

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO “PROF. JOSÉ DE SOUZA HERDY”

UNIGRANRIO

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO- PPGA

Curso de Mestrado em Administração

Martha Margarete Beier

**A Inserção de Pessoas com Deficiência nas Empresas
Brasileiras**

RIO DE JANEIRO-RJ

2019

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UNIGRANRIO – NUCLEO DE COORDENAÇÃO DE BIBLIOTECAS

B422i

Beier, Martha Margarete.

A Inserção de pessoas com deficiência nas Empresas Brasileiras /
Martha Margarete Beier. – Rio de Janeiro, 2019.
89 f.: il. ; 30 cm.

Dissertação (mestrado em Administração) – Universidade do Grande
Rio “Prof. José de Souza Herdy”, Escola de Ciências Sociais e Aplicadas,
Rio de Janeiro, 2019.

“Orientadora: Prof. Maria Cristina Fogliatti de Sinay”.

Bibliografia: f. 75-80.

1. Administração 2. Pessoas com deficiência. 3. Inserção no mercado
de trabalho. 4. Diversidade nas organizações. 5. Concepção de deficiência.
I. Sinay, Maria Cristina Fogliatti de. II. Universidade do Grande Rio “Prof.
José de Souza Herdy”. III. Título.

CDD - 658

Martha Margarete Beier

"A inserção da pessoa com deficiência nas empresas brasileiras"

Dissertação apresentada à
Universidade do Grande Rio
"Prof. José de Souza Herdy",
como parte dos requisitos
parciais para obtenção do grau
de Mestre em Administração.

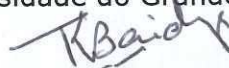
Área de Concentração:
Gestão Organizacional.

Aprovado em 29 de abril de 2019.

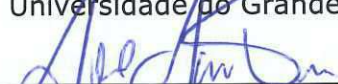
Banca Examinadora



Prof.ª Dr.ª Maria Cristina Fogliatti de Sinay
Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO



Prof.º Dr.º Tara Keshar Nanda Baidya
Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO



Prof.º Dr.º José Jairo Vieira
Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ

Martha Margarete Beier

A Inserção de Pessoas com Deficiência nas Empresas Brasileiras

Dissertação apresentada na Universidade do Grande Rio
“Prof. José de Souza Herdy”– UNIGRANRIO como
requisito parcial à obtenção do grau de mestre em
administração.

Área de concentração: Gestão Organizacional
Linha de Pesquisa: Estratégia, Governança e
Conhecimento

Professora Orientadora: Prof Dr^a. Maria Cristina Fogliatti
de Sinay

RIO DE JANEIRO-RJ

2019

“Nunca houve, no mundo, duas opiniões exatamente iguais, nem dois fios de cabelo, nem dois grãos: a mais universal das qualidades é a diversidade.”

Michel Eyquem de Montaigne

“Ser diferente pode ser mais estimulante do que ser o melhor.”

Martha Medeiros

“A diferença é o que faz diferença.”

Lair Ribeiro

AGRADECIMENTOS

Primeiramente à Profa Dra. Maria Cristina Fogliatti de Sinay, orientadora desta dissertação, pela receptividade, incentivo diário, acompanhamento do desenvolvimento da pesquisa proposta, pela confiança, paciência e apoio nos momentos difíceis onde à vida impôs barreiras, pela possibilidade de aprender com seu exemplo de disciplina, organização e foco e com o rigor necessário para o desenvolvimento de um trabalho de qualidade e principalmente pelo aprendizado a respeito da responsabilidade e dedicação impostos pela vida acadêmica.

Ao meu marido e meus filhos por acreditar no meu sonho.

Aos demais professores, Coordenação e colegas do Mestrado, em especial Iluska, por compartilhar conhecimento e estar junto, sempre. A secretaria da faculdade Unigranrio pela parceria nos momentos difíceis.

Ao Colégio Eduardo Guimarães pelas lições de vida, oportunidade de conhecimento crescimento e apoio durante o Mestrado.

O meu ETERNO AGRADECIMENTO.

RESUMO

Esta pesquisa, de natureza teórico-empírica, tem por objetivo investigar e identificar quais concepções de deficiência as pessoas que trabalham com Pessoa Com Deficiência (PCD) se identificam e como a visão sobre a inserção de pessoas com deficiência nas empresas vem evoluindo. Para isso foi desenvolvido um questionário onde se incluíram fatores relevantes para a produtividade dos colaboradores na empresa, a ser aplicado em um conjunto de 22 empresas, previamente selecionadas e localizadas na cidade do Rio de Janeiro. Os fatores relevantes foram definidos a partir de uma revisão bibliográfica sobre o assunto. Através dos questionários respondidos pelos gestores de colaboradores PCD ou funcionários de Recursos Humanos, foram avaliadas as questões, podendo se confirmar a coexistência dos vários paradigmas das concepções sobre deficiência, onde varias ações e estratégias foram constatadas a partir da necessidade da empresa adaptar-se ao cumprimento de Lei de Cotas (8.213/91) em relação à contratação de PCD no Brasil.

Palavras-chave: PCD, inserção no mercado de trabalho, diversidade nas organizações, concepção de deficiência.

ABSTRACT

This research, of theoretical and empirical nature, aims to investigate and identify which conceptions of disability the people working with disabled person identify and how the vision about the insertion of people with disabilities in companies has been evolving. For this purpose, a questionnaire was developed which included factors relevant for employee's productivity in the company, to be applied in a set of 22 companies, previously selected and located in the city of Rio de Janeiro. The relevant factors were defined based on a bibliographic review on the subject. Through the questionnaires answered by the managers of disabled person employees or human resources employees, the issues were evaluated, and the coexistence of the various paradigms of disability conceptions could be confirmed, where several actions and strategies were verified from the need of the company to adapt to compliance of Law of Quotas (8,213 / 91) in relation to the contracting of disabled person in Brazil.

Keywords: people with disabilities; insertion in the labor market; diversity in organizations; conceptions of disability.

LISTA DE ILUSTRAÇÃO e ANEXOS

Anexo - 1 - Lei de Cotas

Anexo - 2

Parte A do Questionário da Pesquisa - Identificação do Respondente

Parte B do Questionário da Pesquisa - Informação da Empresa

Parte C do Questionário da Pesquisa - Questionários de Informações

Parte D do Questionário da Pesquisa - Contribuições Individuais

Anexo - 3 - Resultados Obtidos

Tabela 1: Recursos Humanos com foco Estratégico X Recursos Humanos com foco em Vantagem Competitiva

Tabela 2: Resultado em números das respostas “sim”, “não”, “às vezes” e “não sei” das perguntas do questionário

Tabela 3: Resultado em percentual das respostas “sim”, “não”, “às vezes” e “não sei” das perguntas do questionário

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Tempo de trabalho dos respondentes nas empresas atuais.....	60
Gráfico 2: Tempo de convivência no trabalho com PCD.....	61
Gráfico 3: Escolaridade dos respondentes.....	62
Gráfico 4: Ações desenvolvidas pelos respondentes.....	62
Gráfico 5: Setor de atividade das empresas respondentes.....	63
Gráfico 6: Controle Acionário das empresas respondentes.....	63
Gráfico 7: Quantidade total de funcionários.....	63
Gráfico 8: Tempo de Início da Contratação de PCD.....	68
Gráfico 9: Remuneração.....	68
Gráfico 10: Motivo da Contratação de PCD pela Empresa.....	69

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
- IBASE – Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas
- ICD – Inventário de Concepções de Deficiência
- INES – Instituto Nacional da Educação dos Surdos
- NR – Norma Regulamentadora
- OIT – Organização Internacional do Trabalho
- OMS – Organização Mundial de Saúde
- ONU – Organização das Nações Unidas
- UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
- DIEPRO – Divisão de Encaminhamento e Qualificação Profissional
- MEC – Ministério da Educação
- ONU – Organização das Nações Unidas
- PCD – Pessoa Com Deficiência
- SINE – Serviço Nacional de Emprego
- RAIS – Relação Anual de Informações Sociais
- ARH- Área de Recursos Humanos
- FEAI- Fórum Estadual de Ações Inclusivas
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia Estatística
- CDPCD – Convenção para os Direitos da Pessoa com Deficiência
- NCD - National Council on Disability

SUMÁRIO

Sumário.....	10
CAPÍTULO I.....	12
Introdução.....	12
1.1. CONTEXTUALIZAÇÃO.....	12
1.2. OBJETIVOS.....	14
1.2.1 <i>Objetivo Geral</i>	14
1.2.2 <i>Objetivos Específicos</i>	15
1.3. METODOLOGIA.....	15
1.4. DELIMITAÇÕES.....	16
1.5. RELEVÂNCIA.....	16
1.6. ORGANIZAÇÃO GERAL DO TRABALHO.....	21
CAPITULO 2.....	22
A Deficiência: Contexto Histórico, Social E Político.....	22
2.1. A HISTÓRIA DO ESTIGMA DA DEFICIÊNCIA.....	22
2.2. LUTAS POLÍTICAS E SOCIAIS PELA INCLUSÃO.....	23
2.3. PARADIGMAS DA DEFICIÊNCIA.....	25
2.4. AVANÇOS POLÍTICOS E LEGAIS DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIENCIA NO MERCADO DE TRABALHO.....	28
2.5. PANORAMA BRASILEIRO DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.....	34
CAPÍTULO 3.....	38
Referencial Teórico.....	38
CAPÍTULO 4.....	49
O Setor de Recursos Humanos como Responsável pelas Contratações Estratégicas das Empresas ..	49
CAPÍTULO 5.....	54
Procedimento Metodológico.....	54
5.1- TIPO DE PESQUISA.....	54
5.2 O UNIVERSO E A POPULAÇÃO DA PESQUISA.....	56
5.3. INSTRUMENTO DE PESQUISA.....	57
5.4. COLETA DE DADOS.....	60
5.5. - CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....	60

5.6. - APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DAS RESPOSTAS ÀS PERGUNTAS DA 3ª PARTE DO QUESTIONÁRIO.....	66
6. CONCLUSÕES.....	72
6.1. SUGESTÃO PARA FUTURAS PESQUISAS.....	74
Referências Bibliográficas.....	75

CAPÍTULO I

INTRODUÇÃO

"A exclusão é um todo que se constitui a partir de um amplo processo histórico determinado que acompanha, em maior ou menor grau, a evolução da humanidade" (ROUSSEAU- 1762).

Neste Capítulo serão apresentados: os Objetivos, a Composição do Trabalho, a Metodologia, as Hipóteses, as Delimitações da Pesquisa e a Relevância do Trabalho.

1.1. CONTEXTUALIZAÇÃO

A inclusão da Pessoa com Deficiência (PCD) de forma efetiva na sociedade e mais especificamente no mercado formal de trabalho é uma questão atual, complexa, dinâmica e paradoxal (SOUZA, 2005). O tema tem demandado o conhecimento e a contribuição teórica de várias áreas, diferentes disciplinas, além de abordagens e enfoques diferenciados dentro de uma mesma área.

Ciências como a psicologia, medicina, pedagogia, sociologia, direito, filosofia, administração, serviço social entre outras, tem contribuído de forma isolada nesse propósito. Pois infelizmente, a possibilidade de áreas diferentes agirem de forma multidisciplinar ou transdisciplinar para analisar a evolução desse novo fenômeno e contribuírem de forma sinérgica para a inserção da PCD no mercado formal de trabalho, em um determinado universo social, ainda é uma utopia (DOVAL, 2006).

Alguns países que já possuem políticas de inserção da PCD deliberam de formas diferenciadas a integração ou o combate à exclusão dessa população, em diversos setores da sociedade, incluindo o mercado de trabalho (SOUZA, 2005).

"Cada país tem encontrado a forma própria de lidar com a questão da inclusão da pessoa com deficiência na sociedade, não sendo universais as soluções encontradas por cada um." (LANCILLOTTI, 2001).

Pesquisas mostram que a contratação pelo mercado formal de trabalho de pessoas que pertencem historicamente a grupos socialmente marginalizados, incluindo as pessoas com deficiência, configura uma importante contribuição para a sociedade (DE ANCA; VÁZQUEZ, 2007). Questões como a diminuição do isolamento social, o aumento da consciência e da participação política, o aumento da autoestima (OLIVEIRA, 2003), e o aumento da percepção de cidadania

(SCHUR, 2002), são consequências diretas da inserção, dessa população, no mercado de trabalho (CARVALHO-FREITAS, MARQUES e SCHERER, 2005).

Ao contrário das leis consideradas negativas, pois constituem uma obrigação (contratação compulsória pelas empresas de pessoas com deficiência), novas leis de caráter “positivista” surgiram após 1970 nos Estados Unidos e na Europa (HENDERSSON, FERREIRA & DUTRA, 2013). Estas leis surgiram com a finalidade de resgatar desvantagens historicamente estabelecidas para grupos que sempre foram tratados com preconceito, estigmas, discriminação e exclusão (MOR BARAK, 2011).

