

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

Programa de Pós-Graduação em Administração
Mestrado

Amir Neves Filho

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: estudo de caso em
uma empresa privada da Região Metropolitana de Belo Horizonte**

Belo Horizonte
2019

Amir Neves Filho

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: estudo de caso em
uma empresa privada da Região Metropolitana de Belo Horizonte**

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Administração.

Professora Orientadora: Dra. Maria Elizabeth Antunes Lima.

Área de Concentração: Organização e Estratégia.

Linha de Pesquisa: Relações de poder e dinâmicas das organizações.

Belo Horizonte
2019

FICHA CARTOGRÁFICA
VERSO DA FOLHA DE ROSTO

FOLHA DE APROVAÇÃO

DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE PORTUGUÊS
DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Declaro ter procedido à revisão da dissertação de mestrado intitulada

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico Centro Unihorizontes

como requisito parcial para obtenção do título de

MESTRE EM ADMINISTRAÇÃO

de autoria de

AMIR NEVES FILHO

contendo 101 páginas

sob orientação de

Prof.^a Dra.^a MARIA ELIZABETH ANTUNES LIMA

ITENS DA REVISÃO:

- Correção gramatical
- Inteligibilidade do texto
- Adequação do vocabulário

Belo Horizonte, 12 de janeiro de 2019


Fernando José de Sousa
REVISOR

Registro: 20710, Livro LR-36 – Decreto nº 5786/2006, Processo 2758814/2014
Licenciado em LETRAS
Centro Universitário de Belo Horizonte
UNI-BH

REVISADO

*À Janete Neves Silva,
Julia Neves Silva,
meu tudo.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a **Deus**, por ter permitido que este estudo se tornasse realidade.

Aos meus **pais**, por terem contribuído em minhas descobertas me ensinando e vivenciando a valorização do ser humano.

À **Janete Neves Silva e Julia Neves Silva**, filhas, amigas, companheiras, confidentes, entre outros tantos atributos, sempre me animando com palavras de incentivo e coragem, suportando minhas crises de desespero e mau humor e mesmo assim permanecendo do meu lado.

À minha estimada orientadora, Professora **Doutora Maria Elizabeth Antunes Lima**, pela competência, dedicação e questionamentos, imprescindíveis na construção desta dissertação.

A todos os amigos do mestrado, em especial, **Adelson Henrique Fernandes, Cleides de Souza Lima, Marcio Lobosque Senna Neves, Patrícia Ferreira da Silva, Pedro Favarini Aires de Lima e Werlesson Jorge do Nascimento Sampaio**, pelo companheirismo, entusiasmo, força em horas essencialmente importantes e decisivas, com muita descontração, carinho e respeito.

À secretária do Núcleo de Pós-Graduação do Centro Universitário Unihorizontes, **Rachel Siqueira da Silva**, que a todo momento se mostrou disponível na realização de assuntos burocráticos, assim como, ter emprestado seus ouvidos às minhas ansiedades e angústias.

Aos **professores do mestrado**, por terem contribuído com o tema de alguma maneira, além da disponibilidade incondicional que a mim dedicaram.

Ao **Roque Francisco Silva de Oliveira** pela exaustiva correção da formatação e a **Fernando José de Sousa** pela correção ortográfica, gramatical e redação.

Finalmente a todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste estudo.

É um equívoco ver a anormalidade só como enfermidade.

*Notamos os defeitos e não percebemos
as esferas colossais enriquecidas pela vida.”*

Vigotski

RESUMO

A inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD's) em ambiente profissional, apesar de apoiada pela legislação, ainda ocorre com dificuldades. A justificativa das empresas é o baixo nível de qualificação profissional dessas pessoas. Diante disso, esta pesquisa buscou investigar, por meio de um estudo de caso, como é realizada a inserção desses indivíduos em uma empresa de médio porte, do setor de eletrodomésticos, situada na Região Metropolitana de Belo Horizonte (MG). A investigação foi realizada com treze PcD's e uma profissional responsável pelo processo de seleção, treinamento e acompanhamento dos empregados. Foram realizadas observações dos sujeitos em suas situações reais de trabalho e, em seguida, realizadas entrevistas em profundidade com cada um deles e com a responsável pelo Setor de Recursos Humanos da empresa. Finalmente, realizou-se a análise de conteúdo, estabelecendo-se as grandes categorias e as subcategorias de análise. Os resultados permitiram verificar que o tipo de deficiência influencia no processo de contratação, embora haja disposição da empresa em contratar as PcD's como forma de obedecer à lei de cotas. Observou-se, de modo geral, a presença de uma visão limitada sobre as PcD's e indícios de mudança de atitude voltados para a inclusão. A empresa utiliza programa único de treinamento para todos os empregados, independentemente de serem PcD's ou não, e recorrem à Rede Cidadã e à Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) para acompanhamento, profissionalização e seleção. Estas são as únicas ações voltadas para práticas de gestão desses trabalhadores. Apesar de se manifestarem satisfeitos no seu trabalho, observou-se tendência à acomodação das PcD's à sua condição atual, uma vez que não percebem possibilidades de crescimento na empresa. Finalmente, não se constatou preocupação em realizar adaptações estruturais no ambiente de trabalho, uma vez que a empresa prefere contratar pessoas portadoras de deficiências menos graves e que, portanto, não requerem esse tipo de ajuste. Pode-se concluir que sua prioridade é a obediência à lei de cotas, uma vez que a empresa privilegia pessoas com deficiências leves, sem se preocupar efetivamente com sua inclusão, negando-lhes possibilidades reais de desenvolvimento pessoal e profissional.

Palavras-chaves: Pessoas com Deficiência; Inclusão; qualificação profissional; Lei de Cotas.

ABSTRACT

The inclusion of people with disabilities (PwDs) in a professional environment, although supported by legislation, still presents difficulties. The justification of the companies is the low level of professional qualification of these people. Therefore, this research sought to investigate, through a case study, how is performed the insertion of these individuals into a medium-sized company in the household appliances sector, located in the Metropolitan Region of Belo Horizonte (MG). The research was carried out with thirteen PwDs and a professional responsible for the selection, training and follow-up of employees. The subjects' observations were made in their actual work situations, followed by in-depth interviews with each of them and with the person in charge of the company's Human Resources Department. Finally, content analysis was performed, establishing the major categories and subcategories of analysis. The results showed that the type of disability influences the hiring process, although the company is willing to hire the PwDs as a way of complying with the quota law. In general, the presence of a limited view on the PwDs and signs of a change of attitudes toward inclusion were observed. The company uses a single training program for all employees, regardless whether they are PwDs or not, and use the Citizen Network and the Association of Parents and Friends of the Exceptional (APAE) for follow-up, professionalization and selection. These are the only actions aimed at the development of these workers. Although they expressed satisfaction in their work, there was a tendency to accommodate the PwDs to their present condition, since they do not perceive possibilities of growth in the company. Finally, there was no concern about structural adaptations in the work environment, since the company prefers to hire people with less severe disabilities and, therefore, do not require this type of adjustment. It can be concluded that its priority is compliance with the quota law, since the company favors persons with light deficiencies, without actually worrying about their inclusion, denying them real possibilities of personal and professional development.

Keywords: People with Disabilities; Inclusion; Professional Qualification; Quota Law

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
APAE	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
FIEMG	Federação das Indústrias de Minas Gerais
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PcD	Pessoa com Deficiência
RH	Recursos Humanos
T&D	Treinamento e Desenvolvimento

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	A Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado Brasileiro	18
1.1.1	A APAE	19
1.1.2	A Rede Cidadã	20
1.2	A Origem e as Finalidades da Pesquisa	22
2	O CAMPO DE PESQUISA	25
3	REFERENCIAL TEÓRICO	28
3.1	Conceito de Deficiência	29
3.1.1	Evolução Histórica da Deficiência	33
3.2	A Legislação Sobre Deficiência.....	35
3.2.1	O Sistema de Cotas	38
3.3	Integração e Inclusão	39
3.4	As Práticas de Contratação e Gestão da PcD	41
3.5	A Inserção da PcD	45
4	PERCURSO METODOLÓGICO.....	47
4.1	Origem e Local da Pesquisa	47
4.2	Coleta de Dados: Etapas e Instrumentos	48
4.3	As Entrevistas com as PcD's	49
4.4.	Os Procedimentos para Análise dos Resultados	50
4.5	Os Temas Transversais	50
5	DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	52
5.1	Descrição Geral do Ambiente de Trabalho	52
5.2	Caracterização dos Sujeitos da Pesquisa	54
5.3	O Trabalho do RH com as PcD's.....	58
5.3.1	O Treinamento das PcD's	59
5.3.2	O Acompanhamento dos Empregados após a Admissão	61
5.3.3	A Qualificação das PcD's.....	62
5.3.4	As Vantagens e Desvantagens na Contratação de PcD's.....	64
5.3.5	A Percepção do Desempenho das PcD's	64
5.3.6	A Dificuldade na Contratação e Manutenção das PcD's.....	66
5.3.7	As Práticas de Inclusão e Adaptação das PcD's	69
5.3.8	As Adequações das Condições de Trabalho e o Desempenho das PcDs	70
5.4	A Visão das PcD's a Respeito da sua Inserção no Mercado de Trabalho	72
5.4.1	O Sentido do Trabalho	72
5.4.2	As Adaptações no Ambiente de Trabalho e as Condições de Trabalho.....	74
5.4.3	A Percepção das PcD's Quanto ao Processo de Treinamento e Desenvolvimento (T&D)	77
5.4.4	Os Financiamentos para Capacitações de PcD's	77
5.4.5	As Possibilidades de Crescimento Profissional das PcD's.....	78
5.4.6	A Realização Pessoal no Trabalho.....	79
5.4.7	O Tratamento Oferecido pela Empresa às PcDs.....	80
5.5	Discussão dos Resultados	81

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	85
REFERÊNCIAS.....	89
APÊNDICES	96

1 INTRODUÇÃO

O tema deste estudo emergiu a partir da lei 8.213/91, que determina a inserção de Pessoas com Deficiência – (PcD's) no contexto de trabalho, considerando o papel social das organizações, no sentido de contribuir para o desenvolvimento dos processos de inclusão (BRASIL, 1991).

A questão central concerne à adequação do tratamento oferecido pela empresa à Pessoa com Deficiência, por meio de suas políticas de Recursos Humanos, de modo a atender ao que é estabelecido pela lei e promover a inclusão e o desenvolvimento dessas pessoas. Buscou-se, portanto, analisar o tratamento oferecido às Pessoas com Deficiência na empresa estudada, bem como o modo pelo qual são recrutadas, selecionadas, treinadas e acompanhadas.

Segundo Almeida, Teixeira e Martinelli (1993), a cidadania se edifica em ambientes sociais e profissionais, por meio do reconhecimento e respeito às diferenças individuais, pelo combate aos preconceitos e às discriminações, sejam elas econômicas, políticas ou culturais. Consiste em permitir que o indivíduo participe de forma consciente e crítica da vida coletiva em um mundo em constante transformação. Portanto, a empresa não é unicamente um espaço profissional, mas também um espaço de relacionamentos interpessoais, de educação, de convivência social e exercício da cidadania.

A partir da ênfase na humanização das relações de trabalho, algumas empresas privadas desenvolveram um trabalho social meramente assistencialista. Com o passar do tempo e o surgimento de leis, visando a evolução no âmbito profissional e social, este aspecto parece ter se modificado, passando a focalizar o desenvolvimento das pessoas, inclusive as portadoras de deficiência.

Pessoas com deficiência são, antes de tudo, pessoas como quaisquer outras, com protagonismos, peculiaridades, contradições e singularidades, que lutam por seus direitos, valorizam o respeito à dignidade, à autonomia individual, à plena e efetiva participação e inclusão na sociedade e à igualdade de oportunidades, evidenciando,

portanto, que a deficiência é apenas uma característica da condição humana (ONU, 2010).

Desde então, este tema passou a ser foco de campanhas de valorização da PcD, na conscientização dos demais profissionais, nos treinamentos para gestores de RH, recrutamento e seleção para vagas mais qualificadas e na ampliação dos canais de busca desses profissionais, por meio de associações e serviços terceirizados. No entanto, é notória a existência do preconceito, tanto nas empresas, quanto na sociedade em geral, e esses indivíduos dificilmente são percebidos da forma descrita na citada lei divulgada pela ONU (CARVALHO-FREITAS, 2007).

Apesar disso, mudanças rápidas e contínuas têm ocorrido nas empresas, sendo que algumas têm se referido à gestão das diversidades e gestão das pessoas com deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2007; GOULART; COIMBRA, 2008).

No Brasil, percebe-se uma preocupação crescente em analisar a inserção e manutenção da PcD no mercado de trabalho, de acordo com as práticas de gestão desenvolvidas pelas empresas, aliadas à legislação e ao olhar da sociedade como forma de responsabilidade social (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007).

Neste sentido, surge a necessidade de entender profundamente a deficiência, com o objetivo de clarear seu entendimento, buscando suas causas, sejam elas congênitas, isto é, presentes desde o nascimento, ou adquiridas, surgindo ao longo da vida. A deficiência adquirida após 16 anos com pessoas já inseridas na vida profissional tem aumentado em função do crescimento do número de acidentes no trânsito e no próprio trabalho, afetando significativamente a vida dessas pessoas, segundo Espanha (2007).

O decreto 3.298 de 1999 propõe que a deficiência constitui a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, alterando a função intelectual, física, auditiva ou visual (BRASIL, 1999). A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), da Organização Mundial da Saúde – OMS (2003), entende a deficiência como decorrente das interações entre as

limitações das estruturas biológicas e dos fatores ambientais, proporcionando aos profissionais uma participação mais adequada às suas necessidades.

Por outro lado, para Carvalho-Freitas (2007, p.23-24), trata-se de um “produto da articulação entre a condição biológica e contingências históricas, sociais e espaciais, podendo resultar em maior ou menor possibilidade de discriminação ou inserção social das pessoas com deficiência”.

Quando se trata da sua inserção profissional, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho – (OIT) (2006), a PcD possui poucas perspectivas de obter um emprego, manter-se nele e nele progredir. Sobre isso, no contexto brasileiro, a inserção social e profissional de pessoas com deficiência é recente e vem se modificando significativamente. A legislação brasileira garante oportunidades iguais a grupos marginalizados, visando eliminar as desigualdades acumuladas ao longo da história.

Essas modificações são observadas claramente a partir do censo de 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e divulgado pelo Ministério da Fazenda (2012), que apontava que 24% da população brasileira possuía algum tipo de incapacidade ou deficiência, representando, em números absolutos, 46 milhões de pessoas.

A partir da releitura em 2018, através do Grupo de Washington e em consonância com o objetivo institucional de incorporar de modo consistente as boas práticas internacionais e para garantir a comparabilidade entre os países que produzem dados censitários sobre pessoas com deficiência, o IBGE torna pública essa releitura a partir de 31 de julho de 2018. Nessa releitura, incorpora-se a linha de corte sugerida pelo grupo para análise dos dados sobre pessoas com deficiência, considerando pessoa com deficiência os indivíduos que responderem ter pelo menos muita dificuldade em uma ou mais questões.

Com isso, este número passou a representar uma fatia de 6,7%, não aplicada a deficiência mental intelectual, pois a opção de resposta restringiu-se as opções sim ou não. E por sua vez, em sua grande maioria desse percentual, ou seja, 12 milhões

de pessoas, encontram-se inseridas no mercado de trabalho, através de atividades formais ou informais.

No entanto, apesar dessa expressiva presença, a inserção da PcD no mercado de trabalho traz consigo, segundo Stone-Romero, Stone e Lukaszewski (2006), baixos salários, com poucas oportunidades de experimentar um trabalho gratificante, o que afeta a autoestima e aumenta a propagação do estigma (STONE-ROMERO; STONE; LUKASZEWSKI, 2006; ROULSTONE, 2012).

Nada disso impede que, a partir da inserção da PcD em ambientes profissionais, as empresas passem a ter uma imagem positiva frente ao consumidor e à sociedade, em geral, embora este profissional encontre dificuldades, tais como, percepção negativa sobre suas possibilidades, discriminação, segregação no ambiente de trabalho e falta de adequação das condições e práticas de trabalho (COIMBRA; GOULART, 2009).

Cabe ressaltar, ainda, que as dúvidas sobre as possibilidades de trabalho de pessoas com deficiência são muitas vezes decorrentes da associação que ainda se faz entre 'deficiência' e 'ineficiência' (DAUFEMBACK, 2009). Quintão (2005) também afirma que o mundo capitalista vê a deficiência em associação direta com a falta de eficiência, de produtividade e de perfeição na realização do trabalho. Tudo isso decorre do fato de que a sociedade tende a desvalorizar quaisquer características consideradas como 'desviantes' ou 'imperfeitas', criando concepções negativas sobre a deficiência.

No entanto, nada disso é específico no mundo atual. Em todas as épocas e em todas as sociedades parece ter havido dificuldades quanto à aceitação da pessoa com deficiência. Adotando uma perspectiva histórica da relação da sociedade com a deficiência, verifica-se que existiram concepções e discursos, implicando diferentes formas de interação. Eram comuns "práticas de eliminação, castigos e exclusão" em relação às condições físicas não condizentes com a sociedade da época. Apesar disso, ocorreram mudanças, a partir de ações de caridade e pela institucionalização das medidas assistencialistas no que se refere ao reconhecimento desses indivíduos como cidadãos de direito. Pode-se afirmar que a forma como "pensamos" sobre deficiência foi se modificando e afetando a maneira como as pessoas se relacionam com a PcD (CARVALHO-FREITAS, 2007 p.47).

Segundo Carvalho-Freitas e Marques (2007), as crenças ou concepções sobre a deficiência são fruto de um processo de construção social, constituindo um fenômeno sócio histórico. No entanto, o surgimento de uma nova concepção sobre a deficiência não exclui a crença anterior, onde o deficiente era alvo de preconceitos. Nesse sentido, convive-se, segundo esses pesquisadores, com diversas concepções de deficiência, sejam elas de cunho conceitual, social e cultural, cada qual com seu valor e significados.

Já Goffman (1988) afirma que as pessoas com deficiência são estigmatizadas, porque a sociedade é pautada pelos pressupostos de normalidade, tendendo a desconsiderar ou rejeitar indivíduos considerados incapazes. São evitados e desacreditados, quando não atendem aos padrões estabelecidos. A deficiência é encarada, nesse sentido, como uma desvantagem resultante da falta de qualidade dos contextos sociais e estes não dispõem de mecanismos que ofereçam possibilidades e/ou oportunidades, restringindo e excluindo os incapazes.

Mas ao se adotar um modelo social da deficiência, ou seja, a forma pela qual a sociedade lida com as limitações e as sequelas físicas, intelectuais, sensoriais e múltiplas de cada indivíduo consegue-se direcionar um olhar a PcD para um contexto que busca produzir mudanças no comportamento da sociedade e garantir sua inclusão em espaços sociais. Uma dessas possibilidades é o trabalho que promove a inclusão.

O trabalho e sua centralidade na vida das pessoas e da sociedade é objeto de discussão de várias vertentes que tratam o tema, intensificada a partir da década de 1980, onde novos modelos de organização do trabalho e mudanças nas relações trabalhistas foram inseridos, permitindo oportunidades de inserção para as PcD's (BORGES; YAMOMOTO, 2010).

No Brasil, com a Lei de Cotas, as pessoas com deficiência puderam ocupar novos postos de trabalho, possibilitando melhor percepção do seu papel na sociedade e de seu lugar como sujeito no núcleo familiar, importante estratégia para inserção social (BARBOSA-GOMES, 2009).

Apesar disso, realizar a inclusão das PcD no processo produtivo ainda é um desafio. Barbosa-Gomes (2009) afirma que os índices dos deficientes que não trabalham ou que desenvolvem atividades informais é um indicador da dificuldade desta inclusão no mercado formal de trabalho. A atividade produtiva proporciona satisfação e sentimento de utilidade profissional e social aos que vivem com baixa autonomia financeira e os transforma de geradores de despesa para produtores e consumidores ativos de produtos e serviços (GARCIA; MELO, 2010).

Carvalho-Freitas e Marques (2007) afirmam que o trabalho formal contribui para melhorar a percepção que as pessoas com deficiência têm de si mesmas e Barbosa-Gomes (2009) afirma que para a grande maioria delas têm ocorrido mudanças positivas em suas vidas após ingressar no mercado de trabalho, pela valorização pessoal perante a família e ao grupo social.

No entanto, Carvalho-Freitas e Marques (2007) encontraram fatores desfavoráveis à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tais como a resistência da sociedade em promover oportunidades iguais de participação para todos, baixo conhecimento da PcD e seus direitos e dificuldades na busca de emprego.

Tudo isso sugere que a determinação de leis não assegura a efetiva inclusão da PcD, sendo necessário que os fatores que dificultam a sua inserção no meio social sejam identificados e discutidos em uma ação conjunta entre o indivíduo, a família, a sociedade e o governo (TANAKA; MANZINI, 2005).

Torna-se necessária a adoção de medidas que impliquem alterações nos aspectos sociais, ambientais, culturais e morais. Nas empresas privadas, as principais medidas devem estar relacionadas às ações de adequação das condições e práticas de trabalho, envolvendo a sensibilização dos funcionários e adoção de práticas de recursos humanos que favoreçam a integração da PcD ao trabalho (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007).

Além disso, Carvalho-Freitas e Marques (2010) constataram que as chefias e colegas de trabalho têm um papel importante no processo de socialização da PcD, sendo necessária a introdução de políticas efetivas voltadas para a diversidade, normas e

procedimentos práticos, com foco na flexibilidade de adaptações, sensibilização das chefias e colegas de trabalho, além de treinamento e acompanhamento.

1.1 A Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado Brasileiro

No caso brasileiro, as empresas têm encontrado dificuldades em cumprir a legislação de inclusão do deficiente. Barreiras arquitetônicas, problemas com transporte, desconhecimento sobre a deficiência, resistência de gestores e colegas, atitude protecionista da família do deficiente, baixa escolaridade e baixa qualificação profissional da PcD, falta de flexibilidade em relação ao perfil exigido, falta de recursos das instituições para qualificação profissional e receio da PcD em renunciar ao (BPC) Benefício de Prestação Continuada compõem a realidade de vida destas pessoas (TANAKA; MANZINI, 2005; DELGADO; GOULART, 2011).

Apesar disso, é importante ressaltar que contratar uma PcD não significa desenvolver uma política inclusiva na organização. É derrubar barreiras e construir um ambiente mais humanizado. A inclusão é um processo dinâmico e permanente que reconhece a diversidade humana e tem como fundamento a igualdade na participação e no direito da construção de um espaço social. Mas esse processo não é assimilado instantaneamente, nem pela sociedade e nem pelas empresas (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007).

O que se observa é que boa parte das empresas manifesta o receio de ser autuada pelo não cumprimento da lei e de ter que pagar multas, ao invés de se preocupar com as formas efetivas de inserção do deficiente. De modo geral, o argumento dos seus representantes pode ser assim resumido: “queremos contratar (e cumprir a lei), mas não há candidatos que atendam às nossas vagas” (CARVALHO-FREITAS; LEAL; SOUTO, 2011).

