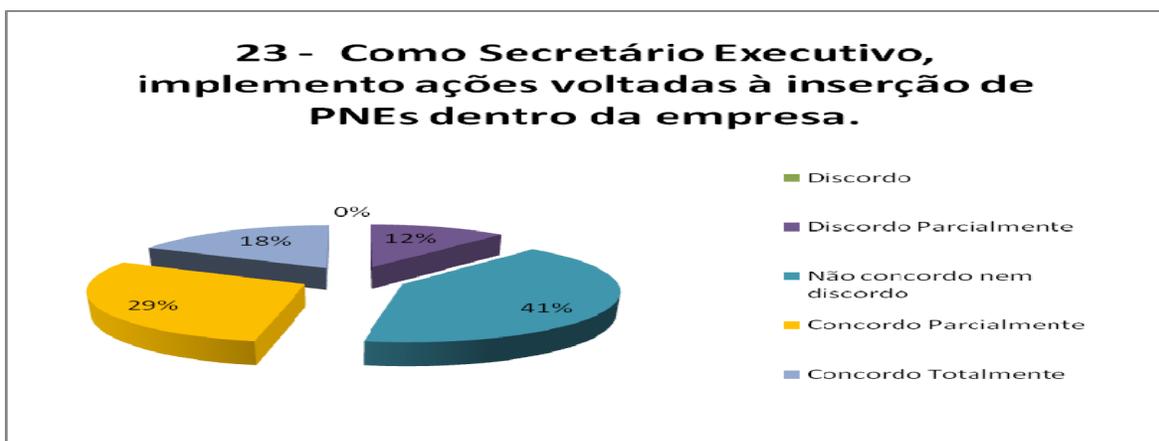


Gráfico 23 Como Secretário Executivo, implemento ações voltadas à inserção de PNEs dentro da empresa

Fonte: o autor

A grande maioria da amostra, 88%, acredita que os PNEs têm igual capacidade de desempenhar suas atribuições em relação aos NPNEs. Este resultado vai ao encontro dos resultados anteriormente relatados. Os dados podem ser visualizados no Gráfico 24.

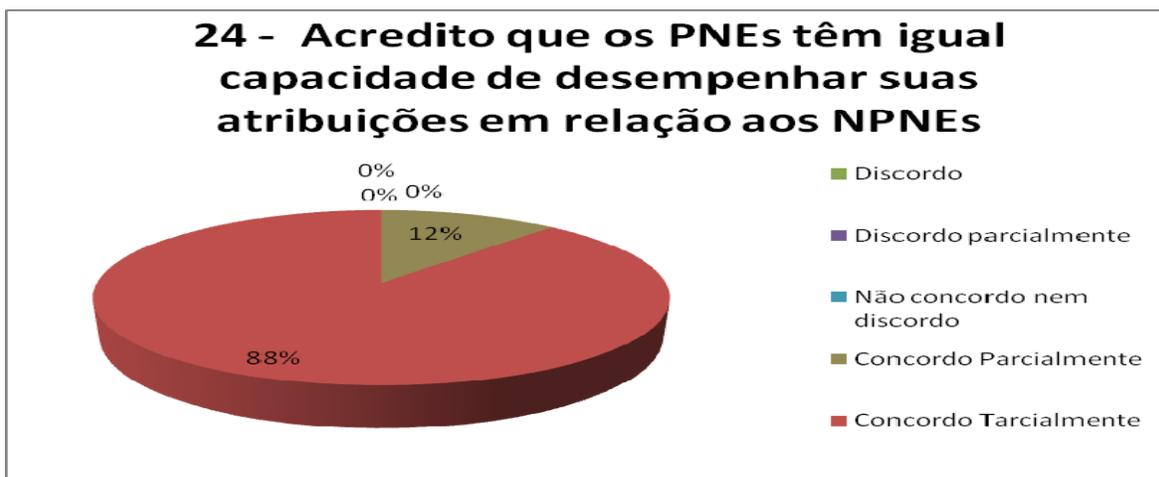


Gráfico 24 – Acredito que os PNEs têm igual capacidade de desempenhar à inserção de PNEs dentro da empresa

Fonte: Autor

Após o relato descritivo obtido por meio das respostas dos indivíduos, verifica-se que a inserção dos PNEs no ambiente de trabalho é uma realidade, especialmente no âmbito da SEEP, e fatores de contexto são fundamentais ao seu pleno desenvolvimento. Apresenta-se, no Capítulo seguinte, as principais conclusões desta monografia.

## 5. CONCLUSÕES

O objetivo geral deste trabalho consistiu em verificar a percepção de funcionários da SEEP sobre a inserção de PNEs no âmbito de trabalho, bem como analisar o papel desempenhado por secretários executivos e o quanto os mesmos podem contribuir para a inserção de portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. O presente trabalho, por meio de um estudo de caso, pesquisou a importância da inserção de portadores de necessidades especiais dentro das organizações e, em especial, no escopo da Secretaria.

Constatou-se que a inserção de PNEs no ambiente de trabalho já é uma realidade. Muitas ações que envolvem desde o planejamento físico da organização quanto a percepção favorável entre funcionários acerca da presença de PNEs no ambiente de trabalho, levam a crer que o profissionalismo depende apenas de competências necessárias ao bom desempenho da função, não considerando-se se o ocupante é ou não PNE. As atividades demandam conhecimento, preparo intelectual e treinamento contínuo.