As *affirmative actions* (AA), como são conhecidas nos Estados Unidos, são ações afirmativas que surgiram com o objetivo da adoção de práticas para a promoção da diversidade em organizações vinculadas ao governo (FLEURY, 2000). Essa iniciativa pretendia ir além de promover a garantia de direitos iguais, visava principalmente auxiliar na diminuição histórica de injustiças sociais (LUCAS et al., 2010).

Com a evolução das AA, surge, a partir dos anos 1990 e 2000, a gestão da diversidade, com programas e políticas proativas que visam à promoção de uma força de trabalho diversa e heterogênea (MOR BARAK, 2011).

No Brasil, a Carta Magna garante a todo cidadão brasileiro seu direito à liberdade, acesso à educação, à saúde, ao lazer (arts. 6 e 227) e, no que se refere à empregabilidade formal, proíbe qualquer tipo de discriminação por critérios de admissão ou salários do trabalhador com deficiência (art. 7). Além disso, garante a promoção de assistência social, bem como adaptação de logradouros, de edifícios públicos e de transporte coletivo (art. 244).

A Lei 8213/91 - Lei de Cotas (anexo 1) foi a primeira no Brasil a regulamentar a obrigatoriedade de empresas privadas com 100 ou mais funcionários contratados, a reservarem cotas entre 2% e 5% de suas vagas para pessoas que apresentem algum tipo de deficiência. Essas cotas são subdivididas da seguinte forma: empresas com até 200 funcionários devem ter 2% do quadro de empregados ocupados por PCD; entre 201 e 500, 3%; entre 501 e 1.000, 4%; e acima de 1.001, 5%, respectivamente (Brasil, 1999).

Estudos acerca da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho após o início do cumprimento da Lei de Cotas são escassos e recentes (TANAKA e MANZINI, 2005; TEODÓSIO et al., 2005; CARVALHO-FREITAS e MARQUES, 2014).

Em relação às práticas de recrutamento e seleção diretamente relacionadas a PCD observam-se pesquisas ainda em andamento (SCHWARZ e HABER, 2009).

Encontra-se relevância em ajudar a promover uma gestão eficiente e eficaz da inclusão por ter respaldo legal na Lei de Cotas, e constituir um componente estratégico, diante do contexto da gestão da diversidade nas organizações (CAMPOS, VASCONCELLOS & KRUGLIANSKAS, 2013).

Segundo Carvalho-Freitas (2004) a nova configuração da obrigatoriedade da contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, adotada como opção de política pública no Brasil, tem apresentado problemas que precisam ser sanados ou combatidos, por um lado, tem-se a desobediência civil das empresas em não cumprir a lei reservando e contratando pessoas com alguma deficiência, e por outro lado por conta da ocorrência de um processo desorganizado e leigo, por não se ter instrumentos, conhecimento e métodos adequados de recrutamento, seleção, contratação e inserção no mercado de trabalho formal no que se refere às pessoas com deficiência. (FLEURY, 2000).

Além disso, autores como Barros, Teles e Fernandez (2013); Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2013) apontam como principais causas dos problemas constatados em relação a falta de eficiência e eficácia da maioria das contratações de PCD nas empresas as consequências da inexperiência dos profissionais da área de recursos humanos e dos gestores para lidar com essa nova realidade das organizações em diversos aspectos. Dentre estes, os principais estão na elaboração do perfil da vaga para PCD, na divulgação da vaga, nos processos de recrutamento e seleção, na integração e desenvolvimento da trilha profissional do colaborador PCD. Além disso, o treinamento dos *stakeholders* envolvidos nas relações corporativas com os colaboradores PCD, constituem aspectos importantes em diferentes níveis.

As perguntas desta pesquisa, a serem respondidas a partir das entrevistas realizadas, investigaram o que vem sendo percebido e constatado pelos gestores e funcionários responsáveis pela contratação e inserção do funcionário PCD nas empresas, desde que a Lei de Cotas (Lei 8.213/91) foi promulgada no Brasil, exigindo a contratação de PCD nas empresas com mais de 100 funcionários. O questionário foi elaborado partindo de pressupostos amparados em conceitos que sustentam os paradigmas que caracterizam o conceito de deficiência pela sociedade.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

O presente trabalho tem como objetivo principal investigar como o processo de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, face ao cumprimento das determinações da Lei de Cotas Brasileira (Lei 8213/91), vem acontecendo e sendo percebido pelas empresas.

1.2.2 Objetivos Específicos

Como o processo de contratação contempla o caminho percorrido desde a elaboração do perfil da vaga, passando pela divulgação, atração do candidato, recrutamento, processo seletivo, contratação e, a partir disso, a integração e o desenvolvimento do profissional na empresa, sob a égide dos funcionários da área de recursos humanos e do planejamento dos gestores, pretende-se identificar quais as percepções tais profissionais tem a respeito do funcionário PCD. Os resultados obtidos poderão servir como diretrizes para sanar dificuldades encontradas em outras empresas, no que diz respeito ao recrutamento, seleção, contratação, integração e desenvolvimento profissional das PCDs.

1.3. METODOLOGIA

Este trabalho tem natureza descritiva apoiada em estudo bibliográfico e documental e pesquisa empírica, dos quais serão extraídos dados e informações que contribuam para o entendimento e contextualização da contratação da pessoa com deficiência no mercado formal.

O processo descritivo visa à identificação, registro e análise das características, fatores ou variáveis que se relacionam com o fenômeno ou processo (VIANNA, 2001).

A pesquisa descritiva pode aparecer em diversas formas: documental, estudos de campo, levantamento de dados e outros, desde que se estude a correlação de, no mínimo, duas variáveis (BARROS E LEHFELD, 2007).

Este tipo de pesquisa pode ser entendido como um estudo de caso onde após a coleta de dados é realizada uma análise das relações entre as variáveis para uma posterior determinação dos efeitos resultantes em uma empresa (PEROVANO, 2014).

A opção pelo caráter exploratório faz-se necessária neste estudo, pois são estabelecidos critérios, métodos e técnicas para a elaboração da pesquisa e visa oferecer informações sobre o objetivo desta, além de orientar a formulação de hipóteses (CERVO E SILVA, 2006).

Assim, através de entrevistas com os funcionários do setor de recursos humanos das empresas e gestores que contratam e trabalham diretamente com pessoas com deficiência, serão extraídas respostas aos questionamentos realizados.

Optou-se pelas metodologias quantitativa e qualitativa em momentos diferenciados. Para a análise dos resultados das entrevistas iniciais foi utilizado o método quantitativo. Já para a análise das entrevistas semiestruturadas, optou-se pelo método qualitativo.

Foram utilizadas fontes públicas e privadas de dados. Os registros públicos selecionados vieram do Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, do Ministério da Previdência Social - MPS, pelo Sistema Nacional de Emprego –

SINE, do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS. Já os registros privados foram buscados nas representações empresariais e sindicais, além de resultados de consultorias e sites especializados.

1.4 DELIMITAÇÕES

Este trabalho apresenta três tipos de delimitações. São elas: de localização, já que foram escolhidas para entrevistas, empresas localizadas no município Rio de Janeiro; temporal, pois foram selecionadas empresas que efetivamente contrataram pessoas com deficiência de acordo com o artigo 93 da lei 8213\91 e ainda, de atuação profissional, já que a coleta de dados foi realizada com profissionais do setor de recursos humanos e gestores que tenham experiência corporativa com PCD.

1.5. RELEVÂNCIA

Assim como a pessoa sem deficiência, a PCD precisa ter a garantia de que seus direitos sejam preservados. Quando se fala na igualdade de condições em relação aos direitos humanos, todos devem ser contemplados.

Os direitos humanos são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição (ONU, 2004).

A garantia ao emprego adequado é tão importante quanto o direito a proteção, saúde, liberdade, dignidade, educação (BRASIL, 1988) que são direitos constitucionais brasileiros e fatores de inclusão efetiva do indivíduo na sociedade (SASSAKI, 2005).

De acordo com Silva (2012), existem dificuldades e enganos no processo de contratação de PCD para o cumprimento das cotas exigidas por lei no Brasil. Dentre as dificuldades, segundo o mesmo autor, encontramos a falta de conhecimento das necessidades da PCD, a não existências das diversas modalidades de acessibilidade, a falta de preparo e capacitação das PCD e a falta de vontade da empresa de atender as exigências da lei. Além disso, há falta de fiscalização eficiente por parte do governo em relação ao não cumprimento da legislação em vigor (SASSAKI, 2012).

A segunda edição da pesquisa de Expectativas e Percepções sobre a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, feita em 2015 pela i.Social, consultoria com foco na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em parceria com a Catho e com apoio da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH Brasil, 2012), onde 1.519 profissionais de RH responderam, revelou muitas dificuldades em relação à contratação do PCD.

Para a diretora de diversidade da ABRH Brasil em 2015, Jorgete Lemos, fica clara a questão da visão e dos valores atribuídos, muitas vezes de formas equivocadas, à capacidade das PCD.

O RH tem que ajudar as empresas a realinhar suas ações aos valores que estão sendo adotados pela sociedade. Existe a lei [Lei de Cotas], existe a intenção, mas não existe a atitude compatível. Essa equação é fácil de ser resolvida, tem que ser trabalhado o enraizamento de valores na organização como um todo, começando pelos gestores e se estendendo à totalidade do corpo de funcionários (JORGETE LEMOS, 2015).

Assim, o conhecimento de novas e eficientes práticas para a gestão e integração das pessoas com deficiência desenvolvidas em algumas empresas, e os erros e dificuldades apresentados em outras, podem gerar novos caminhos teóricos para a prática nesse campo que, segundo pesquisas, necessitam de reestruturações e planejamento para que estes processos sejam mais eficientes (PASTORE, 2004).

Uma vez que a rotatividade de funcionários em longa escala, pode significar um prejuízo para o desempenho e produtividade da empresa a contratação e dispensa de PCD nela inserida, representam fator de preocupação e planejamento estratégico (BAHIA & SCHOMMER, 2010).

Ao identificar fatores que podem determinar a dispensa ou a permanência do colaborador na empresa, o setor de recursos humanos pode planejar e estruturar programas de treinamento e desenvolvimento, assim como traçar a trilha profissional do colaborador alinhada à cultura organizacional, com o objetivo de reduzir tal dificuldade (PORTER, 2000).

Para isso, é necessário conhecer e identificar as competências, habilidades e no caso dos PCDs, as necessidades adaptativas ambientais e sociais de cada caso (RICIOPPO, 2011).

O setor de recursos humanos da empresa é considerado atualmente, como estratégico, tendo em vista ser o principal e o primeiro elo de integração entre o colaborador e a empresa (CHIAVENATO, 2012). Por esse motivo, revisar ações, estratégias, missão, visão e valores das empresas, assim como o código de ética e a cultura organizacional alinhando-a ao conceito de diversidade, é processo fundamental para compreender e empreender as mudanças necessárias para o cumprimento efetivo da lei de cotas nas empresas (PASTORE, 2012).

A falta de conhecimento ou a interpretação estigmatizada do conceito de deficiência são fatores que podem constituir a diferença entre uma seleção eficiente, onde o candidato adere ao perfil da vaga e uma seleção ineficiente, onde o candidato nada tem de aderente (FORNACIALI et al, 2014). Desmotivação com o cargo ou salário, falta de qualificação ou habilidade necessária para o desempenho da função são fatores comumente registrados nas contratações da PCD que não deram certo por falta de aderência inicial à vaga (SASSAKY, 2012).

A construção do perfil da vaga passa pelo conhecimento das demandas das ações que serão desenvolvidas pelo profissional, assim como o perfil do candidato passa pela análise adequada dos seus conhecimentos, habilidades, potencialidades e competências (CHIAVENATO, 2012).

No caso da contratação da PCD é fundamental que a equipe encarregada da contratação conheça a CID 10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com

a Saúde). documento que norteia os diagnósticos das PCD (CAMARGO & FEIJÓ, 2017). Esse documento permite a identificação da deficiência do indivíduo, enquadrando-a em um grupo específico. Porém, como cada indivíduo é único, mesmo com idêntica classificação que a de outra pessoa, isso não significa que ambos apresentam as mesmas incapacidades ou potencialidades (PIAGET, 1988).

Com a evolução do conceito de deficiência, foi criado o livro de Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) na qual em 1980 uma versão provisória foi elaborada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e publicada em 1989 numa versão em português.

