

**UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E DAS  
MISSÕES  
URI – CAMPUS DE SANTO ÂNGELO – RS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CSA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE  
ORGANIZAÇÕES - MESTRADO**

**Estratégias Organizacionais**

**ANALISANDO A VISÃO DOS GESTORES, VOLTADA À INCLUSÃO DE  
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO**

**Dissertação de Mestrando**

**CLAIRTON BASSIN PIVOTO**

**Santo Ângelo  
2016**

**CLAIRTON BASSIN PIVOTO**

**ANALISANDO A VISÃO DOS GESTORES VOLTADA À INCLUSÃO DE  
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Estratégica de Organizações sob a linha de pesquisa Estratégias Organizacionais como parte dos requisitos de qualificação para obtenção do grau de Mestre em Gestão Estratégica de Organizações, Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – URI – Campus Santo Ângelo, Departamento de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-Graduação em Gestão Estratégica de Organizações – Mestrado Profissional

**ORIENTADORA: Dr.<sup>a</sup> Sibila Luft**

**Santo Ângelo/RS  
2016**

P693a      Pivoto, Clairton Bassin  
Analisando a visão dos gestores, voltada à  
inclusão de pessoas com deficiência no mundo do  
trabalho / Clairton Bassin Pivoto. – Santo Ângelo :  
URI, 2016.

66 f. ; 30 cm

Dissertação (Mestrado) – Universidade Regional Integrada  
do Alto Uruguai e das Missões – URI – Santo Ângelo. –  
Programa de Pós-Graduação em Gestão Estratégica de  
Organizações, 2016.

1. Inclusão 2. Portadores de deficiência 3. Mercado de  
Trabalho I. Título.

CDU: 331.5-056.26

*Responsável pela catalogação: Fernanda Ribeiro Paz - CRB 10 / 1720*

CLAIRTON BASSIN PIVOTO

ANALISANDO A VISÃO DOS GESTORES, VOLTADA À INCLUSÃO DE PESSOAS  
COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO

Dissertação de Mestrado submetida à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Gestão Estratégica de Organizações – Mestrado Profissional da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – URI – *Campus* de Santo Ângelo – RS, como parte dos requisitos necessários à obtenção do Grau de Mestre em Gestão Estratégica de Organizações, Área de Concentração: Desenvolvimento, Gestão e Organizações, Linha de Pesquisa: I – Estratégias Organizacionais.

Banca Examinadora:



Prof. Dra. Sílvia Luft, Doutora em Educação  
Orientadora/Presidente



Prof. Dra. Maria Alcione Munhóz, Doutora em Educação  
Examinadora Externa



Prof. Dra. Camilla Baldicera Biazus, Doutora em Letras  
Examinadora Interna



Prof. Dr. Noli Bernardo Hahn, Doutor em Ciências da Religião  
Examinador Interno

Santo Ângelo (RS), 05 de agosto de 2016.

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho especialmente a meus pais Dailto e Adelaide, por todo o carinho e dedicação para comigo. Apesar de todas as dificuldades, em momento algum vocês mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa de minha vida.

E o que dizer a você, Glória? Meu amor, a você só tenho a agradecer pela forma especial e carinhosa com que me deu força e coragem, apoiando-me nos momentos de dificuldades.

## **AGRADECIMENTOS**

Neste momento, faltam-me palavras que comportem a significação do meu agradecimento a todos que sempre estiveram ao meu lado. Primeiramente, agradeço aos meus pais, por todo o carinho, empenho e atenção que me foram dedicados durante toda a vida. À minha mãe Adelaide, heroína que me apoiou, incentivou e deu força nas horas mais difíceis, fazendo com que eu tivesse esperança para seguir. A meu pai Dailto, herói, que em face de todas as dificuldades, sempre me apoiou e fortaleceu. A presença de vocês significou segurança e certeza de que não estava sozinho nessa caminhada. Agradeço e sempre agradecerei a esses dois, por me ensinarem, diante de todas as dificuldades, a lutar por meus objetivos, por mais longínquos que eles pudessem parecer.

A meu amor Glória, pessoa com quem amo partilhar a vida, obrigado pelo carinho, paciência e por sua capacidade de me trazer paz na correria do dia a dia.

A meus irmãos Cristina e Cristiano, por estarem ao meu lado durante essa caminhada.

A todos os meus familiares, por acreditarem em mim e por me darem todo o apoio necessário durante esse momento.

À prima Tatiele, por todo apoio e dedicação, pelo auxílio prestado nos momentos de dificuldade.

À minha orientadora Dr.<sup>a</sup> Sibila Luft, por ter acreditado nessa empreitada, pela dedicação e sua valiosa contribuição no desenvolvimento dessa pesquisa. Agradeço muito e levarei eternamente em meu coração.

Aos meus amigos, pelas alegrias, tristezas e dores compartilhadas. Com vocês, as pausas entre um parágrafo e outro de produção melhoraram tudo o mais que produzi na vida.

A todos os colegas e amigos com quem convivi no decorrer desses anos, por dividirem alegrias, aprendizados, angústias, dentre tantas outras questões que nos atravessaram durante o processo da formação, não só profissional, mas pessoal.

À colega Francine, pelas incontáveis caronas, assim como todo o auxílio que recebi nesses 2 anos de idas e vindas, os quais tornaram possível a realização deste sonho de concluir o mestrado.

Aos amigos Carlos e Josiane, assim como toda sua família, pelo carinho e atenção e, acima de tudo, pela confiança que me dedicaram nestes dois anos, abrindo as portas de sua casa para que eu pudesse ter um local onde repousar nos intervalos das aulas.

É difícil agradecer a todos que, de algum modo, fizeram ou fazem parte de minha vida, assim como que acreditaram em mim, me dando forças para que este momento pudesse se realizar, mas vos agradeço de todo o meu coração.

## RESUMO

Ao fazer uma compreensão do processo histórico das pessoas com deficiência, podemos perceber o difícil percurso e o grande sofrimento decorrente da rejeição, discriminação e preconceito sofridos por estas pessoas, em todos os âmbitos da vida social, principalmente no que diz respeito ao mundo do trabalho. Com a presente pesquisa, buscamos compreender esse processo histórico, como também contextualizar toda a legislação entorno da inclusão no mundo do trabalho, para auxiliar nesse entendimento. Para tanto, utilizamos, dentre outras, as concepções de Clemente (2003), Maciel (2010) Bahia (2006) e Sasaki (2010). Esta pesquisa foi efetuada com três gestores de três organizações distintas, no interior do Estado do Rio Grande do Sul, onde buscamos compreender a visão dos gestores voltada ao trabalho da pessoa com deficiência. Quanto à coleta de dados, foi pautada por entrevistas semiestruturadas, e a análise dos dados, pela metodologia da análise de conteúdo (BARDIN, 2011). Para tanto, foram criadas duas categorias, a fim de compreender o material coletado, por intermédio das entrevistas. Concluímos que, o trabalho da pessoa com deficiência está pautado basicamente por duas visões distintas, a primeira delas diz respeito à um descrédito em relação ao potencial de trabalho da pessoa com deficiência, já a segunda, em nossa compreensão completamente antagônica a primeira, diz respeito a certa supervalorização de possíveis habilidades que porventura a pessoa com deficiência venha desenvolver, fim de suprirem algumas limitações que a deficiência lhes trouxe.

**Palavras-Chave:** Mundo do Trabalho. Inclusão. Pessoas com Deficiência. Gestão da Diversidade.



## **ABSTRACT**

To make an understanding of the historical process of people with disabilities, we can understand the difficult course and the great suffering caused by rejection, discrimination and prejudice suffered by these people, in all areas of social life, especially with regard to the world of work. With this research, we seek to understand this historical process, as well as contextualize all the legislation surrounding the inclusion in the world of work, to assist in this understanding. To this end, we use, among others, the conceptions of Clement (2003), M (2010) Bahia (2006) and Sasaki (2010). This research was performed with three different organizations, three managers in the State of Rio Grande do Sul, where we seek to understand the vision of managers focused on the work of the person with disabilities. Regarding data collection, was marked by semi-structured interviews, and data analysis, methods of content analysis (BARDIN, 2011). To do so, were created two categories in order to understand the material collected by means of interviews. We concluded that the work of the person with disabilities is based basically on two separate visions, the first of these concerns a disrepute in relation to the potential of disabled person's work, the second, in our understanding completely antagonistic to first, it concerns certain overvaluation of possible skills that perhaps the person with disabilities come to develop, in order to meet some limitations that the deficiency brought them.

Keywords: World of work. Inclusion. People with disabilities. Diversity management.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

- Gráfico 1 – Taxas de alfabetização de pessoas com pelo menos uma das deficiências, por regiões.....45.
- Gráfico 2 – Distribuição percentual da população de 15 anos ou mais de idade por pelo menos uma deficiência investigada e nível de instrução.....46.

## Sumário

1. INTRODUÇÃO .....	12
2. TEMA .....	13
3. PROBLEMA DE PESQUISA .....	14
4. OBJETIVOS .....	15
4.1 GERAL .....	15
4.2 ESPECÍFICOS: .....	15
5. JUSTIFICATIVA .....	16
6. RISCOS .....	18
7. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....	19
7.1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: DA MORTE À EXCLUSÃO .....	19
7.2 CONCEPÇÕES DA CIÊNCIA PARA DEFICIÊNCIA: Breve resgate histórico da literatura .....	25
7.3 NÃO EXISTE INCLUSÃO SEM EXCLUSÃO .....	30
7.4 IMPEDITIVOS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO: Questões da literatura .....	34
7.5 A VISÃO DOS GESTORES, VOLTADA À INCLUSÃO DO ADULTO COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO. ....	37
8. METODOLOGIA .....	41
8.1 METODOLOGIA PARA A COLETA DE DADOS .....	41
8.2 PROCEDIMENTO PARA ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS .....	42
9. PROCEDIMENTOS ÉTICOS .....	44
10. RESULTADOS E DISCUSSÕES .....	45
11. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	55
12. PROPOSTA DE CRIAÇÃO DO PRODUTO .....	58
REFERÊNCIAS: .....	60
APÊNDICES .....	63
APÊNDICE “A” .....	64
APÊNDICE “B” .....	65
APÊNDICE “C” .....	67

## 1. INTRODUÇÃO

Ao fazer uma compreensão do processo histórico das pessoas com deficiência, é possível imaginar o difícil percurso e o grande sofrimento decorrente da rejeição, discriminação e preconceito. Desde a antiguidade, quando não utilizados na exibição nos circos dos horrores, eram excluídos do convívio social, além de carregar o estigma de serem criaturas do demônio e, por esta razão, não poderiam dividir o convívio social com outras pessoas, pois se acreditava que poderiam trazer algum mal à população. Esta parcela da população, durante muito tempo, foi estigmatizada e excluída até mesmo da participação de determinados setores da sociedade, tais como a educação e o trabalho, e propomos nos debruçar nisso para explorar um pouco mais a fundo como ocorre essa inclusão atualmente.

A inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho é um tema pouco debatido e pesquisado no âmbito acadêmico, apesar de ser um tema de grande importância na nossa sociedade e que poderia servir de material de pesquisa a várias áreas do conhecimento.

Tal inclusão é garantida pela Lei nº 8.213/91, na qual o percentual de pessoas incluídas varia de 2 a 5%, dependendo da quantidade de funcionários que a empresa possui, mas notamos o descaso com esta questão e várias outras relacionadas ao tema. Ao participarmos de vários eventos como a JAI<sup>1</sup>; 2ª Mostra Nacional de Prática em Psicologia<sup>2</sup>; V Congresso Internacional de Educação<sup>3</sup>; dentre outras, levando trabalhos relacionados ao tema, deparamo-nos com muitas situações nas quais fomos questionados se realmente acreditávamos na inclusão no mundo do trabalho, o que demonstra a precariedade das discussões sobre o tema.

É pensando nisto que pesquisamos e conhecemos a maneira que gestores locais e da região centro oeste do estado do Rio Grande do Sul perceberam a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, bem como criamos um produto em forma de vídeo (DVD) a fim de capacitar o gestor a trabalhar com a pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, no sentido de ampliar o seu olhar sobre este importante tema de relevância, tanto profissional quanto social.

---

<sup>1</sup>Jornada Acadêmica Integrada, realizada na UFSM Universidade Federal de Santa Maria no ano de 2013

<sup>2</sup> Realizada durante os dias 20 e 22 de Setembro de 2012 na cidade de São Paulo.

<sup>3</sup> Realizado na cidade de Santa Maria, pela FAPA (Faculdade Palotina de Santa Maria) no Colégio Antônio Alves Ramos, do dia 24 a 27 de abril de 2013.

## 2. TEMA

A presente pesquisa buscou conhecer qual a visão de gestores locais e da região centro oeste do estado do Rio Grande do Sul, em relação à inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho. O tema da referida pesquisa surgiu após várias leituras em relação ao assunto, bem como de alguns questionamentos no sentido de buscar compreender qual a visão de gestores locais em relação à inclusão de adultos com deficiência no mundo do trabalho.

Após a realização de algumas leituras na área, podemos perceber que dentre os fatores apontados como maiores impeditivos para a inclusão do adulto com deficiência no trabalho, estas questões voltadas à falta de informação dos gestores, que está sempre em destaque, pois alguns deles ao justificar a não contratação de pessoas com deficiência lançam mão de vários argumentos, dentre eles se encontra “o risco da não adaptação da PPD<sup>4</sup> às funções da companhia” Clemente (2003, p.68). Porém com este trabalho pretende-se, ao invés da habitual crítica, questionar qual nível de capacitação é ofertado aos mesmos, a fim de que possam trabalhar com maior facilidade com a pessoa com deficiência, bem como compreender realmente qual a visão do mesmo em relação à inclusão.

A presente pesquisa foi realizada em um município do interior do estado do Rio Grande do Sul, localizado na região centro oeste do referido estado, o município em questão conta com aproximadamente 50 mil habitantes e, segundo dados da prefeitura, tem como sua principal atividade econômica o setor de comércio e serviços, representando 76,22% das atividades desenvolvidas, o qual será o foco da pesquisa.

Acredita-se que o tema seja de suma importância para a área, levando em consideração a escassez de bibliografias em relação ao assunto dentro das mais diversas áreas do conhecimento. Pois, como dito anteriormente, a maioria das bibliografias existentes em relação ao assunto, acaba por criticar o gestor pelo fato de o mesmo “impedir” a inclusão, não questionando, tampouco apresentando uma capacitação no sentido de ampará-lo a trabalhar com a temática, a qual é a ideia deste trabalho.