Verifica-se, de modo geral, que as empresas ainda não estão preparadas para receber esses indivíduos. Mesmo os demais profissionais não parecem capacitados para receber esses novos colegas, revelando preconceito e dificuldade em lidar com a inserção destes novos profissionais. Apesar disso, algumas empresas têm contribuído para o desenvolvimento de políticas públicas e o fortalecimento da sociedade civil para

uma efetiva inclusão social das pessoas com deficiência, criando oportunidades de emprego e adequando seu ambiente (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007).

Para Ribas (2009), as empresas devem superar a preocupação de contratar PcD apenas para atender a uma lei e começarem a efetivar ações e estratégias, de modo a inserir e manter esses trabalhadores no mundo do trabalho. É preciso pensar possibilidades de desenvolvimento e crescimento profissional, buscando métodos eficazes para qualificar essas pessoas e desenvolver suas potencialidades. A PcD deve ter a oportunidade de demonstrar seu valor, exercer sua autonomia e independência e crescer profissionalmente.

Assim as parcerias surgem com o objetivo de auxiliar as empresas na preparação do ambiente, conscientização dos demais profissionais como também as PcD's quanto à suas qualificações e especializações. No caso da empresa estudada, a APAE (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais) e a Rede Cidadã são as duas parceiras que a auxiliam nesse processo.

1.1.1 A APAE

A Educação Especial no Brasil nasceu, no Brasil, a partir do trabalho da psicóloga pedagoga Helena Antipoff e a fundação da Sociedade Pestalozzi em Belo Horizonte no ano de 1930. Desde então, outras iniciativas começaram a surgir na sociedade civil, associações e institutos com o objetivo de atender as demandas essencialmente de escolaridade das pessoas com deficiência.

A Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais APAE, é fruto de um movimento no Brasil para prestar assistência médico terapêutica as pessoas com deficiência intelectual. Esse movimento surgiu no Rio de Janeiro em 1954.

Os contextos social, econômico e cultural no qual a APAE foi fundada, categorizavam as pessoas com deficiência múltipla e intelectual como diferentes dos demais, com dificuldades na aprendizagem. Por conseguinte, as instituições de ensino público e privado excluíam essas pessoas dos processos de ensino e aprendizagem que ofereciam à população escolar.

Programas e ações do Governo Federal e da Secretaria Nacional de Promoção de Direitos da Pessoa com Deficiência têm tentado minimizar a realidade desses indivíduos com ações ainda muito incipientes para o tamanho da demanda. Nesse sentido, as APAEs vêm atuando no atendimento às pessoas com deficiência com os mais diferentes serviços.

Sabe-se que a APAE não é a única instituição que luta por esta causa, junto a ela, existem inúmeras outras, entretanto, ainda existem pessoas com deficiência à margem da sociedade, sem nenhum tipo de atendimento ou amparo legal às limitações de sua deficiência.

Campanhas, eventos como a Semana do Excepcional, que acontecem no mês de agosto, são organizados e executados pelas APAEs no Brasil, a fim de despertar, motivar e chamar toda a sociedade a fazer parte desse movimento, demonstrando a diferença de fazer diferente.

A APAE presta serviços nas áreas de assistência social, saúde e educação, na preparação para o mercado de trabalho, ressaltando a defesa e garantia dos direitos, respeitando e valorizando o sujeito, em termos orgânicos, cognitivos, laborais, afetivos e relacionais, desenvolvendo ações e atividades que assegurem seu desenvolvimento global, tornando-o protagonista do processo de inserção social.

1.1.2 A Rede Cidadã

A Rede Cidadã surgiu da necessidade de se criar uma organização que possa auxiliar as empresas na formação profissional e técnica de mão de obra específica, visando a inserção da PcD no mercado de trabalho. Fundada em 2002, seu objetivo é criar soluções de geração de trabalho e renda para pessoas da base da pirâmide, isto é, aquelas com baixa renda, com incentivo ao trabalho voluntário. Sua sede encontra-se em Minas Gerais, mas está presente também em dezessete postos de captação no Rio de Janeiro, São Paulo, Paraná, Bahia, Pernambuco e Ceará. Investe na formação técnica, no resgate da vocação e dos sonhos das pessoas, além da formação emocional. Como lema, adota: Vida e trabalho são um só valor, e devem andar juntos para promover a realização profissional e pessoal do ser humano.

Trata-se de uma organização não governamental sem fins lucrativos, que busca uma transformação social e integração entre vida e trabalho. Para ela, o trabalho é fonte de vida e condição básica para as pessoas se tornarem sujeitos de sua história e alcançarem sua autonomia, direitos e cidadania. É um trabalho socialmente inovador que reúne sociedade civil, empresas, órgãos públicos e outras organizações sociais.

Em 2004, a Rede Cidadã elaborou a Metodologia de Rede de Geração de Trabalho e Renda (RGTR), envolvendo jovens de famílias de baixa renda, portadores de deficiência e seniores. Em 2011, foi reconhecida como Tecnologia Social e Inovação Social pela Fundação Banco do Brasil. Obteve reconhecimento internacional ao conquistar, em janeiro de 2018, a 115ª colocação do ranking das 500 melhores ONGs do mundo e a 5ª do Brasil, segundo a NGO Advisor na Suíça, destacando-se entre as empresas sem fins lucrativos.

A conquista da credibilidade internacional expressa o compromisso com a transformação social, com a construção de uma sociedade humana mais justa e igualitária (Fernando Alves 2018).

A instituição tem igualmente como diferencial, além da Rede de Geração de Trabalho e Renda (RGTR), citada anteriormente, o Módulo de Aprendizagem e Empregabilidade que busca restaurar o valor do trabalho na vida, estabelecendo compromissos entre o participante, a Rede e a empresa contratante, resgatando a importância dos valores, posturas, atitudes, sonhos, objetivos e metas. Criou também o *Profiler*, uma ferramenta de identificação de perfil profissional e comportamental, destinada à seleção de candidatos, remanejamento, construção de equipes, gestão motivacional e gerenciamento de recursos humanos. Possui também um Banco de Talentos que agrupa os participantes da RGTR considerados aptos para o encaminhamento ao mercado de trabalho, com perfil de competências e as áreas de talento de cada um.

A Rede acolhe as PCD's em cursos de formação e fornece ajuda às empresas para utilizarem de forma eficiente seu potencial. Ela acredita na capacidade das pessoas, segundo o depoimento do seu presidente Francisco Alves. Possui mais de 2.792 empresas e instituições parceiras, com destaque para a Vale, LATAM Airlines Brasil,

Linhas Aéreas Inteligentes (GOL), Minas tênis Clube, Centro Universitário de Belo Horizonte (UniBH).

O trabalho desenvolvido pela Rede Cidadã junto à empresa estudada representa um apoio essencial, pois prepara o profissional PcD, de acordo com suas próprias necessidades e as necessidades da empresa, auxiliando-as no seu processo de adaptação e de conscientização dos colegas e da hierarquia, de modo a permitir maior harmonia entre a PcD e seu ambiente de trabalho.

1.2 A Origem e as Finalidades da Pesquisa

Esta pesquisa buscou descrever e analisar a inserção das PcD's em uma empresa do setor de eletrodomésticos localizada na Região Metropolitana de Belo Horizonte, no que se refere às práticas de RH, vivências, relações interpessoais, qualificações e desempenho profissional. Foi também analisado o sentido do trabalho para as PcDs, qualificação e perfil profissional, suas perspectivas de integração e crescimento dentro da empresa, relações interpessoais, percepção nos processos de seleção e as práticas utilizadas pelos profissionais de RH.

As pessoas com deficiência estão cada vez mais presentes no mercado de trabalho, atuando em diversas áreas. No entanto, isso não impede que sofram preconceito e sejam percebidas frequentemente como inúteis e incapazes, sendo alvos constantes de discriminação (CARREIRA, 1997).

Desde a Constituição Federal de 1988, percebe-se o esforço de proporcionar a esses indivíduos cidadania e dignidade aliadas aos valores sociais, com o objetivo de promover justiça social, assegurando-lhes condição mínima de participação social, cultural e profissional (BRASIL, 1988).

Frente a isso, surgiu a seguinte questão de pesquisa: como as organizações estão administrando a inserção da Pessoa com Deficiência (PcD), considerando suas práticas de RH vigentes e a forma pela qual os deficientes vivenciam essas práticas e suas experiências profissionais?

Assim, acreditamos que este estudo se justifica pela importância do tema, ao revelar inquietações e, ao mesmo tempo, tentar sugerir melhorias no processo de inserção desse grupo que ocupa lugar expressivo na sociedade.

No âmbito acadêmico, este estudo apresenta, conforme dados da SCIELO, SPELL, CAPES e ANPAD, significativa importância em publicações em torno do tema, revelando sua importância no cenário contemporâneo. Trata-se de mais uma pesquisa voltada para a inclusão das PcD's no mercado de trabalho e que visa trazer novos elementos passíveis de serem aprofundados na compreensão de um problema ainda mal desvendado.

Socialmente, este estudo poderá trazer contribuições para o aprimoramento das relações entre PcD's e as empresas, gerando um avanço nas relações de trabalho, contribuindo para o bem estar individual, familiar e social.

No âmbito organizacional, as contribuições poderão servir de apoio para os gestores quanto às formas de inserir estes profissionais, a partir da preparação do ambiente e equipamentos, da qualificação de cada um, aliadas às qualificações que a própria empresa poderá desenvolver, de acordo com as habilidades e competências que esses profissionais possuem, assim como a imagem que ela transmitirá como empresa socialmente responsável.

Enfim, como esta pesquisa visou entender o modo pelo qual essa inserção vem ocorrendo, acreditamos que essa compreensão permitirá avaliar as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência, ao oferecer subsídios e contribuições no que diz respeito ao processo de inserção desses indivíduos.

Este estudo está estruturado em seis capítulos onde são tratadas as questões que se seguem.

A introdução apresenta um contexto geral em relação à deficiência e mercado de trabalho, parcerias organizacionais quanto à inserção da PcD, além da origem e finalidades da pesquisa. Foi feita uma contextualização dos temas abordados pela pesquisa. No segundo capítulo é apresentada a ambiência do estudo. No terceiro capítulo é apresentada fundamentação teórica que norteia a pesquisa, sendo

abordados os seguintes temas: conceito de deficiência, evolução histórica da deficiência, legislação pertinente, sistema de cotas, integração e inclusão, práticas de contratação e gestão da PcD e inserção da PcD.

O quarto capítulo descreve o percurso metodológico adotado, assim como seus fundamentos e argumentos para sua escolha, os procedimentos utilizados para o levantamento e análise dos dados. O quinto capítulo apresenta a análise e discussão dos resultados.

Nas considerações finais do estudo, tentou-se resgatar seus objetivos, seus limites e as conclusões que ele permitiu, além das possíveis contribuições que venha trazer para a compreensão do tema.

2 O CAMPO DE PESQUISA

O estudo foi realizado em uma indústria de eletrodomésticos fundada em 1978, que tem seu parque industrial na Região Metropolitana de Belo Horizonte, com atuação no mercado interno, desenvolvendo vários tipos de *design* e tecnologias.

A empresa produz equipamentos de cozinha e lavanderia, sendo considerada modelo de excelência, ocupando uma área de 40 mil metros quadrados, com potencial para produção de dez mil unidades por dia. Seu quadro de profissionais é composto por mais de 800 profissionais, envolvendo uma rede de revendedores, assistência técnica autorizada, consultores e representantes no país.

Segundo informações divulgadas em seu *site*, tem como missão, “Disponibilizar ao mercado produtos eletrodomésticos com qualidade, preservação da segurança e saúde de seus empregados, estimulando o crescimento dos mesmos e consolidando a imagem da empresa”. Afirma, também, ser um dos seus objetivos tornar-se um referencial de excelência na fabricação e comercialização de produtos eletrodomésticos.

Quanto aos valores que preconiza, propõe adotar um comportamento ético e responsável nas relações com clientes, funcionários, fornecedores, concorrentes, órgãos governamentais e comunidade. Ademais, afirma ser acessível às mudanças, encarando-as como oportunidades e não como problemas, adotando como ferramentas as inovações e a melhoria contínua dos seus processos e produtos.

Segundo a direção da empresa, o aprimoramento da qualidade é a principal diretriz que norteia suas ações, sempre em busca de novas ideias e tecnologias que resultem em melhores condições de trabalho e de vida para todos os envolvidos em seu dia a dia. Ela afirma, portanto, estar em busca de desenvolver, fabricar e comercializar produtos eletrodomésticos de excelência, oferecendo bom atendimento aos clientes, por meio da melhoria do sistema de gestão da qualidade, assegurando saúde, segurança e crescimento de seus profissionais. Assume, com isso, o compromisso com o desenvolvimento sustentável, atuação responsável e promoção da diversidade.

A empresa transmite a ideia de que a diversidade é muito valorizada pelas suas políticas, lançando, inclusive, um guia de diversidade para seus empregados, incentivando-os a adotar posturas acolhedoras e inclusivas com respeito mútuo, diálogo aberto e integridade. Esse guia faz parte do processo de treinamento adotado pela empresa, sendo alguns dos seus princípios divulgados através de placas educativas afixadas no parque industrial.

Para melhor divulgar a ideia de diversidade nos processos de contratação e promoção de profissionais, a direção destacou um grupo de funcionários membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), para participar de reuniões, elaborar treinamentos em torno das dificuldades encontradas em todo o espaço industrial, promover encontros com grupos de profissionais que podem ocorrer por setor ou vários setores.

Com a introdução do conceito da diversidade, adotou também metas específicas relacionadas à conscientização dos seus empregados com foco na inclusão de negros, mulheres e deficientes. O programa de inclusão de profissionais com deficiência, implantado desde 2007, em decorrência da intensificação da fiscalização do Ministério do Trabalho, compreende o recrutamento de pessoas com deficiência através de parceiras com a APAE (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais) e a Rede Cidadã, selecionando candidatos com perfil mais adequado às vagas disponíveis, adaptações físicas e sensibilização dos profissionais de Recursos Humanos e lideranças.

Atualmente, a empresa possui um quadro de PcD's com trinta e seis profissionais alocados no setor de embalagens, um profissional atende diretamente ao corpo gerencial e administrativo e um auxilia o setor de RH quanto à contratação e acompanhamento dessas pessoas. Segundo a direção, a política de inclusão de PcD's, busca atender à legislação e visa também se adequar para acolher e alocar estes profissionais na medida do possível. Esse significativo número no setor de embalagens, justifica segundo relatos, primeiramente, pela segurança física desses profissionais mas também pela falta de acessibilidade nos demais setores.

Embora não possua um programa específico de responsabilidade social, a empresa promove ações sociais isoladas voltadas para a comunidade e ajuda financeira à APAE (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais). Possui a cota completa para PcD's e sempre está em processo de contratação de indivíduos com deficiência. O processo de recrutamento de PcD's é feito de acordo com o surgimento de candidatos com potencial no mercado. Assim, há uma constante busca de profissionais com deficiência seja pela parceria com a APAE e, recentemente, através da Rede Cidadã ou ainda, por meio de bancos de currículos da empresa. Quando algum candidato se aproxima do perfil desejado as vagas são negociadas com a diretoria.

Ademais, ela adota a formação continuada de seus profissionais técnicos, uma vez que seus produtos são avaliados constantemente por órgãos ligados à qualidade e segurança. Quanto a proporcionar qualificação aos mesmos, afirma que somente os *designers* são periodicamente submetidos a atualizações sobre a fabricação e os modelos disponíveis no mercado mundial, sendo esta qualificação de responsabilidade da empresa. Sobre os demais profissionais, sejam deficientes ou não, segundo a direção, torna-se inviável financeiramente estender a formação a todos, mas periodicamente recebem treinamentos e assistem a palestras com foco na diversidade no ambiente profissional.

Todos empregados possuem plano de saúde, uniforme, transporte, restaurante, sala de jogos disponibilizadas inclusive nos finais de semana.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

Atualmente, observa-se cada vez mais a presença de pessoas com deficiência exercendo atividades em diferentes áreas, desmistificando a ideia de que são inválidas para o trabalho. Isso ocorre pelo fato desses profissionais estarem bem informados sobre seus direitos e a necessidade de dar continuidade à sua formação básica ou técnica. Decorre também de uma consciência da sociedade em geral, e das empresas em particular, a respeito de suas competências (CARVALHO-FREITAS, 2007).

É importante ressaltar que, no decorrer da história, pessoas com deficiência têm sido tratadas com adjetivos pejorativos, como: inúteis, deprimidas, solitárias, retardadas, oprimidas, excepcionais, diferentes, aleijadas, mongoloides, débeis mentais, sendo vistas, muitas vezes, como imprestáveis para o trabalho e à vida em sociedade (CARVALHO-FREITAS *et al.*, 2010).

No caso brasileiro, somente após a Constituição Federal de 1988 se buscou oferecer de forma efetiva a esses indivíduos o acesso à cidadania, à dignidade e ao trabalho, promovendo sua valorização. Com isso, visou-se alcançar uma redução das desigualdades sociais, assegurando ao deficiente condições mínimas de participação na vida social e profissional (BRASIL, 1988).

Segundo a Constituição (1988), todo cidadão brasileiro tem direito à liberdade, educação, saúde, lazer, trabalho (Art. 6 e 227). Proíbe qualquer tipo de discriminação nos critérios de admissão ou percepção de salário do trabalhador com deficiência (Art.7), além de garantir a promoção de assistência social, adaptação de espaços públicos, e transporte coletivo (Art. 244) (BRASIL, 1988).

Observa-se que alguns aspectos, no entanto, dificultam o direito ao trabalho e à inclusão da pessoa com deficiência ao mercado do trabalho, dentre eles, a falta de conhecimento por parte dos empresários e dos administradores de Recursos Humanos sobre como lidar com as diversas deficiências, com adoção de formas inadequadas de recrutamento, seleção e treinamento (CARVALHO-FREITAS, 2007).

Assim, num primeiro momento, o conceito de deficiência se torna essencial, se pretendemos avaliar as ferramentas que são disponibilizadas para contratar e desenvolver as Pessoas com Deficiência.

3.1 Conceito de Deficiência

Historicamente, a construção de uma terminologia adequada para referir-se às pessoas com deficiência passou por um processo de evolução. Termos como “excepcional”, “pessoa deficiente” e “pessoa portadora de deficiência” foram utilizados, até se adotar hoje o termo “pessoa com deficiência”, considerado como o mais adequado, já referendado pela Portaria nº 2.344, de 3 de novembro de 2010 (SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS, 2010).

O conceito de deficiência não é ainda objeto de consenso. Em princípio, é entendida como toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gera incapacidade para o desempenho de atividades, conforme o padrão considerado normal para o ser humano (LOPES, 2014).

No entanto, trata-se de um conceito em evolução, tendo um caráter multidimensional. Ademais, o envolvimento da pessoa com deficiência na vida social depende de como a sociedade irá assumir sua responsabilidade no processo de inclusão, visto que a deficiência é também uma construção social. Nesse sentido, a deficiência não se limita ao atributo biológico, pois se refere igualmente à interação entre a pessoa e as barreiras ou os elementos facilitadores existentes no seu meio (LOPES, 2014).

Em outras palavras, o conceito de pessoa com deficiência que consta na convenção sobre os direitos destas pessoas e protocolo facultativo da Organização das Nações Unidas (ONU, 2010), supera as legislações tradicionais que normalmente enfocam o aspecto clínico da deficiência. As limitações físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais passam a ser consideradas como atributos das pessoas, atributos estes que podem, ou não, gerar restrições para o exercício de seus direitos, dependendo das barreiras sociais ou culturais que se imponham aos cidadãos com tais limitações (FONSECA, 2007).

Por essa razão, uma mesma pessoa com deficiência encontrará condições de realizar atividades e se desenvolver na proporção direta dos apoios sociais existentes. Isso significa que o meio também é responsável pela deficiência imposta às pessoas, assim como pode apoiá-la nos seus esforços de desenvolvimento. Entende-se, portanto, que deficiência é uma questão coletiva e de esfera pública, e é obrigação dos países prover oportunidades que efetivamente garantam o exercício dos direitos humanos. Isto pode ocorrer, por exemplo, na concepção de novos espaços, políticas, programas, produtos e serviços. O desenho deve ser sempre universal e inclusivo, evitando os obstáculos que impeçam a participação dessas pessoas (LOPES, 2014).

Outro autor que conceitua deficiência é Lev Vygotski, psicólogo russo que distingue dois tipos de deficiência: a primária (biológica) e a secundária (social). Deficiência primária, segundo ele, corresponde às lesões orgânicas e cerebrais, malformações orgânicas, alterações cromossômicas e características físicas. A secundária compreende o desenvolvimento do sujeito que apresenta estas características, com base nas interações sociais. O autor defende uma concepção de desenvolvimento que se orienta do plano social para o individual, “a forma como o sujeito apresenta uma lesão orgânica ou alteração cromossômica está relacionada ao modo como vive” (VIGOTSKI; 1995 p.71). Ele propõe também uma crítica ao que denomina “concepção puramente aritmética da soma dos defeitos”, uma vez que esta percebe o desenvolvimento reduzido às suas dimensões quantitativas. Esse enfoque quantitativo da deficiência, preocupa-se com aquilo que a criança não é e com aquilo que ela não faz, reunindo sujeitos que têm como característica comum o fato de não serem enquadrados no padrão de normalidade (VIGOTSKI; 1995 p. 74).

Não há, na visão Vigotskiana, diferenças quanto aos princípios de desenvolvimento para os considerados normais ou deficientes. Ao contrário, ele propõe uma unidade nas leis de desenvolvimento, existindo apenas particularidades na forma de aprender e se desenvolver. Para a constituição do sujeito, torna-se importante observar o diagnóstico, as condições sociais e econômicas de sua vida, as pessoas com quem interage e a qualidade destas interações. “Não é importante saber qual doença tem a pessoa, mas também que pessoa tem a doença” (VIGOTSKI; 1995 p. 75).

A partir dessa concepção, pode-se refletir a respeito do fenômeno da deficiência. Ela está no corpo do sujeito ou nas atitudes dos demais, na forma como encaram o sujeito identificado como deficiente? Por meio desses questionamentos, ele tenta mostrar que a deficiência atribuída aos sujeitos não abarca apenas de seu organismo. Sua vida social tem um papel importante. Assim, afirma que “É um equívoco ver a anormalidade só como enfermidade. Notamos os defeitos e não percebemos as esferas colossais enriquecidas pela vida” (VIGOTSKI; 1995 p. 104).