A CIF trabalha o conceito de funcionalidade da PCD e a adequação e responsabilidade do ambiente social em relação à essa caracterização de incapacidade (CIF, 1998). A CIF transformou o que antes era considerado como consequência da doença (versão de 1980) em um enquadramento de competência (OMS, 2004) com o apoio do ambiente (SAMPAIO *et al*, 2004). As competências identificam o que constitui a saúde, enquanto que as sequelas da doença se referem à previsão do impacto das doenças na condição de funcionalidade da pessoa. Deste modo a CIF assume uma posição neutra em relação à etiologia, de modo que os investigadores podem desenvolver inferências causais utilizando métodos científicos adequados, isto é, ela não engessa a classificação do indivíduo (SILVA, 20012).

A CIF inclui uma lista de fatores que contextualizam o ambiente em que o indivíduo vive. Foi com esse olhar que a lei de Cotas foi criada. A sociedade é obrigada a responsabilizar-se pela criação de oportunidades de estudo, lazer e trabalho, além de proteger os grupos que sofrem preconceito e sentem-se impedidos de exercer os seus plenos direitos como cidadão.

Segundo o site da Agência Brasil (INTERNET, 2015) o percentual de empresas que contratam PCD apenas para cumprir a lei chega a 86%., 2% contratam porque valorizam a diversidade, 3% porque acreditam no potencial dessas pessoas e 9% têm interesse no perfil do candidato, independentemente de cota ou deficiência.

Uma pesquisa feita pelo mesmo site revelou que 60% dos profissionais de RH observam que a PCD sofre preconceito no ambiente de trabalho, seja por colegas, gestores ou clientes.

“A empresa que contrata cumpre a lei, mas as pessoas com deficiência não são aceitas internamente. É preciso uma sensibilização com relação às atitudes das pessoas” (JORGETE LEMOS, 2015).

O setor responsável diretamente pelo alinhamento de *compliance* da empresa é o setor de gestão de pessoas. Esse também deve estar adequado ao colaborador PCD seguindo o conceito de equidade e não de igualdade.

Como mencionado pela diretora da ABRH/BRASIL, se faz necessário identificar as dificuldades das pessoas em relação ao outro e atuar em cima disso, seja capacitando a PCD ou conscientizando o corpo funcional e gestor das empresas.

“Quem discrimina, discrimina tudo e todos, uns mais outros menos...histórias de preconceito e discriminação podem e devem ser evitadas no trabalho através do exemplo. Em uma organização que tenha líderes conscientes, a equipe reproduz esse comportamento” (JORGETE LEMOS, 2015).

A diretora administrativa da Associação Brasileira de Deficientes Visuais (ABDV), Adriana Lourenço das Candeias, disse que há falta de informação e socialização dos gestores.

Eles têm que acreditar que o deficiente realmente é capaz de fazer. Muitas vezes só contratam para cumprir a lei e não têm noção do que é uma deficiência, seus limites, dificuldades e capacidades. Com mais informação, contratariam com mais segurança e consciência. (ADRIANA CANDEIAS, 2015).

Assim, ao investigar a integração da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho em empresas do município do Rio de Janeiro em cumprimento da Lei de Cotas, será possível verificar se as bases, paradigmas e objetivos deste documento legal, estão sendo cumpridos e entendidos. Será também possível verificar se as empresas conhecem e entendem o conceito de deficiência, suas classificações para adequar seu planejamento estratégico otimizando sua integração na cultura organizacional.

Fatores como maiores níveis de produtividade, agilidade, captação e retenção de talentos, qualificação, engajamento e comprometimento com causas e valores da empresa são algumas das principais variáveis que devem ser equacionadas pelas áreas de Recursos Humanos das empresas (PEDRO, 2006).

Com o objetivo de prover um processo de melhoria contínua e extrair o máximo de produtividade e efetividade de seus colaboradores, políticas que vão desde reformulações nas relações de trabalho até mudanças de abordagem em relação aos papéis desempenhados do operacional para o estratégico passam a ser de fundamental importância para que exista sinergia entre a gestão do capital intelectual advindo de seus colaboradores e os desafios organizacionais decorrentes do cenário competitivo (PORTER, 2000).

No caso da PCD percebe-se que o papel da área de recursos humanos não pode ser burocrático e puramente administrativo, faz-se necessária a evolução para a função de catalisador, qualificador e de acompanhamento dos recursos humanos em busca do cumprimento das metas corporativas e individual (RICCIOPPO, 2011).

Integrar o colaborador PCD com as funções e as diversas áreas internas em um contexto dinâmico de mudanças e pressões crescentes por resultados estratégicos e diferenciais competitivos,

tornou-se mais um objetivo e um desafio empreendedor da área de recursos humanos (SASSAKY, 2011).

A forma como as empresas se organizam para que tecnologias, processos e pessoas obtenham os melhores resultados corresponde à sua arquitetura organizacional, sua “marca registrada” sobre a qual as diversas atividades e interações ocorrem e definem as relações internas cliente-fornecedor, bem como as hierarquias, papéis e responsabilidades, estabelecendo-se assim a cadeia de valor e de comando (NADLER, 1993).

Pessoas, processos, políticas, relações, papéis e responsabilidades devem ser harmonicamente organizados e cuidadosamente geridos e planejados. A gestão estratégica de pessoas constitui-se em dos principais diferenciais que as empresas possuem para que atinjam níveis de competitividade e posicionamento em seus mercados de atuação. (PORTER, 2012).

A postura estratégica e ativa do departamento de recursos humanos tem como uma de suas principais funções, a valorização do seu ativo principal que são as pessoas. O chamado capital humano da empresa do século XXI deve conter o grupo de pessoas com deficiência, tal qual uma célula contida em parte de uma molécula (MATURANA, 2000).

O planejamento estratégico é definido como o processo gerencial para desenvolver e manter uma adequação razoável entre os objetivos e recursos da empresa e as mudanças e oportunidades de mercado. Contudo, a criação da missão e a visão da organização precisam ser definidas de forma que todos os envolvidos no processo (colaboradores, gestores, etc.) compreendam a sua importância e se adequem. É a partir deste momento que o foco nas pessoas que compõem a organização toma conta do processo de planejamento estratégico, sendo esse chamado de Gestão Estratégica de Pessoas e adaptado a realidade de cada organização (KOTLER, 1992, p.63).

No caso da exigência do artigo 93 da lei 8213\91, novas necessidades de planejamento estratégico surgem, reorganizando alguns paradigmas de gestão operacional de capital humano. Muitos Governos são ineficientes em oferecer condições e serviços que promovam o bem estar social da população, o que corrobora para a necessidade de participação de outros agentes em ações sociais no sentido de melhorar as condições e oportunidades existentes na área do trabalho (GOMES, 2003).

O aumento da conscientização da sociedade, muitas vezes carente de condições sociais justas, tem gerado uma reavaliação dos valores existentes, fazendo com que parte da responsabilidade por gerar desenvolvimento social, seja transferida para as empresas, que estão percebendo de forma crescente, que seu papel social é muito maior do que participar do desenvolvimento econômico e tecnológico de uma nação, gerar empregos ou pagar os impostos (GOMES,2003).

Segundo Fonte (2005), tendo em vista que as empresas utilizam recursos da sociedade para desenvolver suas atividades, devem oferecer retorno ou compensação para esta, contribuindo para melhoria em diversos âmbitos, incluindo a de responsabilidade social.

Uma entidade que falha em fazer uma contribuição positiva para a sociedade, será percebida como sendo socialmente irresponsável (IDOWU et al, 2004). A ideia de que sem desenvolvimento social paralelo, não haverá desenvolvimento econômico satisfatório, cresce nos dias atuais, havendo necessidade de integração das políticas econômicas e sociais (KLIKSBERG APUD GOMES, 2003).

1.6. ORGANIZAÇÃO GERAL DO TRABALHO

Para alcançar os objetivos propostos, este trabalho está dividido em seis capítulos. O primeiro capítulo traz a introdução, os objetivos, a composição do trabalho, a metodologia, a delimitação da pesquisa e a relevância do trabalho. No segundo capítulo apresenta-se a contextualização por meio das bases históricas e dos diversos paradigmas que constituíram a dicotomia dos conceitos de exclusão/inclusão da PCD na sociedade, desde a antiguidade até os dias atuais, assim como a visão sobre o novo paradigma de deficiência considerando as limitações e os avanços dos estudos científicos em relação às classificações utilizadas para caracterizar a deficiência. Ainda nesse capítulo são tratados os avanços políticos e legais da inclusão da PCD na sociedade, assim como o panorama atual brasileiro da inclusão da PCD no mercado de trabalho com ênfase para a legislação em vigor.

No terceiro capítulo é apresentado o referencial teórico contendo artigos publicados sobre o assunto em periódicos nacionais e internacionais, em anais de congressos assim como em teses e dissertações.

No quarto capítulo apresenta-se o setor de Recursos Humanos como ferramenta do plano estratégico de desenvolvimento da empresa e sua relação com a eficácia e eficiência da seleção, recrutamento, contratação e desenvolvimento de PCD.

No quinto capítulo, apresenta-se o procedimento metodológico contendo a descrição da amostra, o processo de captação de informações, a composição do questionário aplicado e a avaliação das informações.

No sexto e último capítulo apresentam-se as conclusões gerais da dissertação, assim como se alinham alguns temas para futuro desenvolvimento.

Este trabalho ainda contém 3 anexos: no anexo 1 apresenta-se o texto da lei de Cotas (Lei 8213/91), no anexo 2, o questionário da pesquisa e no anexo 3 as tabelas com os resultados da pesquisa.

CAPÍTULO 2

A DEFICIÊNCIA: CONTEXTO HISTÓRICO, SOCIAL E POLÍTICO

Este segundo capítulo contém a apresentação de fatos e aspectos da vida da PCD em diferentes momentos históricos e contextos sociais, os avanços obtidos através das lutas políticas e sociais da inclusão da PCD na sociedade e os paradigmas fundamentais que norteiam esta inclusão.

2.1. A HISTÓRIA DO ESTIGMA DA DEFICIÊNCIA

A história de inclusão da PCD na sociedade apresenta registros de lutas com mais ganhos teóricos que práticos, sendo estes recentes se comparados à trajetória secular de morte ou exclusão aplicado a essa população, na história da humanidade (SASSAKI, 2012).

Tristes registros são encontrados vindos de diversos povos, em diferentes regiões e períodos históricos, como na civilização grega, onde os bebês que nasciam com uma deficiência eram sacrificados, assim como em Roma e na Índia durante a Antiguidade (NEVES-SILVA, 2015).

Nos primeiros séculos da Era Cristã, entre o século I e o século IV houve, de acordo com registros históricos, uma mudança no olhar em relação aos deficientes (CARVALHO, 2007). As PCD passaram a ter o direito de viver, porém ficavam à margem da sociedade, internadas em asilos ou outras instituições, encaradas principalmente como “casos” de intervenções médicas ou objetos de caridade, em vez de serem tratadas como cidadãos, isto é, detentoras de direitos e deveres em relação à educação, lazer e vida social plena (SILVA, 2012).

Do período conhecido como Idade Média, entre os séculos V e XV, são encontradas algumas informações e registros sobre pessoas com deficiência ligadas a ideias mágicas e religiosas (MACIEL, 2000). Os locais de internação continuaram a existir, na maioria das vezes, controlados e mantidos por senhores feudais (SILVA, 2012). Neste período, as deficiências eram consideradas, quase sempre, como sinais de “castigo de Deus”. Esse fato ficou principalmente evidenciado no período da Inquisição nos séculos XI e XII. Também há registros de pessoas, nesse período, que não haviam nascido com deficiência, porém, por terem contraído doenças como hanseníase, peste bubônica, difteria e outros males, muitas vezes incapacitantes pelas sequelas adquiridas, passavam a viver como marginalizadas (GARCIA, 2011).

Ao longo dos séculos XVI e XVII, algumas mudanças significativas no atendimento às pessoas com deficiência, em diferentes países europeus, foram acontecendo, assim como, a construção de locais específicos para pessoas com deficiência, fora dos tradicionais abrigos ou asilos (MACIEL, 2000). Ainda que de forma excludente, as pessoas com deficiência passaram a receber um

tratamento mais solidário da sociedade (SILVA, 2012). O estigma da contaminação por uma deficiência deixou de ser disseminado a partir de estudos científicos de doenças, síndromes e transtornos nas áreas da medicina, psicanálise e psicologia (MAGALHÃES, 2010). E através da disseminação da informação e dos novos tratamentos, a população passou a compreender melhor a necessidade da interação social para o desenvolvimento do indivíduo com necessidades especiais (VYGOTZKY e PIAGET, 1988). As pessoas com deficiência passaram a ser encaradas como “objetos de interesse” dignos de cuidados e atenção da área da saúde (MANTOAN, 2005).