---

<sup>4</sup> Nomenclatura utilizada na época, que significa Pessoa Portadora de Deficiência.

### **3. PROBLEMA DE PESQUISA**

O problema de pesquisa do presente trabalho é:

Qual a visão de gestores locais e da região centro oeste do estado do Rio Grande do Sul, em relação à inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho?

## 4. OBJETIVOS

### 4.1 GERAL

Conhecer e analisar qual a visão de gestores de organizações locais e regionais sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho.

### 4.2 ESPECÍFICOS:

- Efetuar uma pesquisa sobre os aspectos históricos e a Legislação Brasileira vigente relacionada à inclusão de pessoas adultas com deficiência no mundo do trabalho;
- Realizar um levantamento das maiores dificuldades encontradas pelos gestores ao se depararem com a inclusão no mundo do trabalho, bem como analisá-las com base nas teorias existentes;
- Propor a criação de um produto para auxiliar o gestor no processo de seleção, capacitação e inclusão de pessoas com deficiência, e conscientização das pessoas não deficientes sobre a importância da inclusão no contexto empresarial.

## 5. JUSTIFICATIVA

O tema da inclusão no mundo do trabalho, apesar de ser um tema de grande importância e relevância social, ainda carece muito de pesquisas e também de um olhar diferenciado, pois, como citado anteriormente, a inclusão no mundo do trabalho ainda está muito vinculada com a legislação, mais especificamente na Lei Nº 8.213, criada em 1991, também conhecida com Lei de Cotas, que de certa maneira “obriga”<sup>5</sup> as empresas a contratarem pessoas com deficiência, estabelecendo uma porcentagem que varia de 2% a 5% dependendo do número de funcionários que a empresa possui.

Soma-se a isto o fato de uma pesquisa realizada anteriormente, pelo mesmo pesquisador (PIVOTO, 2014), na qual foi proposta a análise dos desafios e perspectivas encontradas por pessoas com deficiência ao se depararem com o mundo do trabalho. Na pesquisa em questão, verificou-se também a necessidade de um olhar diferenciado para a maneira como o gestor compreende a inclusão no mundo do trabalho.

Isso é relevante, pois na pesquisa referenciada anteriormente, percebeu-se que o gestor, na maioria das vezes, é cobrado por uma legislação específica e até mesmo pela sociedade de uma maneira geral, a fim de que inclua pessoas com deficiência em suas empresas, porém verificou-se a inexistência e precariedade de um suporte, até mesmo teórico que o auxilie no momento da inclusão. Outro fato constatado na pesquisa citada anteriormente foi de que a inclusão no mundo do trabalho ainda carece de um olhar profissional, pois a mesma ainda é tratada como uma prática caritativa.

A respeito disto, destacamos também dados do Instituto ETHOS (2002), que ressaltam o compromisso da alta direção, no que diz respeito à inclusão de pessoas com deficiência no local de trabalho, pois, segundo a autora, o empenho da alta direção “é de fundamental relevância para a convivência salutar com a pessoa com deficiência contratada” (Ethos, 2006), portanto, concordando com a autora em questão, decidiu-se, nessa pesquisa, contar com a participação de apenas gestores, pois entende-se que os mesmos têm um papel decisivo quanto à decisão de contratar, ou não, pessoas com deficiência em suas empresas.

---

<sup>5</sup> Grifo nosso.



Em minhas vivências, durante uma entrevista de emprego, fui informado pela psicóloga responsável pela seleção e contratação de pessoas na empresa, de que a mesma só estava me procurando a fim de cumprir a legislação e não arcar com as consequências do descumprimento da mesma, fato este que me fez pensar/refletir, em relação a qual a visão dos gestores relacionada à inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, mais especificamente em um município no interior do estado do Rio Grande do Sul.

Portanto, esta pesquisa visou analisar qual a visão de gestores de organizações locais e regionais sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, bem como servir de suporte para a criação de uma capacitação, a fim de auxiliar o gestor durante o processo de inclusão. Tal capacitação foi criada a partir das principais dificuldades relatadas pelos gestores durante a pesquisa.

## 6. RISCOS

Enquanto possíveis riscos relacionados a presente pesquisa, destacamos a possibilidade de os sujeitos da pesquisa se sentirem constrangidos em falar sobre algum assunto, bem como a possibilidade de, durante a fala, alguma coisa movimentar muitas angústias em algum dos sujeitos da pesquisa.

No entanto será explicado aos sujeitos da pesquisa que os mesmos serão livres para sair da pesquisa quando desejarem, sem nenhum prejuízo a si, bem como será esclarecido que, caso alguma coisa movimentar muitas angústias, a entrevista será imediatamente interrompida, e o mesmo poderá ser encaminhado a um serviço de atendimento psicológico, onde será disponibilizada uma escuta especializada.

Salienta-se também que todos os possíveis riscos que porventura vierem a ocorrer com algum dos sujeitos da pesquisa, durante os contatos com o pesquisador, serão de responsabilidade do pesquisador.

## 7. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 7.1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: DA MORTE À EXCLUSÃO

Este capítulo faz uma leitura da história das pessoas com deficiência, apresentando desde os primeiros relatos históricos destas pessoas nas nossas sociedades, elucidando também os primeiros indícios de sua inclusão no mundo do trabalho, bem como faz uma breve contextualização da legislação vigente que assegura a inclusão dos mesmos no mundo do trabalho em nosso país.

Na história da humanidade, sempre existiram e existem questões relacionadas com a exclusão. Na idade primitiva, por exemplo, cada tribo ou povo tinha uma forma de lidar com as pessoas com deficiência, porém “devido a questões de existência e sobrevivência, e não por preconceito, os indicativos são de extermínio dessas pessoas” (Silva, 1987 *apud* Bahia, 2006 P.18).

Em relação a isto, porém, ressaltamos as ideias de Silva (1987), o qual defende a proposição de que, desde os primeiros indicativos de vida na terra, já existiam indícios que levam a crer na existência de pessoas com deficiência, e que as mesmas não eram simplesmente mortas, mas sim cuidadas por outros membros da tribo. O autor apresenta essa questão baseado nas análises de esqueletos humanos encontrados, e criteriosamente analisados por especialistas. Porém, o autor trabalha, principalmente, com a concepção de deficiência adquirida, ou seja, que a pessoa tenha adquirido alguma deficiência durante a vida adulta, decorrente de algum acidente durante a caça para sobrevivência da tribo ou, até mesmo, durante guerras. O mesmo autor cita que não existem indícios que nos levem a crer na sobrevivência de crianças nascidas com alguma deficiência, portanto destacamos que não há um consenso em relação a esta questão, mas não iremos discuti-la mais a fundo, pois esse não é o objetivo do presente trabalho.

Já na idade antiga,

Constata-se que a deficiência tornava o indivíduo inferior, sendo entendida, em muitos casos, como um castigo divino e, portanto, levava em si mesmo o estigma do pecado cometido por ele, por seus pais, por seus avós ou por algum ancestral de sua tribo (MECLOY *apud* MACIEL, 2010, P.18).

Isto fez com que muitas destas pessoas acabassem sendo mortas pelo simples fato de terem nascido com algum tipo de deficiência e também pela crença de que estas pessoas, pelo fato de serem possuidoras de algum espírito maligno, poderiam trazer algum tipo de castigo divino aos que delas se aproximassem, perpetuando a ideia de exclusão social desta parte da população.

Escritos de Platão, na obra que o filósofo aborda sua “A República”, propõem que:

(...) as pessoas nascidas “disformes” fossem descartadas. A eliminação era por exposição, abandono em vasilhas de argila ou, ainda, lesionadas: *A República*, Livro IV, 460 c - Pegarão então os filhos dos homens superiores, e levá-los-ão para o aprisco, para junto de amas que moram à parte num bairro da cidade; os dos homens inferiores, e qualquer dos outros que seja disforme, escondê-los-ão num lugar interdito e oculto, como convém. (GUGEL *apud* MACIEL, 2010, p.19).

Percebe-se que historicamente a eliminação das pessoas com deficiência já era uma prática humana desde os tempos mais antigos.

Nota-se também que as leis criadas a fim de regular a vida das pessoas e estabelecer certo controle social também não eram favoráveis a pessoas com deficiência, como por exemplo Roma, que citarei a seguir, onde as pessoas com deficiência eram comparadas a cães raivosos, ovelhas contaminadas, touros bravos, que deveriam ser exterminados do convívio social, “(...) Aos pais, era permitido que matassem as crianças que nascessem com deformidades físicas de imediato ou pela prática do afogamento. É o que se verifica na Lei das XII Tábuas consoante aduz Cícero (106 a 43 a.C.), na obra ‘De Legibus’:

Tábua IV - Sobre o Direito do Pai e do Casamento. - Lei III - O pai de imediato matará o filho monstruoso e contra a forma do gênero humano, que lhe tenha nascido recentemente. (“*Tabula IV - De Jure Pátrio et Jure Connubii. Lex III - Pater filium monstruosum et contra formam generis humanae, recens sibi natum, cito necato*”) (MACIEL 2010, *apud* *ibid.*, p. 128).

Já Sêneca (4 A.C. a 65 d.C.), na obra “De Ira”, relata que:

Matam-se os cães que estão com raiva; exterminam-se touros bravos; cortam-se as cabeças das ovelhas enfermas para que as demais não sejam contaminadas. Matamos os fetos e os recém-nascidos monstruosos. Se nascerem defeituosos ou monstruosos, afogamo-los. Não é devido ao ódio, mas à razão, para distinguirmos as coisas inúteis das saudáveis. (...*portentosos fetus extinguimus, liberos quoque; si debilis*

*monstrosique editi sunt, mergimus; nec ira, sed ratio est, a sanis inutiliza secernere*). (SILVA *apud* MACIEL, 2010, p.20).

Aqui, vemos que os seres humanos não eram distintos dos animais, isto em se tratando das pessoas com deficiência, e pela citação acima, percebe-se que a eliminação destas pessoas era física, não as distinguindo dos animais doentes e pestilentos: “No entanto, aqueles que conseguiam sobreviver eram explorados nas cidades por “esmoladores<sup>6</sup>” ou passavam a fazer parte de circos para o entretenimento do público. (...)“(MACIEL 2010, p.24)”.

Estas “exposições sociais” podem ser consideradas formas de inserção destes sujeitos na sociedade, pois ao invés do extermínio, da eliminação, as quais eram práticas recorrentes na época, pode-se considerar como um “avanço”, visto o fato de esses sujeitos poderem, de certa maneira, dividir o convívio social com outras pessoas ditas “normais” <sup>7</sup>. A idade média, segundo Bahia (2006) “foi um momento histórico em que foram reforçadas as ideias de incapacidade e de improdutividade das pessoas com deficiência, restando para elas, então, as alternativas da esmola e mendicância” (P.18), portanto, percebemos que até aqui, a história em nada é favorável às pessoas com deficiência.

Em se tratando de religião, percebe-se que:

O Cristianismo, que nasceu no apogeu do Império Romano, propunha a caridade e o amor entre as pessoas e atraiu principalmente os setores explorados, oprimidos e marginalizados. Nesta nova realidade, houve o combate, dentre outras práticas, da eliminação dos filhos nascidos com deficiência. A partir da ascensão do cristianismo, percebe-se a dissociação da imagem da pessoa com deficiência da noção de pecador ou, de alguém possuído por algum tipo de demônio, mas percebo também que apesar da ascensão do cristianismo, estas pessoas não tiveram o total direito de convívio social assegurado. (MACIEL, 2010, p.21).

Contudo, vê-se que, apesar da ascensão do Cristianismo e, com isso, a quebra da imagem que se tinha da pessoa com deficiência como possuidora de algum demônio, estas pessoas não obtiveram o direito de um convívio social com a sociedade como um todo.

A partir do que fora citado acima, vemos que a exclusão da pessoa com deficiência está presente em todas as culturas e épocas, relacionada a questões

<sup>6</sup> O termo “esmoladores” se refere àquelas pessoas que pediam esmolas em vias públicas.

<sup>7</sup> Grifo nosso, pois acreditamos que o conceito de normalidade aparece muito vago neste sentido, assim como acreditamos na singularidade e pluralidade da condição humana. Portanto, acreditamos na não existência de uma normalidade da existência humana.

históricas, sociais, culturais e religiosas, pois como exposto anteriormente, a pessoa com deficiência “evoluiu” da eliminação para a segregação, e a passos lentos para a inclusão, o que torna este assunto tão delicado e pouco discutido.

Na história da educação, temos registros da inclusão de pessoas com deficiência, como afirma Mazzotta:

Buscando na história da educação informações significativas sobre o atendimento educacional dos portadores<sup>8</sup> de deficiência, pode-se contatar que, até o século XVIII, as noções a respeito da deficiência eram bastante ligadas ao misticismo e ao ocultismo, não havendo base científica para o desenvolvimento de noções realísticas. O conceito de diferenças individuais não era compreendido ou avaliado. As noções de democracia e igualdade eram ainda meras centelhas na imaginação de alguns indivíduos criadores. (2005, p.16).

Segundo o mesmo autor, foi principalmente na Europa que os primeiros movimentos pelo atendimento às pessoas com deficiência se concretizaram como medidas educacionais.

Mais especificamente, com os ideais da Revolução Francesa, que foi uma das revoluções que mudaram o mundo, pois visava os direitos do cidadão, e foi a partir da mesma que começou a se pensar a educação para todos os cidadãos, com foco na infância. Segundo LUFT (2012), seria:

Um dos marcos históricos em educação e educação especial – o qual registra o início dos olhares para a educação da infância emocionalmente perturbada e abandonada, e que envolveu amplas discussões com a participação de diversos atores sociais, dentre os quais filósofos, cientistas, médicos, cidadãos comuns da sociedade francesa e que resultou na obra “*A Educação de um Selvagem*” - foi o trabalho do médico Jean Itard (BANKS-LEITE; GALVÃO *apud* LUFT 2012, p.52).

Se historicamente as pessoas com deficiência passaram por um longo processo de discriminação, no mundo do trabalho a realidade não é diferente. Apesar de tratarmos as discussões em torno do tema da inclusão no mundo do trabalho como algo “novo”, percebe-se que em alguns países já existem discussões e legislações específicas sobre o tema há algum tempo, pois em 1914, Henry Ford, ao se deparar com uma lei norte-americana que obrigava a inclusão de pessoas com deficiência nas empresas, realizou uma pesquisa em sua empresa, na qual constatou que “eram desenvolvidas 7.882 tarefas diferentes, das quais 3.595

---

<sup>8</sup> A nomenclatura portadores foi utilizada pelo autor, pois na época ainda era uma nomenclatura vigente, fato que se modificou com a assinatura da PORTARIA Nº 2.344, DE 3 DE NOVEMBRO DE 2010.