Portanto, na perspectiva do autor as deficiências se constituem, sobretudo, a partir das interações sociais:

O fenômeno da deficiência localiza-se nas interações sociais, no modo da sociedade relacionar-se. Costuma-se dizer que aquele sujeito que apresenta dificuldades ou limitações em relação ao padrão considerado normal, tem dificuldades e limitações, de um ponto de vista individual. É preciso esclarecer que as dificuldades e limitações são atribuídas socialmente a um indivíduo. O que não significa negar as características físicas relacionadas socialmente como deficiências, mas sim afirmar que o que caracteriza a deficiência, não são as questões físicas, mas sim o tipo de interações que envolvem um sujeito que apresenta tais características. Assim, é possível pensar que este sujeito pode relacionar-se e constituir-se de outras formas, a partir de outras relações (VIGOTSKI, 1995 p 32).

Os modos utilizados para se relacionar com a cultura são diversificados no desenvolvimento de sujeitos que apresentam características físicas relacionadas à deficiência, a exemplo do uso de bengalas, da leitura labial, de cadeiras de roda, enfim, das alternativas de comunicação. A “compensação social” consiste em criar condições e estabelecer interações que possibilitem aos sujeitos considerados portadores de deficiência apropriar-se da cultura, seja qual for o seu diagnóstico relacionado à deficiência (GARCIA, 1999).

Essa compensação da qual fala Vigotski não trata de uma compensação biológica, nem compensação de vísceras ou da substituição dos órgãos dos sentidos. Trata de uma compensação social. Instrumentos, materiais, adaptações, intelecto, interações, têm sido organizados com base em um tipo humano que se conhece como o padrão de normalidade. O “defeito” originado pelo desvio deste padrão provoca o desaparecimento de algumas funções, reorganizando todo o desenvolvimento em novas condições, alterando o processo de relacionamento com a cultura. (GARCIA, 1999).

A compensação, em suma, refere-se ao processo substitutivo que garante o desenvolvimento, quando uma ou mais vias de apreensão do mundo e de expressão não estejam íntegras, ou não podem ser formadas e, assim, o indivíduo pode eleger outras que estejam íntegras. Isto lhe permite estar no mundo e com ele se relacionar. Em alguns casos o indivíduo não apenas compensa o que lhe falta, mas vai além. Ou seja, ele pode supercompensar, isto é apresentar um grau de adaptação na área em que tinha limites biológicos a um nível acima da média esperada pela sociedade na qual está inserido e na qual se humaniza (VIGOTSKI; 1995).

Segundo Garcia (1999), Vigotsky afirmava que a compensação é uma ação que leva a uma reação por parte do organismo, já que, diante de uma anomalia, ela visa desenvolver os componentes psíquicos que poderão transformar um organismo fraco em um organismo forte e resistente.

A deficiência, nessa perspectiva, não é somente uma debilidade, mas também potencialidade. É nesse sentido que Vygotsky aponta: onde há limite biológico, a compensação e a supercompensação devem alcançar um nível de formação do talento cultural (VIGOTSKY, 1995).

Em outras palavras, “O desenvolvimento cultural é a esfera principal de onde é possível a compensação da deficiência. Onde é impossível o desenvolvimento orgânico, ali está aberta, de forma ilimitada, a via do desenvolvimento cultural”. (VIGOTSKI; 1995 p.47).

Em resumo, para Vigotski, a sociedade pode criar a suficiência e eliminar o limite que a deficiência tem imposto, especialmente pela via de uma educação especial comprometida com a formação para integração em atividades produtivas. Nesse sentido, a atividade produtiva é central na sua teoria e isto aparece quando afirma: “[...] é possível vencer o defeito com a incorporação total dos cegos à vida laboral”. (VIGOTSKI; 1995 p.47).

Com o objetivo de compreender melhor o sentido atribuído à deficiência, torna-se necessário percorrer, ainda que sucintamente, a evolução histórica da visão do deficiente, que será abordada na subseção a seguir.

3.1.1 Evolução Histórica da Deficiência

O modo pelo qual as pessoas percebem a deficiência, é um indicador de como elas se relacionam com as PcD's. Segundo Carvalho-Freitas (2007), a criação de matrizes interpretativas da deficiência quanto à evolução histórica esclarece essa diversidade.

Matriz da Subsistência/Sobrevivência: corresponde ao fato de as pessoas serem aceitas, ou não, de acordo com sua capacidade de contribuir para o desenvolvimento da sociedade. “A beleza, o vigor e a capacidade física são determinantes”. As pessoas portadoras de alguma deficiência ou deformidade são excluídas e avaliadas como incapazes de trabalhar plenamente e contribuir para o processo de sobrevivência do povo, pois não retratam vigor e força. Para serem aceitas, as PcD's devem se esforçar mais que as pessoas “normais”, de modo a demonstrar e comprovar capacidade de contribuir para a produção social. Esta matriz se desenvolveu na Grécia Antiga, sendo reeditada pós-Segunda Guerra Mundial. Atualmente, é possível identificá-la em situações em que as PcD's são avaliadas como incapazes de contribuir e precisam comprovar, através de maior esforço, sua capacidade (CARVALHO-FREITAS, 2007, p.63).

Matriz de Interpretação - A Sociedade Ideal e a Função Instrumental da Pessoa
Parte do desejo de uma sociedade ideal, sendo valorizada a arquitetura e a arte e, com isso, “as pessoas passam a ser tratadas de acordo com sua função social”. As PcD's se distanciam desse padrão de perfeição física e são responsabilizadas pelos infortúnios sociais, pois não conseguem acompanhar a evolução da espécie. A recessão ocorrida em alguns períodos reduziu gastos e recursos com essas pessoas, consideradas economicamente inativas, reforçando o descaso do Estado em relação a elas. O surgimento desta matriz acontece a partir do ano 322 A.C, sendo reeditada ao final do século XIX e início do século XX. É identificada quando há recusa das pessoas em frequentar os mesmos lugares que uma PcD, ou através de expressões agressivas (CARVALHO-FREITAS, 2007, p. 65).

Matriz da Deficiência como Fenômeno Espiritual: identificada no período da Idade Média e influenciada pela doutrina cristã, foi percebida a princípio como “eleição divina” (uma forma da pessoa, por meio da sua deficiência e sofrimento, “resgatar” e

“purificar” sua alma), ou como castigo de Deus (por ações cometidas pela própria pessoa ou por seus pais) ou possessão demoníaca. Se no Antigo Testamento os infortúnios das pessoas eram tratados como uma manifestação dos castigos divinos, o Novo Testamento mostra as PcD's como instrumentos de Deus para ajudarem os homens a praticar a caridade. Isso muda a forma de tratar as PcD's, que passam a ser acolhidas em instituições ou abrigos mantidos por caridade da Igreja e de outras pessoas. Embora cuidadas por essas instituições, as PcD's são marcadas pela segregação, dependentes da compaixão e da caridade de outros, sem status moral e negados seus direitos de cidadãos. Através das manifestações atuais, as PcD's são denominadas “anjos”, sendo objetos de caridade e compaixão, numa demonstração da atualidade dessa concepção (CARVALHO-FREITAS, 2007, p.67).

Matriz da Normalidade Interpretação Dominante: surge com o desenvolvimento do mundo científico, do conhecimento e da técnica, da manufatura e da medicina. A deficiência passa a ser vista como “uma manifestação de doença, que deve ser diagnosticada e tratada por médicos e em instituições especializadas”. Há um padrão de normalidade. Aquele que dele se desvia é considerado “anormal” e precisa ser reabilitado, para se enquadrar nos padrões da sociedade. É uma matriz que se originou na Idade Moderna, no período de transição entre o feudalismo e o capitalismo (CARVALHO-FREITAS, 2007, p.69).

Matriz da Inclusão Social: as ações ou intenções são direcionadas a modificar a sociedade para que ela se torne acessível a todos. “A deficiência perde o caráter de atributo individual e passa a ser vista como uma questão social”. É uma matriz recente, originada no século XX, período em que surgiram no mundo inteiro instituições especializadas no atendimento das deficiências, programas de reabilitação e movimentos sociais (CARVALHO-FREITAS, 2007, p.71).

Assim como foi abordado, a deficiência e a legislação vigente evoluíram de forma paralela, trazendo consigo informações, alterações e ajustes de acordo com sua época. Nesse sentido, essa legislação será tratada como parte integrante do contexto deficiência, na subseção seguinte.

3.2 A Legislação Sobre Deficiência

Em todos os países, a legislação tem sido vista como o meio mais importante para dirimir a discriminação da sociedade de modo geral e das empresas em particular em relação à inserção de pessoas com deficiência. (GIL; BENGOCHEA, 1991).

No entanto, o que se percebe é que essa legislação apresenta dois lados. De um lado, se as leis têm força para pressionar empregadores a contratarem pessoas com deficiência, de outro, elas podem criar uma aversão em relação a essas pessoas, passando a conviver com elas apenas por imposição legal. Além disso, nem todas as leis são adequadas à evolução de conceitos e práticas sociais. Por isso, elas necessitam revisões que, na maioria das vezes, são demoradas, ou nunca acontecem (SASSAKI, 2010).

Em relação às pessoas com deficiência, existem dois tipos de leis: as gerais e as específicas, sendo que ambas podem ser integracionistas ou inclusivistas, conforme Sasaki (2010):

- Leis gerais integracionistas são aquelas que contêm dispositivos separados sobre a pessoa com deficiência para garantir algum direito, benefício ou serviço. No nosso caso, temos as Constituições Federal e Estadual (Brasil, 1988); O Estatuto da Criança e do Adolescente (Brasil, 1993); e a Lei federal nº 9.394, de 20/12/1996 (Brasil, 1996);
- Leis gerais inclusivistas seriam aquelas que, sem mencionar este ou aquele segmento da população, dão garantia de direito, benefício ou serviço a todas as pessoas, sem distinção de cor, gênero ou deficiência. Este tipo de lei ainda está por ser formulado;
- Leis específicas integracionistas são aquelas que trazem no seu bojo a ideia de que a pessoa com deficiência terá direitos assegurados, desde que ela tenha a capacidade de exercê-los: Lei nº 7.853/89, parágrafo único, II, “f”; Instrução Normativa nº 5 “que dispõe sobre a fiscalização do trabalho das pessoas com deficiência” (Brasil 1991); Lei nº 11.788, de 25/07/2008, que estende aos alunos de ensino especial o direito à participação em atividades de estágio (Brasil, 2008);

- Leis específicas inclusivistas são aquelas que trazem no seu bojo a ideia de que a pessoa com deficiência terá direitos assegurados mediante modificações no ambiente físico e humano que facilitem o exercício desses direitos: Decreto nº 5.296 de 01/12/2004, que trata da obrigatoriedade de se modificar os ambientes para a sua plena utilização por pessoas com deficiência, e o Decreto nº 5.598, de 01/12/2005, que estabelece modificações nas empresas para a contratação de aprendizes com deficiência.

O grau de inclusão de uma sociedade pode ser percebido pela maior ou menor prevalência de leis inclusivistas em relação às leis integracionistas. No Brasil, temos uma legislação variada, rica e contendo muitos pontos a serem analisados. Na Constituição da República Federativa do Brasil, verifica-se uma relação integracionista com relação ao emprego:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência (BRASIL, 1988).

Mas não haveria necessidade de existir esse dispositivo, pois, a proibição desse tipo de discriminação se aplica a todos os trabalhadores, com ou sem deficiência, cor ou gênero.

No Art. 37 – inciso VIII, (Emenda Constitucional nº 19, de 1998) a lei reserva percentual dos cargos públicos para as pessoas com deficiência e esses órgãos é que definirão os critérios da admissão (BRASIL, 1998). Esse inciso é um exemplo de medida protecionista, integracionista.

No entanto, temos visões diferentes sobre o tema, como vemos em uma declaração do jurista Gandra (1996), em entrevista à Revista Exame:

Pretender que alguém exerça uma função por ser deficiente, e não por ser competente, é evidentemente, retirar, ao país que admite tal forma de enfrentar os desafios do futuro, a possibilidade de superá-los. O aspecto mais interessante, todavia, reside no fato de que a Constituição não permite tal proteção, pois proíbe qualquer espécie de discriminação em função de idade, sexo, cor, estado civil, deficiência física ou qualificações curriculares. Desse modo, a Constituição fornece o antidoto às pretensas reservas legais do mercado, já que todas essas reservas devem ter acesso, sem discriminações, às oportunidades existentes. Se o critério for o da incompetência assegurada,

o país que adotar tal prática perderá a corrida do futuro (GANDRA, 1996, p. 106).

Assim, em decorrência de existirem tais dispositivos na Constituição Federal, o equívoco da discriminação pode se reproduzir, com desdobramentos na formulação de políticas sociais pertinentes à pessoa com deficiência. Nesse sentido, é proposta a ênfase em leis de caráter inclusivista, por serem consideradas como o caminho ideal para que todas as “pessoas com ou sem deficiência, possam sentir que pertencem à uma sociedade, com oportunidades iguais de participação como cidadãos” (SASSAKI, 2010, p.159).

Todavia, seria interessante rever toda a legislação que trata dessa área, levando-se em conta a constante transformação social e a evolução do conhecimento sobre a pessoa com deficiência. Em um processo de implementação da legislação, é necessário saber o que funciona e o que não funciona, eliminar e mudar as leis que tiverem impactos negativos (SASSAKI, 2010).

No que concerne às políticas sociais, aplicam-se as mesmas considerações feitas às leis. “Os órgãos governamentais e entidades filantrópicas que atendem pessoas com deficiência possuem políticas sociais que refletem aspectos paternalistas e integracionistas”. Essas políticas sociais foram “formuladas de acordo com os valores instituídos antes da década 80”, quando ainda não havia a determinação efetivada pelos movimentos de pessoas com deficiência em sua luta por direitos (SASSAKI, 2010, p.160).

Para que se garantam políticas sociais e leis formuladas de forma adequada, com “plena participação social”, as pessoas com deficiência, juntamente com as empresas, devem ser incluídas no processo decisório em todas as etapas de planejamento, implementação e avaliação de políticas e programas de atendimento (SASSAKI, 1993, p.12).

Em suma, a partir da ratificação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, e no Brasil através do Decreto legislativo nº186 de 09/07/2008, toda a justiça, seja federal, estadual ou municipal deverá ser revista, a fim de que seus

dispositivos sejam ampliados, diminuídos, mantidos ou revogados, em conformidade com o que está estabelecido na referida convenção (ONU, 2010).

3.2.1 O Sistema de Cotas

O sistema de reserva legal de vagas, ou sistema de cotas, é uma tentativa de promover a inclusão de uma categoria desfavorecida da sociedade, pois propõe diminuir as distorções sociais existentes, com base no princípio de igualdade e de concretização da ideia de justiça social. Conforme argumenta Lopes (2005), é um mecanismo compensatório, utilizado para inserção de grupos sociais no trabalho, educação, saúde e esporte, que visa promover a igualdade e o equilíbrio de oportunidades.

O Decreto 3.298/99 (Artigo 36) regulamenta a obrigatoriedade das empresas privadas, com cem ou mais funcionários contratados, reservarem cotas entre 2% a 5% de suas vagas para pessoas que apresentem algum tipo de deficiência, estabelecendo que empresas com até 200 funcionários devem ter 2% do quadro de empregados ocupados por PCD; entre 201 a 500, 3%; entre 502 a 1000, 4% e acima de 1001, 5% (BRASIL 1999).

A chamada “Lei de Cota” trouxe progressos em termos de inserção da pessoa com deficiência, permitindo seu desenvolvimento, não somente nas estruturas físicas, como também culturais. Entretanto, como já foi dito muitas vezes, os empregadores afirmam encontrar sérias dificuldades para o cumprimento da legislação. (CARVALHO-FREITAS, 2007).

Um estudo realizado pela Federação das Indústrias de Minas Gerais (FIEMG, 2018) destaca a dificuldade encontrada pelos empresários: a insuficiência de qualificação dessas pessoas disponíveis para trabalhar. Afirma que isso reduz as chances de contratação e, portanto, de atendimento à legislação. Assim, o estudo conclui que os cargos disponíveis para esta fatia de profissionais no mercado de trabalho se restringe à atividades que não requerem qualificação.

No entanto, se considerarmos os números do IBGE (2010), observamos que não se leva em conta o fato de estarem incluídas nas estatísticas, pessoas que não se encontram em idade ativa para o trabalho. Sem esquecer que é significativa a procura por parte das pessoas com deficiências por programas governamentais que lhes concedam aposentadorias e benefícios. Nesse sentido, é comum que esses indivíduos tenham receio de entrar para o mercado de trabalho e perder seus benefícios (MAIA, 2014).

Cabe ressaltar ainda que o Artigo 403 da CLT, Decreto 5.452, Iº de maio de 1994, veda qualquer trabalho aos menores de 16 anos, salvo em condição de aprendiz a partir dos 14 anos. Por esse motivo, a Lei 8.213/1991 não inclui os menores de 14 anos no percentual de contratação obrigatória, já que não fazem parte da população economicamente ativa.

Em função das dificuldades encontradas pelas empresas em contratar pessoas com deficiências, no ato da fiscalização o Ministério Público do Trabalho e o Poder Judiciário agem com cautela para não criarem discrepância entre o objetivo da lei de cotas e o resultado de sua aplicação, pois muitas dessas empresas, embora tentem encontrar saídas para a não contratação, não encontram mão de obra com as qualificações que atendam às especificações das funções.

A ideia é buscar uma solução extrajudicial, evitando o ajuizamento de ações civis, pois isso só deve acontecer se a empresa não demonstrar nenhum esforço para resolver o problema. Deve-se verificar e analisar se é o caso de autuação, aplicação de multas e pagamento de indenização por danos morais coletivos.

3.3 Integração e Inclusão

Sasaki (2010) faz a distinção entre integração e inclusão, no caso da PcD:

Algumas pessoas utilizam as palavras integração e inclusão, já em conformidade com a moderna terminologia da inclusão social, ou seja, com sentidos distintos – a integração significando inserção da pessoa com deficiência preparada para conviver na sociedade e a inclusão significando modificação da sociedade como pré-requisito para qualquer pessoa buscar seu desenvolvimento e exercer a cidadania (SASSAKI, 2010 p.41).

Segundo Sasaki (2010), a empresa demonstra seguir o modelo de integração, quando contrata uma pessoa com deficiência, pouco se preocupando com a adaptação física para recebê-la. Neste caso, o contratado é obrigado a conviver com diversos tipos de barreiras. Já no caso do modelo inclusivo, a empresa tem a preocupação de reduzir ou eliminar as barreiras na intenção de facilitar a adaptação do novo empregado.

Na empresa que acompanha o “modelo de integração”, as PcD’s são contratadas, desde que possuam “qualificação profissional e desenvolvam suas atividades nos espaços físicos, com equipamentos com pouca ou nenhuma modificação”. E em alguns casos, a empresa coloca a PcD em setores exclusivos, portanto segregativos, com ou sem modificações e afastados do contato com o público. Nessas formas de integração, a PcD dificilmente é envolvida em programas de desenvolvimento de recursos humanos, seja por inacessibilidade ou por ignorância da organização, ou até mesmo por não existir clima favorável à interação social (SASSAKI, 2010).

A empresa inclusiva tem como meta transpor as barreiras práticas e propor melhores condições à inclusão da pessoa com deficiência, com mudança de perfil de vários empregados e funcionários envolvidos, desde a contratação até a continuidade nos cargos e funções. A inclusão deve envolver a possibilidade de “desenvolvimento e o uso das potencialidades, transpondo barreiras, acomodações físicas acessíveis, reabilitação e técnicas de desenvolvimento de empregos e acessibilidade” (SASSAKI, 2010).

Assim, “uma empresa inclusiva, acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais” (SASSAKI, 2010 p 63), efetua mudanças nas práticas administrativas, implementa adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho, treina os Recursos Humanos. Ela pode tornar-se inclusiva através da busca por informações com uma consultoria de profissionais inclusivistas atuantes em entidades sociais (SASSAKI, 2010). Pequenas adaptações começam a surgir, especialmente nos postos de trabalho, com apoio de empregadores que reconhecem a necessidade da sociedade em possibilitar espaços que incluam as pessoas com deficiência com qualificação para o trabalho.

3.4 As Práticas de Contratação e Gestão da PcD

Carvalho-Freitas e Marques (2009) indicam a necessidade de planejamento e de adequação das práticas de Recursos Humanos para a gestão de programas de inclusão, pois, estas práticas são responsáveis por disseminar a valorização da diversidade em todos os níveis organizacionais.

Para que a inclusão da diversidade possa ser efetivada e transcorra de forma adequada “é necessário que haja interação e ajuste entre profissionais e a empresa”. Com base na literatura sobre gestão da diversidade, práticas de recrutamento, socialização, sensibilização e treinamento foram identificadas como as principais atividades de Recursos Humanos relacionadas à inclusão (MARTINEZ, 2008, p.38).

O processo de inclusão implica na adequação da estrutura organizacional às pessoas com deficiência e o “reconhecimento das características e competências” (MAIA, 2014 p 83), e o que elas podem oferecer à organização. Ao negar a possibilidade de inclusão e a capacidade das pessoas com deficiência em contribuir para o crescimento da organização, esta não se esforça em compreender as diferenças quanto ao tratamento da PcD nos processos de recrutamento, seleção e desenvolvimento. Mas é importante ressaltar que não existe um modelo formal a ser seguido para a inclusão de pessoas com deficiência. É preciso que esta não se restrinja às “ações isoladas de correção” (MAIA, 2014 p 83), como forma de adaptar o processo de seleção e recrutamento, mas esteja baseada em uma concepção de políticas que promovam a diversidade dentro das empresas (MAIA, 2014).

Fernandes, Moura e Ribeiro (2011) trazem uma perspectiva relevante sobre a mudança no processo de contratação de pessoas com deficiência. A partir de estudo, os autores verificaram que aquilo que era, a princípio, somente uma tentativa de cumprimento da lei de inclusão passou a ser uma postura assumida pela organização de preocupação com o ambiente que a cerca e com o seu próprio futuro. Com isso, a empresa passou a ver a contratação de pessoas com deficiência como um processo contínuo de recrutamento e seleção e percebeu que a contratação não poderia ser realizada por meio do processo seletivo tradicional adotado para os demais candidatos. Para tanto, os autores buscaram compreender os motivos que impediam

a inclusão das pessoas com deficiência nas organizações e verificaram que “os maiores problemas estavam relacionados à própria área de Recursos Humanos”, que, além da resistência e do preconceito, demonstrava insegurança em relação à forma de tratamento a ser oferecida àquelas pessoas. Por fim, constatou-se a inadequação de estrutura física nas empresas em relação à acessibilidade das pessoas com deficiência ao ambiente de trabalho e a não aceitação por parte da própria PcD quanto à sua condição, bem como sua falta de preparo e qualificação (FERNANDES, MOURA e RIBEIRO, 2011).

No caso do processo de recrutamento e seleção é comum realizar uma adaptação nos processos de contratação das pessoas com deficiência, afim de facilitar e atender uma maior diversidade, o que leva a diminuir a exigência em relação à escolaridade, experiências e cursos, um dos fatores que mais dificultavam o processo de implantação do programa de recrutamento e seleção (RIBAS, 2009).