No século XIX aconteceu uma grande mudança para os indivíduos com deficiência, pois se iniciaram os estudos voltados às especializações para o tratamento de cada deficiência ou doença mental (GARCIA, 2012). A busca pela cura e pelos tratamentos passou a ser a única razão de viver das PCD e suas famílias, porém, a vida social plena com direito à educação, lazer, trabalho e demais atividades próprias da vida em sociedade ainda não lhes eram oferecidos (SILVA, 2012).

Ideias preconcebidas de proteção excessiva, contaminação e medo de atitudes agressivas por parte das pessoas com alguma deficiência, e a falta de informação, ajudavam a sustentar muitas práticas discriminatórias, preconceituosas e excludentes que permanecem até os dias de hoje (GARCIA, 2012).

Através deste breve relato, pode-se observar que a persistência da marginalização, da desigualdade e da segregação aconteceu devido ao fato da pessoa com deficiência ser considerada incapaz para tomar suas próprias decisões, fazer suas próprias escolhas, realizar atividades de forma autônoma ou pior, causar mal a alguém (DIAZ, 1995).

2.2. LUTAS POLÍTICAS E SOCIAIS PELA INCLUSÃO

A Revolução Industrial iniciada no século XVIII, caracterizada pela exploração da mão de obra humana, trouxe muitos acidentes de trabalho e doenças, resultantes das más condições de trabalho (MANTOAN, 2009). O grande número de pessoas que foram mutiladas ou lesionadas pelas funções que ocupavam em fábricas ou serviços na lavoura, trouxe à tona a questão da habilitação e da reabilitação de pessoas que se tornaram deficientes por conta do trabalho. Com isso, as doenças genéticas, as epidemias e as guerras deixaram de ser as únicas causas das deficiências (FONSECA, 2000).

A criação do Direito de Trabalho (FRANÇA, 1901) e de um Sistema de Seguridade Social (BRASIL, 1988) surgiram para dar conta de uma nova realidade atrelada às questões de interesse das

empresas em relação à lucratividade e à possíveis problemas de mão de obra (CHIAVENATO, 2010).

No século XIX, grandes avanços aconteceram nos EUA. Em 1811, o governo americano passou a construir casas e a fornecer alimentação para marinheiros e fuzileiros navais que tivessem adquirido limitações físicas por trabalho prestado nas guerras (SILVA, 2012). Apesar de ser uma nova maneira de cuidar e olhar a pessoa com alguma deficiência, ainda cabia a esta parcela da população o preconceito, a exclusão e o atendimento beneficente, visto que estes eram encaminhados ao Lar Nacional para Soldados Voluntários Deficientes (EUA, 1867), e não para moradias próprias, como integrantes plenos da sociedade, com direitos a reintegração efetiva (SILVA, 1987).

Em 1948, a Organização das Nações Unidas promulgou a Declaração Universal dos Direitos do Homem que esclarece que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Só a partir desse momento as pessoas que pertenciam a categorias discriminadas e excluídas pela sociedade, incluindo pessoas com alguma deficiência, passaram a ter o reconhecimento e mais força para lutar por oportunidades e direitos sociais (FIGUEIRA, 2008).

Outra importante legislação que garantiu o avanço dos direitos das pessoas com deficiência foi promulgada na Assembleia Geral da ONU no ano de 1975. Dentre os postulados encontrados neste documento destaca-se o fato da PCD ter o direito de gozar todos os direitos inerentes ao respeito por sua dignidade humana; os mesmos direitos civis e políticos que os outros seres humanos; medidas que visem capacitá-los e torna-los tão autoconfiantes quanto possível; tratamento médico, psicológico e funcional; direito à segurança econômica e social; direito de ter suas necessidades especiais levadas em consideração em todos os estágios de planejamento econômico e social; direito de viver com suas famílias ou com pais adotivos e de participar de todas as atividades sociais, criativas e recreativas; direito de serem protegidos contra a exploração; de valer-se de assistência legal qualificada; direito de serem consultados com vantagem em todos os assuntos referentes aos direitos de pessoas deficientes, e ainda que as pessoas com deficiência, suas famílias e comunidades deverão ser plenamente informadas por todos os meios apropriados sobre os direitos contidos nesta declaração (ONU, 1975).

Os princípios utilizados nos documentos da declaração dos direitos humanos serviram de base para o texto da Constituição Federal Brasileira de 1988 que nos incisos do artigo 7 proíbe diversos tipos de preconceito, seja por questões de cor, gênero ou estado civil, além do inciso XXXI que proíbe qualquer ato discriminatório no tocante ao salário e aos critérios de admissão do trabalhador com deficiência (BRASIL, 1988).

Apesar dessas diretrizes legais, diversos pesquisadores como Bezerra e Vieira (2012), Carvalho-Freitas (2014), Sasaki (2012) observaram que não há igualdade de oportunidade no

mercado do trabalho brasileiro, sendo a desigualdade ainda é um fator latente na conjuntura social prejudicando diversos segmentos da população.

O preconceito e a discriminação com as pessoas com deficiência ainda são as principais causas de milhares de pessoas produtivas estarem fora do mercado de trabalho no Brasil (GOFFMAN, 1988).

2.3. PARADIGMAS DA DEFICIÊNCIA

No censo do IBGE de 1996 a definição de deficiência explicitava apenas o caráter orgânico atribuído à condição incapacitante de um indivíduo com deficiência (JANNUZZI, P153).

O termo "pessoas com deficiência" refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades mentais (IBGE, 1996).

Já no Censo 2010, a pesquisa foi feita de forma diferente, atribuindo a cada tipo de deficiência uma classificação com diferentes graus. Essa mudança significativa ofereceu a possibilidade do respondente se autodeclarar como pessoa com deficiência severa, moderada ou leve (CENSO, 2010).

Essa nova maneira de pensar a deficiência está diretamente associada à capacidade do ambiente em que a pessoa vive, de prover suportes de acessibilidade, tornando-a mais autônoma, compartilhando da responsabilidade de sua adaptabilidade (SILVA, 2005). Tais suportes podem vir através de estruturas físicas como rampas nas calçadas, ruas sinalizadas, rampas em prédios, ou de equipamentos como próteses, aparelhos auditivos, cadeiras automatizadas, sinais e marcações específicos, tecnologia assistiva, entre outros, ou de legislações que favoreçam a vida da pessoa com deficiência sobre o prisma da equidade (SASSAKI, 2005).

Este novo olhar retira da PCD a condição de incapaz e corresponsabiliza a sociedade pela exclusão do cidadão com deficiência, além de humanizar a categorização e classificação individual (SILVA, 2012).

O Paradigma dos Suportes teve suas origens no importante evento denominado Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CsDPcD) realizado em Nova York, em 2006 (BARROS, TELEZ e FERNANDEZ, 2013) que modificou a visão de funcionalidade das PCDs .

PCD são aquelas que têm impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (CsDPcD).

Com as novas percepções e classificações das doenças presentes no CID10, observa-se uma evolução no conceito de deficiência, onde o social tem um peso significativo (SASSAKI, 2012).

Segundo este autor, a semente do novo olhar sobre o conceito de deficiência teria sido introduzida pela primeira vez, pela ONG *Disabled Peoples International*, em 1981 quando publicou um livreto trazendo a definição de equiparação de oportunidades (*apud* DRIEDGER & ENNS, 1987.p. 2-3).

“O processo mediante o qual os sistemas gerais da sociedade, tais como meio físico, a habitação e o transporte, os serviços sociais e de saúde, as oportunidades de educação e de trabalho e a vida social e cultural,são feitos acessíveis para todos. Isso inclui a remoção de barreiras que impedem a plena participação de PCD em todas as áreas, permitindo-lhes assim alcançar a vida igual à de outras pessoas”(SASSAKI, 2012).

Nesse novo olhar, as principais barreiras que impedem o desenvolvimento da PCD e sua inserção social (inclusão escolar e profissional), são representadas pelas barreiras de ambientes restritivos, políticas discriminatórias e atitudes preconceituosas (SASSAKI, 2005). Esta é uma realidade construída como fruto da rejeição às minorias e todas as formas de diferença, dos discutíveis padrões de normalidade, dos objetos e outros bens inacessíveis do ponto de vista físico, dos pré-requisitos atingíveis apenas pela maioria aparentemente homogênea, da quase total desinformação sobre necessidades especiais, dos direitos das pessoas que possuem essas necessidades e suas práticas discriminatórias em muitos setores da atividade humana incluindo principalmente as empresas (SASSAKI, 2005, p20).

Para Vianna, 2010, por meio do trabalho as pessoas podem demonstrar suas potencialidades, capacidades e competências, construir uma vida mais independente e autônoma, contribuir para seu sustento e ter maiores possibilidades de expandir suas perspectivas de vida, inclusive sob o aspecto dos relacionamentos sociais.

O prefácio da 5ª edição revisada e autorizada do livro da Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPCD), publicado em 2014, pela Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SDH) em Brasília, trás esse novo paradigma como referência para o atual conceito de deficiência utilizado também no Brasil (SILVA, 2005).

“Se outrora as limitações de acessibilidade e a superação das múltiplas barreiras existentes em relação aos espaços físicos, ao transporte, à comunicação e à utilização de serviços, recaía única e exclusivamente na pessoa com deficiência, hoje o nível de desenvolvimento social e econômico da sociedade é também, levado em consideração” (CDPCD, 2014).

Além disso, Antônio José Ferreira, que na ocasião da publicação do referido livro (2014) era Secretário da Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência e da Secretaria de Direitos Humanos da previdência da República, afirmou que a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência promoveu importantes avanços na vida das pessoas com deficiências, tanto por terem estas pessoas como quaisquer outras, protagonismos, peculiaridades, contradições, desejos, singularidades, sonhos e metas, tanto por serem pessoas que lutam por seus direitos, valorizam o respeito pela dignidade, pela autonomia individual, pela plena e efetiva participação e inclusão na sociedade e pela igualdade de oportunidades.

A deficiência, neste contexto, é vista apenas como uma parte característica da condição humana e não como o todo deste indivíduo (SILVA, 2012).

Outro grande avanço, citado por Antônio José Ferreira na apresentação da publicação sobre CDPCD no Brasil foi a alteração do modelo médico para o modelo social, ratificando a importância de responsabilizar igualmente o meio social na qual a pessoa com deficiência está inserida, pela sua inclusão na sociedade. Esta visão, remete à Classificação Internacional de Funcionalidades (CIF), que trás o olhar integrado de funcionalidade do sujeito, onde esse não necessariamente é considerado uma pessoa doente ou que necessite de cura, mas de alguém que precisa de adaptações e suportes específicos para obter maior autonomia funcional.

O *Paradigma dos Suportes (PDS)* diz respeito ao acesso de todas as pessoas, deficientes ou não, aos recursos, bens, equipamentos, serviços, oportunidades e processos disponíveis na sociedade (ARANHA, 2014). Tal diretiva é uma questão mundialmente discutida na atualidade.

Oliveira; Goulart e Fernandes (2009) destacam a presença de barreiras e de preconceitos velados, até mesmo por parte dos próprios gestores da organização que, ao serem informados pelo setor de recursos humanos que receberão em sua equipe um funcionário com deficiência, tentam negociar para que este indivíduo seja encaminhado para outro setor. Importante sublinhar que a maioria dos entraves e barreiras que são impostos às PCD da instituição em questão não se referem a questões arquitetônicas, e, sim, a questões relacionadas a um preconceito velado, sendo que às vezes, nem mesmo o funcionário com deficiência percebe isso, deixando transparecer um discurso socialmente responsável e contraditório.

Tais percepções corroboram os achados de alguns autores que salientam que as principais dificuldades de se inserir a PCD no mercado de trabalho estão relacionadas ao preconceito e à crença de que estes indivíduos não sejam capazes de realizar suas funções (BAHIA; SCHOMMER, 2010; MARQUES *et al*, 2010).

Além de Carvalho-Freitas e Aranha (2009), uma outra maneira de ver a deficiência foi descrita por Borges (2008) que ao escrever sobre a sua própria deficiência (cegueira) utilizou o termo "estilo de vida". Para ele :

"a deficiência visual não significava isolamento ou sofrimento, pois não há sentença biológica de fracasso para alguém que não enxerga. O que existe são contextos sociais pouco sensíveis à compreensão da diversidade corporal como diferentes estilos de vida".(BORGES, 2005).

A ideia da deficiência ser um detalhe da vida do sujeito e constituir-se de algo que representaria um "estilo de vida" é algo revolucionário para a literatura acadêmica (DINIZ, 2014).