(45,6%) poderiam ser desempenhadas por 4.034 portadores de deficiência”, em relação a isto, Clemente (2003) relata que o próprio Henry Ford, comentando sobre a legislação em questão, afirmou:

Se devêssemos assumir um surdo mudo para um trabalho para o qual é necessário ouvir, um manco onde é necessário correr, eu desobedeceria ao Estado. O papel empresarial não é fazer caridade cristã. Porém, posso assumir tranquilamente um cego para um emprego no qual os olhos não são necessários<sup>9</sup>, (CLEMENTE 2003, P.13).

Logo, pode-se inferir que apesar da nomenclatura utilizada, já nesta época, existia uma legislação norte-americana específica que tratava da inclusão no mundo do trabalho.

No Brasil, na constituição de 1988, o Art.5.º estabelece que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (...)”. Em seu Art. 6.º, estabelece que dentre os direitos sociais garantidos aos cidadãos brasileiros está o direito ao trabalho. (Brasil, 1988).

Conforme a legislação Brasileira afirma, todos são iguais perante a lei. Acredita-se que o trabalho deva ser direito de todos e dever do estado, pensar medidas a fim de proporcionar maior possibilidade de inclusão no mundo do trabalho a pessoas com deficiência, o que acredito que foi almejado na criação da Lei nº 8.213/91, também conhecida como Lei de Cotas, a qual estabelece em seu Art. 93 a reserva de vagas de emprego a pessoas com deficiência em empresas com mais de 100 funcionários. Essas cotas variam de 2% a 5% das vagas ofertadas pela empresa.

Apesar da criação dessa lei, Clemente (2003) apresenta dados interessantes. Segundo o autor, no ano de 2000, existiam no Brasil 24,5 milhões de pessoas com deficiência, ou seja, 14,5% da população; 15,14 milhões em idade para trabalhar, de acordo com dados do IBGE. Todavia, em dezembro de 2001, existiam 31.979 estabelecimentos com 100 ou mais funcionários, ou seja, mesmo que hipoteticamente a lei em questão fosse cumprida por todas essas empresas abrangidas pela mesma, seriam gerados apenas 559.511 empregos formais para pessoas com deficiência, sendo assim apenas 3,7% das pessoas com deficiência teriam sido empregadas.

---

<sup>9</sup> A nomenclatura utilizada aqui é do autor e se trata de uma nomenclatura vigente à época da publicação.

Assim, fica claro que embora tenha sido criada uma lei para assegurar a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, ela ainda não garante que todas sejam incluídas, devido a esta “brecha” na legislação, que obriga somente as empresas com mais de 100 funcionários a incluir pessoas com deficiência no seu quadro de colaboradores.

Em relação à legislação, apresenta-se também o Art. 7.º da Constituição Federal, o qual estabelece os direitos dos trabalhadores, em seu inciso XXXI, o qual nos esclarece da “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;” Brasil (1988).

Em se tratando da realidade Brasileira no que diz respeito à inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, lembra-se de Marta Gil (2012, P.19), onde a mesma mostra que “muito foi alcançado, mas resta muito a fazer” em relação às legislações, bem como ao número de pessoas com deficiência atualmente incluídas no trabalho em nosso país.

Ao pesquisar sobre a legislação relacionada à inclusão do adulto com deficiência em outros países, é possível traçar um comparativo com a maneira como tais questões são tratadas nos Estados Unidos desde o passado. Naquele país, a discriminação durante o processo de contratação das minorias foi historicamente considerado como algo relativamente comum, principalmente nos cargos mais concorridos e mais bem pagos.

Este ato discriminatório fez com que se criasse o que Spector denomina de “classes protegidas”, as quais são formadas pelas minorias que foram alvo de discriminação no passado. Dentro desse grupo estão mulheres, negros, pessoas com deficiência e outros que hoje são amparados por uma vasta legislação relativa às questões do trabalho, legislação que, nas palavras do autor, “não fornece apenas uma declaração dos requisitos legais, mas descreve a maneira adequada de conduzir um sistema de seleção válido que trará vantagens adicionais às organizações que nelas se basearem” (SPECTOR, 2003, p. 164).

O autor aponta ainda duas questões nas quais o processo de seleção e contratação de pessoas das “classes protegidas” está pautado: a primeira delas se refere ao que o autor denomina “função essencial”. A função essencial alude aos



CHAOs<sup>10</sup> e se caracteriza por ser a principal função exercida por determinado cargo, fazendo com que seja até mesmo ilegal negar um cargo a uma pessoa, baseado em funções não essenciais. Ele afirma que saber digitar, na maioria das vezes, é uma função essencial de um cargo de secretaria, porém o levantamento de objetos pesados pode se caracterizar por uma função não essencial e raramente exercida por tal cargo. Logo, pode ser ilegal negar um cargo de secretaria a uma pessoa se ela não puder levantar objetos pesados.

Spector (2003) apresenta outra questão apontada como relevante no processo de seleção das “classes protegidas”, o conceito trabalhado por ele como “acomodação razoável”. Esse conceito se deve ao fato de que a empresa que decidir por contratar pessoas com deficiência deve fazer as adaptações que sejam necessárias para que tal pessoa consiga exercer suas funções sem maiores dificuldades.

Neste sentido, esta proposta de pesquisa sobre a produção de um vídeo que trabalhe uma forma de minimizar a histórica exclusão das pessoas com deficiência do mundo do trabalho, faz-se de grande relevância, visto haver poucas pesquisas sobre este tema em nossa região e no cenário nacional como um todo.

## 7.2 CONCEPÇÕES DA CIÊNCIA PARA DEFICIÊNCIA: Breve resgate histórico da literatura

Este capítulo tem por objetivo analisar os principais conceitos e modelos que, historicamente, nortearam as discussões e práticas em torno da pessoa com deficiência. O presente capítulo pretende analisar os três principais modelos de pensamento que nortearam os programas e ações para com pessoas com deficiência, tais modelos são denominados aqui por: Modelo médico; modelo da integração; e modelo inclusivista, ou modelo social da deficiência.

Como apresentado anteriormente, desde os primórdios da humanidade, as pessoas com deficiência passaram por um percurso de grande preconceito, exclusão e até mesmo morte, pelo simples fato de terem nascido com alguma deficiência, porém pudemos perceber que, após o advento da ciência, trazendo consigo a dissociação da imagem da deficiência por concepções religiosas, fez-se

---

<sup>10</sup> A sigla CHAOs se refere a Conhecimento, Habilidade, Aptidões e Outros que, são os atributos, ou características necessárias para que uma pessoa desenvolva, com sucesso, um determinado trabalho e, também as principais questões observadas/busçadas durante um processo de seleção para determinado cargo.

com que ao longo da história, fossem desenvolvidas novas formas de se conceber / tratar a pessoa com deficiência, as quais serão apresentadas brevemente a partir deste momento.

Após o advento da ciência, podemos perceber algumas concepções teóricas e conceituais em torno das pessoas com deficiência. A primeira delas é a denominada Modelo Médico da Deficiência. Tal modelo, como o próprio nome diz, compreende a deficiência através de uma concepção médico-científica, a qual tem por ideia central o fato de atribuir à deficiência um caráter biológico, ou seja, segundo este modelo, “a pessoa com deficiência é que precisa ser curada, tratada, reabilitada, habilitada etc., a fim de ser adequada à sociedade como ela é, sem maiores modificações” (Sassaki, 1999, P.28), apesar de este modelo estar quase que em desuso nos dias atuais, percebemos ainda inúmeras práticas que têm por objetivo “habilitar” a pessoa com deficiência para a sociedade, ao invés de buscar práticas que visem a adequar a sociedade a todos os sujeitos, inclusive às pessoas com deficiência.

Conforme Sassaki, apesar de o modelo médico ter sido responsável, “em parte, pela resistência da sociedade em aceitar a necessidade de mudar suas estruturas e atitudes para incluir em seu seio as pessoas com deficiência” (2010, P.29), destacamos o fato de tal modelo quebrar com alguns estigmas e paradigmas históricos muito importantes para as pessoas com deficiência, pois como destacado anteriormente, a concepção em torno da deficiência era basicamente atrelada ao misticismo e ocultismo, fazendo com que muitas pessoas fossem mortas, pois se acreditava que a deficiência era uma espécie de castigo divino, portanto a pessoa que a “portava” poderia ser morta para não trazer nenhum malefício aos que com ela conviviam.

Portanto, com o advento da ciência e do modelo médico de concepção da deficiência, começou-se a perceber que a deficiência não era mais um castigo divino, mas sim alguma questão biológica da própria pessoa com deficiência e que o papel da ciência era o de “habilitar” esta pessoa, a fim de que a mesma pudesse dividir o convívio social com os ditos “normais”. Porém, tal modelo, apesar de quebrar a lógica do misticismo com o passar do tempo, acabou por aumentar o preconceito e o estigma para com as pessoas com deficiência, pois segundo Stiel, “uma das razões pelas quais as pessoas deficientes estão expostas à discriminação é que os diferentes são frequentemente declarados doentes” (Stiel, 1990, P.30). O

modelo médico, que concebia a deficiência como uma doença, acabou por excluir do convívio social as pessoas com deficiência, pois durante muito tempo, essas pessoas foram enclausuradas em instituições especializadas que ofertavam a cura para tais anomalias, mas que funcionavam, na maioria dos casos, com o intuito de fazer uma espécie de higiene social, ou seja, retirar aquelas pessoas do convívio social, para que não fossem vistas pelos demais.

Após o modelo médico, surgiu o então denominado Modelo da Integração Social, o qual, segundo Sasaki (2010), nasceu com o intuito de derrubar a exclusão social, a qual as pessoas com deficiência foram submetidas por séculos. Tal exclusão refere-se a uma prática muito comum, pois historicamente, internavam-se as pessoas com deficiência em instituições especializadas, onde, segundo Sasaki, “essas instituições eram em geral muito grandes e serviam basicamente para dar abrigo, alimento, medicamento e alguma atividade para ocupar o tempo ocioso” (2010, P.30).

Já o Modelo da Integração, segundo Bahia, consistia “no processo de preparar e inserir pessoas com deficiência na sociedade, mas somente aquelas que fossem consideradas aptas ou capazes de conviver em uma sociedade cheia de barreiras arquitetônicas e atitudinais” (Sasaki, 2003 *apud* Bahia, 2006, P.21). Portanto, vemos aqui certo avanço no que diz respeito aos programas e ações voltadas às pessoas com deficiência, pois se em um primeiro momento eram completamente excluídas do convívio social, agora já recebiam a oportunidade de dividir o convívio social com os demais, porém, tal “oportunidade” só era concedida àqueles que conseguissem se adaptar a uma sociedade constituída historicamente cheia de barreiras. Em relação a isto, podemos ver aqui, o Modelo Médico ainda fortemente presente, porém, para uma minoria das pessoas com deficiência, era dado o “direito” de dividir o convívio social com os demais.

Segundo Sasaki (2010), é na década de 60 que podemos perceber o *boom* de instituições especializadas, tais como: escolas especiais, classes especiais nas escolas “normais”<sup>11</sup>, centros de habilitação e reabilitação, associações especiais, dentre outras. No entanto, todas ainda norteadas pelos conceitos da “piedade” e “proteção”, conceitos que nortavam o tema da inclusão à época, fica evidente aqui que se tratava de criar um mundo separado, embora muito parecido com o mundo

---

<sup>11</sup> Grifo nosso.

dos ditos “normais”<sup>12</sup>. Podemos perceber muito fortemente nesse período que, apesar do reconhecimento das pessoas com deficiência como seres com direitos, as mesmas sempre foram tratadas com certo estigma e em ambientes protegidos feitos especialmente para elas.

O modelo da integração, segundo Sasaki (2010), teve como molas propulsoras alguns conceitos / princípios, que se tentará abordar, mesmo que brevemente, a fim de auxiliar na compreensão desse modelo. O primeiro princípio foi chamado pelo autor de **Normalização**<sup>13</sup>, o qual significa basicamente “oferecer aos portadores de necessidades especiais, modos e condições de vida diária, o mais semelhante possível às formas e condições de vida do resto da sociedade” (Brasil, 1994, *apud* Sasaki, 2010, P.31). Em outras palavras, podemos dizer que tal princípio buscava criar um mundo separado, porém muito parecido com o que vive qualquer outra pessoa.

Outro princípio apresentado pelo autor a fim de elucidar esta questão se dá através do denominado **mainstreaming**<sup>14</sup>, este conceito surge a partir da década de 80, principalmente na educação especial, e que surge com o intuito de aproximar os alunos com deficiência o máximo possível em classes educacionais normais, lembrando que esta aproximação ainda era concedida somente àqueles alunos que fossem considerados aptos ou capazes de conviver com os demais, mas que para isso pouca ou nenhuma adaptação fosse necessária. Através deste conceito, podemos perceber que, mesmo que apenas fisicamente, este aluno com deficiência conseguia estudar com os demais. Percebemos também que tal processo estava ligado diretamente com a desinstitucionalização, ou seja, segregação da pessoa com deficiência, através de serviços especializados.

Todavia, a partir do final da década de 80 e início da década de 90, boa parte da comunidade acadêmica, começou a perceber que tais conceitos já não eram mais suficientes a fim de se buscar a inclusão de pessoas com deficiência na sociedade, pois não havia mais como a sociedade, praticamente de braços cruzados, apenas assistir às pessoas com deficiência buscarem sua inclusão, porém apenas a dos que fossem considerados aptos a tal.

---

<sup>12</sup> Grifo nosso.

<sup>13</sup> Grifo nosso.

<sup>14</sup> Grifo nosso.

Eis que surgem os princípios do movimento aqui denominado Movimento Inclusivista. Conforme Sasaki (2010) o modelo social da deficiência, tem como referência, o fato de conceber a deficiência a partir de uma “concepção social” da mesma, a qual Bahia (2006), “tem como uma de suas premissas a adaptação da sociedade aos indivíduos, com ou sem deficiência” (Bahia, 2006, P.22). Portanto, podemos perceber que, a partir dessa nova concepção da deficiência, a ciência e a sociedade mudam completamente a maneira de conceber a deficiência, pois traz a pessoa com deficiência para dentro das discussões, para dentro da sociedade e, essas pessoas passam a ser coadjuvantes nesse processo, não mais batalhando sozinhas em prol de seus direitos.