Tipper (2004) considera que o processo de recrutamento com o objetivo de ampliar a diversidade nas organizações passa pela construção de algumas práticas de Recursos Humanos. Assim, o processo de recrutamento dessa mão de obra passa pela realização de pesquisa de mercado que possibilite indicar uma base para o recrutamento da diversidade; a criação de um ambiente que influencie gestores sobre a necessidade de práticas de recrutamento para a diversidade; a ampliação e diferenciação dos canais de comunicação para alcançar os candidatos-alvo.

O que se percebe no contexto brasileiro, principalmente em relação ao recrutamento de pessoas com deficiência intelectual, são práticas de recrutamento mediadas por instituições filantrópicas especializadas na educação de pessoas com deficiência que buscam colocação dos alunos no mercado de trabalho (BATISTA, 2002; BEZERRA, 2017; BEZERRA, 2012; KUABARA, 2013; TOLEDO; BLASCOVI-ASSIS, 2007).

Esse modo de colocação no mercado de trabalho da pessoa com deficiência já era previsto no artigo 35 do Decreto n. 3.298/99, que ainda considera que práticas com horários flexíveis e adequação do ambiente de trabalho são condições facilitadoras da inserção desses indivíduos (BRASIL, 1999).

Conforme aponta Batista (2002), o papel das entidades na intermediação da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho começou a se destacar principalmente depois da década de 1990, com a legislação voltada para a inclusão, o que reforçou e ampliou a atuação dessas entidades em um contexto nacional.

Outra forma de as empresas atenderem à legislação quanto à seleção, qualificação e treinamentos, é pela terceirização de empresas que trabalham com pessoas com deficiência. A partir da percepção da organização sobre o trabalho da pessoa com deficiência, esta propiciou a contratação e inserção efetiva desse profissional (MAIA, 2014).

Uma prática de recrutamento estruturada e voltada para a diversidade permite que, em vez dessa prática ser considerada um desafio, passa a ser vista pelas organizações como um processo normal e recorrente como de qualquer profissional (MAIA, 2014).

Para que um processo de recrutamento seja eficaz, Goyos e Araújo (2006) sugerem, que seja de comunicação bilateral, ou seja, os candidatos desejam informações precisas sobre como será trabalhar na empresa e, por outro lado, a empresa deseja saber que tipo de empregado será o candidato, caso seja contratado. No caso da PcD, essa forma de comunicação é extremamente importante, pois, é por meio dela que a pessoa irá se sentir segura para aceitar as funções oferecidas.

Outro aspecto para a eficiência da gestão da diversidade nas organizações, é que os indivíduos envolvidos sejam conscientizados com o objetivo de promover a valorização da diversidade, de modo a sensibilizar as pessoas em relação a suposições, decisões e julgamentos que possam afetar a compreensão e o respeito das diferenças individuais (BATEMAN; SNELL, 1998).

Valorizar a diversidade amplia o conhecimento sobre as regras e os valores culturais que podem não estar formalizados dentro da organização, além de realizar os ajustes necessários em benefício, tanto para os indivíduos, quanto para a empresa (MAIA, 2014).

Para que essa inclusão ocorra adequadamente, é necessário que haja interação e ajuste entre o indivíduo e a empresa, favorecendo sua socialização (MARTINEZ, 2008), isto é, que ele se sinta adequado ao ambiente de trabalho e adote o comportamento esperado em cada situação. É a partir do processo de socialização que o sujeito tenta se integrar ao sistema de valores e normas praticados pela organização (SHINYASHIKI, 2002, SASSAKI, 2010).

Cada vez mais se reconhece a importância de se saber lidar com a diversidade, uma vez que isso permitirá às organizações desenvolver os mais diferentes grupos que a compõem. É preciso considerar, também, que o desenvolvimento de competências e habilidades para integrar um grupo diverso não deve ser entendido como uma tentativa de tornar a organização mais homogênea, mas, sim, de permitir que as pessoas possam manter suas próprias características, evitando que isto gere conflitos destrutivos de ordem interpessoal, falta de comunicação, altos níveis de estresse, lentidão na tomada de decisões e problemas de coesão do grupo (MOORE, 1999).

Em relação ao treinamento da diversidade, Pendry, Driscoll e Field (2007) apontam para uma vasta literatura que considera seus efeitos na redução da desigualdade. Embora o treinamento da diversidade tenha diferentes finalidades, a principal é agir como facilitador na integração de grupos. Ao mesmo tempo, permite a seus membros respeitar as diferenças e trabalhar de forma produtiva.

Segundo Baxter (2003), é preciso determinar os efeitos da incapacidade na área de Recursos Humanos de gerir as práticas de diversidade e verificar como os programas de treinamento podem ajudar na mudança de comportamento. Em sua tese sobre treinamento de pessoas com deficiência, revela que a comunicação interpessoal e de mídia, como a utilização de vídeo, podem ser consideradas ferramentas efetivas para a criação de atitudes mais positivas em relação às pessoas com deficiência. Os sujeitos expostos ao tema da deficiência, por meio dessas ferramentas de comunicação, se mostraram mais receptivos em relação às pessoas com deficiência, do que aqueles que não foram expostos a esse tipo de interação. A combinação de interação interpessoal e comunicação mediada parece acompanhar essas atitudes mais positivas, sendo que estas, por sua vez, podem contribuir para um clima capaz

de diminuir barreiras de estereótipos sociais e de atitudes, ajudando a inserir as pessoas com deficiência no seu contexto de trabalho (ASSUNÇÃO, 2014).

Para o efetivo sucesso do treinamento da diversidade, Chavez e Weisinger (2008) consideram que a organização deve propiciar uma cultura da qual as pessoas possam se orgulhar e estejam dispostas a compartilhá-la. Sem isso, os gestores podem ter dificuldade de incorporar as diferentes perspectivas dentro do trabalho da organização e, com isso, perder oportunidades de obter os resultados esperados de uma força de trabalho diversificada (ASSUNÇÃO, 2014).

No Brasil, assim como em diversos países, a preocupação com a diversidade no campo organizacional tem sido crescente, tanto nos trabalhos acadêmicos, quanto na atuação profissional. Por meio desses dois campos, tem-se concluído que é preciso preocupar-se com os dois lados do processo de gestão da diversidade, organizacional e o pessoal, uma vez que estamos falando de integrar pessoas ao mundo do trabalho (ASSUNÇÃO, 2014).

3.5 A Inserção da PcD

Existem várias leis no país que visam garantir a inserção de pessoas com deficiências, mas percebe-se um significativo percentual dessas pessoas não inseridas no mercado de trabalho. Por quê? É importante ressaltar, de início, que o problema da inclusão pela via da profissionalização não é um fato individual, mas coletivo, pois o trabalho é, sobretudo, uma forma de inserção social (MAIA, 2014).

Do ponto de vista da entrada da PcD nos contextos laborais, um fator essencial consiste em observar se a organização oferece acesso adequado conforme a necessidade de cada um. Isso vai além de escolher o setor que a pessoa irá trabalhar, envolvendo também a estrutura arquitetônica, as adaptações para a acessibilidade do PcD, além das questões relativas à sua inserção no grupo (OLIVEIRA, 2013). Nesse sentido, a acessibilidade e a inclusão social estão integradas, sendo que uma permite a outra (SANTOS; GUSMÃO, 2013).

A contratação de pessoas com deficiência é uma vantagem mútua, pois quando há uma inclusão voltada para o desenvolvimento do PcD, isso leva a empresa a reter novos talentos e assegura sua credibilidade social. Além disso, ao ter um PcD a empresa promove a diferença, aprende a apreciar a diversidade tanto no ambiente laboral como no externo, e estimula o PcD a superar seus próprios limites (BAPTISTA, 2012).

Mas é importante ressaltar que as empresas se tornam inclusivas na medida em que suas motivações não se restrinjam ao cumprimento da Lei de Cotas e, sim, que se fundamentem na crença de que a contratação de pessoas com deficiência e o atendimento as suas necessidades especiais beneficiará a todos (ASSUNÇÃO, 2014).

Em locais de trabalho acessíveis, percebe-se que a empresa consegue utilizar melhor as potencialidades humanas. E esta busca por estes ambientes acessíveis e acolhedores a todos os trabalhadores, não deve ser entendida como um favor prestado pelos empregadores, uma vez que as empresas também saem beneficiadas (MAIA, 2014).

Uma empresa inclusiva garante em seus espaços oportunidades a todas as pessoas, sem que nenhuma delas se sinta prejudicada. E vai além de assegurar espaços adequados para todos, ao fortalecer as atitudes de aceitação das diferenças individuais e de valorização da diversidade humana, enfatizando a importância do pertencer, da convivência, da cooperação e da contribuição que todas as pessoas podem dar para construir ambientes profissionais mais justos e saudáveis (ASSUNÇÃO, 2014).

4 PERCURSO METODOLÓGICO

Este estudo possui caráter qualitativo, ou seja, procura compreender como vem ocorrendo a inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD's) em ambientes profissionais, sobretudo por meio das políticas de Recursos Humanos adotadas pela empresa. A pesquisa foi realizada em uma empresa privada do setor de eletrodomésticos e uma de suas finalidades consistiu em apreender os significados atribuídos a esse processo de inclusão pelos sujeitos diretamente envolvidos. Utilizou-se, para tanto, o método de estudo de caso, descrevendo e analisando as relações das PcD's com seu ambiente profissional, a partir da lei 8.213/91, bem como a visão da representante de RH da empresa estudada.

4.1 Origem e Local da Pesquisa

O interesse por este estudo se deu, antes de tudo, a partir das observações do pesquisador em suas experiências profissionais, quanto ao tratamento oferecido pelas empresas às Pessoas com Deficiência. O tema passou a ser objeto de leituras, isto é, desenvolveu-se um interesse por pesquisas e reflexões a respeito da inserção de PcD no mercado de trabalho, envolvendo desde aquelas empresas que adotam essa política apenas como forma de cumprir a lei, até as que o fazem voltadas para seu papel social.

A pesquisa foi realizada em uma empresa de eletrodomésticos localizada na Região Metropolitana de Belo Horizonte, sendo que tal escolha decorreu da facilidade de acesso, assim como a visão sobre o tema que ela possui e que se mostrou aberta à pesquisa, sendo que seus representantes demonstraram interesse em entender com profundidade como vem ocorrendo o processo de inclusão dos deficientes no seu contexto.

Trata-se de uma empresa voltada para exportações, e assim sendo, é mais fiscalizada por entidades nacionais e estrangeiras, o que a levou a se voltar para um tema que é hoje mundialmente debatido: a diversidade em ambientes profissionais. Ela adotou, como um dos seus objetivos, a inserção de profissionais com deficiência, qualificados

de acordo com sua demanda, preocupando-se também em não provocar perdas financeiras aliadas a não necessidade de adaptações, nem tampouco para as pessoas contratadas.

Inicialmente, foi realizado um levantamento de informações sobre a empresa, de modo a elucidar suas políticas, especialmente, na sua forma de lidar com a questão da deficiência.

Atualmente, ela possui oitocentos profissionais, sendo que destes, trinta e oito possuem algum tipo de deficiência. Observou-se que, a princípio, houve apenas a preocupação em cumprir a lei de cotas. A partir da nova administração, em 2007, sob influência de outras empresas, iniciou-se uma parceria com a APAE e a Rede Cidadã, no sentido de auxiliar não somente na contratação de PcD's, mas também na gestão dos ambientes profissionais, quanto à acessibilidade, utilização de equipamentos, conscientização dos outros empregados a respeito do tema e a realização de treinamentos.

4.2 Coleta de Dados: Etapas e Instrumentos

As informações e dados para a realização deste estudo foram obtidos, primeiramente, através de uma pesquisa documental realizada por meio de documentos cedidos pela empresa e através de informações contidas no seu site. Foi feita uma pesquisa bibliográfica em torno de estudos já realizados sobre o tema. Em seguida, observações foram realizadas *in loco*, enriquecidas com diálogos com os sujeitos observados e com os representantes da empresa.

Em um segundo momento, foram realizadas entrevistas semiestruturadas (apêndices 1 e 2), sendo que a escolha por este tipo de entrevista deveu-se ao fato de que ela garante maior contato com o entrevistado, permitindo aprofundar aspectos importantes, além da retomada de pontos que não ficaram completamente elucidados.

Os sujeitos foram escolhidos a partir das observações realizadas no ambiente profissional, considerados sua disponibilidade, o horário de trabalho, o tipo de deficiência, a função exercida e seu consentimento em fazer parte da pesquisa.

Visando compreender melhor as políticas de inserção das PcD's na empresa, bem como os procedimentos adotados para acompanhá-las no seu processo de adaptação, foi realizada também uma entrevista com a representante do RH, responsável pelo recrutamento, seleção, acompanhamento e treinamento dos empregados sejam eles deficientes ou não.

Aos participantes da pesquisa, foram expostos os objetivos, bem como o caráter voluntário de participação, convidando-os a assinar o termo de consentimento livre e esclarecido (Apêndice 3).

4.3 As Entrevistas com as PcD's

As entrevistas com as PcD's tiveram por objetivo elucidar sua percepção sobre práticas do RH adotadas pela empresa, o ambiente profissional, as relações interpessoais e as vivências no trabalho, além das possibilidades que encontram de desenvolvimento profissional. Essas entrevistas propiciaram também uma melhor compreensão das dimensões subjetivas presentes na relação das PcD's com o trabalho ao trazer à tona afetos, valores e saberes implicados nas ações e decisões dos PcD's no ambiente profissional. Trata-se de um método apropriado, quando se deseja conhecer um sistema social de práticas, crenças, valores, cujas contradições e conflitos não estejam bem explicados. É um meio de captação de significados atribuídos pelos sujeitos à realidade e situações vividas, ajudando na compreensão das relações interpessoais (DUARTE, 2004).

As entrevistas foram realizadas em sala separada, utilizada pelo RH da empresa para entrevistas de seleção, tomada a precaução que o sigilo fosse preservado e evitar interrupções. Elas foram gravadas e posteriormente transcritas pelo pesquisador. Durante as transcrições surgiram algumas lacunas ou dúvidas e, portanto, a necessidade de retornar ao entrevistado, o que foi feito.

4.4. Os Procedimentos para Análise dos Resultados

O material coletado durante as entrevistas foi submetido a uma análise de conteúdo, a qual é definida por Bardin (1977) como:

Um conjunto de técnicas de análise de comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição de conteúdo das mensagens, indicadores, quantitativos ou não, que permitam a inferência de conhecimentos relativos, às condições de produção/percepção, variáveis inferidas nessas mensagens (p.42).

O método de análise de conteúdo surge como uma ferramenta visando à compreensão da composição do significado exteriorizado pelos atores sociais, em seus discursos (SILVA, GOBBI e SIMAO, 2005).

Ela pode ser organizada em três momentos: a pré-análise, a exploração do material, e o tratamento dos resultados. O primeiro momento é considerado como a fase da organização. Bardin (2009) ressalta que essa fase possui três objetivos: a escolha dos materiais a serem submetidos à análise, a formulação de hipóteses e a elaboração de indicadores, nos quais a interpretação se baseia. Embora esses momentos estejam interligados, eles não acontecem seguindo uma ordem cronológica. O segundo momento, considerado como o mais trabalhoso, é quando se realizam as decisões que foram tomadas na pré-análise, isto é, faz-se a codificação e se organizam os dados brutos. Finalmente, no terceiro momento, os dados são convertidos e transformados em material significativo e válido. É nessa etapa que o pesquisador deve se apoiar no marco teórico, estabelecendo um diálogo entre o empirismo e a teoria produzida sobre o assunto.

Assim, a análise permitiu uma maior compreensão sobre o tema, uma vez que os dados obtidos foram contextualizados e contrastados com a literatura pertinente.

4.5 Os Temas Transversais

Além das questões diretamente relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência no ambiente profissional, foram identificados, ao longo deste estudo, outros temas relevantes que se somaram aos que se relacionam com a temática central. São os

chamados Temas Transversais, isto é, aqueles que percorrem a questão da inclusão da Pessoa com Deficiência e que requerem especial atenção pela sua importância para a compreensão do objeto de estudo. São eles: humanização das relações de trabalho, subjetividade, diversidade, competências, qualificação, sensibilização e acessibilidade.

5 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão expostos os resultados da pesquisa. Em algum momento, serão apresentados extratos das entrevistas como forma de ilustração das análises.

5.1 Descrição Geral do Ambiente de Trabalho

O setor de embalagem é aquele no qual trabalham praticamente todos os sujeitos da pesquisa, ou seja, 36 profissionais. Possui área de 800 metros quadrados, sendo coberto por estruturas metálicas e folhas de zinco, com aberturas para ventilação. Duas esteiras percorrem toda a extensão. As paredes são pintadas de branco e no piso existem faixas de identificação dos profissionais e produtos.

Sente-se um forte cheiro de borracha e cola no ar e escuta-se constantemente o ruído provocado pelo manuseio dos produtos, esteiras em movimento e empilhadeiras. A temperatura do local é elevada, principalmente no período da tarde, oscilando de 27° a 32°, mesmo com o uso do sistema de ventilação. Os banheiros, assim como o refeitório, corredores e acesso de entrada e saída, foram adaptados de acordo com a acessibilidade arquitetônica para PcD's.

Todos os profissionais se apresentam uniformizados, usando calças e jalecos cinzas com o slogan da empresa, sendo que as mulheres usam camisetas brancas por baixo do jaleco. Quanto aos calçados, usam botas pretas com uma faixa amarela no calcanhar, que serve como identificação do setor. Não foi observado qualquer tipo de acessório e/ou adornos significativos, por não ser permitido. Os trabalhadores usam somente um elástico que serve para prender o cabelo tanto feminino como masculino.

Eles realizam movimentos corporais simples, que consistem em virar-se para pegar uma caixa ou o produto fabricado e alocá-lo nas embalagens. Estão a uma distância de mais ou menos dois metros um do outro, sendo que não se percebe diálogo entre eles, porque o barulho é muito significativo e a esteira desliza sem interrupção.

Existem cadeiras com altura ajustada à esteira, podendo o trabalhador permanecer assentado ou de pé. Observa-se que um número significativo prefere ficar de pé e somente em alguns momentos se assentam.

Vinte PcD's cumprem sua jornada de trabalho diária das 7:00 às 16:00 horas, com intervalo para almoço de 11:00 às 12:00 horas e dezesseis trabalham entre 10 e 19 horas com intervalo para almoço das 13:00 às 14:00 horas. Eles estão distribuídos em toda a extensão das esteiras, com liberdade de sair quando sentirem necessidade, desde que seja sinalizado ao supervisor da linha de produção. As pessoas com deficiência não são alocadas no horário noturno, isto é, das 23:00 às 05:00, uma vez que a empresa não dispõe de profissionais especializados para o acompanhamento neste turno. Todos os empregados possuem crachás que são utilizados na entrada e saída, no refeitório, no ambulatório e na biblioteca. Neste documento consta seu nome, função e setor.

Observa-se um maior diálogo entre eles durante os intervalos, seja no refeitório, na sala de jogos ou na quadra de esportes. A quadra de esportes é pouco usada durante o intervalo das refeições, sendo mais comum nos finais de semana para jogos de futebol, e se percebe pouco envolvimento das PcD's nessa atividade, pois os que aparecem, preferem ficar observando seus colegas da arquibancada. Não existe um profissional especialista em atividade física para acompanhar e desenvolver atividades, sobretudo, com PcD's.

Apesar de a empresa possuir esses espaços para a prática esportiva, a sala de TV é a mais usada para o relaxamento no intervalo para as refeições. O diálogo nesses ambientes é mais comum entre as mulheres. Os homens preferem jogar dominó ou cartas. Quando estão em serviço, pode ocorrer algum tipo de brincadeira, logo reprimida com a chegada do encarregado. Dentro do ônibus, ao retornarem para casa, surgem assuntos diversos, como futebol, casa, marido, filhos, revelando, nesse momento, um relacionamento descontraído entre eles.

5.2 Caracterização dos Sujeitos da Pesquisa

Os participantes do estudo foram treze PcD's e uma representante do setor de Recursos Humanos. Foi realizado, inicialmente, um levantamento de dados sócio demográficos, possibilitando levantamento do perfil do grupo. Em seguida, realizou-se uma entrevista durante a qual foram tratados alguns temas, dentre eles, o entendimento do entrevistado a respeito da inserção da PcD no mercado de trabalho.

Durante o estudo, os sujeitos foram nomeados por siglas de modo a preservar suas identidades. As siglas identificam a representante dos Recursos Humanos (RH) e as Pessoas com Deficiência (PcD), seguida de uma numeração de 01 a 13 para identificação de cada profissional.

Os trabalhadores com deficiência que participaram da pesquisa, em sua maioria são do sexo feminino, apenas quatro são do sexo masculino. Quanto à escolaridade, verifica-se três com Ensino Fundamental II, sete com Ensino Médio e três com Ensino Superior. Isto confirma os dados da RAIS (2014), quanto à escolaridade dos trabalhadores com deficiência no Brasil, que apontam que o maior número de PcD's empregadas possuem Ensino Médio completo.

Quanto ao tipo de deficiência, foram encontradas sete com Deficiência Intelectual/leve, cinco com Deficiência Física Motora seja congênita ou acidente e um com Deficiência Visual.

Para Ribeiro e Carneiro (2009), os empregadores preferem contratar PcD's que possuem deficiência menos graves ou severas. Eles consideram mais conveniente esse tipo de contratação, por não requererem adaptações importantes no ambiente de trabalho e por considerarem que são aqueles que menos interferem na produtividade da empresa.

Dos PcD's entrevistados nenhum possui uma lesão mais grave, que possa impossibilitá-lo, por exemplo, de caminhar pela empresa. Suas deficiências físicas são leves sem que os outros percebam, escondidas muitas vezes pelos uniformes, confirmando o que Goffman (1988) descreveu em sua pesquisa.

Assim, a exclusão de deficientes físicos mais graves, como por exemplo o cadeirante, tem sido justificada pelas barreiras arquitetônicas e pela dificuldade de implantação da acessibilidade. Nesse sentido, nossos dados confirmam os resultados de outras pesquisas que reportam igualmente essa restrição feita por muitas empresas aos deficientes graves (Rezende, 2013; Ribeiro & Carneiro, 2009; Siqueira & Oliveira-Simões, 2009).

Quanto ao problema da qualificação, apesar do setor no qual os sujeitos atuam não necessitar de qualificações específicas, percebeu-se uma preocupação por parte dos sujeitos em buscar conhecimentos na área administrativa, mesmo sem possuírem auxílio financeiro, ou qualquer outro tipo de incentivo por parte da empresa.

Quanto ao perfil dos sujeitos, conforme o Quadro 01, quatro são do sexo masculino, sendo três solteiros, sendo que estes últimos se encontram na empresa há seis anos, recebendo uma remuneração de menos de dois salários mínimos, com experiência anterior em manutenção e higienização industrial. Possuem deficiência mental/intelectual leve e foram contratados para a função de auxiliar de produção no setor de embalagens. Sua faixa etária se encontra entre 26 e 35 anos, com ensino fundamental II, sendo que apenas dois fizeram algum tipo de capacitação fora da área técnica, realizando um curso de digitação e foram apresentados por funcionários da empresa.