O modelo social de deficiência enxerga além dos parâmetros colocados pelo modelo médico pois derruba barreiras e padrões pré estabelecidos identificando no contexto social as lacunas a serem

preenchidas por ações de políticas públicas e privadas (BECHARA *et al*, 2007). Vincent Van Gog (pintor), Ludwin Van Beethoven (pianista e compositor), Frida Kahlo (pintora), Christy Brown (escritor), John Nash (matemático), Stephen Hawking (físico), Hellen Keller (autora, ativista política e palestrante) entre outros, são pessoas notórias por terem produzido e atuado brilhantemente nas suas áreas profissionais. A deficiência foi um detalhe que não os impediu de serem ativos e produtivos (INTERNET, 2018).

Para Omote (2002) a definição de deficiência, assim como as classificações atribuídas a cada uma das doenças, distúrbios ou síndromes que a ciência já conseguiu catalogar até hoje perdem o caráter universal e passam a ter um enfoque contingencial no que se refere à funcionalidade e a inclusão da pessoa na sociedade. O diagnóstico médico diferencia-se do diagnóstico de funcionalidade uma vez que passa a depender da capacidade de instrumentalização e apoio específico que cada sociedade consegue fornecer ao indivíduo. Isto é, a realidade da pessoa passa a ser compreendida e analisada como a de alguém que apresenta um grau de limitação ou funcionalidade diretamente associado ao contexto temporal, espacial e socialmente determinado pela sociedade em que ela vive (NUENBERG, 2008).

Aranha (2013) acompanha Omote (2002) na análise de que a deficiência deve ser entendida como uma condição social caracterizada pela limitação ou impedimento da participação do indivíduo nas diferentes instâncias e espaços sociais para além da sua condição orgânica. Quando isso acontece, o preconceito conduz ao olhar único em direção à incapacidade do sujeito, sem considerar as razões sociais que levam a isso ou enfatizam tal condição. Essa concepção pode criar falsas expectativas ou desacreditar o sujeito por completo (ELIAS, LIMA & QUARESMA, 2017).

2.4. AVANÇOS POLÍTICOS E LEGAIS DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Na atualidade, os estudos e pesquisas sobre a inclusão de pessoas com deficiência seguem explícita ou implicitamente, duas correntes de políticas públicas com influência internacional, uma vinda dos Estados Unidos e Canadá que tem como diretriz fortes medidas contra a discriminação, ênfase nos direitos civis e no modelo de vida independente por parte da pessoa com deficiência (BATAVIA e SCHRINER, 2001) e outra, proveniente dos países europeus, que traz a ideia da efetivação das cotas compulsórias de emprego que dependem da adesão das empresas públicas e privadas e de uma enérgica ação do Estado (GOSS e ADAM-SMITH, 2000 *apud FREITAS*).

O Brasil optou pela segunda corrente. Segundo Aranha (2007) a partir de 1990 muitos países passaram por programas de estabilização da economia.

“As dívidas externa e interna do Brasil determinaram medidas de contenção de despesas públicas. O modelo neoliberal de redução do Estado em favor do mercado se sistematizou. Os programas inspirados no Estado de Bem-Estar se enfraquecem e novas leis trabalhistas, de aposentadorias e de seguro social foram implementadas,” (POCHMANN, 2000).

Para Silva (2014) é nesse período que se configura o cenário necessário para que avanços significativos aconteçam. De um lado as diversas associações e instituições que defendem os interesses das pessoas com deficiência se organizam para reivindicar direitos como: a equiparação de oportunidades, a garantia dos direitos civis e investimentos na área da saúde e educação que contemplem o desenvolvimento da autonomia da PCD; de outro lado o Estado que precisava reduzir suas despesas públicas, principalmente com o seguro social das pessoas com deficiência; e ainda as organizações mundiais que pressionavam pela defesa dos direitos humanos das minorias.

Foi um período de grandes impulsos. As ciências envolvidas na promoção da melhoria da qualidade de vida da pessoa com deficiência encontraram espaço para ampliar ou produzir novos conhecimentos, houve a criação de equipamentos; leis passaram a regulamentar a acessibilidade dos espaços públicos; e programas educativos e artísticos receberam a participação de pessoas com deficiência.

No Brasil, no que diz respeito à inserção da pessoa com Deficiência no mercado formal de trabalho a chamada Lei de Cotas, a lei 8.213/91 foi significativa. Apesar de ter sido promulgada em 1991, apenas dezesseis anos mais tarde (2007) com o decreto legislativo nº 186/2008 e do decreto 6.949/2009, ganha legitimidade para ser cumprida e fiscalizada (SILVA, 2014).

O primeiro decreto (186/2008) reconheceu e aprovou no seu Art. 1º o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas Com Deficiência e seu protocolo Facultativo para o Brasil. Em seguida, o segundo decreto (6.949/2009), assinado pelo então presidente da república, considerando que o primeiro deu condições de atuação jurídica com base nos documentos internacionais, decretou em seu Art. 1º que “ toda Convenção e seu Protocolo Facultativo seriam executados e cumpridos integralmente no Brasil (decreto nº6949/2009).

Todo esse esforço culminou em dois importantes documentos que nortearam a vida da PCD: a Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo. Sendo considerados como marcos na história mundial da vida das pessoas com deficiência, tendo sido fruto de um grande trabalho cooperativo internacional (CDPCD, 2007).

Segundo Adriana Monteiro (2015),

“a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência surgiu do apelo e do esforço da sociedade civil organizada, no sentido de promover e proteger os direitos da pessoa com deficiência, passando a garanti-los internacionalmente, evitando que os diferentes Estados ignorem as necessidades destes cidadãos.”

A Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência foi um importante evento realizado em Nova Iorque em 2007 e reuniu representantes de diversos segmentos em torno da causa, de diversos países do mundo. Os documentos daí resultantes serviram de base para nortear políticas públicas em diversos países.

Segundo Maria do Rosário Nunes, Ministra de Estado e Chefe da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República do governo Dilma Russel (2014) a convenção da ONU sobre Direitos das Pessoas Com deficiência foi incorporada à legislação brasileira em 2008, através de uma ratificação com equivalência de emenda constitucional, nos termos previstos no Artigo 5º, § 3º da Constituição Brasileira.

Com isso, o Brasil deu um salto em direção ao reconhecimento da necessidade de respeito aos direitos humanos, a implementação de novas ações e a fiscalização de políticas públicas já existentes, que garantam a equidade de oportunidades para os grupos considerados minorias (NUNES, 2014).

A Convenção e seu Protocolo facultativo são referências essenciais para a construção desse novo paradigma (FREITAS, 2011).

Por outro lado, o Brasil tem avançado na promoção dos direitos das Pessoas com Deficiência por meio de políticas públicas que buscam valorizar a pessoa como cidadão de direito.

No Brasil houve avanços constitucionais nesta direção como focam a Lei 7.853 de 24 de outubro de 1989 que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência; da Lei 8213/91; do Decreto de acessibilidade n. 3298 de 1999 que muda a visão de deficiência e de acessibilidade levando em conta a responsabilidade das providências que são ou não tomadas pelo lado social (BOUCINHAS FILHO, 2011) e a inserção integral do texto da Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo na legislação brasileira em 2008, através de uma ratificação com equivalência de emenda constitucional, nos termos previstos no Artigo 5º, § 3º da Constituição Brasileira.

Apesar da lei de Cotas ter sido um marco importante para a empregabilidade da pessoa com deficiência, a sua efetividade só se evidenciou após o início das fiscalizações e aplicações das multas, pelo não cumprimento da referida lei (SILVA, 2014). A responsável nacional pelo Projeto de Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho, Fernanda Maria Pessoa di Cavalcante, afirmou em entrevista para o Jornal Globo em agosto de 2016 que cada ano a fiscalização vem se tornando mais constantes para que as regras da lei 8213/91 sejam cumpridas. Principalmente o artigo 93 que determina que cada empresa com mais de 100 empregados, deve reservar de 2 a 5% das vagas efetivas para a contratação de PCD. Segundo Fernanda Cavalcante, no ano de 2015 foi 4,5 mil atuações. Os argumentos mais fortes para quem não cumpre a lei são o alto custo para adaptar o ambiente de trabalho e a falta de qualificação profissional. Porém, ainda segundo ela, hoje existem

9,3 milhões de PCDs que se encaixam na Lei de Cotas, para 827 mil vagas abertas, segundo o Portal Brasil em 2015.

Segundo a Lei 13.146/2015 (BRASIL, 2015) conhecida como Lei Brasileira de Inclusão (LBI), importantes e significativas mudanças em diversos campos sociais, traz um novo conceito de acessibilidade, responsabilidade social e principalmente redefine o conceito de pessoa com deficiência.

Com o novo paradigma de integração, o nível de desenvolvimento da sociedade passou a constar e fazer diferença na condição que pode significar maior ou menor possibilidade de integração e autonomia para pessoa com algum nível de funcionamento abaixo da média nos diversos aspectos do desenvolvimento (CARVALHO-FREITAS, 2014).

Uma pessoa com uma miopia acentuada sem a possibilidade de uso de lentes ou óculos apropriados, pode ser considerada uma pessoa com deficiência por não ter condição de atender com autonomia em diversas ações do dia a dia. Assim também, uma pessoa com perda auditiva que não utiliza próteses, um amputado que não utiliza muletas ou próteses, uma pessoa com deficiência física que utiliza cadeira de rodas mas que não consegue se locomover pois não há rampas e adaptações que possibilitem seu acesso aos locais públicos e privado (NUNES, 2009).

Segundo Pastore (2012) o Brasil ainda luta para assegurar os direitos fundamentais (saúde, educação, lazer, proteção e trabalho) aos seus PCD. A história relata que as próprias pessoas com deficiência e grupos que dão apoio as causas associadas a elas, já conseguem protagonizar a sua própria história de lutas.

Foi da mobilização das pessoas com deficiência, que passaram a exigir uma medida mais efetiva do Poder Público para eliminar as desigualdades acumuladas no tempo, que nasceu a Lei de Cotas – Lei Federal nº 8.213, de 1991. A lei, porém, só passou a ter sua aplicabilidade cobrada em 1999, motivada pelo Decreto Federal nº 3.298/99, que a regulamentou. Segundo Sasaki (2005) um atraso de quase sete décadas para atender às recomendações da OIT.

A partir daí, a inclusão socioeconômica das pessoas com deficiência é assunto cada vez mais presente em nossa sociedade, em especial nas empresas que passaram ter a obrigatoriedade de ajustar-se à legislação e incluir funcionários com deficiência em seus quadros (SASSAKI, 2005).

As novas medidas para a inclusão no mercado de trabalho formal e competitivo passaram a exigir adequação e esforço das empresas e de toda a comunidade corporativa, além das próprias pessoas com deficiência.

Esse movimento deve ser encarado como um processo que envolve profunda transformação social e cultural a partir da revisão de conceitos e paradigmas (SCHVARZ e HABER, 2015).

Com a contratação de pessoas com deficiência pela exigência da lei de Cotas, um novo contexto passou a apresentar-se nas empresas brasileiras envolvidas, o que demandou a verificação e análise dessa nova realidade para a construção de estratégias competitivas, projetos de gestão de pessoas e processos internos das empresas.

O Paradigma dos Suportes tem sido o critério de avaliação de políticas públicas, da concessão de benefícios e exercício de direitos concedidos por lei, adotado por muitos países da Europa. Porém, segundo Garcia (2011) ainda é preciso definir critérios técnicos e mais objetivos para que não se cometam injustiças.

Oliveira (2006) esclarece que o olhar que culminou no denominado *Paradigma dos Suportes* eclodiu em meio a mudanças profundas ocorridas um pouco antes da década de 90, em virtude das reivindicações sociais em diversas partes do mundo, sob a égide da construção de uma sociedade mais inclusiva. Segundo o mesmo autor, o movimento reivindicou o reconhecimento das diferenças culturais, sociais, individuais, econômicas, políticas, étnicas, religiosas, dentre outras.

Para Pastore (2000) no Brasil tal atitude baseou-se na premissa de que a sociedade é corresponsável pela inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e que, as empresas, como parte dessa sociedade, tem responsabilidade de empregar e de criar condições favoráveis para esse trabalhador, que por condições de doença ou acidente apresenta limitações para a vida social e do trabalho.

Tanaka e Manzini, (2005) criticam e caracterizam como um erro a possibilidade da empresa ter a liberdade legal de recolher certa importância como compensação à parcela da cota legal não preenchida. Os autores avaliam que essa não seria a melhor saída, sendo prioridade, a efetiva inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ainda segundo os mesmos autores, os países que adotam esse sistema têm procurado evitar que os empregadores utilizem essa possibilidade como atalho ao cumprimento da sua responsabilidade social.