Essa nova concepção da deficiência traz consigo alguns conceitos, até então novos, os quais mudam completamente a visão que a sociedade tem das pessoas com deficiência. O primeiro deles, apontados por Sasaki (2010), é o conceito de **autonomia**<sup>15</sup>, o qual, segundo o autor, “é a condição de domínio no ambiente físico e social, preservando ao máximo a privacidade e a dignidade da pessoa que a exerce” (2010, P.35). Podemos perceber através desse conceito apresentado pelo autor, que o modelo social da deficiência procura romper completamente com os paradigmas do Modelo Médico e da Integração Social, pois o primeiro compreendia a pessoa com deficiência enquanto um ser altamente dependente de serviços especializados, os quais acabavam por, na maioria dos casos, excluir essas pessoas do convívio social. Já a concepção da deficiência, através do prisma da integração social, buscava a integração de pessoas com deficiência, juntamente com os demais, porém em locais restritos, o que restringia a autonomia de tais sujeitos.

Outro conceito amplamente trabalhado dentro da concepção da deficiência enquanto movimento social é o conceito de **empoderamento**<sup>16</sup>, o qual, segundo Sasaki (2010) significa “o processo pelo qual uma pessoa, ou um grupo de pessoas usa seu poder pessoal inerente à sua condição. Por exemplo, deficiência, gênero, idade, cor – para fazer escolhas e tomar decisões, assumindo assim o controle de suas vidas” (Sasaki, 2010, P.36), compreendendo a existência de tal conceito na vida das pessoas com deficiência. O que este movimento busca é que seja respeitado o direito de a pessoa usá-lo quando e como quiser.

---

<sup>15</sup> Grifo nosso.

<sup>16</sup> Grifo nosso.

Outra questão amplamente discutida pelo movimento social da inclusão, diz respeito à equiparação de oportunidade, o qual segundo consta no documento *Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência*, da assembleia geral da ONU de 20/12/93, traz a seguinte definição:

O termo 'equiparação de oportunidades' significa o processo através do qual os diversos sistemas da sociedade e do ambiente, tais como serviços, atividades, informações e documentação, são tornados disponíveis para todos, particularmente para pessoas com deficiência" (Nações unidas, 1996 § 24).

Portanto, compreendemos através deste conceito que é de fundamental importância equipararmos as oportunidades, a fim de que todas as pessoas possam ter acesso aos mais variados tipos de ambientes, sejam eles locais ou até mesmo virtuais, para que assim possam seguir em busca da sua autonomia e realização de seus objetivos.

Portanto, podemos compreender, através da diferenciação dos conceitos apresentados até aqui, que integração significa a "inserção da pessoa com deficiência preparada para conviver na sociedade". Já a inclusão significa a "modificação da sociedade como pré-requisito para qualquer pessoa buscar seu desenvolvimento e exercer a cidadania" (Sassaki, 2010, P.42). Entretanto, a principal diferença entre tais conceitos reside no fato de que enquanto a integração social visava à inserção da pessoa com deficiência na sociedade, o movimento da inclusão social é considerado um processo no qual a sociedade se adapta, a fim de incluir todas as pessoas (não só as com deficiência), e essas se preparam a fim de assumirem seus papéis na sociedade.

No entanto, há muito que se investir na derrubada da ausência de informações por parte da sociedade em geral, bem como de preconceitos e de resistência da sociedade, a fim de que possamos avançar cada vez mais, na inclusão de pessoas com deficiência em todos os setores, inclusive no mundo do trabalho.

### 7.3 NÃO EXISTE INCLUSÃO SEM EXCLUSÃO

Neste capítulo, serão discutidas algumas questões voltadas para a inclusão de uma maneira geral, mas principalmente a dicotomia que gira em torno do tema inclusão, de que não existe inclusão sem exclusão, ou seja, só se inclui o que está excluído, bem como, visa desmistificar certa áurea de bondade existente em torno

dos temas relacionados à inclusão, pois muitas vezes, a mesma funciona perpetuando um viés capitalista dissimulado por uma áurea de bondade.

A exclusão é um tema atual, usado e trabalhado por diversas áreas do conhecimento, porém pouco preciso e, muitas vezes, dúbio. Tal conceito permite diversos usos, os quais, segundo Sawaia (2013), podem variar desde a concepção de desigualdade, podendo ser resultante de deficiência ou inadaptação individual, até a injustiça e exploração social. Partiremos do conceito de exclusão, em que o “excluído” é aquele que não é reconhecido como sujeito, que é estigmatizado, considerado nefasto ou perigoso à sociedade.

A inclusão só existe se pensada a partir da lógica exclusão-inclusão, pois só pode ser incluído o que se encontra excluído. Apesar de parecer algo simples e até mesmo lógico, percebe-se que, muitas vezes, os direitos concedidos pelo Estado, por meio de leis - a fim de garantir para parcelas da população excluída, de alguma maneira, possibilidades de inclusão; são transformados em “ajuda”. Para OLIVEIRA (*apud* Sawaia, 2013, p.45) “a proteção social, por exemplo, torna-se em ‘custo Brasil’, perpetuando ainda mais a lógica exclusão-inclusão, pois se acredita que só será possível promover a inclusão de maneira ampla, com programas que garantam o exercício da cidadania e possibilitem a autonomia dos cidadãos.”

Sawaia (2013, p.109) cita Foucault como referência teórica na concepção da exclusão como processo dialético de inclusão: “sua obra é uma brilhante argumentação em favor da ideia do que é processo de disciplinarização dos excluídos, portanto, um processo de controle social e manutenção da ordem na desigualdade social”. Isso fica evidente nos programas e leis de inclusão, em torno das pessoas com deficiência, que surgiram após muitos anos de exclusão, sofridos por tal parcela da população. As pessoas com deficiência foram historicamente excluídas, quando não eliminadas, chegando ao ponto de ser necessária a criação de leis para que pudessem ter acesso ao convívio social, bem como pertencer ao mundo do trabalho criado pelos homens.

Pode-se exemplificar esse processo por meio da exclusão sofrida pela pessoa com deficiência ao longo da história, mais especificamente no mundo do trabalho, o qual só possibilitou a abertura de vagas mais expressivas para estas pessoas após a segunda guerra mundial, devido ao grande número de mutilados e, também, à necessidade de pessoal para trabalhar nas fábricas de material bélico, para suprir as necessidades da guerra. Em relação às guerras, sabe-se que, além dos mutilados

existe também um número grande de pessoas que sofreram com traumas psíquicos, porém não serão aprofundadas discussões neste assunto, pois não é o objetivo do trabalho. Entretanto, apesar dessas vagas, a porcentagem de pessoas com deficiência incluídas ainda era muito baixa, o que impulsionou a criação de leis, para que fosse garantido a essas pessoas o direito de inclusão no mundo do trabalho.

Mesmo com a criação dessas leis, a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho ainda caminha a passos lentos, pois como apontam muitos autores, como Pagaipe (2014), Clemente (2003), Tanaka (2014), que trabalham com esse tema, o preconceito ainda existe. Em nossas práticas percebemos que muitos empregadores, quando contratam pessoas com deficiência para trabalhar em determinadas empresas, fazem-no visando ao cumprimento da legislação existente, fato que, muitas vezes, acaba funcionando como um impeditivo para que a pessoa possa demonstrar sua real potencialidade e capacidade de exercer sua função de maneira ampla.

Além de a questão da inclusão no mundo do trabalho funcionar, em muitos casos, apenas para o cumprimento da legislação, muitos autores apontam outros empecilhos para a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho. A falta de escolaridade e capacitação profissional dessas pessoas é um desses entraves, pois apesar do seu crescente acesso à escola, poucas conseguem uma capacitação profissional e, menos ainda, chegam ao nível superior.

Outro fator apresentado por vários autores como impeditivo é a falta de transporte público adequado e que facilite o acesso destas pessoas aos seus locais de trabalho. Tais fatores serão discutidos no próximo capítulo, o qual tratará, exclusivamente, de questões que funcionam como obstáculos para a inclusão no mundo do trabalho.

Em nossa opinião, o preconceito ainda é o fator que mais dificulta a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho. O preconceito de boa parte da sociedade e de grande parte dos empresários que, não raro, apresentam receio de que a pessoa com deficiência não consiga a produção desejada para uma linha de montagem, ou não se adapte ao ritmo de uma empresa e da sociedade capitalista, que visa à produtividade a qualquer custo.

Outra questão que aparece com bastante frequência em questões voltadas à inclusão, é certa áurea de bondade e caridade que circunda a inclusão de uma maneira geral. Em relação a esta questão, citamos Bahia (2006), que apresenta



dados de uma pesquisa, em que foram questionados alguns consumidores sobre quais atitudes de uma empresa o estimulariam a comprar os produtos da mesma e, a resposta foi de que “46% dos entrevistados responderam: ‘a empresa que contrata deficientes físicos’” (2006, P.11). Portanto, em relação aos dados apresentados pela autora, questionamos o fato de que, muitas vezes, alguns gestores acabam procurando incluir pessoas com deficiência em suas empresas, buscando uma vantagem competitiva para sua empresa, negando a ideia de bondade e caridade que circunda as práticas relacionadas à inclusão, reforçando muito algumas questões capitalistas, ou seja, o gestor busca a inclusão visando a algum lucro que supostamente possa estar relacionado a esta prática. Neste sentido, perde-se a ideia que vigora sobre a inclusão somente pelo viés legal, bem como podemos ver que a inclusão também pode ser norteadas por questões capitalistas.

Em relação ao fato de a inclusão no mundo do trabalho estar norteadas por questões capitalistas, acreditamos que, a criação de leis que norteiem esta questão, estão diretamente ligadas a um descompromisso do Estado para com questões assistenciais, pois a partir do momento em que uma pessoa com deficiência começa a trabalhar, a mesma deixa de participar de programas assistenciais do governo, reduzindo assim significativamente os “custos”<sup>17</sup> do Estado para com essas pessoas, pois entendemos que a criação destas leis não se deram apenas com o intuito de recuperar uma histórica dívida de exclusão, a qual essas pessoas foram submetidas, nem somente de equiparar oportunidades, mas também, seguido por um viés econômico para o Estado.

Em relação a essa questão, citamos Bahia (2006), pois segundo a autora, “o trabalho para essas pessoas representa uma forma de reduzir despesas previdenciárias e assistenciais” (Bahia, 2006, p.37). Concordamos com a autora, pois acreditamos que a criação da LEI 8.213<sup>18</sup> não se baseou apenas por questões históricas, como a exclusão que essas pessoas foram submetidas ao longo da história, nem tampouco apenas sociais, norteadas pela equiparação de oportunidades, mas fortemente norteadas por um viés econômico/capitalista.

---

<sup>17</sup> Grifo nosso.

<sup>18</sup> LEI que regulamenta a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho.

## 7.4 IMPEDITIVOS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO: Questões da literatura

Neste capítulo, serão discutidos alguns fatores apontados como impeditivos para a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, tais fatores são extraídos não só de nossas práticas cotidianas, mas também apresentados pelos principais autores que trabalham com tal temática. Após muitas leituras, podemos perceber que vários autores e pesquisas apresentam alguns “impeditivos” para a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho. A seguir, iremos propor uma discussão sobre esses fatores.

Alguns dos fatores, apontados por diversos autores, tais como Pagaiame (2014), Clemente (2003), Tanaka (2014), são questões voltadas para a falta de escolaridade, ou capacitação profissional da pessoa com deficiência.

Sobre esse assunto, numa pesquisa realizada em instituição responsável pela elaboração de concursos públicos, com a finalidade de constatar se a pessoa com deficiência teria condições de se inserir no mundo do trabalho, por meio de concursos públicos, sem o “auxílio” de cotas, o autor indica que “os candidatos que se declaram com deficiência teriam chances remotas de ingresso na carreira pública, se não amparados legalmente pelas cotas” (PAGAIME, 2014, p.127).

O resultado da pesquisa apresentada anteriormente leva a uma reflexão, pois mesmo com o avanço significativo de pessoas com deficiência incluídas nas escolas nas últimas décadas, a autora da pesquisa aponta que, dos três concursos analisados nos anos de 2005, 2006 e 2007, em três estados do país, apenas duas pessoas com algum tipo de deficiência teriam condições reais de inserção no mundo do trabalho, levando em consideração a sua classificação na lista geral de aprovados no concurso, sem subsídio das cotas.

Segundo o censo de 2010, do IBGE, 45.606.048 de brasileiros, ou seja, 23,9% da população brasileira tem algum tipo de deficiência, seja ela visual, auditiva, motora, mental ou intelectual. Outro dado interessante apontado pelo censo é de que 90,6% da população brasileira é alfabetizada, já para pessoas com pelo menos um tipo de deficiência, o índice foi de 81,7% de pessoas alfabetizadas. Partindo desses dados estatísticos, é quase impossível acreditar que essas pessoas não poderiam ser incluídas no mundo do trabalho, devido às questões relacionadas à educação, pois o percentual entre pessoas com ou sem deficiência alfabetizadas

não varia de maneira significativa, ou seja, essa variação não chega a 10% entre as duas populações pesquisadas.

Contudo, conforme a exigência relacionada ao nível de escolaridade aumenta, as distâncias dos índices entre pessoas com e sem deficiência aumenta significativamente, isso nos demonstra certa falha nas políticas públicas e educacionais do nosso país, principalmente no que diz respeito ao acesso de pessoas com deficiência a programas de educação profissional e ensino superior. Portanto, acredito que ainda há muito a se investir em políticas públicas que propiciem a derrubada de barreiras, sejam elas arquitetônicas, comunicacionais ou atitudinais, visando assim à diminuição deste abismo existente, bem como uma equiparação de oportunidades, fazendo com que estas pessoas estejam devidamente preparadas ao ingressarem no mundo do trabalho.

Segundo a legislação Brasileira, o direito à educação é inalienável e universal. Também é considerado um direito que viabiliza a realização de outros direitos, pois prepara as pessoas, inclusive pessoas com deficiência, para o trabalho e, conseqüentemente, para a obtenção de renda e o sustento de suas famílias.

Outro ponto que dificulta a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, mostrado por diversos autores, é o desconhecimento, conseqüentemente, o preconceito, por grande parte da população, em relação à própria deficiência. Isso gera dificuldades em reconhecer as próprias potencialidades para o mundo do trabalho. O desconhecimento em relação à deficiência vai, desde questões que dificultam o relacionamento, até às questões estruturais, ou seja, questões relacionadas à adaptação arquitetônica que pessoas com deficiência físicas necessitam para exercer suas funções dentro do seu local de trabalho.