Um entre os quatro sujeitos do sexo masculino possui história um pouco diferente. Ele tem 54 anos e é casado, possuindo formação técnica em mecânica de refrigeração. Sua deficiência é física, devido a um acidente de trabalho na própria empresa estudada, vindo a perder seu braço esquerdo em uma máquina de corte para aço. Após sua reabilitação, foi alocado como auxiliar administrativo e encontra-se na empresa desde a sua fundação, há 38 anos, com uma remuneração que atinge mais de cinco salários mínimos.

Nove sujeitos são do sexo feminino, sendo que quatro possuem deficiência mental/intelectual, outras quatro possuem deficiência física/motora e uma apresenta deficiência visual. Todas estão alocadas no setor de embalagem e contratadas para a função de auxiliar de produção.

Quanto às que possuem deficiência físico/motora, duas têm dificuldades de mobilidade com a perna, uma não tem dedo (quirodático) indicador esquerdo e outra apresenta uma deficiência congênita do membro superior esquerdo.

Quatro são casadas, cinco são solteiras e todas estão na faixa etária entre 26 e 35 anos, recebendo até dois salários mínimos, possuindo níveis de instrução diferenciados: três possuem ensino superior incompleto e as demais, ensino médio completo com formação técnica em informática, assistente de administração e técnico em Recursos Humanos.

Seis possuem experiência anterior e procuram, sempre que possível, cursos de aprimoramento quanto à formação técnica. Quatro das entrevistadas estão na empresa por um período variando de dois a cinco anos, sendo que cinco estão há mais de cinco anos. Todas foram selecionadas por meio da parceria com a Rede Cidadã.

Quadro 1 - Dados Sócios Demográficos

(Continua)

ID	Deficiência	Sexo	Idade	Instrução	Estado civil	Experiência anterior	Experiência atual	Função	Setor	Salário
PcD 1	Mental/Intelectual Leve	F	27	Ens. Médio	Solteira	01 ano	08 anos	Aux. produção	Embalagem	(-) 02 S.M.
PcD 2	Mental/Intelectual Leve	M	27	Ens. Fund. II	Solteiro	-	06 anos	Aux. produção	Embalagem	(-) 02 S.M.
PcD 3*	Física Motora membro inferior esquerdo	F	24	Sup. Incompl.	Solteira	03 anos	04 anos	Aux. produção	Embalagem	(-) 02 S.M.
PcD 4*	Física membro superior esquerdo	M	54	Ens. Fund. II	Casado	02 anos	38 anos	Assist. diretoria	Administração	06 S.M.
PcD 5*	Física dedo indicador esquerdo	F	35	Ens. Médio	Casada	06 anos	06 anos	Aux. produção	Embalagem	(-) 02 S.M.

(Conclusão)

ID	Deficiência	Sexo	Idade	Instrução	Estado civil	Experiência anterior	Experiência atual	Função	Setor	Salário
PcD 6*	Física motora membro inferior esquerdo (amputação transtibial)	F	34	Sup. Incompl.	Casada	11 anos	05 anos	Aux. produção	Embalagem	(-) 02 S.M.
PcD 7	Mental/Intelectual Leve	M	34	Ens. Médio	Solteiro	03 anos	06 anos	Aux. produção	Embalagem	(-) 02 S.M.
PcD 8	Mental/Intelectual Leve	M	33	Ens. Fund. II	Solteiro	05 anos	06 anos	Aux. produção	Embalagem	(-) 02 S.M.
PcD 9*	Congênita do membro superior esquerdo	F	29	Sup. Incompl.	Solteira	07 anos	07 anos	Aux. produção	Embalagem	(-) 02 S.M.
PcD 10*	Visual	F	28	Ensino Médio	Casada	02 anos	06 anos	Aux. produção	Embalagem	(-) 02 S.M.
PcD 11*	Mental/Intelectual Leve	F	35	Ensino Médio	Solteira	-	10 anos	Aux. produção	Embalagem	(-) 02 S.M.
PcD 12	Mental/Intelectual Leve	F	24	Ensino Médio	Solteira	01	04 anos	Aux. produção	Embalagem	(-) 02 S.M.
PcD 13*	Mental/Intelectual Leve	F	26	Ensino médio	Solteira	-	05 anos	Aux. produção	Embalagem	(-) 02 S.M.

Fonte: Dados da Pesquisa/ 2018

* Recrutados pela Rede Cidadã

Observa-se, através do Quadro 01, que a empresa contrata na sua maioria profissionais com Deficiência Mental Leve, confirmando estudos realizados por Carvalho-Freitas (2010). As demais deficiências, isto é, aquelas de ordem física, Deficiência Física Motora Membro Inferior Esquerdo, Deficiência Física Dedo (quirodático) Indicador Esquerdo, Deficiência Motora Membro Inferior (amputação transtibial), Deficiência Congênita do Membro Superior Esquerdo, Deficiência Visual, Deficiência Física Moderada Atrofia Muscular Membro Inferior Esquerdo, Deficiência Física Membro Superior Esquerdo, também podem ser consideradas deficiências leves.

A empresa possui uma parceria com a Rede cidadã que tem contribuído para o Recrutamento, Seleção e Treinamento das PcD's, principalmente com a inserção de

portadores de deficiência física. Entre os entrevistados, treze no total, nove são advindos dessa instituição.

5.3 O Trabalho do RH com as PcD's

A estrutura do RH, é composta por 07 profissionais, sendo 04 com atividades relacionadas à folha de pagamento, 01 Psicóloga encarregada pelo acompanhamento profissional de todo parque industrial, 01 encarregado geral, estes alocados no espaço destinado à administração e direção e 01 direcionada ao atendimento dos profissionais com deficiência, sendo esta, alocada no espaço destinado ao setor de embalagens.

A representante do setor de Recursos Humanos da empresa que foi entrevistada tem 29 anos, solteira. É graduada em Recursos Humanos, pós-graduada em Gestão de Pessoas, sem experiência anterior na área. Atua na empresa há 10 anos como Analista de Recursos Humanos, sendo responsável pelo recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento e acompanhamento das PcD's. Como já foi dito, para a contratação dessas pessoas, ela tem sido auxiliada pelas parcerias da Rede Cidadã e APAE, sendo que seu salário é equivalente a cinco salários mínimos.

Em entrevista declarou ser deficiente física moderada, apresentando uma atrofia muscular do membro inferior esquerdo. Nosso contato com ela se revelou útil em pelo menos dois aspectos: por possibilitar o acesso à sua experiência, enquanto profissional portadora de deficiência, e por nos permitir conhecer sua prática como analista de RH junto a outros portadores.

De início, ela relata que foi admitida dentro dos critérios das cotas para deficiente e declara:

Minha deficiência não é visível para a sociedade. Não sinto desconforto algum em falar, pelo contrário, sinto muito tranquila e convivo bem com ela. O preconceito está na sociedade e não nas pessoas com deficiência (RH).

Para ela, trabalhar significa exercer sua cidadania, desenvolver algo que gosta, se sentir acolhida, sendo acima de tudo, um caminho para compartilhar a sua forma de

ser. As pessoas se sentem bem ao seu lado e estão sempre atentas ao que ela fala. É exatamente aí que surge o respeito, o carisma e a amizade, segundo declarou.

Ela diz se sentir útil, pois, consegue fazer através de suas mãos, do seu modo de pensar, da sua fala, de sua atitude, algo que a faz se sentir bem e que ajuda o outro a ser um profissional mais preparado. Em seu discurso fica evidente seu apego ao trabalho e a forte identificação com aquilo que realiza, além de expressar sua visão a respeito da importância da atividade laboral na vida das pessoas, em geral:

Gosto do que faço, preciso do que faço, jamais deixaria de fazer o que faço, simplesmente porque amo o que faço (RH).

O trabalho sempre ocupou um lugar de destaque na vida de qualquer pessoa. Não o trabalho remunerado, mas o trabalho como uma produção individual e coletiva (RH).

Por meio do seu discurso, pode-se perceber a disposição e o entusiasmo com que exerce sua função, com deficiência leve moderada não visível, ela se identifica como pessoa com deficiência, o que se confirma quando relata suas práticas em RH.

5.3.1 O Treinamento das PcD's

De acordo com a responsável pelo RH da empresa, o treinamento das PcD's é o mesmo adotado para os demais empregados, ou seja, essas pessoas não passam por nenhum treinamento especial, considerando suas especificidades. Em geral, trata-se de um treinamento de integração feito com todos os novatos durante o qual são apresentados a história da empresa, seus supervisores imediatos, os benefícios oferecidos, os horários disponibilizados do transporte e as atividades a serem desenvolvidas.

Quanto ao treinamento operacional, ela explica que as especificações de cada função são passadas pelo supervisor do setor no próprio ambiente de trabalho. Com as PcD's com deficiência intelectual, o acompanhamento, geralmente realizado pelo supervisor, precisa ser feito diariamente e repetido mais vezes:

O treinamento acontece com os demais funcionários admitidos no período, uma integração e apresentação da empresa e seus benefícios, aliado a diálogos que temos diariamente, pois no caso da deficiência mental este contato precisa ser frequente e muitas vezes repetitivo (RH).

As PcD's, além do acompanhamento da empresa, recebem periodicamente uma intervenção da APAE, com o objetivo de inserir adequadamente o profissional e fazê-lo desenvolver o sentimento de pertencimento à empresa e, com isso, alcançar uma maior estabilidade emocional e profissional. Este acompanhamento é realizado mensalmente e serve para dar suporte o mais adequado possível à empresa quanto à inclusão desse profissional:

Quando a direção resolveu admitir PcD com Deficiência Mental, a APAE, teve um papel muito importante. A princípio, uma psicóloga e um assistente social vinham toda a semana, depois passaram a vir de 15 em 15 dias e agora vem uma vez no mês, pois perceberam que poderia dar certo. E sempre além das visitas telefonavam também (RH).

Certo receio quanto à permanência de PcD's com deficiência mental foi percebido durante as entrevistas. Quando surge qualquer dificuldade que a empresa não consegue resolver, a APAE é chamada:

A APAE sempre é chamada quando acontecem problemas familiares e uma intervenção junto a família é realizada pelo assistente social (RH).

A empresa disponibiliza também um treinamento anual, com objetivo de levar ao conhecimento de todos as mudanças quanto ao ambiente físico, além de informar sobre as novas políticas adotadas. Mas é sempre a representante do RH juntamente com a APAE e a Rede Cidadã quem decide o que a empresa pode fazer para tornar melhor a permanência de trabalhadores com deficiência na empresa.

O RH reúne com os envolvidos na seleção de profissionais com deficiência, (APAE e Rede Cidadã), para levantar necessidades de treinamento. Aí, ações são levantadas e, se autorizadas pela direção, efetivadas, mas geralmente todos os funcionários participam desse treinamento. O processo é o mesmo para todos independente de serem deficientes ou não, sempre levando em consideração as necessidades individuais. (RH).

Assim, tudo indica que o treinamento realizado na empresa é comum a todos, variando um pouco de acordo com a função. Nesse sentido, pode-se dizer que as necessidades específicas de cada um não são atendidas, mesmo por que, conforme foi exposto acima, todo o processo é organizado entre a representante do RH da empresa, o representante da APAE e da Rede Cidadã, sem a participação da PcD, para quem afinal está sendo direcionada a ação de treinamento.

O treinamento é de acordo com a função que vai exercer ou está exercendo sem se preocupar se o profissional é deficiente ou não. Neste período que estou na empresa, ainda não aconteceu um treinamento específico direcionada a pessoa com deficiência e, segundo a direção, todos precisam participar (RH).

5.3.2 O Acompanhamento dos Empregados após a Admissão

Embora não exista um treinamento direcionado a pessoa com deficiência, segundo a representante do RH, é feito um acompanhamento com diálogos diários com cada uma delas, percebendo-se uma melhora no seu desempenho e na sua forma de expressão. Tais acompanhamentos adquirem o caráter de um treinamento diário:

Houve uma melhora sim. Este treinamento diário tem ajudado bastante. O comportamento melhorou, a relação com os colegas tornou-se mais satisfatória. Quando eles entraram não falavam era nada e agora falam até mais do que deveria. Eles estão sim adaptados (RH).

A percepção de melhora de desempenho ou de comportamento é clara, segundo a profissional do RH, revelando uma eficiência do acompanhamento diário realizado com a PcD. Tudo indica que aqueles que participam do treinamento inicial e dos acompanhamentos, além de adquirirem novas competências, tornam-se mais capazes de desenvolverem suas tarefas.

O interesse em mudar de área, quando iniciam suas jornadas na empresa antes do treinamento é muito comum. A partir do treinamento eles demonstram através de suas ações, motivados e felizes. Se não conseguem fazer algo, perguntam, pedem ajuda. E quando aprendem, costumam pedir novas atividades. Muitas vezes não sabem dizer não. E alguns de seus colegas até abusam dessas suas disponibilidades. Quando se modifica a rotina, percebem a possibilidade de crescimento e ficam bem motivados. Quanto ao comprometimento deles, gostam de mostrar o que aprenderam. Os treinamentos internos da empresa realmente motivam a pessoa a se desenvolver (RH).

Assim, de acordo com seu relato, a partir do aprendizado de suas atividades, os profissionais demonstram maior interesse pelo que fazem e até mesmo certa capacidade de superação de seus limites. Ou seja, por meio do acompanhamento e dos treinamentos diários, além do seu próprio esforço, as PcD's revelam suas possibilidades de desenvolvimento.

5.3.3 A Qualificação das PcD's

A qualificação de um recém contratado irá auxiliar no desenvolvimento de suas atividades, além de suas experiências anteriores, tanto no campo pessoal quanto profissional, conforme argumentação da representante do RH:

É adequada uma qualificação, um conhecimento básico ou até uma experiência anterior. Isso ajuda a fazer melhor sua atividade. Acho que depende também de outras coisas, criação e desenvolvimento familiar, tratamento familiar, incentivo familiar, tudo isso, constitui toda uma diferença (RH).

A responsável pelo RH menciona também o tipo de educação recebida pela PcD, afirmando que a estrutura familiar auxilia na sua autonomia e no seu desenvolvimento profissional. Para isso, conta igualmente com a parceria de entidades como APAE e Rede Cidadã, que auxiliam nesse processo ao oferecer alguns conhecimentos básicos, sejam eles biológicos, sociais ou culturais para essas pessoas, antes de sua inserção no mercado de trabalho:

A parceria com a APAE e a Rede Cidadã, traz uma segurança para nós, pois antes deles se apresentarem aqui passam por uma teoria e chegando aqui trabalhamos melhor e do nosso jeito, uma vez que eles já possuem esclarecimentos básicos adquiridos lá. Muito me satisfaz o profissional que entra com o conhecimento básico de convivência e aqui a gente desenvolve a pessoa (RH).

Quando questionada sobre a qualificação para um cargo que necessita formação técnica ou administrativa a entrevistada do RH salientou:

A direção tem certa reserva em contratar uma PcD para cargos administrativos, apesar de já possuírem dois, pois eles acreditam ainda que estes profissionais pouco desenvolvem atividades numéricas ou de raciocínio lógico, principalmente profissionais com deficiência mental. Torna-se mais acessível contratar para a produção. Estou trabalhando muito nesta questão com a direção (RH).

Este depoimento se assemelha ao levantamento realizado por Suzano, Nepomuceno, Ávila, Lara e Carvalho-Freitas (2008), ao concluírem que numerosas empresas acreditam que a PcD é incapaz de desenvolver funções além daquelas mais mecânicas, repetitivas e manuais. Segundo os autores, este pensamento dificulta a inserção das PcD's no mercado de trabalho, além de impedir seu crescimento na empresa.

Assim, de acordo com a entrevistada, a qualificação técnica, para uma futura contratação é importante em apenas alguns casos:

É importante para cargos mais específicos. Os outros cargos, precisam apenas de treinamentos e capacitações. Nossa dificuldade maior em relação ao crescimento profissional, como por exemplo uma promoção, é com relação à disponibilidade de vagas (RH).

Apesar de se referir ao problema da carência de vagas, é importante ressaltar a dificuldade da própria empresa em admitir essa possibilidade de crescimento profissional entre as PcD's. Se considerarmos a fala da representante do RH, podemos inferir que, ao surgirem vagas mais qualificadas, essas pessoas não são sequer cogitadas para preenchê-las.

Para essa responsável pelo RH, apesar de todos os problemas levantados, a qualificação profissional torna-se importante na rotina de trabalho das PcD's e no caso da empresa especificamente, não são necessárias qualificações específicas, pois estas ocupam funções primárias. Ao ser questionada sobre a vantagem na contratação de um profissional qualificado acrescenta:

O profissional vai ser inserido melhor na empresa, será mais bem aproveitado. E quando não tem a integração com colegas, empresa e tarefas, torna-se mais delicada. Aí, entra toda uma questão: eu sou deficiente. Surge sentimento de inferioridade que torna mais complicado quando não possui capacitação. Com a qualificação, o treinamento aconteceria em curto tempo e hoje em dia parece que as pessoas não têm muito tempo e paciência de ficar explicando as coisas. (RH).

Observa-se neste relato que a qualificação e a socialização tornam-se parceiras. A pessoa qualificada consegue se socializar melhor dentro da empresa por se sentir mais preparada em lidar com desafios da empresa ou cargo, ainda que essa qualificação não sirva para obter uma promoção. Sendo mais qualificada, a deficiência não se torna tão evidente e o profissional supera suas limitações. Além disso, o número de empregados é muito enxuto e a carga de trabalho muito grande, independente de ser deficiente ou não. O tempo para execução de suas tarefas é muito curto, o que o impossibilita, em muitos casos, disponibilizar algum momento sem prejudicar suas atribuições, para treinar outras pessoas. Seja como for, fica a dúvida sobre a satisfação de um profissional mais qualificado ao ser designado para realizar atividades que estão aquém das suas qualificações. Isto pode ser um

complicador, sobretudo se considerarmos o fato de que essas pessoas não são consideradas nas promoções.

5.3.4 As Vantagens e Desvantagens na Contratação de PcD's

De acordo com a representante do RH, a vantagem maior estaria na oportunidade dada às PcD's de demonstrarem suas capacidades e, ao mesmo tempo, permitir que se socializem e sejam percebidas como as pessoas ditas "normais".

Ao empregar uma pessoa com deficiência, contrata-se pessoas mais comprometidas, mais concentradas, mais pontuais, que valorizam as oportunidades, o que permite aumentar a autoestima, além de proporcionar o sentimento de utilidade. Incluir de fato uma pessoa com deficiência numa empresa é um passo firme em direção à sua realização e independência pessoal, além de permitir o sucesso do próprio empreendimento.

É vantajoso, pois auxilia no desenvolvimento de habilidades profissionais, não ter vergonha e sentir normal. O trabalho torna-se um dos modos de socialização. Conviver com eles e os tratar como pessoas normais. Se ficar em casa conseguirá desenvolver? Não vai. Minha posição é positiva quanto às empresas contratarem e desenvolverem o potencial desses profissionais e não apenas o cumprimento de cotas (RH).

No entanto, embora fale de desenvolvimento, não fica claro como isto ocorre, uma vez que, ao que tudo indica, essas pessoas permanecem durante muitos anos na mesma função, sem serem cogitadas para programas de desenvolvimento ou promoções. Provavelmente, foi por isto que ao se referir às desvantagens, ela se referiu à dificuldade das empresas em acreditar na capacidade das PcD's e de responderem adequadamente às exigências de produtividade:

A empresa foca nos resultados e muitas delas acreditam que eles não atenderão essa demanda (RH).

5.3.5 A Percepção do Desempenho das PcD's

Para a representante do RH, o desempenho das PcD's é bom, o que contraria a percepção geral da empresa, conforme foi exposto anteriormente:

Mesmo com a limitação que possuem, o desempenho é bom. São portadores de habilidades e soluções que muitas vezes não conseguimos enxergar. Fazem o que é pedido a fazer. Surgem problemas com questões emocionais e até mesmo familiares que interferem e muito no seu trabalho, mas de um modo geral eles acompanham os demais funcionários sem deficiência em suas tarefas (RH).

O resultado positivo em relação ao desempenho se relaciona com a superação das limitações e a adaptação ao modo de trabalho determinado pela empresa. Ademais, o relacionamento com os colegas, a manifestação de descontração entre eles também podem ser vistos como indicadores de boa adaptação. Alguns chegam a se destacar entre os demais, revelando que podem superar os ditos “normais”.

Bom, alguns até sobressaem. Eles têm consciência que a empresa é diferente, que existe muita gente querendo trabalhar, e assim se sentem motivados em estar aqui e querem manter essa posição. Se ficarmos observando veremos que estão se adaptando bem até brincadeiras surgem entre eles (RH).

Quando a empresa simplesmente se preocupa em cumprir as cotas para profissionais com deficiência, isto representa um fator de desmotivação, afetando o comprometimento no trabalho, apesar de não ocorrer com todos. Tudo indica que essa desmotivação pode ser um sinal de um sentimento de estagnação, isto é, da impossibilidade de crescer na empresa:

Observo que com os admitidos somente para cumprimento da cota, a atitude inicial da empresa é de que os profissionais ficavam estagnados. Eles acreditam que nunca poderão ser desligados: vou lá faço meu trabalho da forma que sei fazer e pronto. Mas têm pessoas boas, empenhadas com suas tarefas diárias (RH).

Ela percebe, portanto, que o desempenho não depende exclusivamente do trabalhador, mas das condições de trabalho que lhes são oferecidas, voltadas, inclusive, para adaptações às suas necessidades especiais. Nesse contexto, a empresa poderá apresentar exigências semelhantes às que são apresentadas ao trabalhador sem deficiência. Isto pode ser aceitável, desde que suas necessidades sejam atendidas:

A forma que o profissional contratado, em condições normais é cobrado, o portador de deficiência também será. O desempenho não tem a ver com ele ter deficiência. A empresa, por sua vez deverá oferecer condições para que ela consiga desenvolver suas atividades (RH).

Tal forma de perceber o problema retira a atenção do atributo individual e direciona o olhar para as dimensões sociais da questão. Ou seja, deve ser oferecido um tratamento adequado à PcD, com igualdade, desde que lhe sejam oferecidas condições que lhe assegurem um bom desempenho. Somente dessa forma se alcançará, de fato, um desenvolvimento pessoal e profissional.

5.3.6 A Dificuldade na Contratação e Manutenção das PcD's

Segundo a representante do RH, convivência, adaptação, qualificação e acessibilidade são dificuldades significativas vivenciadas pelas pessoas com deficiência e nem sempre a empresa está pronta para enfrentá-las.

Dependendo da deficiência, se for física, surge a dificuldade de adaptação. Mas no caso da mental, seria a comunicação e o entrosamento com os outros. As PcD's necessitam de um suporte maior, uma atenção maior para desenvolverem suas atividades. Cada um carrega uma característica. E além disso, parece que as pessoas e as empresas não estão preparadas para receber este profissional (RH).