Para Barnes (2000), o uso inadequado dos recursos disponíveis para desenvolver programas de emprego e a elaboração de avaliações através de critérios inadequados, denuncia a incompatibilidade desses mecanismos. Além disso, segundo o mesmo autor, a efetividade das políticas de emprego voltadas para as pessoas com deficiência depende de uma mudança atitudinal da sociedade como um todo, e das estruturas nas relações de trabalho, sem as quais a aplicabilidade das medidas previstas na área tem efeito inócuo e paliativo.

Como sugerem Hillage e Pollar (1998), as políticas de emprego devem ser elaboradas tomando como parâmetro inicial a identificação dos grupos a serem atendidos, para que os direcionamentos das ações sejam assertivos aos anseios e necessidades do público-alvo dessas

políticas e depois elencar as prioridades de cada grupo, direcionadas as possibilidades de investimentos existentes.

Garcia (1997, p. 6) alerta para a necessidade de planejamentos distintos, a curto, médio e longo prazo, e para a elaboração de objetivos que atendam as necessidades do público-alvo em questão. Segundo o autor, as leis e regulamentações nesse sentido, devem levar em consideração a prioridade do alcance das ações, o investimento de recursos de modo a subsidiar as intervenções planejadas e as medidas de avaliação, a fim de verificar quais os resultados obtidos nestas intervenções. A partir dos resultados, devem se programar os ajustes possíveis.

Para a *National Council on Disability* (2002) aspectos importantes a serem considerados na elaboração de políticas para a integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, são as alianças com políticas de financiamento para fomentar o emprego à pessoa com deficiência e, ainda, a mensuração da disponibilidade de recursos para arcar com os custos das propostas na área, daí a importância de se estabelecer políticas de emprego com enfoque global. Essa linha de pensamento é ratificada por Agocs (2000), Burr (1996) e Barnes (2000) que o consideram uma tendência presente em documentos voltados à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em diversos países. Ainda, segundo os mesmos pesquisadores, promover a independência nas diversas esferas da vida constitui-se como uma das principais metas atualmente previstas em políticas elaboradas na área.

Em relação a promoção da independência da PCD, uma ressalva fundamental é trazida por Thornton e Lunt (1995) que reside no fato de que a proposição de independência nas várias instâncias da vida tem sido, muitas vezes, abordada de maneira descontextualizada de ações que efetivamente possibilitam a PCD usufruir integralmente de todos os direitos civis. Para estes, é fundamental criar políticas de emprego amplas e que estejam estreitamente ligadas a outras áreas, tais como saúde, educação, transporte, moradia, arquitetura urbana, dentre outros, assim são muitas as transformações a serem realizadas no âmbito do trabalho, no que tange aos indivíduos com deficiência.

Pastore (2002) aponta que a elaboração de políticas públicas na área sempre foi tarefa árdua e que não envolve a participação apenas dos representantes do poder público, mas da sociedade como um todo, pois é nesta que as mudanças são efetivadas.

Oliveira; Goulart e Fernandes (2009), apontam que as políticas de emprego dos Estados Unidos, da União Europeia e do Brasil para garantir o acesso da PCD ao mercado formal de trabalho, representam contextos distintos, porém com características singulares.

Nos Estados Unidos uma das primeiras iniciativas foi um documento intitulado "*The American With Disabilities Act*" (ADA, 1990). Esse documento foi criado com o objetivo de proteger os direitos civis das pessoas com deficiência. Segundo Acemoglu e Angrist (2000) o mesmo

representou um avanço na área pois não havia lei federal para organizações no setor privado, até então. Em relação ao seu impacto nos custos para as empresas os resultados foram contrários às expectativas previstas. Os autores apontaram um impacto negativo do ADA sobre as empresas de médio porte, uma vez que as empresas de pequeno porte ficaram isentas da legislação. Esse impacto negativo aconteceu principalmente, pelos custos altos que as empresas teriam com a realização de adaptações razoáveis especificadas no documento.

Os avanços e divergências a respeito das políticas de emprego para pessoas com deficiência também foram alvo de análise no contexto da União Europeia no estudo proposto por Mabbett (2005). Ao discorrer sobre o desenvolvimento de políticas sociais baseadas em direitos da pessoa com deficiência, a autora aponta que os Estados-Membros na época preservaram considerável autonomia na elaboração de parte das políticas públicas, tendo os mesmos, adotado uma grande variedade de estruturas institucionais para promover a equidade do segmento populacional representado pela categoria. No entanto, um entrave na área, de acordo com a autora, diz respeito aos obstáculos que se impõem ao desenvolvimento de políticas integradas antidiscriminação.

Neri (2002) afirma que no Brasil a política de Cotas tem apresentado falhas significativas. Segundo o autor, a eficácia da política de cotas ainda não foi alcançada, devido principalmente a competitividade no mercado de trabalho, além das taxas baixas de oferta de emprego no setor formal. Também contribuem para a ineficácia da eficácia da Lei, a falta de informação dos empregadores acerca da deficiência. Em relação às empresas de grande porte o sistema não tem provocado grande impacto, situação que necessita ser repensada pois as mesmas são responsáveis pela absorção da maior parte da mão-de-obra disponível no mercado, uma vez que a determinação de vagas se inicia a partir de empresas com mais de 100 funcionários.

2.5. PANORAMA BRASILEIRO DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

No Brasil, segundo dados divulgados em 2012 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Censo de 2010 registrou a existência de 45,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência (visual, auditiva, motora, mental ou intelectual). Esse quantitativo representa aproximadamente 24% da população brasileira (CENSO, 2010). A cartilha do Censo 2010 afirma que pela primeira vez no Brasil, a deficiência foi classificada pelo grau de severidade de acordo com o grau de percepção das próprias pessoas entrevistadas sobre suas funcionalidades.

Considerando como a idade ideal de entrada no mercado de trabalho jovem maiores de 18 anos, tem-se no Brasil, 3,6% ou 7,2 milhões de pessoas com deficiência visual, 1,3% ou 2,6 milhões

com deficiência física ou motora, 0,8% ou 1,6 milhões com deficiência intelectual ou mental e 1,1% ou 2,2 milhões com deficiência auditiva em idade produtiva lutando por uma vaga no mercado de trabalho (IBGE, 2012).

A inclusão das pessoas com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho formal no mundo todo ainda é uma luta determinada por diversos fatores, a falta de preparo para a vida do trabalho da pessoa com deficiência, as escassas oportunidades oferecidas no ensino básico, técnico, graduação e pelo próprio mercado de trabalho, deixam essa parcela da população em maior desvantagem que as pessoas sem deficiência (SILVA, 2012 e FERNANDEZ, 2013).

A alta competitividade do mercado faz com que o planejamento estratégico das empresas não contemple a contratação de pessoas com deficiência, que na sua maioria fica sem oportunidade (SASSAKI, 2012). Segundo o mesmo estudioso, as leis e determinações obrigatórias por parte dos governos que adotaram políticas públicas voltadas para a inserção do PCD no mercado de trabalho, como o *Americans with Disabilities Act* de 1990 que adicionou as pessoas com deficiência às categorias de pessoas protegidas contra discriminação no emprego nos Estados Unidos, tem sido determinantes, senão a única forma de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Apesar dos avanços elencados, a inclusão das PCD no mercado de trabalho ainda é uma realidade distante para muitos (SILVA, 2014).

A Lei de Cotas n. 8.213/91 adotada no Brasil como estratégia de política pública para a inserção da PCD nas empresas públicas e privadas tem como diretriz o princípio de equidade .

"[...] As políticas de cotas têm um sentido de igualdade, que não é o da igualdade formal, mas material a fim de se realizar, através de ponderações, a distribuição de bens sociais, tratando desigualmente os que se encontram em posições desiguais" (CASTRO apud BOSCHETTI 2009, p.248).

Portanto, não se fala de igualdade como anteriormente a história da integração da pessoa com deficiência sugeria, e sim em equidade (SASSAKI, 2003), isto é, oportunidades e condições de acessibilidade compatíveis com as condições e potencialidades apresentadas pela pessoa em questão (ROWLS, 2002).

A empregabilidade dessa parcela significativa da população merece um olhar diferenciado e renovado em termos de oportunidade e conhecimento (MANTOAN, 2012). Preconceito, discriminação e estereótipos ainda permeiam a empregabilidade das pessoas que tem alguma deficiência diagnosticada e que lutam constantemente pelo reconhecimento da eficiência produtiva (PEREZ, 2013).

Ações, pesquisas e manifestações pontuais de grupos organizados em diversos níveis e segmentos têm apresentado progressos, ainda que lentos, no sentido de incluir as PCD no mercado de trabalho (MANTOAN, 2012).

Pessoas com deficiência protagonizam ações e lutas de sucesso, demonstrando para a sociedade que são capazes de exercer suas atividades diárias, e que a deficiência apresentada não pode ser vista como desqualificação e impedimento (SASSAKY, 2012).

As reflexões e pesquisas em torno da inclusão das PCD no mercado de trabalho formal são recentes e carecem de fatos e dados (FERNANDEZ, 2013).

Os dados apresentados no Censo 2010, demonstram desvantagens para as pessoas com deficiência, quando comparados às pessoas sem deficiência, em vários setores e condições: um percentual de 38,2% da população sem deficiência, com mais de 15 anos não tem instrução ou tem apenas o fundamental incompleto, esse percentual aumenta para 61,1% no caso de pessoas com alguma deficiência.

A população em atividade com pelo menos uma das deficiências registradas representa 23,6% (20,3 milhões) do total de 86,3 milhões de pessoas ocupadas, 40,2% tinham a carteira de trabalho assinada, enquanto na população em geral, esse índice aumenta para 49,2%, e por fim, o percentual registrado de pessoas que trabalham por conta própria com carteira assinada com alguma deficiência é de 27,4% e sem carteira assinada 22,5% da população referencia (CENSO, 2012).

Segundo o Portal Brasil, site que publica oportunidades de vagas para pessoas com deficiência, tem havido crescimento no número de vagas oferecidas para essa parcela da população. No relatório do dia 09/2016, foi publicado que em 2015 o número de empregos para as Pessoas com Deficiência cresceu 5,75% em relação a 2014. E, segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2015, divulgada pelo Ministério do Trabalho, 403,2 mil pessoas com deficiência atuavam formalmente no mercado de trabalho, correspondendo a um percentual de 0,84% do total dos vínculos empregatícios, percentual que em 2014 foi de 0,77 e em 2013 foi de 0,73%, apresentando assim, um pequeno, mas significativo, crescimento.

Diante de tais números, as empresas e os órgãos responsáveis pela efetivação do emprego da pessoa com deficiência no mercado de trabalho brasileiro vêm se reestruturando, desenvolvendo novos paradigmas culturais e conceituais que deem conta das novas exigências legais (MANTOAN, 2012).

Novos padrões de acessibilidade e adaptabilidade na seleção, contratação, treinamento e desenvolvimento de funcionários PCD e demais atores envolvidos no contexto, passaram a ser necessários (PASTORE, 2000).

Esta reestruturação, no entanto, precisa ser feita mantendo o valor competitivo da empresa no mercado. Sempre que mudanças ocorrem, principalmente devido a fatores exógenos e com prazos e condições impostos, os resultados e respostas variam de empresa para empresa. A adesão e/ou a resistência aos construtos e novos paradigmas impostos também variam trazendo consequências a

curto, médio ou longo prazo. A resistência a mudanças também é um fato determinante nos processos administrativos, condição inerente ao ser humano (CALDAS, 2001).

Em se tratando de capital humano, as partes envolvidas devem trabalhar de forma assertiva para que os danos, em caso de erro, sejam reduzidos e as oportunidades aproveitadas (CHIAVENATO, 2004).

CAPÍTULO 3

REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo foi elaborado a partir da análise de trabalhos acadêmicos e científicos sobre a inclusão da PCD no mercado de trabalho formal, que adota a política de reserva de cotas com esse propósito.

De acordo com Carvalho-Freitas (2007) no que se refere à concepção a respeito do que é deficiência, quando o gestor se identifica com a visão pautada no modelo social e na inserção da PCD em equipes estruturadas com base na diversidade cultural, independente ou não da obrigatoriedade do cumprimento da lei, a contratação ocorre de maneira mais favorável e menos desgastante. Além disso, a empresa consegue enxergar a necessidade de adaptação do ambiente de trabalho como um processo natural, uma vez que ele precisa ser acessível a todos.

Ainda segundo Carvalho-Freitas, cada uma das ações que incidem diretamente sobre a contratação da PCD (recrutamento, seleção, integração, treinamento inicial) e as ações que se seguem (sensibilização, adequação ao posto de trabalho, que visa dar condições de igualdade e a acessibilidade) são essenciais para estabelecer uma relação de trabalho amistosa entre as pessoas com e sem deficiência, além de possibilitar uma trilha profissional coerente e satisfatória para a PCD, trazendo o equilíbrio necessário para o trabalho em equipe e colaborando com a superação de obstáculos no dia a dia da empresa.