Devido a esse desconhecimento sobre as pessoas com deficiência, surgem questões/justificativas de alguns empregadores, como o receio de que tais pessoas não consigam alcançar a produção desejada, ou que essa pessoa não consiga se adaptar a uma linha de montagem. Contudo, Clemente (2003), afirma que, quando a inclusão é planejada e há um conhecimento sobre o tema da inclusão no mundo do trabalho, e a pessoa tem condições de explorar sua real potencialidade ao exercer determinada função, essa questão de adaptação e/ou falta de produtividade desaparece. O autor afirma que não é só a pessoa com deficiência que ganha com a inclusão no mundo do trabalho, o ambiente de trabalho sofre uma transformação, e também a relação entre as pessoas que nele atuam se modifica.

Entretanto, se a seleção e contratação de pessoas com deficiência é feita aleatoriamente, sem qualquer preocupação com o novo funcionário e também sem a preparação do ambiente, preocupação que vai desde a arquitetura, até a preparação dos colegas que passarão a se relacionar de maneira direta com as pessoas com deficiência. Geralmente, essa contratação, como reitera Clemente (2003), é desastrosa, tanto para a pessoa com deficiência, quanto para os funcionários que passarão a conviver com ela.

Além desses elementos que impedem a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, salientados por autores e empregadores, estão a precariedade e inadequação do transporte público. A condição do transporte público afeta as relações de trabalho, não só de pessoas com deficiência, mas da maioria dos trabalhadores de nosso país. Porém, para as pessoas com deficiência, essa precariedade age, muitas vezes, como um impeditivo, até mesmo para a sua contratação em determinadas empresas. Consoante a essa afirmação, Clemente (2003) relata a experiência de alguns empresários que tentavam contratar pessoas com deficiência para trabalhar em uma empresa no interior de São Paulo. Segundo o autor, os empresários não poderiam disponibilizar o vale transporte a um funcionário que era cadeirante, pois não havia na cidade, meios de transporte adaptados às necessidades desse funcionário.

A própria legislação, criada a fim de garantir a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, acaba funcionando como barreira para tal inclusão, pois como postulam os autores e também alguns empregadores, a legislação propõe a reserva de uma percentagem de cargos para pessoas com deficiência, mas não dá subsídios para a manutenção de tais cargos. Isso quer dizer que a legislação obriga a criação de cargos dentro da empresa, dependendo do seu número de funcionários. Entretanto, em momento algum, oferece subsídios e/ou trata da manutenção desses cargos. Esse procedimento faz com que ocorram situações como a contratação de um funcionário, sem um cargo, ou função pré-estabelecida, podendo implicar na desmotivação desse funcionário e, conseqüentemente, na sua desistência do cargo.

A questão da manutenção de um funcionário com deficiência em um cargo poderia ser amenizada com a criação de leis de incentivo à manutenção, e não somente com a criação de cargos para as pessoas com deficiência. Outra ideia que

poderia amenizar essa situação seria a criação de selos, tais como ISO<sup>19</sup>, valorizando empresas que apostam não só na inclusão, que tem por finalidade o cumprimento de uma lei, mas a empresa que aposta na inclusão de maneira ampla, que realiza uma avaliação de cargos e salários, a fim de identificar quais cargos poderiam ser preenchidos por pessoas com determinadas deficiências, antes de pensar em incluir alguém em determinado cargo.

Para tanto, este trabalho visa a ofertar uma capacitação para tais gestores, que tantas vezes são cobrados pela sociedade, bem como pela legislação, para incluírem pessoas com deficiência, porém não recebem quase nenhum auxílio por parte das entidades destinadas a este fim.

## 7.5 A VISÃO DOS GESTORES, VOLTADA À INCLUSÃO DO ADULTO COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO.

Este capítulo busca compreender teoricamente qual a visão de gestores em relação à inclusão de Pessoas com deficiência no mundo do trabalho, visando a servir de base de dados para a criação de uma capacitação para tais gestores, em cima das principais dificuldades encontradas pelos mesmos, ao tentarem incluir pessoas com deficiência em suas respectivas organizações.

Após várias leituras, percebe-se que muitos autores, tais como Clemente (2003/2004), Freitas e Marques (2010), Tanaka (2014) apontam como um dos principais empecilhos para a inclusão no mundo do trabalho o desconhecimento por parte da população em geral, de questões voltadas a pessoas com deficiência.

Para Clemente (2003, P. 61), “A maioria os vê com pena ou os considera incapazes de desempenhar funções em uma linha de montagem ou escritório”, além disto, Tanaka (2014, p.3) ao apresentar uma pesquisa onde procurou levantar qual a visão de gestores em relação a pessoas com deficiência, mostra-nos que “a falta de informação sobre a deficiência, aliada à possível crença de que seu portador<sup>20</sup> não irá corresponder ao ritmo imposto pela produtividade”, pode contribuir para a ausência de pessoas com deficiência no mundo do trabalho.

---

<sup>19</sup> ISO é um selo de qualidade, distribuído para as empresas que têm como objetivo estabelecer normas consistentes que aumentam a qualidade dos processos de gestão, visando tanto a uma melhora na satisfação dos seus clientes, quanto à motivação dos colaboradores.

<sup>20</sup> Nomenclatura utilizada pelo autor, ao se referir a Pessoas com Deficiência.

Segundo Tanaka (FERREIRA *apud* TANAKA 2014, p.3) “a desinformação poderia produzir desconhecimento sobre as reais incapacidades e limitações do deficiente<sup>21</sup>”, o que faz com que se discutisse “a questão da pessoa com deficiência ser reduzida a deficiência que possui e não às suas potencialidades e possibilidades de trabalho” (SUZANO *et al.*, 2010, p.33), este desconhecimento acaba por ofuscar as reais potencialidades que estas pessoas podem apresentar, bem como dificultar o ingresso e a permanência das mesmas no mundo do trabalho.

Devido a esse desconhecimento sobre as pessoas com deficiência, surgem questões ou justificativas de alguns empregadores como o receio de que tais pessoas não consigam alcançar a produção desejada, ou que essa pessoa não consiga se adaptar à função específica. Contudo, Clemente (2003) afirma que quando a inclusão é planejada e há um conhecimento sobre o tema da inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, e a pessoa tem condições de explorar sua real potencialidade ao exercer determinada função, essa questão de adaptação e/ou falta de produtividade desaparece.

Também em relação a estas práticas recorrentes, por parte de algumas empresas, em relação à contratação de Pessoas com Deficiência, Clemente (2003, p. 14), afirma que “[...] muitas, apenas para estarem legalizadas aos olhos da fiscalização, contratam PPD<sup>22</sup> sem qualquer estudo prévio sobre as funções que poderiam desenvolver no local de trabalho”, ou, como aponta Ribeiro (2010, P.132) “Em geral, os empregadores seguem a letra da lei, mas não o espírito da lei, cumprindo apenas uma obrigação (...) que serve somente como estratégia de *marketing*”. Portanto, ao analisar o exposto anteriormente pelos autores, percebe-se que, muitas vezes, algumas empresas acabam contratando pessoas com algum tipo de deficiência, apenas para estarem de acordo com o que diz a legislação vigente, com isso, muitas dessas pessoas acabam sendo relegadas à completa falta de função e, muitas vezes, deixadas isoladas em salas, sem ocupação definida, o que mantém estas pessoas em exclusão, apesar de empregadas.

Em relação à questão de a inclusão ocorrer, na maioria dos casos, apenas devido a imposições legais, apresentamos como contraponto as ideias de Carmo (2011). O autor, ao relatar o processo de inclusão de pessoas com deficiência na

---

<sup>21</sup> Nomenclatura utilizada pelo autor, ao se referir a Pessoas com Deficiência.

<sup>22</sup> Sigla utilizada pelo autor que significa Pessoa Portadora de Deficiência, lembrando que o termo portador não é mais utilizado, porém foi utilizado aqui, pois está presente no livro citado.

indústria da construção pesada do estado de São Paulo, afirma que “os gestores concordaram que as contratações só passaram a acontecer depois de se transformarem em política da empresa” (2011, p.55). Como as ideias de Bahia (2006), pois a autora afirma que, para a inclusão ocorrer de maneira satisfatória, faz-se necessário “o envolvimento de todas as pessoas que a compõem, independentemente do nível hierárquico ocupado” (2006, p.13). Em relação a isto, concordamos com as ideias apresentadas pelos autores citados anteriormente, pois para que a inclusão ocorra de maneira satisfatória para todos os envolvidos, é necessário que a mentalidade mude e a inclusão passe de um simples cumprimento da legislação, e torne-se parte integrante das políticas da empresa de maneira geral.

Em relação à inclusão tornar-se uma política das empresas e ser incorporado como tal, apontamos alguns dados apresentados por Carmo (2011), onde o autor nos apresenta uma fala do presidente do SINICESP-SP (Sindicato da Indústria da Construção Pesada do Estado de São Paulo), na qual relata que “a inclusão profissional é um valor que as empresas estão começando a incorporar às suas políticas de responsabilidade social”. Entretanto, Carmo (2011, p.61) afirma que ainda não vemos o engajamento dessas empresas em prol da inclusão, como vemos para questões ambientais.

Também em relação a este desconhecimento, não só por parte de gestores, mas também como da sociedade em geral, Clemente (2004), ao analisar as principais barreiras encontradas pelas pessoas com deficiência ao se depararem com o mundo do trabalho, cita Sassaki ao apontar que uma das barreiras também se encontra na escola, mais especificamente nos professores, pois segundo o autor, dentre os mesmos “encontramos preconceitos, estigmas, estereótipos e atitudes discriminatórias” (p.36). Portanto, percebe-se que este desconhecimento e este estigma, tão presentes na vida das pessoas com deficiência, são construídos historicamente e se encontram em todos os âmbitos da vida destas pessoas, não só no que diz respeito ao mundo do trabalho.

Destaca-se aqui o fato apresentado por Tanaka (2014, p.3). O autor aponta que “a culpa de qualquer insucesso que porventura vier a ocorrer com essa população no ambiente de trabalho, acabará sempre recaindo sobre a pessoa com deficiência e não nas condições que foram estabelecidas a elas”. Após algumas leituras e práticas relacionadas ao tema, questionamo-nos em relação a este fato apresentado como um empecilho para a inclusão no mundo do trabalho, pois como

apresentado anteriormente, um dos fatores que mais dificulta a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho é devido à falta de conhecimento sobre o assunto, por parte de gestores.

No entanto, questionamos: qual seria a visão de gestores locais em relação à inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho? Pois podemos perceber que, muitas vezes, o gestor além de ser diretamente cobrado pela sociedade e até mesmo pela legislação para incluir, é apontado como um dos fatores de maior empecilho para a inclusão. O que leva-nos a questionamentos em relação à capacitação ofertada por estas instituições a tais gestores, bem como quais as ações tomadas, a fim de modificar este olhar, apontado como preconceituoso por parte dos mesmos.



## 8. METODOLOGIA

Para alcançar os objetivos propostos, foi utilizada a seguinte metodologia:

### 8.1 METODOLOGIA PARA A COLETA DE DADOS

Em um primeiro momento, foi realizado um levantamento da bibliografia existente sobre o tema da inclusão no mundo do trabalho, pois segundo Gil (2010):

Praticamente toda pesquisa acadêmica requer em algum momento a realização de trabalho, que pode ser caracterizado como pesquisa bibliográfica. Tanto é que, na maioria das teses e dissertações desenvolvidas atualmente, um capítulo ou seção é dedicado à revisão bibliográfica (...) com o propósito de fornecer fundamentação teórica ao trabalho, bem como a identificação do estágio atual do conhecimento referente ao tema. (2010, p.29).

A partir do que fora exposto pelo autor, realizou-se um levantamento bibliográfico, a fim de conhecer o que foi e vem se produzindo em relação ao tema.

Em um segundo momento, apresentamos o projeto a gestores de empresas da região onde seria realizada a pesquisa, a fim de esclarecer possíveis dúvidas, bem como para delimitar o público da pesquisa, que seria formado a partir dos gestores que aceitassem participar da mesma. Os gestores a quem o projeto foi apresentado foram escolhidos levando em consideração os critérios de proximidade e acessibilidade. Foram escolhidos tais critérios, pelo fato de o pesquisador ser cadeirante e necessitar de acessibilidade arquitetônica a fim de ter acesso ao público da pesquisa.

Pensou-se na participação somente de gestores na referida pesquisa, devido à realização de uma pesquisa anterior, para o TCC (Trabalho de Conclusão de Curso) para a obtenção do título de Bacharel em Psicologia, a qual foi realizada em uma prefeitura no interior do estado do Rio Grande do Sul. A mesma contou apenas com a participação de pessoas com deficiência e buscou compreender algumas dificuldades encontradas pelas mesmas ao se depararem com o mundo do trabalho. A partir da referida pesquisa, observou-se a necessidade de analisar qual a visão dos gestores, relacionada à inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho.

Após a apresentação do projeto aos gestores e de delimitarmos o público da pesquisa, realizou-se uma entrevista com três gestores de três organizações distintas, as quais tinham pessoas com deficiência incluídas em seus quadros de funcionários, e que aceitaram participar, como intuito de conhecer e analisar a visão dos mesmos em relação à inclusão do adulto com deficiência no mundo do trabalho. Pensou-se na entrevista, pois, segundo Gil (2011), a mesma se caracteriza como “uma técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e formula perguntas, com o objetivo de obter dados que interessem à investigação” (2011, p.109).

Foi utilizada, mais especificamente, a técnica denominada por Gil (2011) de Entrevista Focalizada, a qual tem por objetivo “explorar a fundo alguma experiência vivida em condições precisas” (2011, p.112). Pensou-se na utilização desta técnica, pois pretendíamos entrevistar apenas gestores que tivessem pessoas com deficiência incluídas em suas empresas. Outro fator levado em consideração na escolha desta técnica, conforme lido em Gil (2011), foi porque nestes casos, “o entrevistador confere ao entrevistado ampla liberdade para expressar-se sobre o assunto” (2011, p. 112).

Como recurso da entrevista, foi utilizado gravador, sendo todo o material gravado e transcrito na íntegra para posterior análise de conteúdo, como orienta BARDIN (2011).