A adaptação foi vista como prioritária, seja física ou atitudinal. A empresa estudada inicialmente contratava pessoas sem deficiência física, optando apenas por PcD's com deficiência mental em parceria com a APAE e Rede Cidadã em sua maioria. A partir da inserção da parceria Rede Cidadã, iniciou-se um processo de contratação de pessoas com deficiência física e, com isso, surgiram problemas de adaptação do parque industrial aliados à imaturidade dos profissionais sem deficiência em lidar com esses novos profissionais na empresa.

No entanto, não se pode negligenciar as dificuldades vivenciadas por essas pessoas. É o que constataram BEZERRA e VIEIRA (2012), ao concluírem que, além de ocuparem cargos mais baixos na organização, os trabalhadores com deficiência intelectual são discriminados pelos colegas que realizam as mesmas atividades e os consideram inferiores por suas limitações cognitivas.

Um funcionário que trabalha em uma mesma função que o PcD, já reclamou por receber o mesmo salário além de cumprir sua tarefa mais rapidamente que seu colega (RH).

Tudo isso dificulta a inserção das PcD's na empresa, conforme vemos também em estudos como os de ASSIS (2012) e REZENDE (2013). Esses autores ressaltam, no

entanto, que a valorização do trabalhador com deficiência e o reconhecimento de suas necessidades podem minimizar as desigualdades existentes.

Apesar dessas possíveis dificuldades, a inserção social, o comprometimento e o entusiasmo no trabalho são importantes características observadas pela entrevistada entre os trabalhadores com deficiência.

Estes profissionais possuem uma dedicação ímpar e levam a sério o que fazem. Sem falar nos profissionais do sexo feminino, são muito mais dedicadas. Parece que a pessoa por ter uma dificuldade de se colocar no mercado de trabalho, tem entusiasmo e compromisso maior. São pessoas incríveis de lidar e possuem uma capacidade humana extraordinária de conviver com as pessoas (RH).

Ou seja, desde que sejam feitas mudanças culturais necessárias para acolher e inserir as PcD's, o que se observa é que seu desejo de realizar um trabalho bem feito e suas competências não difere daqueles dos trabalhadores considerados "normais".

Quanto ao comprometimento das PcD's, CARVALHO (2009) relata que o histórico de exclusão no mercado de trabalho a leva a valorizar e a preservar a condição de estarem empregadas, sendo tal característica mais presente entre elas do que entre os trabalhadores sem deficiência, o que acaba sendo percebido pelos colegas e pela hierarquia. Nesse sentido, o significado do trabalho para as PcD's está associado à garantia de condições econômicas, sustento pessoal e familiar, estabilidade, salário e reconhecimento social, justificando seu comprometimento elevado com as atividades.

A baixa qualificação profissional das PcD's aparece como outra dificuldade para o processo de contratação e manutenção, o que confirma os resultados de pesquisas anteriores (Suzano *et al.*, 2009; Bahia & Santos, 2009; Rezende 2013; Ribeiro & Carneiro, 2009; Delgado & Goulart, 2011). Isso reflete um processo histórico de segregação das PcD's, que conduz a uma grande dificuldade na sua formação escolar.

Apesar disso, tudo indica que a legislação de cotas abriu novas alternativas de inserção, pois, desenvolveram-se algumas opções para o cumprimento da lei de cotas: a qualificação profissional, que desenvolve nas PcD's competências necessárias ao mercado de trabalho, possibilitando seu crescimento pessoal e

profissional e uma promoção da inserção com mais qualidade; a aprendizagem profissional, por meio da figura conhecida no mundo empresarial como o aprendiz; e o emprego apoiado, uma forma de inclusão que conta com a atuação de técnico especialista que analisa o potencial e o perfil da PcD, desenvolvendo oportunidades de trabalho de acordo com o perfil e potencial deste profissional e a demanda da empresa.

Existe também o receio da direção da empresa em contratar uma PcD e ela não se adaptar, se envolver em um acidente ou ser alvo de discriminação, o que é confirmado por resultados de pesquisas (Carvalho-Freitas & Coimbra, 2009; Ribeiro & Carneiro, 2009).

Na empresa estudada, percebeu-se certa resistência em contratar alguém sem as qualificações necessárias, simplesmente para cumprir a exigência de cotas, sendo considerado pela representante do RH que a melhor capacitação da PCD pode ajudá-la a preservar o emprego. No entanto, admite a dificuldade de encontrar esse tipo de profissional no mercado.

Contratação envolve sim uma qualificação. Não adianta admitir para cumprir cota, a pessoa entrar e não ter o que fazer. É uma situação bem frustrante para a pessoa também. Toda vez que tem uma crise, as primeiras pessoas que a direção pensa em cortar são as PcDs, porque fazem atividades mais simples, que outras pessoas podem fazer, por causa dessa questão de capacitação. Agora se as pessoas que são capacitadas, elas não serão cotadas a serem demitidas, primeiro pela sua qualificação e segundo por que a empresa precisa cumprir a lei de inserção. A oferta de trabalho para esse profissional é boa e surgindo chance, eles não pensam duas vezes. Isto para mim é uma dificuldade, a concorrência de mercado: bom profissional, qualificado, experiência, todos querem um profissional assim (RH).

Bíssigo (2004) considera que o desemprego está relacionado ao nível de qualificação, afirmando que, em períodos de recessão e de retomada do crescimento, as empresas optam por desligar profissionais menos qualificados. Nesse sentido, confirma a visão da profissional do RH da empresa estudada, ao defender a contratação de PCD's mais qualificadas.

Já a acessibilidade arquitetônica é algo em que a empresa precisa focar, pois, dificulta a contratação de um PcD com deficiência dos membros inferiores, por exemplo. Locais perigosos ou tarefas que requerem muito esforço físico ou uma possível

evacuação são situações muito comuns em empresas e, se estas não possuírem um olhar especial para a acessibilidade nesses ambientes, poderá comprometer a contratação de uma PcD, bem como a segurança daqueles que lá já se encontram.

5.3.7 As Práticas de Inclusão e Adaptação das PcD's

Segundo a representante do RH, quanto às práticas de inclusão, a sensibilização dos empregados para receber as PcDs torna-se crucial. Isto deve ser alcançado através de uma aceitação sem imposição da conscientização e humanização das relações profissionais. Todos devem estar cientes das limitações dos colegas e contribuir para superá-las, em especial os representantes da hierarquia, uma vez que tal atitude trará benefícios para toda a equipe:

O trabalho de maior significância, concentra na conscientização e humanização de nossos supervisores, chefias imediatas e colegas, pois são eles, que têm mais contato na linha de produção e podem contribuir no desenvolvimento de toda a equipe (RH).

A sensibilização das chefias e dos grupos de trabalho com relação à inserção desse grupo é realizada com frequência, assim como as adaptações das condições de trabalho, sendo que a redistribuição de tarefas conforme as necessidades das pessoas com deficiência são práticas rotineiras, confirmando pesquisa realizada por Carvalho-Freitas (2007).

Na empresa não têm ocorrido grandes mudanças ou adaptações para receber trabalhadores com deficiência, embora possa ocorrer de acordo com as necessidades que se apresentarem. A título de exemplo, um ex-trabalhador, segundo a representante do RH, tinha deficiência auditiva e, como consequência, a empresa realizou, em parceria com a APAE, um curso de Libras para as pessoas que fossem trabalhar diretamente com ele. Acabou se desligando da empresa por dificuldades de adaptação com a chefia, mas ficou o registro de que é possível realizar certas adaptações em função do tipo de deficiência.

Teve um que trabalhou e era surdo-mudo. Foi feita uma parceria com a APAE, auxiliada pela Associação de cegos Louis Braille de Belo Horizonte e foi administrado um curso de Libras, ensinando alguns sinais básicos para lidarmos com ele. Ele acabou saindo porque não se adaptou com a chefia. Eu acho uma pena, pois o pessoal já estava se adaptando com ele (RH).

Já outro ex-trabalhador enfrentou uma situação diferente. Ele tinha deficiência física e esbarrou na dificuldade que a empresa possui em adaptar condições arquitetônicas e móveis em seu ambiente físico. Pelo pouco tempo que trabalhou na empresa enfrentou dificuldades, uma vez que a direção julgou inviável fazer todas as adaptações necessárias para a sua permanência, preferindo desligá-lo.

Já teve um rapaz aqui que foi complicado, pois precisaria mexer desde o ônibus até o departamento dele. Foi inviável (RH).

Apesar dessas dificuldades, alguns cuidados foram tomados ao se adotar a política de inclusão de PcD's, sendo o maior deles a promoção de encontros com os empregados para tratar de temas relacionados à deficiência e o contexto profissional:

Foi necessário fazer um encontro com todos, informando sobre a inserção da PcD. Foram abordados temas sobre deficiência e a sua relação com o ambiente profissional. Duas psicólogas da APAE, participaram do encontro e ficaram por alguns dias para tirar dúvidas e orientação individual e coletiva. Quanto aos coordenadores de áreas esse encontro se estendeu mais na finalidade de trabalhar a sensibilização, habilidade e comprometimento da PcD. Todo PcD contratado, necessita de algo a ser feito, seja através de diálogos, seja em relação à execução das tarefas. Cada um carrega uma característica que precisa ser adaptada, tanto por parte da empresa quanto do profissional. Oportunidades sempre surgem para abordar o tema deficiência e isso é realizado sempre (RH).

As intervenções através da presença de um profissional especialista, mediador que possibilite a adequação, o desenvolvimento de um trabalho cooperativo e participativo do profissional PcD, aliadas à disponibilidade da PcD na formação individual e em equipe, buscam informações sobre a deficiência em ambientes profissionais, em parceria com a APAE, a fim de facilitar o convívio entre eles.

Ribeiro e Ribeiro (2009) apontaram que ações de orientação e informação sobre as PcD's, minimizam as dificuldades de relacionamento entre os funcionários com e sem deficiência, quebra estereótipos causados pela inserção e reforça o sentimento de equidade.

5.3.8 As Adequações das Condições de Trabalho e o Desempenho das PcDs

Para o profissional de RH a adequação das condições e do ambiente de trabalho, em geral, torna-se um fator importante para um bom desempenho e desenvolvimento das PcD's:

Seja qual for o tipo de atividade, o local de trabalho precisa ser adaptado e adequado para que a pessoa tenha um bom desempenho. A empresa tem que fazer a parte dela: se adaptar no acesso físico, intelectual e porque não interpessoal. Pode até não ser a melhor tecnologia disponível no mercado, mas todos precisam perceber que ela também faz parte do processo, que busca solucionar dificuldades no seu ambiente profissional. Pessoas com mais sensibilidade e paciência para lidar com eles, sempre serão bem vindas. Sabemos que precisamos ser ágeis ao fazer nossas obrigações, mas jamais podemos esquecer do olhar humano, da atenção que precisamos ter para com o outro independente de ser PcD ou não. Assim eles se sentirão parte e acolhidos pela empresa. (RH)

No entanto, as adaptações realizadas pela empresa foram consideradas insuficientes pela profissional, quer sejam de natureza física ou atitudinal. Apesar de reconhecer que elas são um direito da PcD e condição primordial para o desenvolvimento das atividades profissionais.

Apesar da necessidade de se ajustar para receber as PcD's, a empresa não considera tais ajustes uma prioridade. Segundo ela, isto deveria ser função do Estado:

A empresa necessita se adaptar. Hoje a direção não coloca isso como uma atitude emergencial, pois, os PcD's contratados não necessitam de muitas adaptações físicas. Eles acreditam que o governo deveria subsidiar essas adaptações através de redução de impostos (RH).

Bíssigo (2004) comenta esta questão, quando reconhece que incentivos às empresas, tais como a redução de encargos trabalhistas, ajudariam a investir na adaptação do ambiente de trabalho.

Mas essa adaptação do ambiente está associada à relação entre a PcD e a empresa. No caso estudado, foi instituída a figura do profissional parceiro que acompanha a PcD, dando-lhe o suporte que necessita. A fala da profissional de RH levantou pontos percebidos por ela em seu tempo de trabalho com PcD's, ressaltando a relevância do relacionamento estabelecido entre a PcD e o parceiro que a acompanha no seu dia a dia na empresa:

No ambiente profissional, a pessoa que acompanha uma PcD torna-se essencial na relação. Se o deficiente tem um problema motor, não consegue subir escadas, é preciso adaptação, mas, o suporte humano sugere uma relação de proximidade, e se este não conseguiu conquistar essa relação, possivelmente, poderá ter dificuldades. O profissional ou acaba sendo transferido para outra área ou se desligando. Eu jamais alocaria um deficiente sozinho, pode ser a menor deficiência que for. Sempre terei a postura, e a direção a conhece, de colocar um profissional parceiro para acompanhar este PcD. Se ele não for acompanhado por uma pessoa que entenda essa diferença que ele tem, não dá certo na empresa (RH).

Essa posição adotada pela profissional do RH reflete, sobretudo, sua experiência com PcD deficiente intelectual/mental, sendo que a adoção de ações, como essa de oferecer o apoio de um colega, que auxilia a condução desse profissional PcD dentro da empresa, reflete sua sensibilidade para o problema, talvez pelo fato de possuir, ela mesma, certo grau de deficiência. No entanto, esse processo de adaptação está mais intimamente relacionado às mudanças de atitude do que às mudanças físicas ou de acessibilidade, sendo importante ressaltar as dificuldades de se conseguir êxito na mudança de atitudes.

5.4 A Visão das PcD's a Respeito da sua Inserção no Mercado de Trabalho

Para averiguar o entendimento das PcD's, quanto à sua inserção no mercado de trabalho, foram realizadas entrevistas, visando compreender o sentido atribuído por eles ao trabalho, as adaptações que julgam necessárias serem implantadas, a percepção quanto ao processo T&D, financiamento para capacitações, percepção de melhorias pós-treinamentos, possibilidades de crescimento profissional, realização pessoal e valorização por parte da empresa.

5.4.1 O Sentido do Trabalho

Quanto ao sentido do trabalho, observou-se que, de modo geral, as PCD's o percebem como forma de conquista de autonomia financeira, como fonte de identidade e de sobrevivência. É também um espaço para compartilhar com outras pessoas com deficiência, o que permite ajudar no seu processo de autoaceitação:

Com o trabalho eu sustento minha família, conheço pessoas, muitas vezes com as mesmas limitações que tenho. O trabalho é muito importante para qualquer pessoa. Ele me traz o que consigo comprar, ele me ajuda a ajudar minha filha a estudar e ter mais dignidade. Sinto falta quando estou de férias.
(PcD-4)

Isto confirma o que afirma Clot (2007, p.52) "O trabalho não apenas continua a preencher uma função psicológica exclusiva - portanto, não pode ser preenchida por qualquer outra atividade - como mantém sua centralidade na sociedade

contemporânea”. De acordo com o autor, é por meio do trabalho que o sujeito constrói o seu mundo e a si próprio, tornando-se defensável perante si mesmo.

O trabalho para os sujeitos está associado às relações sociais e apoio à família, além de proporcionar possibilidades de fazer amigos e intensificar a convivência com outras pessoas.

O trabalho para mim é poder dar apoio à minha família, é fazer coisas que gosto, sentir bem com os amigos aqui dentro. Às vezes, quando estou de férias sinto falta do que faço e das pessoas. Isso é gostar do que faz. (PcD-12).

Ademais, é por meio dessa atividade que conseguem se desligar das suas preocupações pessoais para se ocuparem das suas obrigações profissionais, conforme propõe Clot (2007), ao se referir a essa importante dimensão psicológica do trabalho:

Trabalho é tudo. Uma pessoa sem trabalho fica só pensando em besteiras. Aqui mal consigo pensar em alguma coisa. Parece que sou desligada quando começo a trabalhar e ligada quando termino minhas tarefas. (PcD-13)

As PcDs entrevistadas revelam possuir consciência da importância do trabalho como fator de desenvolvimento pessoal e financeiro. Trata-se de um meio de ganhar a vida, mas ao mesmo tempo traz satisfação. Nesse sentido, não se trata apenas de cumprir uma obrigação. A ideia do mérito vem à tona na fala de um dos entrevistados, ao discursar sobre seu sentimento de utilidade e sobre como é gratificante conquistar algo com esforço próprio.

Trabalho é você ocupar-se de algo que tenha um retorno financeiro e pessoal. É você desenvolver mesmo que de forma bem precária, mas com afinco em querer que as coisas melhorem profissionalmente. Você ter objetivos que te levam a crescer e se sentir útil no que faz é muito gratificante. (PcD-5)

Para Clot (2007), o trabalho ocupa um lugar central no desenvolvimento pessoal, na construção do próprio valor e na contribuição de cada um para a formação do patrimônio histórico-cultural humano. É um espaço essencial para a construção de identidade e de saúde, pois é onde “se desenrola para o sujeito a experiência dolorosa e decisiva do real, entendido como aquilo que – na organização do trabalho e na tarefa – resiste à sua capacidade, às suas competências, ao seu controle” (CLOT, 2007 p.59).

A satisfação pessoal, a conquista dos sonhos, o sentimento de utilidade e a possibilidade de construir vínculos, a conquista da cidadania e ampliação do grau de socialização foram citados pelos sujeitos, além de perceberem o trabalho como forma de atingir seus objetivos. Nesse sentido, o trabalho é a garantia de um futuro melhor.

Trabalho é ser cidadão. Trabalho é desenvolver algo que goste para seu sustento e lazer. Trabalho é você sentir bem acolhida em qualquer ambiente profissional. Trabalho é antes de tudo isso, compartilhar minha forma de ser, de ver e encarar um ambiente seja ele profissional ou social. (PcD-3)

Trabalho é tudo assim como a família. A gente precisa criar laços e vínculos, constrói-se socialmente. Sinto-me útil acima de tudo. (PcD-6)

Os entrevistados relatam também que o trabalho é fundamental para sua realização pessoal e para a conquista da sua dignidade.

Trabalho é comprometimento é gostar do que faz, se sentir realizada como pessoa. A gente sem o trabalho não somos nada, na frase que não sei de dizer quem falou responde muito bem essa sua curiosidade “ o trabalho dignifica o homem” (PcD-9)

5.4.2 As Adaptações no Ambiente de Trabalho e as Condições de Trabalho

Confirmando o que foi dito pela representante do RH, as PcD's afirmam que não foram feitas adaptações no seu contexto de trabalho, enquanto alguns dizem que pequenas adaptações foram implementadas sem grandes mudanças, devido ao tipo de deficientes existentes na empresa. Um deles descreve que a empresa possui algumas barreiras arquitetônicas, dificultando a inserção de um portador de deficiência física mais grave, como é o caso dos “cadeirantes”.

O pessoal que trabalha aqui não tem uma grande deficiência. Tem é muito degrau e se fosse para trabalhar com um cadeirante, teria que mudar muita coisa. O cadeirante ia ter muita dificuldade, precisaria de outra pessoa para ajudar. (PcD4).

Elas comentam sobre a mudança feita em relação à acessibilidade, mas é considerada insignificante para as PcD's com deficiência física/motora. Já as adequações ergonômicas, comuns a todos os empregados, por exemplo, cadeiras com adaptações foram consideradas importantes.

Alguns abordaram essas pequenas mudanças que sempre ocorrem, outros sugeriram modificações que deveriam ser implementadas:

O ambiente aqui sempre passa por mudanças, pode ser uma pintura, uma placa, mas sempre mudam alguma coisa. Eles estão sempre melhorando o ambiente. Quando uma coisa não funciona bem costumam falar e indicar alguma coisa. Muitas vezes eles atendem. (PcD-3).

Acho que este galpão está no lugar errado. Ele tinha que estar mais perto da linha de produção e também poderiam abrir mais o espaço entre a parede e a esteira. A gente fica aqui no meio. Meio que apertado. (PcD-7)

Acho que precisa primeiramente, fazer um revezamento na esteira, quanto aos lugares que nós ficamos. Circulação também... os corredores são muito estreitos. O calor aqui também é demais. (PcD-9)

Outro se referiu a uma mudança necessária para seu tipo de deficiência:

Minha deficiência é dificuldade na perna. O caminho que faço até onde trabalho tem duas escadas que é um pouco difícil, mas agora eles colocaram corrimão e melhorou muito. (PcD-2).

Um argumentou sobre a falta de um instrumento mais adequado de trabalho:

Com uma máquina de cortar ia ser mais fácil que usar tesoura com ponta arredondada e acaba eu fazendo meu trabalho mais devagar. (PcD-1)

Segundo o RH, a empresa dispõe de maquinário, mas não o disponibiliza por medo de que o trabalhador se acidente, o que sugere a dificuldade de compreensão das necessidades da PcD para realizar adequadamente seu trabalho.

Assim, sobre sua percepção a respeito da implantação de recursos no ambiente profissional no sentido de auxiliá-los na execução de suas atividades, a maioria respondeu que o uso de equipamentos poderia contribuir muito. No entanto, percebe-se que poucos são os recursos utilizados dentro da empresa.

Quando perguntados se a empresa deveria investir em equipamentos mais adequados à deficiência de cada um, mesmo que mais caros, todos acharam que sim, conforme vemos nos seguintes extratos:

Acredito que sim. Pelo que vejo da empresa aqui, não teria problema em disponibilizar um equipamento desses. Não sei se todos meus colegas PcD's sabem que a empresa pode ajudar neste sentido. Às vezes, eles nem imaginam que a empresa tem essa opção. A empresa poderia falar mais

sobre isso nos treinamentos para gente ir pensando mais no assunto. (PcD-6)

Não vejo porque não investir neste tipo de equipamento. Ele vai dar condição de vida melhor para essa pessoa além de melhorar sua qualidade de vida no trabalho nas relações com colegas, o que falta é oportunidade. Vale a pena tentar de tudo. Não é por que é caro que a pessoa não vai ter chance de melhorar de vida. (PcD-3).

Portanto, os trabalhadores com deficiência, acreditam ser importante a adoção de equipamentos adaptados à realidade de cada PcD no cumprimento de suas tarefas, mas reconhecem que as dificuldades ainda se concentram no ambiente físico, na barreira cultural e na falta de oportunidade.

Por meio dos depoimentos das PcDs aparece mais uma vez que a questão da acessibilidade não é uma prioridade para a empresa. Os degraus dificultam a mobilidade e os gestores não parecem estar conscientes do problema.

Quanto ao ambiente físico de trabalho, de modo geral, verifica-se que as PcDs, em sua maioria, se preocupam com a temperatura, barulho e higienização, segundo relatos:

Acho que a fábrica precisa repensar quanto ao ambiente, a temperatura. Não tenho acesso a alguns setores e não saberia te falar como é lá. Não conheço toda a fábrica. E quando não se conhece, não podemos falar. Aqui o que mais me incomoda é a temperatura e a manutenção dos banheiros. Na minha opinião poderia ter uma faxineira direto no banheiro. (PcD-5)

Acho que é só melhorar a ventilação. E muito quente. Eu transpiro muito mesmo e isso dá muita moleza. (PcD-10)

Só o calor aqui é que é demais ninguém consegue ficar assim como a gente fica, eles tentam melhorar ainda assim fica quente. (PcD-11)

Vejo duas coisas que acho que todo mundo fala e eles parecem que se preocupam em fazer modificações. O calor e o cheiro forte de borracha. Isso eles precisam tentar melhorar. (PcD-12)

Acho que o barulho e o calor precisam melhorar. Eu saio daqui muito cansada. (PcD-13)

Segundo informações passadas pela representante do RH, a temperatura e barulho estão dentro dos limites permitidos pela legislação, o que sugere que tais limites não coincidem com o bem estar do trabalhador.