Para que esse estudo tenha continuidade, será importante que os secretários executivos implementem ações contribuindo com a inserção dos portadores de necessidades especiais. Sugere-se, como agenda de pesquisa, que haja outros estudos empíricos que analisem o papel efetivo de ações implementadas pelos secretários executivos no que tange à inserção de PNEs no trabalho. O impacto destas ações deve ser mensurado para testar-se o quanto essas ações vêm garantindo de forma eficaz a inserção dos PNEs no ambiente de trabalho.

## 6. REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Ivanize; COSTA, Sylvia Ignácio. **Secretária: Um guia prático**. 2ª edição. São Paulo: SENAC, 2001.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília, DF. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm)>

Acesso em: 02 de abril 2009.

\_\_\_\_\_. **Lei Nº 7.853, de 24 de Outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Brasília, DF.

Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/Leis/L7853.htm>>. Acesso em: 04 abril 2009.

\_\_\_\_\_. **Lei Nº 8.213, de 24 de Julho de 1991**. Regulamento Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 04 abril 2009.

CERVO, A. L. e BERVIAN, P. A. **Metodologia Científica**. São Paulo: Editora Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, I. **Administração geral e pública**. 5. Reimpressão, Rio de Janeiro: Elseiver, 2006.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisas Social**. 5º Ed. São Paulo: ATLAS. 1999

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

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa: Planejamento de execução, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 5º Ed. São Paulo: ATLAS, 2002.

MATTOS, Vera. **Super Secretária: O guia para a profissional que quer vencer na vida**. São Paulo: Nobel, 1999.

MERINO, 2000 , **O Ambiente de Trabalho Adequado ao Portador de Deficiência**.

Disponível em: <<http://www.artigos.com/artigos/saude/saude-e-bem-estar/o-ambiente-de-trabalho-adequado-ao-portador-de-deficiencia-212/artigo>>

Acesso em 21 abril 2009

MORGAN, G. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

OLIVEIRA, T. F. **Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais no Mercado de Trabalho**. Disponível em:

<<http://www.administradores.com.br/artigos/12790/>> Acesso em: 11 Abril 2009.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTR, 2000

RIBEIRO, Nilzenir de L. Almeida. *Secretariado: do escriba ao gestor*. São Luiz: Ed. Fama , 2002

ROVANI, A; BOCATO, R. **Déficit de profissionais deficientes é de 77 mil em SP**. São Paulo, 2006. Disponível em:

<<http://www1.folha.uol.com.br/folha/classificados/empregos/ult1671u2671.shtml>>

**Acesso em: 24 abril 2009**

## 7. APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO

Caro Colega,

Você acaba de receber um questionário que tem o objetivo de identificar o cotidiano de uma pessoa portadora de necessidades especiais (PNEs) desempenhando suas atribuições em um ambiente de trabalho.

Portanto, ao receber este questionário, reflita sobre sua realidade de trabalho e o quanto suas práticas administrativas são voltadas ao gerenciamento de pessoas com PNEs.

Respondendo a este questionário você estará contribuindo para a realização de uma pesquisa acadêmica de monografia de conclusão do Curso de Secretariado Executivo, do Instituto de Educação Superior de Brasília – IESB.

Não é necessário assinar ou se identificar. A sua opinião sincera é de extrema importância para consecução deste trabalho. Suas respostas não serão analisadas individualmente, mas sim em conjunto como todos os outros questionários a serem respondidos.

Não deixe questões em branco. Para responder o questionário, escolha um item na escala localizada à direita das questões de acordo com sua opinião sobre o item avaliado.

Por favor, devolva o questionário assim que tiver concluído o preenchimento. O prazo máximo para devolução é de 5 dias a contar da data da entrega.

Desde já agradeço sua colaboração e coloco-me à disposição para tirar qualquer dúvida relativa à pesquisa:

E-mail: [aurilio@senado.gov.br](mailto:aurilio@senado.gov.br)

**Questionário**

Por favor, marque apenas uma resposta para cada questão.

**1. Você é Portador de Necessidades Especiais? Qual o tipo?**

- Não.  
 Sim. Qual o tipo de necessidade você possui?  
 Auditiva ( ) Física ( ) Mental ( ) Visual ( ) Outra: \_\_\_\_\_

**2. Qual a sua escolaridade?**

- Ensino fundamental incompleto ( ) Ensino fundamental completo  
 Ensino médio incompleto ( ) Ensino médio completo  
 Graduação incompleta ( ) Graduação completa ( ) Pós Graduação

**3 Qual é sua faixa etária?**

- 18 a 21                       32 a 36                       47 a 50  
 22 a 26                       37 a 41                       acima de 50 anos  
 27 a .31                       42 a 46

**4 Gênero:**

- Masculino  
 Feminino

**5 Qual é o seu cargo ou função na Secretaria Especial de Editoração e Publicações do Senado Federal?**

- Assistente Técnico  
 Técnico Legislativo  
 Estagiário  
 Terceirizado  
 Outra. Qual? \_\_\_\_\_

**6 Você possui subordinados PNEs? Assinale quantos**

- Não ( ) Sim. ( ) 1 a 3 ( ) mais de 3

**7 Há quanto tempo trabalha na Secretaria Especial de Editoração de Publicações do Senado Federal?**

- de 6 meses a 2 anos                       de 3 a 5 anos  
 6 a 8 anos                       9 a 10 anos  
 acima de 10 anos