## 8.2 PROCEDIMENTOS PARA ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

Para a análise dos dados coletados através dos meios descritos anteriormente, foi proposto analisá-los seguindo o método de análise de conteúdo, que, segundo Bardin, trata-se de “uma técnica de investigação, que através de uma descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto das comunicações, tem por finalidade a interpretação destas mesmas comunicações” (BERELSON *apud* BARDIN, 2011, p.42). No entanto, apesar de ser uma metodologia de cunho quantitativo e, em muitas ocasiões, com foco no conteúdo manifesto, ressalta-se o fato apresentado por Bardin (2011), de que o analista não deve se ater somente ao conteúdo manifesto, pois segundo a autora:

(...) esta redução deixará na sombra parte da riqueza de informação específica deste tipo de investigação. O resultado final será uma abstração incapaz de transmitir o essencial das significações produzidas pelas pessoas, deixando escapar o latente, o original, o estrutural, o contextual (2011, p.95).

Analisando o exposto acima, acredita-se que se o pesquisador se ativer apenas ao discurso/conteúdo manifesto, poderá deixar escapar dados de suma importância para a realização de sua pesquisa. Salieta-se também a relevância social do presente projeto, que passou pelo comitê de ética da instituição, de acordo com a CNS 196/96.

## 9. PROCEDIMENTOS ÉTICOS

A referida pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética sob o número 53086416.7.0000.5354, firmando um acordo entre a Instituição Proponente e sua pesquisadora com a Instituição que receberá a pesquisa, passando por todos os trâmites legais e necessários para realização desta pesquisa.

No primeiro contato com os participantes, foi apresentado um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) <sup>23</sup> para cada um. Foi feita a leitura e o esclarecimento do termo para que os participantes pudessem assinar, sendo que uma cópia ficaria com cada participante e outra com o pesquisador. O mesmo aconteceu com a declaração de coparticipação<sup>24</sup>.

Constaram no termo os objetivos, justificativa e os procedimentos que seriam realizados no decorrer do trabalho, esclarecendo que se tratava de uma pesquisa voluntária, sem custos para os participantes. Além de ser explicado que os participantes poderiam desistir da pesquisa no momento que quisessem. A identidade dos participantes foi preservada, a fim de garantir o sigilo do procedimento de pesquisa.

Como recurso para a entrevista foi utilizado um gravador, sendo o material gravado e transcrito na íntegra. Os dados confidenciais da pesquisa ficarão guardados em local seguro, na universidade a qual o pesquisador faz parte, por um prazo de 05 anos. Após esse prazo, tais documentos passarão por um processo de reciclagem.

---

<sup>23</sup> O termo em questão está anexado ao projeto através do “Apêndice ‘B’”.

<sup>24</sup> O termo em questão está anexado ao projeto através do “Apêndice ‘C’”.

## 10. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A partir deste momento, iremos expor a análise e compreensão do material coletado durante as entrevistas. Da mesma forma, apresentaremos as categorias criadas para auxiliar o processo de análise e compreensão do material.

Após analisarmos os dados coletados durante as entrevistas, pudemos perceber que a inclusão de pessoas com deficiência está basicamente norteadas por duas visões ou concepções distintas, a primeira delas diz respeito à certa desvalorização do trabalho da pessoa com deficiência. Já a segunda, ao nosso entendimento, completamente antagônica à primeira, remete o trabalho da pessoa com deficiência a uma espécie de super-herói. Portanto, a partir deste momento iremos expor tais categorias e analisá-las com base nas teorias apresentadas.

A primeira categoria, criada a fim de auxiliar na compreensão dos dados, foi denominada de **descrédito no trabalho da pessoa com deficiência**<sup>25</sup>. Tal categoria foi criada, pois durante as falas dos gestores entrevistados, apareceram algumas questões, que nos levaram a pensar que a pessoa com deficiência é considerada, muitas vezes, menos capaz de alcançar alguns índices de produtividade do que os demais funcionários considerados “normais”<sup>26</sup>, porém, destacamos aqui as ideias de Clemente (2003), o qual afirma que quando a inclusão é planejada e há um conhecimento sobre o tema da inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, e a pessoa tem condições de explorar sua real potencialidade ao exercer determinada função, essa questão da falta de produtividade acaba desaparecendo.

Este descrédito em relação ao trabalho da pessoa com deficiência está relacionado a questões histórico-sociais, pois durante muito tempo as pessoas com deficiência foram excluídas do ambiente do trabalho e, consideradas como incapazes de desempenhar alguma função de maneira satisfatória. Em relação a isto, apresentamos as ideias de Carvalho (2010), que nos fala que a pessoa com deficiência, a fim de galgar seu espaço no ambiente de trabalho, historicamente, teve que romper com muitos mitos, dentre eles “um mito social que o vê como alguém improdutivo e um mito familiar que o vê como dependente. (...) e estando sem condições de desenvolver um trabalho que represente realização ou satisfação”

---

<sup>25</sup> Grifo nosso.

<sup>26</sup> Grifo nosso.

(Batista, 1997 *apud* Carvalho 2010, p.46), portanto, durante as entrevistas, pudemos perceber que alguns destes mitos apresentados por Carvalho (2010) ainda não foram completamente quebrados e permeiam, ainda, as concepções de trabalho para as pessoas com deficiência na nossa sociedade.

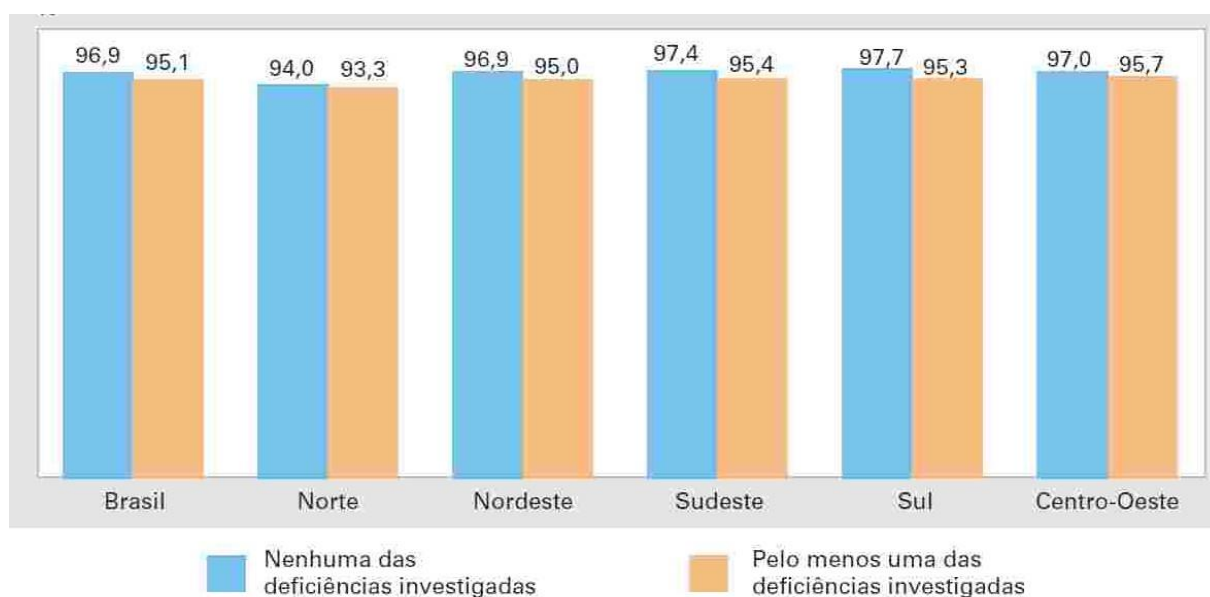
A primeira questão que nos fez pensar na criação da categoria relacionada ao descrédito no trabalho da pessoa com deficiência, deve-se ao fato de que todos os entrevistados, ao serem questionados dos motivos de terem optado pela contratação de pessoas com deficiência para suas empresas, justificaram que tais contratações se deram, dentre outros motivos, pela obrigatoriedade legal, ou seja, a contratação de tais pessoas, não se deu baseada na capacidade ou produtividade de cada um, mas sim no cumprimento de uma legislação. Em relação a isto destacamos as ideias de Ribeiro e Ribeiro (2010), pois segundo eles, “em geral, os empregadores seguem a letra da lei, mas não o espírito da lei, cumprindo apenas uma obrigação, sem nenhum interesse na responsabilidade social” (Ribeiro e Ribeiro, 2010, p.132). O autor nos apresenta uma prática muito comum no mundo do trabalho, onde a maioria das empresas que contrata pessoas com deficiência, não o faz pensando nas competências deste sujeito para a organização, mas sim visando a cumprir a meta numericamente estabelecida pela legislação.

Em relação a esta questão, apresentamos ainda as ideias de Bahia (2006). A autora nos mostra que dentre alguns dos principais equívocos que algumas empresas cometem ao buscarem a inclusão de pessoas com deficiência, está o de “buscar na pessoa com deficiência, não a pessoa, mas a deficiência” Bahia (2006, p.46). Concordamos com a autora no sentido de que, a partir do momento em que a organização aposta na inclusão somente por questões legais, está buscando apenas a deficiência a fim de se cumprir uma meta legal, e não uma pessoa com deficiência que possa vir a contribuir com seu potencial de trabalho para a organização.

Destacamos também que em nenhum momento os entrevistados demonstraram existir algum estudo prévio, a fim de estabelecer alguns parâmetros que pudessem facilitar o processo de contratação de pessoas com deficiência em suas empresas, tais como quais cargos ou funções estariam disponíveis para pessoas com deficiência, demonstrando quase que exclusivamente a preocupação com as questões numéricas da legislação.

Outro fator que nos fez pensar nesta categoria se deve a um fato apresentado pelo Sujeito 1, que ao se referir às principais dificuldades encontradas pelos

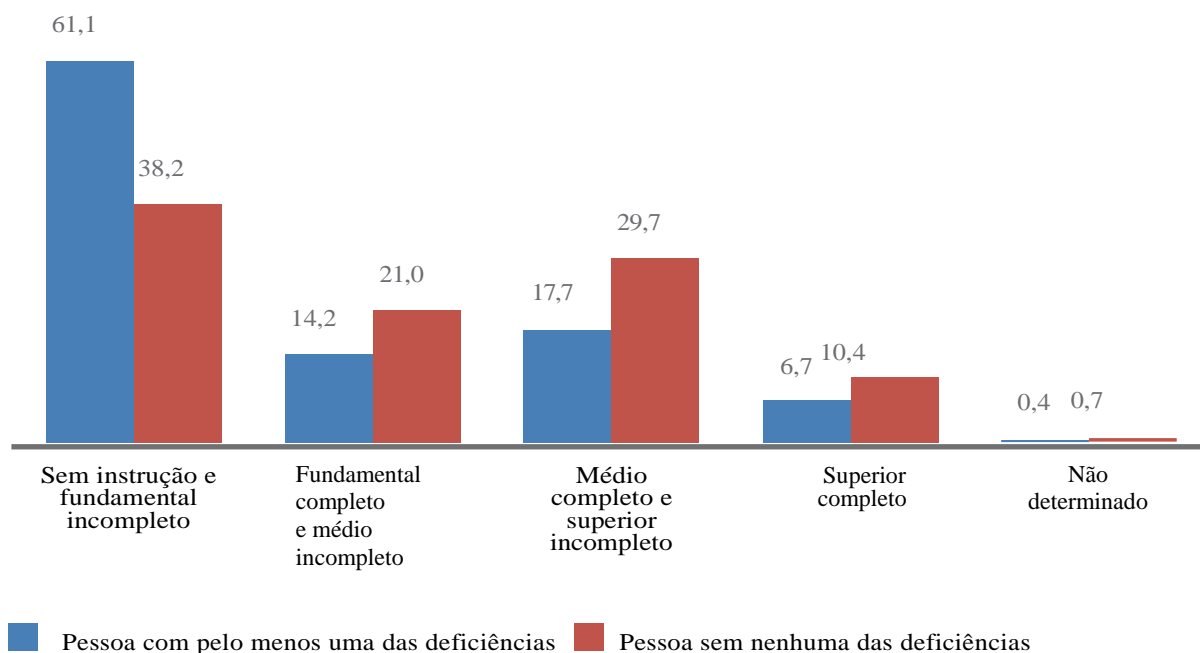
gestores ao se depararem com a inclusão no mundo do trabalho, relatou que uma das principais dificuldades se deve à ausência de mão de obra capacitada, pois, segundo ele, *“no período em que elas não estão trabalhando, estão apenas recebendo o benefício e são portadoras de necessidades especiais. É... mesmo sofrendo algumas limitações, elas deveriam, ou a meu ponto de vista, se qualificar, pra ficarem prontas, pois no momento que surge uma vaga, elas possam conquistar essa vaga e serem contratadas por empresas”*. Em relação a isto, destacamos que a sociedade capitalista de hoje acaba fazendo com que o mercado de trabalho se torne cada vez mais competitivo, exigindo assim das pessoas uma constante capacitação, a fim de corresponder às exigências de um mercado de trabalho cada vez mais capitalista e competitivo, porém, para as pessoas com deficiência, “esta preparação para o trabalho não é tão evidente quanto à das pessoas ditas ‘normais’” (Carvalho-Freitas 2010, p.46). Concordando com o autor, destacamos que os níveis de escolarização das pessoas com deficiência estão, em todos os estados do país, com um percentual abaixo do número das pessoas que se declararam sem deficiência, porém, destacamos que, segundo dados do IBGE de 2010, as taxas de alfabetização das pessoas que se declararam com e sem deficiência, não apresentam números tão distantes, como veremos na imagem a seguir, retirada do site do censo de 2010 do IBGE.



Fonte: IBGE, Censo demográfico 2010.

Destacamos também que a discrepância aumenta conforme o nível de escolaridade exigida aumenta como vemos na imagem a seguir:

### DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA POPULAÇÃO DE 15 ANOS OU MAIS DE IDADE POR PELO MENOS UMA DEFICIÊNCIA INVESTIGADA E NÍVEL DE INSTRUÇÃO (%)



Fonte: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>.

Portanto, através das imagens apresentadas anteriormente, percebemos que os índices de escolarização das pessoas com deficiência estão abaixo dos níveis das pessoas que se declararam sem deficiência em todos os níveis, exceto no índice que nos mostra as pessoas sem instrução e com nível fundamental incompleto. Concluímos também que conforme o nível de escolaridade aumenta, as distâncias dos índices entre pessoas com e sem deficiência aumenta significativamente. Isso nos demonstra certa falha nas políticas públicas e educacionais do nosso país, principalmente no que diz respeito ao acesso de pessoas com deficiência a programas de educação profissional e ensino superior.