5.4.3 A Percepção das PcD's Quanto ao Processo de Treinamento e Desenvolvimento (T&D)

Quanto a treinamento e capacitação oferecidos pela empresa, segundo as PcD's, não se verificou nenhum incremento pelas empresas especializadas. As instruções passadas sobre a execução de suas atividades para a grande maioria dos entrevistados são consideradas como treinamento. Como foi exposto no depoimento da responsável pelo RH, todos os trabalhadores passam por um treinamento de integração quando ingressam na empresa, focando segurança no trabalho, relações interpessoais, profissional parceiro e regras institucionais. De modo geral, percebem o treinamento apenas como resultado de suas experiências diárias ou da observação dos colegas executando suas tarefas, o que confirma as informações passadas pela profissional do RH:

Todo dia aprendemos mais, seja por nossas próprias experiências, seja pela observação e disponibilidade que damos aos outros (PcD-6).

Aqui, quando mudei de faxineiro para auxiliar de produção, fiz um teste aqui mesmo na esteira. Só ficaram olhando como eu fazia. Não me ensinaram eu já sabia fazer porque sempre observava o pessoal fazendo (PcD-8).

O último relato revela que ele apenas participou de um teste no próprio posto de trabalho quando mudou de função. Instruções sobre as tarefas que passou a executar foram repassadas pelas chefias imediatas, sem nenhuma ação de treinamento formal.

5.4.4 Os Financiamentos para Capacitações de PcD's

Quanto ao financiamento de cursos em outras instituições, os entrevistados responderam não ter recebido qualquer proposta nesse sentido e um deles reporta ter sugerido que a empresa financiasse capacitações desse tipo, mas não logrou êxito, nem recebeu justificativa dos gestores:

Tem um treinamento que é oferecido todos os anos aqui em Belo Horizonte que eu queria participar, mas que estava além de minhas condições financeiras. Sugerí a meu encarregado essa minha participação com o auxílio financeiro da empresa mas, parece que não foi aceito. Eles nem deram resposta. (PcD-3).

A situação retratada é uma das formas de tratamento percebidas por Siqueira e Oliveira-Simões (2009) a respeito das equipes de trabalho em relação às PcD's: ou são poupadas de correções e até mesmo de atitudes de reconhecimento profissional, ou tratadas com indiferença, como se fossem incapazes de realizar suas tarefas com eficiência. Uma boa ilustração disso pode ser vista na última fala da PcD-3, quanto ao treinamento por ela sugerido, sendo que a ausência de resposta pode ser considerada como um ato de indiferença, ou mesmo como uma percepção de incapacidade.

5.4.5 As Possibilidades de Crescimento Profissional das PcD's

Nenhuma das PcD's entrevistadas percebe possibilidade de crescimento profissional, apesar de todas afirmarem que gostariam de continuar trabalhando na empresa. Percebe-se, no entanto, que se trata mais de manter o hábito do que o desejo real de ali permanecer:

Gostaria de ficar, já estou acostumado com o trabalho e com as pessoas daqui (PcD-5).

Acho difícil eu mudar de função, mas vou ficando até eles resolverem me mandar embora e aí arrumo outra coisa. (PcD-1).

Os entrevistados acreditam que o crescimento profissional depende essencialmente de seu próprio esforço e capacidade. Dois deles mencionaram não acreditar que possam crescer dentro da empresa: um por estar próximo à aposentadoria e o outro por não ter conseguido concluir os estudos. Percebe-se em suas falas que a empresa e suas políticas se isentam de qualquer responsabilidade, deixando que o crescimento pessoal e profissional, ou seus impedimentos, passem a depender exclusivamente do sujeito:

Vai depender do meu esforço. No meu caso, como eu tenho muita dificuldade, eu tenho que buscar mais conhecimento, tenho que procurar, vai depender de mim, não da empresa (PcD-4).

Minha capacitação e a minha vontade se direcionam para isso. Igual esse curso que eu não terminei no passado, eu vou tentar de novo. Por que na época eu vacilei. Depende de mim para eu crescer dentro da empresa (PcD-6).

Apenas um afirmou que mudaria de empresa, caso fosse para trabalhar na área de seu interesse:

Se fosse para trabalhar na área da minha formação e eu seguir essa carreira que eu sonho para mim, eu trocaria, sim. Acho que todo mundo quer trabalhar e quer que as pessoas enxerguem seu trabalho. Isso motiva, é mais importante que o próprio salário (PcD-7).

Os outros preferem permanecer na empresa, afirmando gostar do ambiente, dos colegas de trabalho, revelando certa acomodação com a situação atual e o receio de enfrentar algo novo:

Gostaria de ficar aqui, aqui é muito melhor. Você se acostumou com aquela amizade, pela convivência que a gente tem, já se acostumou. Agora, se fosse trabalhar em outro lugar, seria muito difícil (PcD-8).

Aqui, eu me sinto muito bem, eu gosto do lugar, das pessoas e do trabalho. Então, se for para eu melhorar que seja aqui, se for para mudar para uma área que eu goste que seja aqui. Eu me dedico para chegar lá (PcD-9).

Como não tenho pretensão de crescer, mesmo se fosse mudar para outra empresa na mesma função, prefiro ficar aqui. Já tem 6 anos que estou aqui, já me adaptei ao jeito da empresa, não tenho pretensão de ir para fora. É daqui para aposentadoria mesmo (PcD-5).

Eu gosto daqui, só que eu tenho que estudar. Como faculdade é mais demorado, eu prefiro o curso técnico, que é mais rápido. Só que eu tenho que fazer um esforço. E eu prefiro continuar aqui, porque, se eu for para outro lugar, ninguém me conhece e ainda pode não dar certo. Então, prefiro ficar aqui mesmo, onde todo mundo já me conhece (PcD-3).

Esses dados se assemelham aos da pesquisa de Assunção (2014) que percebeu que a ausência de desenvolvimento de algumas PcD's na carreira profissional se devia a três razões: já estavam satisfeitas, percebiam não haver mais jeito de desenvolvê-la, ou devido a conformismos em relação à deficiência.

5.4.6 A Realização Pessoal no Trabalho

Quanto à realização pessoal, alguns admitem ter alcançado certo crescimento no trabalho, além de expressarem desejo de continuar progredindo, mas percebe-se, de modo geral, um sentimento de irrealização ou de desmotivação por não estarem desenvolvendo suas reais capacidades. Observa-se também certa acomodação, como já foi dito, da condição da qual não se julgam capazes de sair:

Gosto, mas penso em outras possibilidades. Eu sempre levo por este ângulo, sempre posso mais do que eu tenho, sempre quis isso, é o que me motiva. Para chegar aonde cheguei, eu passei por muita coisa. Sempre demonstro

para mim mesmo e para todos que eu sou capaz, que eu levo adiante o que for e que quero conquistar muito mais (PcD-10).

Gosto. Pela área em que eu estava e onde estou é muita diferença. Nessa área que eu estou, desenvolvi mais, porque tem a ver com o curso que eu fiz de gestão administrativa (PcD-4).

Gosto e estou bem satisfeito. Eu também sei que não tem condição de crescer. Mas estou satisfeito assim (PcD-2).

Gosto. É o trabalho que está no meu alcance. Não penso em nada que está fora do meu alcance (PcD-6)

Às vezes, me sinto desmotivado, pois queria fazer outras atividades além do que eu faço. Mas quando eu pego para fazer, eu procuro fazer da melhor maneira o que tem que ser feito (PcD-8).

Esses resultados coincidem com aqueles alcançados por BISSIGO (2004) que identificou dois grupos de PcD's no seu estudo: há os satisfeitos, apesar de acostumados com o trabalho que realizam mas que não vislumbram outras oportunidades; e há os que desejam crescimento profissional e entendem a importância de investir em estudo e cursos e, dessa forma, alcançar os requisitos propostos pelas empresas.

5.4.7 O Tratamento Oferecido pela Empresa às PcDs

Apesar de não perceber possibilidades de crescimento profissional e desejar alcançar esse crescimento, a maioria afirmou se sentir valorizada pela empresa. Apenas um profissional alocado no setor de embalagens declarou não receber sinais de valorização como acha que deveria. Ele admite possuir um potencial muito maior do que é aproveitado pela empresa, afirmando estar concluindo o curso superior em Administração:

Não me sinto valorizado. Existe um pessoal aqui que possui apenas a formação fundamental, e tem um salário melhor que o meu. Não estou sendo explorado adequadamente dentro da minha capacidade de formação. Sabe, não se trata de reconhecimento salarial apenas, mas de reconhecimento profissional, autoestima, eu sentiria mais motivada. Poderia fazer outras coisas, produzir mais, ser realizada profissionalmente. (PcD-3)

Embora na nossa pesquisa, esta tenha sido a visão de apenas um dos entrevistados, a pesquisa realizada por Assunção (2014) revelou que a maior parte dos trabalhadores com deficiência encontrou barreiras na empresa quanto ao desenvolvimento de uma carreira profissional. Mesmo quando a PcD declara possuir

qualificação e habilidades necessárias para assumir um novo cargo ou função, acaba sendo preterida por pessoa sem deficiência, sugerindo preconceito em relação à deficiência.

Mas como foi dito neste estudo, com exceção de um entrevistado, todos disseram se sentir valorizados. Eles percebem isso por meio de elogios, indicadores de desempenho, ou mesmo a apresentação de novos desafios:

Ao me pedirem para fazer alguma coisa, tento fazer da melhor forma que consigo. Eles até passam outras tarefas para fazer. Todos aqui me tratam muito bem e os outros funcionários especiais também. Me sinto como se estivesse em minha casa. (PcD-1).

Sim. Sempre me dão parabéns quando termino minha obrigação. É bom ouvir isso, principalmente quando é seu chefe. (PcD-2)

Sim. Quando acontece treinamento meu nome está lá nos desenhos nas barras (gráficos) às vezes melhor que meus colegas, às vezes um pouco menos, mas é só um pouquinho menos viu? (Rsrs). Eu me sinto importante. (PcD-4).

O ambiente é bom. O pessoal trata bem a gente. A psicóloga é muito atenciosa, não existe diferença, sempre elogiam. (PcD-5).

O reconhecimento aparece como fator de grande relevância na fala dos entrevistados, mas percebe-se a existência de barreiras para alcançar sua realização profissional plena, uma vez que tal reconhecimento se dá mais pelas condutas elogiosas por parte da chefia do que pelas possibilidades que as PcD's encontram para se identificar com o trabalho que realizam.

Outro fato importante, não menos que os demais aqui relatados, se refere ao incômodo que o profissional PcD sente quanto ao tratamento a ele dispensado pelas chefias diretas, com influência negativa em sua realização profissional:

Sinto mal quando sou chamado atenção na frente de meus colegas. O chefe poderia me chamar na sala dele e poderia falar o que quiser. Parece que ele só faz isso comigo. (PcD-5)

5.5 Discussão dos Resultados

De acordo com a argumentação da responsável pelo RH, alguns fatores na implantação do programa de inclusão merecem destaque: a preparação da empresa para receber o profissional com deficiência, seja por meio da acessibilidade e da

sensibilização, seja pelo acompanhamento desses profissionais após a implantação do programa. Sobre a sensibilização, pode-se perceber que a empresa compreende a importância do processo, mas ainda se revela pouco efetiva.

Ribeiro e Ribeiro (2008) consideram o acompanhamento como uma necessidade contínua, afirmando, em sua pesquisa, que as pessoas com deficiência apontam dificuldades iniciais nas atividades desenvolvidas.

Carvalho-Freitas e Marques (2008) constataram essa mesma dificuldade em suas pesquisas, referindo-se à necessidade de investimento na conscientização de gestores sobre a importância da gestão da diversidade para as organizações atuais.

Apesar de possuir uma profissional capacitada para acompanhamento das PcD's, ficou claro que esta não consegue desenvolver suas atribuições de forma completa e eficiente, pois o número de PcD's supera a capacidade de realizar seu trabalho de forma satisfatória. Ademais, os problemas surgidos muitas vezes não são solucionados e as deficiências no acompanhamento refletem no desenvolvimento da pessoa com deficiência dentro da empresa, tendo em vista que ela é avaliada da mesma forma que os demais empregados. Ressalte-se que nenhum deles até o momento teve a oportunidade de promoção, apesar de permanecerem na empresa por tempo suficiente para alcançar algum crescimento profissional.

Esse foi o único fator percebido de forma negativa pelas pessoas com deficiência na pesquisa realizada por Carvalho-Freitas e Marques (2008), sugerindo que a falta de oportunidade para alcançar promoções impede que o profissional possa progredir na carreira e, portanto, trava seu desenvolvimento.

O preconceito e a resistência no momento da contratação estão ligados à preparação da empresa, com informações e discussões sobre o tema para que os seus empregados conheçam a realidade da deficiência e eliminem os preconceitos e estereótipos. A empresa estudada se empenha nesse sentido, mas não fica claro que as atitudes negativas em relação às PcD's são realmente modificadas por meio dos recursos que ela adota.

Nas entrevistas foram também destacados fatores de acessibilidade e de adequação do ambiente, revelando que esses fatores podem inviabilizar a inclusão de certos tipos de PcD's, tendo em vista a preocupação com a segurança dentro da empresa. É importante ressaltar que esse fator foi apontado pelas próprias PcD's participantes da pesquisa ao apontarem a acessibilidade como o fator que mais dificulta um processo de inclusão amplo e efetivo.

Nesse sentido, os resultados revelam que a maioria dos entrevistados se sente incomodada com o ambiente físico de trabalho, seja em relação à acessibilidade, à temperatura, aos odores e à utilização dos espaços físicos. Apesar desses elementos estarem dentro das normas, eles não se sentem confortáveis.

Ponto importante a ressaltar são as parcerias com a Rede Cidadã e a APAE. Vimos que essas parcerias promovem, sobretudo, o acompanhamento dos trabalhadores com deficiência intelectual, facilitando sua integração, o que também foi encontrado em outras pesquisas (TANAKA e MANZINI, 2005; DELGADO e GOULART, 2011; SILVA 2014). TANAKA e MANZINI (2005), constataram que os empregadores acreditam que as instituições especiais têm papel fundamental no acompanhamento profissional das PcD's quanto ao aprimoramento de habilidades, assim como no convívio com demais profissionais, refletindo melhor inserção das PcD's nas organizações.

De fato, nossa pesquisa apontou que essas instituições exercem papel mediador na inserção desses trabalhadores, através de informações sobre as deficiências e suas implicações no trabalho, orientando quanto à melhor forma de lidar com esses profissionais. As visitas periódicas às empresas ajudam a identificar necessidades, além de orientá-las no processo de admissão das PcD's. A empresa pesquisada sempre recorre a elas, quando encontra dificuldades em lidar com os trabalhadores com deficiência, tanto no recrutamento, seleção e treinamento, quanto na mediação de conflitos entre empregado e família, entre subordinado e chefia ou entre colegas.

Quanto ao treinamento, vimos que é bastante incipiente, sendo que os trabalhadores com deficiência são submetidos apenas a um treinamento de integração, comum a todos os funcionários, com a apresentação da empresa e atividades desenvolvidas

para atender às exigências da função. Esse dado coincide com os achados de Tanaka e Manzini (2005), ao constatarem que os empregados com deficiência ao serem admitidos passavam somente por treinamento básico, normalmente focado em oferecer informações sobre a estrutura e funcionamento da empresa.

Os treinamentos mais específicos só ocorrem na empresa, quando a função exige um grau maior de especialização, mas como as PcD's ocupam funções de natureza mais simples, esse tipo de treinamento não é comum entre elas. Portanto, os dados encontrados confirmam os da literatura sobre o tema. Ou seja, assim como na pesquisa de Silva (2014), a maior parte das PcD's apenas participa de um treinamento de integração padrão, sem adoção de qualquer procedimento específico em questão à deficiência, limitando-se apenas à tentativa de conscientização de todos para a convivência harmoniosa entre PcD's, supervisores, chefes de equipe e demais profissionais.

Assim como ocorreu nesta pesquisa, a insatisfação em relação às possibilidades de carreira por parte das PcDs, identificadas também na pesquisa de Carvalho-Freitas (2007), está associada a uma ausência de políticas de carreiras claras nas empresas que incluem os funcionários com e sem deficiência.

A empresa estudada não é diferente das demais, limitando-se a contratar as deficiências, ao invés de pessoas que as possuem, conforme afirmam Ribeiro & Carneiro (2009), a fim de cumprirem a Lei de Cotas. Evidentemente, isso tem um impacto direto na satisfação desses trabalhadores, especialmente em relação às oportunidades de desenvolvimento profissional.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao analisar a política de contratação de PcD's da empresa pesquisada, nossa conclusão é a de que a Lei de Cotas é o motivador maior para essa contratação, ainda que se observe uma preocupação em encontrar candidatos por meio de parcerias com a APAE e a Rede Cidadã. A questão é que, para essas parceiras, um aspecto essencial a ser ressaltado é que a admissão de um deficiente precisa envolver práticas de RH voltadas para o desenvolvimento significativo da PcD dentro do ambiente profissional.

Neste sentido, a política da empresa está voltada para a inserção da PcD e não para a sua inclusão, uma vez que poucas políticas existem que assegurem desenvolvimento social e profissional da pessoa com deficiência. Observou-se que na empresa pesquisada existem dificuldades e desafios na realização de uma inclusão efetiva, embora tenham surgido benefícios surpreendentes, sobretudo, aqueles referentes à capacidade de contribuição desses profissionais, revelando que a contratação dessas pessoas não representa apenas uma prática de responsabilidade social, mas uma estratégia para trazer resultados efetivos para as empresas.

Ficou claro que o tipo de deficiência influencia na contratação, o que torna a aplicação da lei parcial e excludente (RIBEIRO e CARNEIRO 2009). Vimos que, na medida em que a lei não apresenta exigência quanto ao tipo de deficiência, opta-se pelas mais "convenientes", discriminando pessoas com deficiências mais graves como, por exemplo, os cegos, os surdos e os cadeirantes. Dessa forma, a dificuldade de acesso ao mercado de trabalho não está relacionada apenas a posse de deficiência, mas ao tipo de deficiência, o que limita as chances de conquista de vaga pelos que são portadores de deficiências mais graves (NEPOMUCENO, 2011).

Nossa pesquisa evidenciou uma contradição nas políticas adotadas pela empresa, pois, mesmo com ações implantadas quanto à sensibilização dos profissionais não deficientes, ela própria discrimina o tipo de deficiência que será considerada na contratação.

Por mais preparados que sejam seus profissionais a respeito da necessidade de acolher a diversidade, a empresa ainda não conseguiu atingir de forma igualitária todo seu corpo profissional. Este fato é criticado na literatura pertinente, uma vez que essa preparação é essencial para a aceitação e adaptação do profissional com deficiência no ambiente profissional, além de que a informação sobre a deficiência elimina possíveis posturas preconceituosas e proporciona mudanças de paradigmas (CARVALHO-FREITAS e MARQUES, 2007).

No entanto, ainda que esses pontos tenham emergido como falhos ou dificultadores do processo, existem aspectos positivos que devem ser ressaltados, como por exemplo, a persistência revelada pela representante do RH da empresa no estabelecimento de um programa inclusivo, gerando a possibilidade de a empresa se surpreender com o desempenho desses profissionais, não obstante suas deficiências.

É notório constatar que o fator sensibilização dos demais profissionais tem repercutido positivamente entre as pessoas com deficiência, sendo este o maior facilitador do processo de inclusão. A empresa considera que o preconceito atrelado à baixa qualificação das PcD's, são os fatores que mais entravam sua inserção no trabalho. Mas, apesar da qualificação ser um ponto de dificuldade apontado por outras pesquisas por (SUZANO *et al.*, 2009; BAHIA & SANTOS, 2009; REZENDE, 2013; RIBEIRO & CARNEIRO, 2009; DELGADO & GOULART, 2011), não foi percebido qualquer esforço da empresa estudada no enfrentamento desse problema, denotando ausência de um programa de qualificação voltado para essas pessoas, ou serviço de auxílio às que buscam se qualificar externamente.

As PcD's em sua maioria declaram estar mais adaptadas do que satisfeitas em trabalhar na empresa. Isto pode ser reflexo da segregação sofrida por esse grupo durante muitos anos e que, diante da oportunidade de se mostrar produtivo no ambiente de trabalho, encontra nos elogios e estímulos um sentimento de autovalorização e autoestima.

Mesmo com a existência de leis que assegurem o acesso das PcD's ao mercado de trabalho, há muitos obstáculos a serem enfrentados, considerando seu preparo social e profissional e as condições estruturais e funcionais oferecidas nos contextos de

trabalho (SUZANO *et al.*, 2009). Tudo indica que as empresas têm se esforçado apenas em cumprir a lei de cotas, contratando pessoas com deficiências mais leves e inserindo-as em setores que requerem pouca ou nenhuma qualificação, de modo a não comprometer suas metas de produtividade, como se evidenciou neste estudo e comprovado em outros (CARVALHO-FREITAS e MARQUES, 2010, BORGES E YAMOMOTO, 2010).

A participação de instituições voltadas para a deficiência e inclusão, embora importante, não parece ser a solução para o problema, uma vez que poucas possuem programas consistentes de apoio às empresas e, por isto, não contribuem significativamente para a sensibilização e informação das equipes, embora sejam úteis ao recrutamento de PcD's.

Mesmo sendo responsabilidade do Estado, a educação e a qualificação profissional de qualquer cidadão, mesmo deficiente, encontram parceiros e aliados nas entidades de apoio que, em muitos momentos, assumem esse papel. Vimos que a Rede Cidadã tenta desenvolver habilidades necessárias de acordo com o perfil do cargo, para que as empresas possam encontrar pessoas com deficiências mais qualificadas no mercado de trabalho, o que pode favorecer tanto a inserção quanto a qualificação destas pessoas. No entanto, o trabalho realizado pela APAE, que é a principal entidade de apoio à empresa estudada no âmbito da qualificação das pessoas com deficiência, é focado em atividades artesanais e oficinas e não na formação mais ampla.

Alguns questionamentos necessários à uma reflexão sobre o tema se evidenciam. Um deles diz respeito aos impactos das práticas de Recursos Humanos no desenvolvimento dos profissionais com deficiência. Vimos que os sujeitos deste estudo possuem vários níveis de formação, sendo três com ensino superior, sete com ensino médio, dos quais quatro com formação técnica, e três com ensino fundamental, o que demonstra que, apesar da alegação da empresa sobre a dificuldade em encontrar profissionais qualificados, a maioria possui formação técnica e curso superior. Caso ela realmente adotasse uma política de desenvolvimento para essas pessoas, provavelmente estas poderiam alcançar outros níveis e ocupar postos elevados além da área operacional.