Para Sassaki (2005) a presença de uma deficiência na pessoa, amplia a perspectiva de incapacidade, tornando-a alvo de preconceito e julgamento social como alguém incapaz para desempenhar funções e atingir a autonomia, estigmatizando a PCD como completamente incapacitada diante do julgamento social.

Prevalence nesse enfoque a busca pela “cura” ou melhora da pessoa com deficiência e a reabilitação seria a principal e as vezes a única atividade a ser desenvolvida e oferecida para ela (MAGALHÃES, 2010).

Sassaki (2005) concorda com Carvalho-Freitas que a ideia principal desse paradigma, é que a pessoa com deficiência precisa ser “tratada” para conseguir se enquadrar aos padrões impostos pela sociedade e assim ser integrada.

Shimono (2008) ratifica a existência do Paradigma da Reparação sinalizando a realização da prática da reabilitação na busca pela integração ou “normatização” da pessoa com deficiência na sociedade. Enquanto isso, e de acordo com Pereira e Caldas (2016) a sociedade pouco ou nada assume o compromisso ou responsabilidade da integração da pessoa com deficiência.

Saindo do enfoque onde a pessoa com deficiência deva ser a responsável pelo seu “conserto” ou da perspectiva onde o outro deva direcionar a vida da PCD de acordo com o seu olhar sobre ela, tem-se o *Paradigma dos Suportes*, descrito por Aranha (2001) e que vai de encontro ao terceiro paradigma conceitual de deficiência apresentado por Carvalho-Freitas (2004), o *Paradigma da Inclusão Social* onde a inclusão é vista como matriz de interpretação. Isto é, onde prevalece a ideia de que a sociedade deve ser organizada para que todos possam efetivamente ser inseridos, com autonomia, segurança e oportunidades de desenvolvimento biopsicosocial. Esse contexto requer uma mudança no olhar voltado para propostas relacionadas ao atendimento e as oportunidades dos grupos considerados como “minorias”. O foco no planejamento e efetivação de políticas públicas e da iniciativa privada na concepção da responsabilidade social da empresa, passa a atender ao princípio da diversidade (SILVA, 2018).

Em outras palavras, se antes, apenas o indivíduo que pertencia aos segmentos considerados “minorias”, incluindo as pessoas com deficiência, precisavam ajustar-se aos contextos sociais, educacionais, corporativos e outros, para acessar os bens de consumo e as oportunidades disponíveis como forma de exercer sua cidadania efetiva, com o surgimento do *Paradigma dos Suportes*, torna-se evidente a responsabilidade da sociedade e das instituições sociais na provisão de tais elementos (PINHEIRO e DELATORRE, 2015).

Na atualidade, duas correntes são consideradas como predominantemente mais expressivas no contexto das discussões sobre a inclusão da diversidade nas empresas. Uma traz a diversidade como fator de vantagem competitiva corporativa (BARBOSA & CARDOSO, 2005) e outra fala da diversidade como fator de coesão para o sucesso do trabalho em grupo na empresa e que, quando bem administrado, pode ser considerado como um ativo para o desempenho corporativo (DADFAR & GUSTAVSSON, 2000).

Nas pesquisas de múltiplos pesquisadores as conclusões constataram benefícios e dificuldades apresentadas a partir da gestão estratégica da contratação de PCD com foco na diversidade cultural corporativa. Estes benefícios ou vantagens e as dificuldades ou desvantagens são apresentados na tabela 1 à seguir.

Tabela 1 de Vantagens da gestão estratégica com foco na diversidade e Desvantagens da inclusão com foco na diversidade.

Autores	As vantagens da gestão administrativa estratégica com foco na diversidade cultural corporativa.	As desvantagens da inclusão dos grupos denominados de diversidade social.
BARBOSA CARDOSO (2005)	<p>E</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacita os responsáveis pela divulgação das vagas que atrairão de forma mais adequada novos colaboradores com deficiência; • Capacita os recrutadores a produzir um processo de recrutamento eficiente e eficaz; • Retem profissionais e produz um banco de talentos de PCDs; • Melhora de forma geral o processo decisório; • Reduz alguns problemas considerados crônicos nas empresas como: <i>turnover</i>, absenteísmo, presenteísmo, estresse e baixa produtividade dos trabalhadores que fazem parte da população considerada “não tradicional” da empresa; • Reduz os processos judiciais relativos à discriminação; • Aumenta a flexibilidade dentro das organizações e • Capacita a organização para a concorrência em diversos mercados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento dos conflitos pessoais e problemas de comunicação entre grupos de culturas diferentes; • Aumento nos níveis de insatisfação dos grupos denominados dominantes. • Diminuição do comprometimento dos grupos contrários à integração; • Aumento do turnover entre os funcionários da empresa; • Aumento dos custos devido as adaptações e necessidade de diversificação na acessibilidade e adequações específicas de determinados grupos.

Outros autores, através das conclusões de seus estudos, constataram vantagens e desvantagens na contratação de PCD, a partir da obrigatoriedade da lei de Cotas, nas empresas brasileiras.

Tabela 2 - Inserção da PCD no mercado de trabalho .

Visão		Temas	Autores
Foco na organização	Vantagens da contratação de PCD pelas empresas.	Relação entre a concepção dos gestores, clientes internos e clientes externos sobre “deficiência” O sucesso do processo de inclusão dos funcionários PCD nas empresas (recrutamento, seleção e contratação até a efetiva inserção na empresa).	Carvalho-Freitas, Tanaka e Manzini, 2005; Teodósio <i>et al.</i> 2005; Carvalho-Freitas e Marques, 2010; Gil (2003).
		Aumento do prestígio da imagem das organizações perante os clientes e funcionários com a contratação de PCD; Melhoria do clima organizacional com a contratação de PCD; A PCD, em sua maioria, superam as expectativas iniciais da contratação; Ganhos trazidos pela contratação de colaboradores que compõem os grupos considerados como diversidade.	Gil (2003)
	Desvantagens	A alta rotatividade da PCD no mercado de trabalho; O preconceito associado às habilidades e competências da PCD no mercado de trabalho; Cargos e salários das PCD abaixo do mercado. As estratégias utilizadas por empresas para burlar a contratação de pessoas com deficiência.	Lewis; Allee(1992) Almeida; Carvalho-Freitas; Marques,(2008); Heinski; Bignetti(2002); Neri <i>et al.</i> , (2003); Batista,(2004); Carvalho-Freitas; Marques, Scherer, (2004) Carneiro; Ribeiro, (2008)
		A percepção de justiça e atitudes dos indivíduos diante da diversidade.	Pereira, (2008) e Pereira; Hanashiro, (2008)
Foco na PCD		A percepção da PCD já inserida no mercado de trabalho formal ; As dificuldades enfrentadas pela PCD para se inserir no mercado de trabalho; A PCD reduzida à sua deficiência; O estigma da PCD no Mercado de trabalho;	Hanashiro; Godoy, (2004); Ribeiro; Ribeiro, (2008); Bahia; Santos, (2008). Nohara; Acevedo; Fiametti (2008);Almeida; Carvalho-Freitas; Marques (2008); Coimbra; Goulart (2008)
		A contribuição da vida do trabalho da pessoa com deficiência na sua socialização.	Carvalho-Freitas <i>et al.</i> , 2009; Martinez; França, 2009

Fonte: Tabela construída pela autora da pesquisa.

Para Carvalho-Freitas todas as pesquisas, explícita ou implicitamente, sugerem que a maneira como a deficiência é vista por gerentes, profissionais especializados ou pelos *stakeholders* (clientes

interno e externos) são elementos importantes para a compreensão do processo de inserção do colaborador com deficiência na empresa. Esta pesquisadora construiu um questionário baseado em construtos que buscam identificar as formas como a deficiência era e ainda é vista, percebida e concebida no espaço de trabalho, que foi testado e avaliado em pesquisa publicada em 2010.

Na revisão de literatura realizada por Carvalho-Freitas e Marques (2007) visando verificar como a deficiência e as pessoas com deficiência eram vistas ao longo da história, consideraram-se alguns pressupostos explicativos apresentados a seguir e outros que foram identificados por outros pesquisadores e incorporados ao trabalho.

Os pressupostos identificados foram:

- A deficiência, como dimensão da diversidade, é concebida como um processo histórico de atribuição de características e significados ao que é considerado diferente, e tem suas bases alicerçadas nas relações de poder vigente, no conhecimento produzido e compartilhado e na maneira como a sociedade está organizada;
- A possibilidade para a inserção da PCD em dado período é decorrente da forma predominante de ver a deficiência;
- Existem diferentes formas de ver a deficiência, identificadas ao longo da história, logo, podem se modificar, já que não são naturalmente dadas, e sim historicamente construídas.
- Embora as origens das explicações sobre a deficiência possam ser circunscritas em determinado tempo, elas se reeditam em outros períodos e contextos históricos, isso significa que, ainda que surjam novas formas de vê-la a explicação encontrada em período anterior é sempre passível de ser mantida e compartilhada por alguns grupos sociais;
- As explicações ou crenças compartilhadas sobre o que seja a deficiência funcionam como matrizes de interpretação da realidade, tidas como modalidades predominantes de pensamento que reconhecem e qualificam a deficiência, além de contribuir para o desenvolvimento de ações que tanto podem favorecer quanto interditar a inserção social e o trabalho das pessoas com deficiência na vida do trabalho.

Em relação às maneiras de ver a deficiência ao longo do tempo, chamada de perspectiva histórica e às maiores ou menores restrições sociais impostas às pessoas com deficiência a chamada perspectiva social, Carvalho-Freitas (2004) identificou quatro paradigmas que norteiam o modo como a pessoa com deficiência é percebida, definida e conseqüentemente tratada pela sociedade. Segundo a autora, apesar de serem apresentados e estudados como pertinentes a períodos históricos

diferenciados, caracterizando uma suposta “evolução” histórica, é possível encontrar vestígios de todos eles, em diversos contextos, na atualidade. Esses paradigmas são : *Paradigma da Eliminação, Paradigma da Reparação, Paradigma da Inclusão Social e Paradigma da Diversidade*.

Carvalho-Freitas (2007, p. 36) descreve as concepções de deficiência como modos de pensamento construídos ao longo da história, individual ou coletivamente e que não necessariamente estão fundamentados em informações e conhecimentos racionais, mas que oferecem os elementos necessários para a qualificação das pessoas com deficiência e as explicações para as ações e projeções em relação a elas”.

A pesquisa desta autora constatou que essas concepções se organizam em modalidades relativamente estáveis de pensamento e que interferiam no entendimento do que seja deficiência, modificando significativamente as formas específicas de lidar com as pessoas com deficiência no ambiente de trabalho pois interfere na maneira como os contratadores estigmatizam a capacidade de produtividade outorgadas a elas.

“A tipificação das concepções de deficiência permitiu que se caracterizassem padrões de percepções sobre a deficiência e sobre o trabalho de pessoas com deficiência, auxiliando na compreensão do processo de inserção e gestão do trabalho dessas pessoas nas empresas” (CARVALHO-FREITAS, 2004).

No primeiro paradigma denominado pela autora de *Paradigma da Eliminação*, as pessoas com deficiência eram caracterizadas como possuidoras de alguma “maldição” ou sofrendo algum castigo divino e, por isso, se encontram nessa condição. Em consequência dessa leitura da realidade, eram encaradas como indivíduos que deveriam ser afastados ou eliminados do convívio social (SILVA, 2015). A deficiência era vista como um “defeito outorgado” e legitimado por uma ordem metafísica. Sendo assim, a pessoa com deficiência estaria marcada por um estigma sobrenatural (PINTO DE LIMA, 2016). Esta visão prevaleceu no início da história da humanidade onde não raro as pessoas com deficiência eram afastadas do convívio ou sacrificadas em suas comunidades.

Dando continuidade tem-se o *Paradigma da Reparação* onde o olhar recai sobre a relação normalidade x anormalidade. Nessa perspectiva, a pessoa com deficiência é considerada anormal por não se “encaixar” aos padrões impostos pela sociedade e pelos critérios médicos de normalidade (ARANHA, 2014). Qualquer desvio, seja ele pequeno ou mais acentuado, em qualquer órgão do indivíduo, desde que fuja ao padrão, é considerado uma anormalidade que incapacitaria a pessoa por completo.

O *Paradigma da Inclusão Social* de Carvalho-Freitas (2004) se identifica com o *Paradigma dos Suportes*, pois retira o foco da deficiência como estigma e aspecto incapacitante outorgado unicamente à pessoa e o compartilha com a sociedade.

Os suportes acima citados referem-se aos suportes físicos, psicológicos, sociais, estruturais e instrumentais, e seus objetivos principais seriam o de garantir a participação dos indivíduos na vida comunitária (ARANHA, 2012).