Em relação à escolaridade da pessoa com deficiência, acreditamos ser importante levantarmos um questionamento apresentado por Sasaki (2010), no



qual, ao relatar as dificuldades, referentes à falta de escolarização, encontradas por pessoas com deficiência ao se depararem com o mundo do trabalho, afirma que:

A grande maioria dos projetos que preconizam a qualificação da pessoa portadora de deficiência não logra resultados exitosos, por estar distanciada das necessidades do mercado de trabalho, bem como dos novos processos de transformação do sistema produtivo. (Brasil, 1996, p.61 *apud* Sasaki, 2010, p.58).

Portanto deixamos um questionamento em aberto: Como as pessoas com deficiência poderão estar preparadas, a fim de competirem no mercado de trabalho, se seu acesso e permanência a programas de educação superior são dificultados, dentre outras razões, por um transporte público, na maioria dos casos, inadequado, bem como por um constante descrédito por parte da sociedade em geral, do potencial dessas pessoas?

Destacamos também que nos últimos anos houve um aumento significativo do número de pessoas com deficiência no ensino superior, bem como nos programas de qualificação profissional, porém o abismo existente entre o número de pessoas com e sem deficiência no ensino superior é gigantesco. Portanto, acreditamos que ainda há muito a se investir em políticas públicas que propiciem a derrubada de barreiras, sejam elas arquitetônicas, comunicacionais, ou atitudinais, visando assim à diminuição deste abismo existente e uma equiparação de oportunidades, fazendo com que estas pessoas estejam devidamente preparadas ao ingressarem no mundo do trabalho.

Em relação às questões apresentadas anteriormente, sugerimos aos gestores analisarem o capítulo 3 do produto desenvolvido através desta dissertação, o qual consiste em um vídeo com o intuito de auxiliar os gestores em como trabalhar com a pessoa com deficiência. O capítulo 3 do produto em questão tem por objetivo sanar algumas dúvidas que os gestores poderão vir a ter ao se depararem com o tema da inclusão.

Outra questão que nos fez pensar na criação desta categoria diz respeito à fala do Sujeito 1, o qual ao descrever a função de uma das pessoas com deficiência incluídas em sua empresa, diz que *“nós temos uma menina que é formada em administração, que atende lá, que ela enxerga muito pouco, mas ela atende muito bem o pessoal, atende ao telefone, encaminha o pessoal até o elevador(...)”*, a fala deste gestor nos demonstra o total desconhecimento do mesmo em relação às potencialidades das pessoas com deficiência no ambiente do trabalho. Com isso,

justificando o descrédito do mesmo em relação ao trabalho das pessoas com deficiência.

Em relação a isto, concordamos com Carvalho-Freitas, onde a mesma nos coloca que, dentre as principais dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência, ao ingressarem e, principalmente, em sem manterem no mercado de trabalho, estão “a falta de conhecimento sobre a capacidade de trabalho dessas pessoas, bem como do desconhecimento do que seja deficiência” (Carvalho-Freitas, 2010, p.89). Concordamos com a autora no sentido de que a falta de conhecimento por parte do gestor em questão, em relação ao potencial de trabalho das pessoas com deficiência, aliado a uma ausência no planejamento do processo de contratação de pessoas com deficiência, contribuíram para o descrédito em relação ao trabalho desta pessoa que, mesmo com formação e, segundo o entrevistado, até mesmo com pós-graduação, trabalhasse atendendo telefone e encaminhando pessoas até o elevador, funções essas, que não condizem com a formação acadêmica desta profissional.

Em relação ao descrédito referente ao potencial de trabalho das pessoas com deficiência, destacamos o fato de o Sujeito 1, ao relatar as principais dificuldades encontradas para contratar pessoas com deficiência, afirmou que umas das principais dificuldades diz respeito a ausência de mão de obra capacitada, porém o mesmo, tem em seu quadro pessoal uma pessoa com nível superior completo, executando funções que não condizem com sua formação, tais como atender telefone e, encaminhar o público até o elevador. Em relação a isto, apresentamos um questionamento apresentado pelo Sujeito 3, no qual o mesmo nos indaga, em relação à qualificação, ou ausência dela, de pessoas com deficiência, questionando “*quem veio antes, o ovo ou a galinha?*”. Ou seja, não existem pessoas com deficiência capacitadas para os cargos disponíveis, ou não existem cargos disponíveis para pessoas com deficiência capacitadas?

Em relação a esta questão apresentada anteriormente, sugerimos ao gestor buscar dados no capítulo 3 do produto desenvolvido através desta dissertação, que consiste em um vídeo com o intuito de auxiliar os gestores em como trabalhar com a pessoa com deficiência. O capítulo 3 do produto em questão tem por objetivo sanar algumas dúvidas que os gestores possam vir a ter ao se depararem com o tema da inclusão.

Outro ponto que chamou a atenção, em relação ao descrédito no potencial de trabalho da pessoa com deficiência, diz respeito a uma fala do Sujeito 2, no qual, ao ser questionado se a empresa como um todo atendia a legislação vigente, no que diz respeito ao número de pessoas com deficiência incluídas, afirma que *“eu imagino que sim, mas isso não tem como eu te dizer, entendeu? Até porque isso aí é com o RH da empresa que cuida, entendeu? (...) eles sempre pedem, se surgir alguém, que a gente contrate”*. Isto demonstra, a nosso ver, o descrédito em relação ao trabalho da pessoa com deficiência, pois o sujeito em questão, em momento algum, citou levar em consideração o potencial desta pessoa para determinado cargo, mas sim uma questão numérica, pois como a empresa em questão faz parte de uma rede de empresas, a legislação nos diz que a contagem de funcionários, a fim de determinar o número de pessoas que a empresa deve incluir não se dá pelo número de funcionários que determinada filial possui, mas sim o total de funcionários daquela rede, ou seja, na fala do gestor em questão, pudemos perceber que, provavelmente, a rede em questão está com dificuldade em cumprir com a totalidade da lei. Então, determina que, se alguma filial puder contratar pessoas com deficiência, que assim o faça, sem levar em consideração as potencialidades dessa pessoa para o trabalho em questão.

Em relação a esta questão apresentada anteriormente, sugerimos ao gestor buscar dados no capítulo 2 do produto desenvolvido através desta dissertação, que tem por objetivo auxiliar o gestor em questões voltadas a legislações que norteiam o tema da inclusão.

Outro ponto que nos fez pensar na criação desta categoria, deve-se a algumas falas do sujeito 1. Ao nos descrever algumas das funções exercidas por um dos seus funcionários com deficiência, afirma que o sujeito em questão trabalha *“num horário alternativo”*, pois *“a procura é menos intensa”*, destacamos, também, que o funcionário em questão trabalha como telefonista e, segundo o Sujeito 1, trabalha em um horário alternativo, pois *“tem ligações telefônicas e tudo mais, mas como durante o dia”*. Essa questão, além de demonstrar o descrédito no potencial de trabalho da pessoa com deficiência, remete-nos a uma visão paternalista, pois o funcionário em questão trabalha apenas em horários alternativos, porque se acredita que o mesmo não tenha condições de acompanhar o ritmo de produtividade exigido dos demais colegas em um horário considerado de pico.

Outra categoria criada, a fim de auxiliar no processo de compreender a visão que o gestor tem em relação à inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, foi a por nós denominada **expectativa além da conta: Super-herói**<sup>27</sup>, esta categoria foi criada, pois, durante as entrevistas, apareceram diversas questões, as quais nos levaram a pensar que a pessoa com deficiência é colocada em outro extremo em relação ao seu potencial para o mundo do trabalho, a de um super-herói, que terá índices de produtividade maior do que os dos funcionários ditos “normais”<sup>28</sup>.

A criação desta categoria se deu, dentre outras questões, devido a algumas falas dos entrevistados, que nos levaram a pensar em uma supervalorização de alguns atributos desenvolvidos por pessoas com deficiência, a fim de suprirem algumas limitações que a deficiência lhes trouxe.

Uma das falas que nos fez pensar esta categoria foi a do Sujeito 3, na qual ele nos fala: *“Nós percebemos que têm pessoas com problema de locomoção e que tem muitas habilidades que outras pessoas não têm”*, bem como o Sujeito 1, ao se referir a pessoas com deficiência, fala-nos que *“ela supre com outras coisas que uma pessoa normal, normalmente não tem ou não demonstra”*. Em relação a estas falas, concordamos com as concepções de Bahia (2006). A autora afirma que, dentre alguns equívocos apresentados por algumas empresas ao contratarem pessoas com deficiência, está o de “buscar na pessoa com deficiência uma superutilização de eventuais habilidades que ela tenha desenvolvido em virtude de sua condição” (2006, p.46). Entramos em consonância com tais ideias, pois pudemos perceber que alguns gestores contratam pessoas com deficiência acreditando que as mesmas desenvolvam capacidades que os ditos “normais” não apresentam e, em algumas vezes, esperando índices de produtividades maiores que os demais, porém destacamos que, muitas vezes, as pessoas com deficiência desenvolvem algumas habilidades que a maioria das pessoas não apresenta, a fim de suprir alguma dificuldade que porventura venha a apresentar devido à sua deficiência, entretanto, a contratação destas pessoas deve ser feita em cima de suas potencialidades, para a função que ela vá desenvolver no local de trabalho, e que seus índices de produtividade poderão variar de acordo com suas necessidades, e,

---

<sup>27</sup> Grifo nosso.

<sup>28</sup> Grifo nosso.

principalmente, de acordo com as possíveis adaptações que vierem a ser feitas para que essa pessoa possa desenvolver suas funções sem mais restrições.

Em relação a esta questão apresentada anteriormente, sugerimos ao gestor buscar dados no capítulo 3 do produto desenvolvido através desta dissertação, o qual consiste em um vídeo com o intuito de auxiliar os gestores de como trabalhar com a pessoa com deficiência. Este capítulo tem por objetivo sanar algumas dúvidas que os gestores poderão vir a ter ao se depararem com o tema da inclusão.

Outra questão que me fez pensar na criação desta categoria, foi a fala do Sujeito 2, na qual se refere à produtividade dos seus funcionários com deficiência: *“Eu não tenho o que dizer dos meus funcionários com deficiência, tipo, às vezes eles rendem, tipo, muito mais, fazem muito mais do que qualquer funcionário normal”*. Em relação a isto, concordo com a concepção de Bahia (2006), de que não se “subestime ou superestime as capacidades das pessoas com deficiência” (2006, p.4). Nesta passagem, a autora nos demonstra que a pessoa com deficiência deve ser contratada a partir de sua real potencialidade para determinada função, e não se deve subestimar, nem tampouco superestimar alguma capacidade ou limitação destas pessoas, e que sua produtividade dependerá, dentre outras questões, de adaptações que porventura vierem a ser feitas, a fim de que a pessoa tenha condições de explorar suas reais capacidades e potencialidades para o mundo do trabalho.

Destacamos também que algumas pessoas com deficiência podem, em virtude da deficiência que possuem, desenvolver algumas capacidades que não são apresentadas pela maioria das pessoas, porém, acreditamos que a contratação destas pessoas com deficiência não deva se basear na crença, por parte dos gestores, da obtenção de ganhos secundários relacionados a um possível aumento significativo de produtividade por parte das pessoas com deficiência, devido a essas habilidades que porventura poderão desenvolver. Assim como essa esperança de uma produtividade elevada poderá acarretar problemas futuros, pois como apresentado anteriormente, a produtividade da pessoa com deficiência depende, dentre outras questões que acometem os funcionários ditos “normais”<sup>29</sup>, diretamente das condições de trabalho que a lhe for dada, tais como as possíveis adaptações que deverão ser feitas, a fim de que ela possa desempenhar com maior segurança e

---

<sup>29</sup> Grifo nosso.

facilidade suas funções. Portanto, se tais adaptações que eventualmente essa pessoa necessite não vierem a ser feitas, esse funcionário poderá não ter uma produtividade como a dos demais, justificando assim alguns estereótipos e estigmas que historicamente circundaram as pessoas com deficiência, dentre eles, o de que a pessoa com deficiência não pode desempenhar uma função de trabalho com produtividade igual aos demais.

## 11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após o que foi apresentado e discutido anteriormente, serão expostas, a partir daqui nossas considerações sobre a pesquisa. Em um primeiro momento, devemos cumprimentar os gestores que contribuíram para que a realização deste trabalho fosse possível, pois acreditamos que, antes de qualquer técnica e/ou teoria que possa nortear a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, está à sensibilidade dos gestores em confiar no potencial destas pessoas, bem como de suas possíveis contribuições para o mundo do trabalho, pois nenhuma teoria relacionada ao tema seria possível, se os gestores não acreditassem na temática e na possibilidade de realização e participação neste trabalho.

Ressaltamos também que, apesar das intempéries apresentadas até aqui, das possíveis “falhas”<sup>30</sup> encontradas no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, a sensibilidade dos gestores entrevistados de acreditarem no tema da inclusão é de suma importância, pois como citado anteriormente, nenhuma teoria seria possível se os gestores não acreditassem no potencial destas pessoas para o mundo do trabalho.

Outra questão que nos chamou bastante atenção durante a pesquisa foi que, segundo os entrevistados, existem pessoas com deficiência contratadas nos mais diversos setores de suas empresas, porém podemos notar a não existência de pessoas com deficiência ocupando cargos de chefia. Em relação a essa questão, voltamos com o relato do Sujeito 3, onde o mesmo indaga sobre “*quem veio antes, o ovo ou a galinha?*” Ou seja, não existem pessoas com deficiência capacitadas a fim de pleitearem cargos de chefia, ou não existem cargos para que essas pessoas os ocupem?

Os resultados da pesquisa indicam que existem duas visões completamente antagônicas em relação ao trabalho da pessoa com deficiência. A primeira delas nos remete a questões histórico-culturais, que historicamente se concebia que a pessoa com deficiência não tinha capacidade de ocupar um espaço com eficácia no ambiente de trabalho, porém a teoria de maneira geral nos demonstra que quando a inclusão é planejada e há um conhecimento em torno do tema, a pessoa com deficiência pode exercer suas funções no mundo do trabalho, com índices de

---

<sup>30</sup> Grifo nosso.

produtividade iguais, ou até mesmo maiores, do que o das pessoas consideradas “normais”<sup>31</sup>, ou sem deficiência.