É válido, ainda, ressaltar que o estudo se baseou apenas em uma empresa da região, o que dificulta a generalização dos seus resultados. Contudo, a opção pelo estudo de caso possibilitou um envolvimento maior com o campo de pesquisa, além de análise mais detalhada dos problemas enfrentados pelas PcD's nos seus contextos laborais. Foram explicitados vários aspectos da questão, possibilitando um confronto com a literatura especializada. Assim, pode-se concluir que os objetivos aqui pretendidos foram atingidos, uma vez que foram identificados aspectos importantes referentes à relação entre as PcD's e suas atividades profissionais, assim como aqueles concernentes às políticas adotadas pela empresa em relação à inclusão dessas pessoas.

Como limitação importante do estudo, pode ser citada a pouca experiência do pesquisador em realizar entrevistas e, especialmente, em lidar com pessoas com deficiência mental. No entanto, essa dificuldade foi amenizada, no decorrer da pesquisa, graças aos contatos que foram feitos com a responsável pelo RH.

Finalmente, tendo em vista que a empresa estudada contrata apenas pessoas com deficiências mais leves, seria interessante o desenvolvimento de estudo específico voltado para a inclusão de profissionais com deficiências mais severas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. I. R; TEIXEIRA, M. L. M; MARTINELLI, D. P. Por que Administrar Estrategicamente Recursos Humanos? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.33, n.2, p.12-24, mar./abr.1993.

ASSUNÇÃO, R. V. **Trabalhadores com deficiência**: um estudo sobre gestão de carreira e satisfação profissional. 2014. 139 f Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade de São João Del-Rei, São João Del-Rei, MG, 2014.

AVILA-VITOR, M. R. C. **Valores organizacionais e concepções de deficiência**: a percepção das pessoas com deficiência. 2011. 202 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade de São João Del-Rei, MG, 2011.

BAPTISTA, I. P. C. A inserção de portadores de deficiência nas empresas. IX SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO TECNOLÓGICA. 2012, Resende. RJ. **Anais...** Resende RJ: SEGeT, 2012

BARBOSA-GOMES J. F. O profissional com deficiência e o mercado de trabalho: parceria de sucesso. In M. N. Carvalho-Freitas e A.L Marques (orgs.) **O trabalho e as pessoas com deficiência**: Pesquisas, práticas e instrumentos de diagnostico. Mostra de Iniciação científica UCS Curitiba, Juruá 2009.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. 70ª ed. Lisboa: LDA, 2009. 457 p.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. 70ª ed. Lisboa: LDA, 1977. 215 p.

BATEMAN, T. S., SNELL, S. A. **Administração: construindo vantagem competitiva**. São Paulo: Atlas. 1998. 539 p.

BATISTA, C. A. M. **A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho**: um estudo sobre suas possibilidades nas organizações de Minas Gerais. 2002. 241 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil. 2002.

BAXTER, C. **A comparison of diversity training methods on perceptions of people with physical disabilities in the workplace**. Indiana: University, 2003.

BEZERRA, G. F. A inclusão escolar de alunos com deficiência: uma leitura baseada em Pierre Bourdieu. **Revista Brasileira de Educação**, v. 22, n. 69, p. 475-497, 2017.

BEZERRA, S. S; VIEIRA, M. M. Pessoa com deficiência intelectual: a nova “ralé” das organizações do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v.52, n.2, p.232-244. 2012.

BORGES, L.O; YAMOMOTO, O. H. O mundo do trabalho: construção Histórica e desafios contemporâneos. **Psicologia e Organização Trabalho o Brasil**, Zanelli, Borges-Andrade (Orgs.), Larpsi, Porto Alegre RS, 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 07/05/2018.

BRASIL. Decreto 5.452, 1º de maio de 1994. **Consolidação das leis do trabalho**. 1994. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 10 de ago. 2018.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. **Política Nacional Para A Integração da Pessoa Portadora de Deficiência**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm>. Acesso em: 10 ago. 2018.

BRASIL. Decreto nº 5.296 de 01/12/2004. **Acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida**. 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em 10 de ago. 2018.

BRASIL. Decreto nº 5.598, de 01/12/2005. **Regulamentação da lei do aprendiz**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso em 10 de ago. 2018.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 19, de 1998. **Reforma administrativa**. 1998. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/emecon/1998/emendaconstitucional-19-4-junho-1998-372816-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em 10 de ago. 2018.

BRASIL. Lei federal nº 9.394, de 20/12/1996. **Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em 11 de ago. de 2018.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25/09/2008. **Lei do Estágio**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm#art22>. Acesso em 10 de ago. 2018.

BRASIL. Lei nº 8.231, de 24 de julho de 1991. **Plano de benefícios da Previdência social**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em 10 de ago. de 2018.

BRASIL. Lei nº 7.853/89, de 24/10/1989. **Lei de Apoio às pessoas portadoras de deficiência**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7853.htm>. Acesso em 11 de ago. 2018.

BRASIL. Ministério da Fazenda. (2012). **Censo Demográfico 2010**: resultados gerais da amostra IBGE. Disponível em: <http://www.fazenda.gov.br/spe/publicacoes/conjuntura/informativo_economico/pdf>. Acesso em 08 de mar. 2018.

CARREIRA, D. A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho. **A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema**, p. 95-114, 1997.

CARVALHO-FREITAS, M. N. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras**: Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 2007. 315 f. Tese (Antônio Luiz Marques). –UFMG, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N. *et al.* Socialização organizacional de pessoas com deficiência. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 50, n. 3, p. 264-275, 2010.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; LEAL, G. T.; SOUTO, J. F. Deficiência e Trabalho: literatura científica internacional. **Pesquisas e Práticas psicossociais**, v. 6 n.1, pp128-138. 2011.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. **Revista Organizações & Sociedade**, 14(41), 59-78. 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. **Revista de Administração Mackenzie (Mackenzie Management Review)**, v. 11, n. 3, 2010.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Pessoas com deficiência e trabalho: percepção de gerentes e pós graduandos em administração. **Psicologia, Ciência e profissão**, 29(2), 244-257. 2009.

CHAVEZ, C. I.; WEISINGER, J. Y. Beyond diversity training: a social infusion for cultural inclusion. **Human Resource Management**, v.47, n.2, p. 331-350. 2008.

CLOT, Yves. A função psicológica do trabalho. In: **A função psicológica do trabalho**. 2007.

COIMBRA, C. E. P.; GOULART, I. B. Análise da inserção das pessoas com deficiência segundo suas percepções. In M. N. Carvalho-Freitas, A. L. Marques (Orgs.) **Trabalho e Pessoas com deficiência**: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico, pp.106-121. Curitiba: Juruá Editora. 2009.

DAUFEMBACK, V. Caso Embraco: construindo para a construção de uma sociedade inclusiva. In M. N. CARVALHO-FREITAS e MARQUES, A. L. **Trabalho e pessoas com deficiência**: pesquisas, práticas instrumentos de diagnósticos pp. 218-228. Curitiba. 2009.

DELGADO, M. C. S., GOULART, I. B. Práticas de desenvolvimento de pessoas com deficiência em uma instituição do setor educacional. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, v.6, n.1, pp 39-52. 2011.

DENZIN, N.K., LINCOLN, Y. A disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. In: DENZIN, N.K., LINCOLN, Y. (orgs) **Planejamento de pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006. 408 p.

DUARTE, R. Entrevistas em pesquisas qualitativas. **Educar em Revista**, V. 24, pp 213-225. Curitiba: Editora da UFPR. 2004.

ESPANHA. 96° reunión de la **Conferencia internacional del Trabajo**. Ginebra. 2007. Disponível em:
<<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/guide.pdf>>. Acesso em 10 de ago de 2018.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DE MINAS GERAIS –FIEMG. **Relatório de Gestão de 2017**. Belo Horizonte, março de 2018. Disponível em:
<<http://www.fiemg.com.br/transparenciaSESI/Content/Upload/demo/421C8FA360B2DBBA5816347A15071EEA.pdf>>. Acesso em 10 de ago. 2018.

FERNANDES, A. L.; MOURA, A. S. D.; RIBEIRO, L. P. O processo de recrutamento e seleção do profissional portador de deficiência nas organizações: inclusão ou Integração? In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO. 2011. João Pessoa. **Anais...** João Pessoa: PB, 2011.

FONSECA, R. T. M. **O conceito revolucionário de pessoa com deficiência: a ONU e o seu Conceito Revolucionário de Deficiência**. Porto Alegre. 2007. p.1-2. Disponível em:
<http://www2.portoalegre.rs.gov.br/smacis/default.php?reg=4&p_secao=96>. Acesso em 11 de mai. De 2018.

GANDRA, I. Cotas em concursos públicos: uma realidade nacional. **Revista EXAME**. São Paulo, v.1, n.1, abril. 1996.

GARCIA, N. L. S.; MELO, F. L. B. A pessoa com deficiência e o mercado de trabalho: A importância da investigação de boas práticas que possam favorecer a inclusão produtiva. In A. H. Grossi, F.C. Oliveira e M.C.N. Magalhaes (Orgs) **Cadernos da CAADE sociedade e Pessoas com Deficiência**, v. 2, n. 2, p 27-34. 2010.

GARCIA, R. M. C. A educação de sujeitos considerados portadores de deficiências: contribuições vigotskianas. **Ponto de Vista: revista de educação e processos inclusivos**, Viçosa, v.1. n.1, p. 42-46. 1999.

GIL, A. C. **Como Elaborar projetos de pesquisa**. 3ª. ed. São Paulo: Atlas, 2002. 288 p

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 1999. 651 p.

GIL, L. E. V; BENGOCHEA, J. A. S. **Derecho al trabajo de las personas con minusvalia**. 3ª. Ed. Madrid: Real Patronato de Prevencion Y atencion as Personas xcom Minusvalia, 1991. 104 p.

GODOY, A.S. Refletindo sobre critérios de qualidade da pesquisa qualitativa. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v.3, n.2, p. 81-89, mai./ago. 2005.

GOFFMAN, E. **Estigma**: notas sobre a manipulação de uma identidade deteriorada. 4ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1988. 124 p.

GOULART, I. B., COIMBRA, C. Inserção de pessoas com deficiência numa empresa de reflorestamento: um estudo de caso. In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD – EnANPAD. Rio de Janeiro, **Anais...** Rio de Janeiro, p.32. 2008.

GOYOS, C; ARAÚJO, E. **Inclusão social**: formação do deficiente mental para o trabalho. 2ª ed. São Carlos: Rima, 2006. 180 p.

GRESSLER, L. A. **Entrevista. Introdução a Pesquisa**: projetos e relatórios. 2ª ed. São Paulo: Loyola, 2004. 211 p.

IBGE. **Censo Demográfico 2010**: Notas Técnicas 01/2018. Diretoria de Pesquisas, jun. 2018.

KUABARA, P. S. S. **O processo de aprendizagem organizacional, cerimonialismo e competência organizacional de gestão da diversidade**: um estudo de caso no setor supermercadista de Curitiba, PR. 2013. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, PR, Brasil. 2013.

LOPES, K.R. **Coleção Pro infantil**: programa de formação inicial para professores na educação infantil. 2ª ed. Brasília: MCE, 2005. 61 p.

LOPES, L.F. **Novos Comentários à convenção sobre os direitos das Pessoas com Deficiência**. 3ª ed. Brasília, 2014. 261 p.

MAIA, A. M. C. **O trabalhador com deficiência na Organização**: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e adequação das condições de trabalho. 2014. 139 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). – UFSJDR, Universidade Federal de São Joao Del-Rei, 2014.

MARTINEZ, V. P. R. Diversidade e socialização nas organizações: a inclusão e permanência de pessoas com deficiência. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 2008, São Paulo, **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2008.

MOORE, S. Understanding and managing diversity among groups at work: key issues for organisational training and development. **Journal fo European Industrial Tranininng**, 23, pp 208-218,1999.

OLIVEIRA, M. M. **Como fazer pesquisa qualitativa**. Petrópolis: Vozes, 2007. 192 p.

OLIVEIRA, S. M. **A inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: perspectivas e desafios na contemporaneidade**. 2013. 097 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). – PONTIFÍCIA, Universidade católica de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2013.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. 4ª ed. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, 2010. 100p.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE - OMS. **CIF: classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde**. 2003. Disponível em: <http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF_port_%202004.pdf>. Acesso em 10 de ago. 2018.

PENDRY, L. F.; DRISCOLL, D. M.; FIELD, S. C. T. Diversity training: putting theory into practice. **Journal of occupational and Organizational Psychology**, v.80, n.1, p. 27-50. 2007.

QUINTÃO, D.T.R. Algumas reflexões sobre a pessoa portadora de deficiência e sua relação com o social. **Psicologia e Sociedade**. 17(1), pp 17-28, Canoas/RS. jan/abr 2005.

RIBAS, J. B. C. Por que empregar pessoas com deficiência? In M. N. CARVALHO-FREITAS, A. L. Marques. **Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnósticos**. p. 211-217. Curitiba: Juruá Editora. 2009.

ROULSTONE, A. Disabled people, work and employment: a global perspective. In N. Watson, A. Roulstone, & C. Thomas Eds. **Routledge Handbook of Disability Studies**. pp. 211-224. Londn: Routledge. 2012.

SANTOS, E. G.; GUSMAO. M. S. Inclusão de pessoas com deficiência nas organizações. **Revista Reação**, São Paulo, v.4, n.1, p. 31-45. 2013.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 8ª. ed. Rio de Janeiro: WVA Editora, 2010. 176 p.

SCHUR, L. The difference a job makes: The effects of employment among people with disabilities. **Journal of Economic Issues**, v. 36, n. 2, p. 339-347, 2002.

Secretaria de Direitos Humanos. Portaria n. 2.344 de 3 de novembro de 2010. Regulamentação e substituição do termo portador para pessoas com deficiência. **Diário Oficial da União**. 5 nov. 2010, seção 1:4. Disponível em: <http://www.udop.com.br/download/legislacao/trabalhista/pcd/port_2344_pcd.pdf>. Acesso em 10 de ago. de 2018.

SHINYASHIKI, G. T. O processo de socialização organizacional. In Fleury, M. T. L. (Org.). **As pessoas na organização**, São Paulo: Revista Gente, 2002.

SILVA, C. R.; GOBBI, B. C.; SIMAO, A. A. O uso da análise de conteúdo como uma ferramenta para a pesquisa qualitativa: descrição e aplicação do método. **Organizações Rurais e Agroindustriais**, v.7, v.1, pp 70-81. 2005.

SOUZA, A. C. A. A.; SILVA-FILHO, J. C. L. Dimensões da Inovação Social e Promoção do Desenvolvimento Econômico Local no Semiárido Cearense. In: XXXVIII Encontro da ANPAD–EnANPAD, Rio de Janeiro. **Anais...** 2014.

STONE-ROMERO, E. F.; STONE, D. L.; LUKASZEWSKI, K. The influence of disability on roletaking in organizations. In: A. M. Konrad, P. Prasad, & J. K. Pringle Eds. **Handbook of workplace diversity**, pp. 401-430. London: Sage Publications. 2006.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregados pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**. Bauru, v.11, n.2, p. 273-294. 2005.

TIPPER, J. How to increase diversity through your recruitment practices. **Industrial e Commercial Training**, 36 (4), 158-161. 2004.

TOLEDO, A. P. L.; BLASCOVI-ASSIS, S. M. Trabalho e deficiência: significado da inclusão no mercado formal para um grupo de jovens com Síndrome de Down. **Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento**, 7 (1), 83-96. 2007.

VIEIRA, M. M.; ZOUAIN, D. M. **Pesquisa qualitativa em Administração: teoria e prática**. 1ª. Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005. 240 p.

VIGOTSKI, Lev S. **Fundamentos de Defectología**. Obras Completas, tomo cinco. Havana: Editorial Pueblo y Educación, 1995, 2a. edição.

APÊNDICES

APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA - TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA

Identificação do entrevistado:

- a. Nome:
- b. Idade:
- c. Formação:
- d. Tempo de serviço:
- e. Cargo: tempo:
- f. Empregos anteriores: tempo:

2. Como vê sua trajetória profissional?
3. Como teve acesso a informações sobre o emprego?
4. Motivos que o levaram a trabalhar nesta função.
5. Pontos positivos e negativos da função.
6. Qual o significado do trabalho para você?
7. Vantagens e desvantagens de seu cargo.
8. Visão quanto à inclusão de pessoas com deficiência.
9. Dificuldade que vê para profissionais com deficiência.
10. Preparação para o cargo por parte da empresa em incluir profissionais com deficiência
11. Você já passou por algum tipo de treinamento ou capacitação?
12. Como foram realizados os treinamentos dos quais você participou?
13. Você percebeu alguma melhoria na execução do seu trabalho após os treinamentos/capacitações? Qual?
14. Você percebeu alguma melhoria no seu relacionamento com seus colegas ou com o seu chefe após os treinamentos/capacitações?
15. Após sua entrada na empresa, houve alguma mudança do ambiente (adaptações na acessibilidade ou nos instrumentos de trabalho)?
16. A empresa já financiou algum curso ou capacitação para você em alguma outra instituição?
17. Você percebe que tem possibilidades de crescimento na empresa?
18. O que acha do trabalho que desenvolve?
19. Você tem dificuldade de realizar o seu trabalho por falta de algum equipamento adaptado à sua deficiência?

20. Como percebe o valor de seu trabalho pela empresa?
21. Na sua opinião, o que precisa ser melhorado ou implantado em seu ambiente de trabalho para facilitar a execução de suas atividades?
22. Você gostaria de continuar trabalhando aqui ou gostaria de, futuramente, trocar de emprego? Por quê?

APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA - PROFISSIONAIS DO SETOR DE RH

Identificação do entrevistado:

- a. Nome:
- b. Idade:
- c. Formação:
- d. Tempo de serviço:
- e. Cargo: tempo:
- f. Salário:
- g. Empregos anteriores: tempo:
- h. Atua diretamente com pessoas com deficiência?

1. Como é feita a contratação de PcD"s?
2. Há vantagens ou desvantagens na contratação dessas pessoas? Explique.
3. Você acredita que, para que essas pessoas tenham um bom resultado dentro da empresa, é necessário adequar as condições de trabalho para as mesmas?
4. O que motivou a contratação de PcD"s na empresa?
5. Você sabe o que é tecnologia assistiva? Essa empresa utiliza alguma? Se não, você acha que a empresa deveria investir nesse tipo de recurso?
6. Foi preciso fazer alguma modificação na empresa para receber os trabalhadores com deficiência?
7. Como é feito o T&D dos trabalhadores com deficiência desta empresa? Recebem algum acompanhamento especial?
8. Você percebeu alguma melhoria no desempenho dos funcionários com deficiência após serem submetidos ao treinamento/capacitação?
9. Para você, como é o desempenho das PcD"s?
10. Na sua opinião, há vantagens em contratar uma PcD mais qualificada ou não?
11. Qual a maior dificuldade hoje em se contratarem e manterem PcD"s em seu quadro de funcionários?
12. Você participa do processo de adaptação dos trabalhadores com deficiência? Se sim, de que forma?

APÊNDICE C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Dados de identificação

Título do Projeto: **A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:** um estudo de caso em empresa privada da Região Metropolitana de Belo Horizonte

Pesquisador Responsável: Amir Neves Filho

Nome do participante: _____

Data de nascimento: _____ R.G.: _____

Responsável legal (quando for o caso): _____ R.G.: _____

Você está sendo convidado (a) para participar, como voluntário, do projeto de pesquisa “**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:** um estudo de caso em empresa privada da Região Metropolitana de Belo Horizonte”, de responsabilidade do pesquisador Amir Neves Filho.

Leia cuidadosamente o que segue e me pergunte sobre qualquer dúvida que você tiver. Após ser esclarecido (a) sobre as informações a seguir, no caso aceite fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que consta em duas vias. Uma via pertence a você e a outra ao pesquisador responsável. Em caso de recusa você não sofrerá nenhuma penalidade.

Declaro ter sido esclarecido sobre os seguintes pontos:

1. O trabalho tem por finalidade, investigar o modo pelo qual a empresa vem administrando a inserção de Pessoa com Deficiência, assim como suas práticas aliadas à visão e à necessidade dos profissionais, foco dessa pesquisa, possuem.
2. A minha participação nesta pesquisa consistirá em uma entrevista individual, com duração de duas horas, que ocorrerá na sala de testes de seleção da empresa, onde apenas o pesquisador estará presente, em horários de acordo com o Recursos Humanos. Nesta entrevista serão abordados temas como comprometimento, visão das Pessoas com deficiência, significado do trabalho, treinamentos recebidos, crescimento profissional, dificuldades no ambiente profissional, assim como relações

pessoais, equipamento que são utilizados, valorização da empresa com registro de áudio.

3. Durante a execução da pesquisa poderão ocorrer riscos de não compreensão do tema abordado que serão minimizados através de uma explicação mais detalhada do que se pretende com a questão levantada.

4. Ao participar desse trabalho estarei contribuindo para o desenvolvimento do potencial das Pessoas com deficiência, conscientização dos profissionais diretamente ligados, assim como participação de um estudo com uma abordagem presente no dia a dia dos profissionais e das empresas nacionais e internacionais.

5. A minha participação neste projeto deverá ter a duração de duas horas, podendo em qualquer momento da pesquisa, ser novamente convidado a esclarecer dados da entrevista que não tenham ficado claros para o pesquisador.

6. Não terei nenhuma despesa ao participar da pesquisa e poderei deixar de participar ou retirar meu consentimento a qualquer momento, sem precisar justificar, e não sofrerei qualquer prejuízo.

7. Fui informado e estou ciente de que não há nenhum valor econômico, a receber ou a pagar, por minha participação, no entanto, caso eu tenha qualquer despesa decorrente da participação na pesquisa, serei ressarcido.

8. Meu nome será mantido em sigilo, assegurando assim a minha privacidade, e se eu desejar terei livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, tudo o que eu queira saber antes, durante e depois da minha participação.

9. Fui informado que os dados coletados serão utilizados, única e exclusivamente, para fins desta pesquisa, e que os resultados poderão ser publicados.

11. Qualquer dúvida, pedimos a gentileza de entrar em contato com Amir Neves Filho, pesquisador responsável pela pesquisa, telefone: (31) 99548.3681, e-mail:

amir.filho@mestradounihorizontes.br, com a pesquisadora Maria Elizabeth Antunes Lima, e/ou com Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário Unihorizontes, através do telefone (31) 3349-2930, de segunda-feira a sexta-feira, de 12:00 às 20:00.

Eu, _____,

RG nº _____ declaro ter sido informado e concordo em participar, como voluntário, do projeto de pesquisa acima descrito.

Belo Horizonte, _____ de _____ de 2018.

Assinatura do participante

Nome e assinatura do responsável por obter o consentimento