A outra visão que aparece com clareza a partir desta pesquisa diz respeito ao fato de a pessoa com deficiência ser concebida como uma espécie de super-herói no mundo do trabalho, que foi contratado na esperança de que tenha índices de produtividade maiores do que os demais colaboradores, pois se acredita que as características que desenvolveu a fim de suprir alguma limitação que porventura apresente devido à sua deficiência, possa ser mais bem explorada no intuito de se alcançar uma produtividade aquém à dos demais, reforçando assim a ideia de que um dos maiores empecilhos para a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, segundo nossa concepção, deve-se ao desconhecimento da sociedade em geral e dos gestores, de uma maneira particular, do que realmente é a deficiência, quais suas potencialidades e possibilidades.

Os achados da pesquisa apontam para a ausência de preparo dos gestores de uma maneira geral, sobre como trabalhar com a pessoa com deficiência no mundo do trabalho, fato este que demonstra a ausência de um olhar da ciência para essas questões, pois os gestores entrevistados não relataram nenhum tipo de estudo em suas áreas de atuação relacionado a pessoas com deficiência, ressaltando assim a ausência de um olhar da ciência para a deficiência, pois dentro das grades curriculares dos cursos de graduação, parece existir poucas questões, voltadas às pessoas com deficiência.

Em relação a isto, destacamos também a possível contribuição do produto final desta dissertação, que se propõe a capacitar o gestor a compreender as questões relacionadas às pessoas com deficiências, bem como sensibilizar tais gestores para as possíveis potencialidades da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho.

Os achados da pesquisa apontam também para o fato de que a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho se dá, quase que exclusivamente, por uma imposição legal, fato esse que, segundo nossa compreensão, pode acarretar mais preconceitos, estigmas e barreiras para a inclusão do adulto no mundo do trabalho, pois o gestor, até então, não se sente preparado para acolher a pessoa com deficiência. Além deste fator, vê-se obrigado por uma lei, a proceder

---

<sup>31</sup> Grifo nosso.



com a inclusão na sua empresa, faz com que o mesmo imponha uma série de empecilhos que acabam por dificultar o processo de inclusão na empresa, fato este que, em minha opinião, ocorre devido a um desconhecimento do gestor sobre o que é a deficiência, suas potencialidades e/ou limitações.

A presente pesquisa também evidenciou que há necessidade de mais estudos voltados a essa área, tão importante na nossa sociedade, a qual, na nossa compreensão, carece muito de pesquisas e estudos mais aprofundados, a fim de que se estreitem os laços entre a pessoa com deficiência e o mundo do trabalho. Assim, inferimos que poderia haver estudos interdisciplinares, agregando, portanto, conhecimentos das mais diversas áreas do saber.

## 12. O PRODUTO

Criamos um vídeo, a fim de que o mesmo possa funcionar como uma ferramenta para auxiliar e capacitar o gestor a trabalhar com a pessoa com deficiência, pois como citado anteriormente, o tema da inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, apesar de ser um tema de suma importância em nossa sociedade, ainda é pouco trabalhado e discutido. O tema citado, apesar de estar amplamente amparado por uma legislação específica (Lei 8.213/91), ainda carece de pesquisas e de trabalhos voltados a ele.

Pensou-se na criação do vídeo, também como uma ferramenta de sensibilização, no sentido de sensibilizar o gestor no tocante à importância de se incluir pessoas com deficiência em suas organizações, mas também como uma ferramenta de capacitação, a fim de auxiliar o gestor em todos os passos do processo de inclusão, desde o planejamento até a inclusão propriamente dita. Salientamos também que as questões trabalhadas no vídeo se dão a partir das principais dificuldades relatadas pelos gestores durante a pesquisa.

Em um primeiro momento, propõe-se analisar as principais dificuldades encontradas pelos gestores durante o processo de inclusão, para só assim propor a capacitação em forma de vídeo, a fim de auxiliá-los neste processo.

A ideia inicial do vídeo é que o mesmo dure em torno de 30 minutos, sendo dividido em três partes, representadas pelo quadro a seguir:

Quadro demonstrativo das divisões do vídeo.

Etapa	Tempo previsto	Tema
1º Etapa	10 Minutos	Constituição histórica das Pessoas com Deficiência
2º Etapa	10 Minutos	Marcos legais, nacionais e internacionais, relacionados à inclusão no mundo do trabalho.
3º Etapa	10 Minutos	Capacitando o gestor para trabalhar com Pessoas com Deficiência

Fonte: o autor

Neste sentido, é proposto trabalhar a inclusão de uma maneira mais ampla e completa, com a criação do vídeo, que proporciona à pessoa incluída a possibilidade

de explanar suas reais potencialidades para o mundo do trabalho. Quando se refere à inclusão, de maneira mais ampla, cita-se Clemente (2003), no sentido de que quando a inclusão é planejada e quando há um conhecimento em torno do tema da inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, diminuem os fatores que podem prejudicar o mesmo, e a pessoa tem condições de explorar sua real potencialidade ao exercer determinada função.

## REFERÊNCIAS:

- BAHIA, Melissa Santos. **Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com Deficiência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 39. ed. Brasília: Edições Câmara, 2013.
- CARMO, José Carlos do. **Construindo a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: a experiência da indústria da construção pesada do Estado de São Paulo**. São Paulo: Áurea Editora, 2011.
- CARVALHO, Karina. M. de. OS DESAFIOS DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO. In: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz (Org.). **Trabalho e pessoas com deficiência: Pesquisa, práticas e instrumentos de diagnóstico**. 2. ed. Curitiba: Juruá Editora, 2010. Cap. 2. p. 43-54.
- CLEMENTE, C. A. **Trabalho e inclusão social de portadores de deficiência**. Osasco: Gráfica e Editora Peres, 2003.
- \_\_\_\_\_. **Trabalhando com a diferença**. Osasco, SP: Espaço da cidadania, 2004.
- FREITAS, M N. de C; MARQUES, A. L. (Orgs.) *et al.* **Trabalho e pessoas com deficiência: Pesquisas, Práticas e instrumentos Diagnósticos**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2010. P 23-42.
- GIL, Antônio. Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5.ed São Paulo: EDITORA ATLAS S.A, 2010.
- GIL, M. **Caminhos da Inclusão: a história da formação profissional de pessoas com deficiência no SENAI/SP**. São Paulo: SENAI-SP Editora, 2012.
- INSTITUTO ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência** / coordenação Marta Gil.- São Paulo, 2002. 97 p. Disponível em: <[http://www.uniethos.org.br/\\_Uniethos/Documents/manual\\_pessoas\\_deficientes](http://www.uniethos.org.br/_Uniethos/Documents/manual_pessoas_deficientes)>. Acesso em: 05 jun. 2013.
- LUFT, S. **Representações sociais e o indócil escolar: análise nos registros dos livros de ocorrência envolvendo alunos dos anos iniciais de uma Escola Municipal de Santa Maria/RS**. Tese (Doutorado em Educação). Santa Maria/RS: UFSM, 2012.
- MAZZOTTA, M. J. S. **Educação especial no Brasil: História e políticas públicas**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

MACIEL, A. D. S. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**, disponível em <[http://uenp.edu.br/index.php/doc-proaf/doc\\_view/1965-alvaro-dos-santos-maciel](http://uenp.edu.br/index.php/doc-proaf/doc_view/1965-alvaro-dos-santos-maciel)>. Acesso em 26 out. 2013.

NAÇÕES UNIDAS. **Normas sobre a equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência**. Traduzido por: Marisa do Nascimento Paro. São Paulo: CVI-AN/ Apade, 1996. Tradução de: The standard rules on the equalization of opportunities for persons with disabilities.

PAGAIME, Adriana. **Pessoas com deficiência: concursos públicos e cotas**. Disponível em: <<http://www.fcc.org.br/pesquisa/publicacoes/eae/arquivos/1559/1559.pdf>>. Acesso em: 6 jul. 2015.

PIVOTO, Clairton Bassin; LUFT, Sibila. **DESAFIOS E PERSPECTIVAS DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS EM UMA PREFEITURA MUNICIPAL DO INTERIOR DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**. 2014. 58 f. TCC (Graduação) - Curso de Psicologia, Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões Uri, Santiago, 2014.

PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTIAGO. **Características Sócio-econômicas do Município**. Disponível em: <<http://www.pmsantiago.com.br/portfolio-caract-socio-econo.php>>. Acesso em: 10 jun. 2015.

RIBEIRO, Marcelo Afonso; RIBEIRO, Flávio. **GESTÃO ORGANIZACIONAL DA DIVERSIDADE: Estudo de caso de um programa de inclusão de pessoas com deficiência**. In: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. (Org.). **Trabalho e pessoas com deficiência: Pesquisa, práticas e instrumentos de diagnóstico**. 2. ed. Curitiba: Juruá Editora, 2010. Cap. 7. p. 122-141.

SASSAKI, R.K. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**, Rio de Janeiro, 8ª ed. RJ: WVA, 2010.

\_\_\_\_\_. **Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho**. São Paulo: Prodef, 1997

SAWAIA, B. (Org.). **As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social**. 13. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2013.

SILVA, O. M. **A epopéia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje**. São Paulo: CEDAS, 1986.

SUZANO, Janayna de Cássia Coelho *et al.* **Análise da produção acadêmica nacional dos últimos 20 anos sobre a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho**. In: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz (Org.). **Trabalho e pessoas com deficiência: Pesquisa, práticas e instrumentos de diagnóstico**. 2. ed. Curitiba: Juruá Editora, 2010. Cap. 1. p. 23-42.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2003.

STIL. **Independent living**: a Swedish definition. In: RATZKA, Adolf. *Tools for power*. Estocolmo: Independent Living Committee of Disable Peoples' International, 1990.

TANAKA, E. D. O; MANZINI, E. J. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382005000200008&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382005000200008&script=sci_arttext)>. Acesso em: 5 jul, 2015.

IBGE. **Cartilha da escolarização**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/imprensa/ppts/0000009352506122012255229285110.pdf>. Acesso em: 19 mai, 2016.

IBGE. **Nível de escolaridade**. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>.>. Acesso em: 15 mai, 2016.

## APÊNDICES

## APÊNDICE “A”

**Entrevista**

- 1) Quantas pessoas com deficiência estão incluídas, no momento, na sua empresa?
- 2) Porque optou pela inclusão de pessoas com deficiência na sua empresa?
- 3) Descreva como se deu o processo de contratação de pessoas com deficiência? Relatando se existe um plano de cargos e salários para pessoas com deficiência?
- 4) Como se deu o processo de inclusão (Treinamento, Capacitação e/ou, se necessário acessibilidade<sup>32</sup>) das pessoas com deficiência dentro da empresa?
- 5) Quais as principais dificuldades encontradas no processo de incluir pessoas com deficiência na sua empresa, desde o planejamento até a inclusão propriamente dita?
- 6) Em sua opinião, quais atitudes deveriam ser tomadas a fim de auxiliar aos gestores no processo de inclusão de pessoas com deficiência?

---

<sup>32</sup> Entende-se por acessibilidade não só questões arquitetônicas, mas sim atitudinais, bem como qualquer tipo de adequação necessária a fim de que as pessoas possam executar suas atividades mais facilmente.



## APÊNDICE “B”

**Termo de consentimento livre e esclarecido**

Título da Pesquisa: **“analisando a visão dos gestores voltada à inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho”**, a qual é parte da dissertação que está sendo desenvolvida no Mestrado em Gestão estratégica de Organizações, na Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e Missões - URI.

Esta pesquisa tem por objetivo principal: “analisar a visão de gestores de organizações locais e regionais voltada à inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho”. A presente pesquisa justifica-se pelo fato da escassez de bibliografias voltadas ao tema em questão, bem como pela ausência de um olhar profissional para as questões que envolvem tal temática. A sua colaboração consistirá em fazer parte desta pesquisa, a qual propõe atividades como entrevistas, levantamento de dados e conversas. Parte do conteúdo da entrevista será utilizado na escrita da pesquisa e também na produção de artigos. Os nomes reais dos participantes da pesquisa serão preservados, assim como, outras informações que possam revelar a identificação da/o participante. A participação neste estudo é voluntária, portanto não envolve custos aos pesquisados, porém qualquer custo que possa surgir durante a pesquisa será de inteira responsabilidade do pesquisador, tendo em vista o total ressarcimento de quaisquer custos que possam surgir no decorrer da pesquisa para os pesquisados. Ao participar desta pesquisa, você não terá nenhum benefício direto. Mas espera-se que o estudo proporcione maior compreensão do processo de inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho. Caso você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo. Como possíveis riscos aos participantes da pesquisa, salienta-se o fato de algum possível desconforto ao responder a entrevista, porém, se isto vier a acontecer, o pesquisador irá disponibilizar uma escuta, a fim de amenizar algum dano decorrente da pesquisa, bem como indicar algum profissional que, se necessário, possa continuar com as escutas. Salienta-se também o fato de os pesquisados possuírem total liberdade se decidirem não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento. A participação nesta pesquisa não traz complicações legais. Os procedimentos obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme

Resolução CNS nº 196/96 do Conselho Nacional de Saúde. Nenhum dos procedimentos usados oferece riscos a sua dignidade. Os dados confidenciais da pesquisa serão guardados em local seguro, na universidade a qual o pesquisador faz parte, por um prazo de 05 anos. Após esse prazo, tais documentos passarão por um processo de reciclagem. Caso houver dúvidas em relação a esta pesquisa, entre em contato com o pesquisador responsável, através do telefone: (55) 99611977 ou (55) 91182065 ou ainda pelos e-mails: [siluft@hotmail.com](mailto:siluft@hotmail.com) ou [clairton33@hotmail.com](mailto:clairton33@hotmail.com) Solicitamos o seu consentimento de forma livre e esclarecida para participar desta pesquisa, em duas vias, uma para o pesquisado e uma para o pesquisador.

**CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu,

\_\_\_\_\_de  
forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento em participar da pesquisa.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Participante da Pesquisa

\_\_\_\_\_  
Pesquisador: Clairton Bassin Pivoto

\_\_\_\_\_  
Orientador: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Sibila Luft

Local e data: \_\_\_\_\_

## APÊNDICE “C”

**DECLARAÇÃO DE COPARTICIPAÇÃO**

“Declaro ter lido e concordar com o parecer ético emitido pelo CEP da instituição proponente, conhecer e cumprir as Resoluções Éticas Brasileiras, em especial a Resolução CNS 196/96. Esta instituição está ciente de suas corresponsabilidades como instituição coparticipante do presente projeto de pesquisa, e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos sujeitos de pesquisa nela recrutados, dispondo de infraestrutura necessária para a garantia de tal segurança e bem estar.”

---

“Assinatura e carimbo do responsável institucional”