Finalmente chega-se ao último paradigma concebido por Carvalho-Freitas, o *Paradigma da diversidade*, que tem como interpretação a concepção de que a deficiência é uma questão técnica a ser gerenciada nas organizações e assim como outros grupos considerados fora do padrão, as pessoas com deficiência são considerados colaboradores que tem o direito de serem incluídos seguindo práticas sociais e organizacionais que otimizam essa ação (CARVALHO-FREITAS, 2007, CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007^a).

Carvalho-Freitas (2007b) em sua pesquisa dividiu o Paradigma da Diversidade em fatores que facilitavam o estudo e a identificação desse enfoque, são eles:

1. A percepção das pessoas em relação ao desempenho da pessoa com deficiência na empresa;
2. Os benefícios da contratação das pessoa com deficiência;
3. A relação e os vínculos estabelecidos entre as equipes e os *stakeholders*;
4. As necessidades de treinamento para a inclusão de pessoas com deficiência.

Assim sendo, esse olhar compartilhado pelos paradigmas apresentados parte dos pressupostos que indicam que:

- A sociedade é composta por grupos com necessidades, objetivos, anseios e perspectivas sociais diferentes; A sociedade é composta por todos os seus integrantes;
- A sociedade é composta por uma diversidade de grupos;
- O respeito às diferenças deve ser a norma a ser compartilhada (TOLDRA E SANTOS, 2013).

Em pesquisa empírica, Carvalho-Freitas (2004) constatou que 13% dos respondentes do survey e 19% dos respondentes do estudo de caso apresentaram a possibilidade de pensar a deficiência baseada no paradigma da *Eliminação*, trazendo como consequência, segundo a autora

“uma ação pautada na ética da caridade, cujo valor é o auxílio às pessoas com deficiência, visto como uma possibilidade de redenção do ser humano (CARVALHO-FREITAS, 2004)”.

Sob essa ótica a contratação da pessoa com deficiência entra em choque com as exigências de desempenho e de produtividade das empresas modernas, gerando conflitos de interesses para os contratadores e gestores que compartilham dessa concepção, principalmente quando o desempenho das pessoas com deficiência sob suas responsabilidades não atendem às demandas esperadas.

Essa contradição parece manter os gestores em um estado de tensão e construção de soluções provisórias: não falar sobre o desempenho do subordinado, assumir atitudes paternalistas” (CARVALHO-FREITAS, 2004).

Porém, segundo a autora são resultados que necessitam de novas pesquisas para sua ratificação ou retificação.

Quanto ao paradigma baseada em pressupostos da *Reparação* foi constatado por ela que tanto no survey como no estudo de caso, cerca de 20% dos respondentes ainda compartilham o ideia de que somente alguns setores são adequados ao trabalho das pessoas com deficiência. Nesse pressuposto predomina a determinação de que o critério de alocação na função a ser exercida pela PCD parte do tipo de deficiência apresentado por ela, já que esta se constitui em um “desvio” da normalidade.

Para a autora ficou claro que essa concepção de funcionalidade baseada na especificidade da deficiência pode ter um impacto na carreira das pessoas com deficiência. No estudo de caso realizado para a pesquisa a autora constatou através de uma dinâmica (caixa de sugestões) que a proposta que mais apareceu como sugestão de mudança foi a que pede a eliminação da discriminação da condição física para ascensão na carreira.

Magalhães (2010) acompanha Carvalho-Freitas (2004) ao afirmar que se levarmos em consideração que o gestor tem um papel fundamental na trilha profissional dos seus subordinados, principalmente no que diz respeito as deliberações de funções, encargos, responsabilidades e na avaliação que é feita de seu desempenho, muito provavelmente a vida profissional da pessoa com deficiência, nessa concepção, terá repercussões nas possibilidades de crescimento.

A conclusão da pesquisa baseada no paradigma da *Inclusão Social* é compartilhada pela maioria dos gestores tanto no survey como no estudo de caso. Isso demonstra uma mudança nos modelos de interpretação da deficiência que passam a ser considerados como um fenômeno contingencial, sendo necessário, segundo a autora, a remodelação das ações e do ambiente de trabalho para ser acessível a todos.

A autora observa que

“...as empresas que participaram da pesquisa têm a prática de divulgar seus resultados em balanços sociais, fazendo questão de associar seu nome à imagem de uma empresa socialmente responsável”.

E neste sentido, para Carvalho-Freitas (2007) ainda não é possível afirmar que existe o crescimento da concepção da Diversidade como matriz de interpretação sobre o conceito de deficiência entre as empresas nacionais. Ela justifica essa afirmativa indicando que a maioria das empresas que faziam parte do universo da pesquisa que seriam 147 empresas em 2004 não se dispôs a fazer parte da pesquisa.

... a resistência a participar da pesquisa parece indicar insegurança fruto dos receios em revelar suas experiências, havendo a predominância de ações e políticas ainda não consolidadas (CARVALHO-FREITAS, 2004).

Finalmente, na conclusão de Carvalho-Freitas baseada no paradigma da *Diversidade* são apontados aspectos fundamentais como: desempenho, vínculo, benefícios da contratação e necessidade de treinamento que reforçam a perspectiva do trabalho das pessoas com deficiência como um recurso a ser gerenciado dentro das organizações, o que implica em percepção do desempenho compatível com as pessoas não portadoras de deficiência e benefícios para a imagem da empresa.

No entanto, a necessidade de treinamento para a inserção de pessoas com deficiência se caracterizou como uma questão controvertida, dividindo as opiniões das pessoas tanto no survey como no estudo de caso, configurando-se como uma questão que precisa ser investigada em futuras pesquisas.

A questão do vínculo, que partia da premissa de que a estabilidade e o comprometimento das pessoas com deficiência eram maiores do que o das demais pessoas, em função das dificuldades de inserção no mercado de trabalho, não se confirmou, sendo necessário produzir pesquisas que se debrucem sobre a questão do vínculo das pessoas com deficiência e o trabalho (CARVALHO-FREITAS, 2004).

Além disso, a constatação da presença de diversas concepções de deficiência em uma mesma empresa revela, segundo a pesquisa da autora, a complexidade da gestão da diversidade nas organizações, pois implica a necessidade de um equacionamento de questões relacionadas às formas como os gestores percebem o trabalho das pessoas com deficiência e, conseqüentemente, a gestão e avaliação do trabalho dessas pessoas.

A existência de práticas do setor de Recursos Humanos (RH) adotadas por algumas empresas, especificamente para a inserção de pessoas com deficiência devem ser verificadas pois elas materializam as relações de força dentro da organização e concedem maiores ou menores possibilidades às pessoas com deficiência no processo de luta por seus interesses (DUTRA, 1992).

Ainda segundo Dutra (1992), as práticas de RH no que se refere à diversidade, na maioria das vezes são a concretização das políticas, tácitas ou explícitas da gestão, dessa categoria nas organizações.

Para Gil (2009) todos os processos de gestão administrativa se baseiam em dois pilares fundamentais: as políticas e as práticas. As políticas norteiam os princípios e as diretrizes básicas onde as decisões e comportamentos são baseados, e as práticas, são caracterizadas pelos diversos tipos de procedimentos utilizados para a implementação de decisões e para nortear as ações no âmbito da organização e na sua relação com o ambiente externo.

Administrar os recursos humanos alocados nas diferentes áreas e posições que constituem uma empresa nem sempre acontece de forma homogênea, isto é, partindo de um modelo explicitado ou formalizado (DUTRA, 1992). Em algumas circunstâncias, tal processo pode ser inferido a partir da observação das práticas cotidianas na gestão de recursos humanos. Outras vezes, embora documentos atestem princípios e diretrizes básicas na gestão de recursos humanos, há evidentes contradições entre o que é proposto ao nível formal e o que é realizado ao nível concreto.

Para Carvalho-Freitas (2009) e Mello (1991) as práticas do setor de Recursos Humanos na perspectiva da possibilidade de inserção da PCD são um dos elementos da gestão da força de trabalho, sendo uma das variáveis importantes do sistema de relações existentes nesse contexto.

Segundo Teixeira (2001) na gestão da força de trabalho encontram-se as práticas organizacionais e instrumentais denominadas de Administração de Recursos Humanos. Ainda segundo este autor, a relação entre chefia e subordinado e as formas de controle da força de trabalho, contemplam desde o controle direto, até esquemas participativos que fazem uso de metodologias mais sofisticadas e sutis, até as formas persuasivas, manipulativas e auto persuasivas.

Nesse sentido, as práticas de RH podem ser caracterizadas como relações de força que favorecem a produção ou reprodução de novas possibilidades de inserção das diferenças nas organizações. E por isso, Fischer (2006, p, 19), ao analisar a questão das relações existentes no trabalho, conclui que elas são "determinadas pelas características das relações sociais, econômicas e políticas da sociedade". A estratégia e o planejamento direcionado à atuação do RH dentro da empresa promove a maneira como a gestão de pessoas se dará, conforme apresentado na tabela 4 a seguir.

Tabela 3: Recursos Humanos com foco Estratégico X Recursos Humanos com foco em Vantagem Competitiva

	Foco Estratégico	Foco em Vantagem Competitiva
Período	1980-1990	1990 em diante
Cenário e condições que contribuíram para o surgimento	Necessidade de vincular à gestão de pessoas as estratégias competitivas da empresa.	Maior competitividade, necessidade de diferenciação, pessoas vistas como diferencial competitivo. (O paradigma da Diversidade foca justamente nessa questão).
Papel	Adaptação das pessoas as estratégias competitivas da empresa (treinamento)	Pessoas como fator de competitividade (busca de talentos, identificação de competências e educação corporativa)
Funções e contribuições principais	Motivar os funcionários, manter o ambiente produtivo e seguro de acordo com as estratégias organizacionais.	Estratégias competitivas e criativas, focadas na inovação, na estrutura da empresa, envolvendo os colaboradores e clientes internos e externos.
Principais atividades	Recrutamento, seleção e treinamento interno, busca de boas práticas, desenvolvimento de funcionários, descentralização e terceirização.	Gerir trabalho em rede entre profissionais de diferentes áreas, níveis, ocupações, idades, condições socioeconômicas dentro da mesma organização (PRINCÍPIO DA DIVERSIDADE). Administrar programas e projetos que possibilitem o aumento de produtividade e a evolução sustentável dos processos e produtos da empresa. Criar instrumentos de gestão, avaliação, feedback, mensurar e diminuir impactos negativos e retrabalhos, estabelecer metas, manutenção e desenvolvimento dos bens intelectuais da organização.

Fonte: Adaptado de Lacombe e Tonelli (2001)

Segundo, Fisher (2006) as relações de trabalho devem ser contempladas em três dimensões: a da política; a das políticas de administração de recursos humanos e a da organização do processo de trabalho. Caracterizam-se por dimensão política as relações de poder historicamente produzidas entre

os principais atores das relações de trabalho; na dimensão das políticas das organizações se identificam as características das práticas de gestão de pessoas, e por fim a dimensão da organização constituída pelo processo de trabalho e pelas formas utilizadas para organizar o sistema produtivo.

Para Carvalho-Freitas (2006) a visão dos profissionais do RH sobre o conceito de deficiência, interfere nas expectativas e no planejamento das ações em relação às PCD nas suas empresas, tanto no que se refere à formulação do perfil da vaga, quanto ao recrutamento, seleção, treinamento e remuneração.

Em relação ao recrutamento, Chiavenato (2006) o entende como o processo de localizar e incentivar candidatos potenciais a disputar vagas existentes ou previstas pela empresa.

Em relação à seleção, este mesmo autor, considera como o processo de escolha de indivíduos com qualificações relevantes para preencher as vagas abertas existentes ou projetadas.

Em relação ao treinamento, este é o processo que visa qualificar e aperfeiçoar o profissional na função, quanto formar e educar com vistas ao desenvolvimento profissional e na carreira (CHIAVENATO, 2006).

CAPÍTULO 4

O SETOR DE RECURSOS HUMANOS COMO RESPONSÁVEL PELAS CONTRATAÇÕES ESTRATÉGICAS DAS EMPRESAS

Os profissionais do setor de Recursos Humanos, além de gestores e parceiros são fundamentais por terem o poder de decisão no que se refere à formatação do perfil das vagas, contratação, desenvolvimento, alocação e desligamento dos funcionários nas empresas em geral e, em particular do PCD. Assim torna-se necessário apresentar a evolução que o setor de Recursos Humanos vem tendo na história da administração de empresas.

Segundo Lacombe e Tonelli (2001) o conceito de planejamento estratégico na área de recursos humanos (PERH) que consiste em tratar estrategicamente quatro fatores: seleção, avaliação, remuneração e desenvolvimento dos funcionários teve início na década de 80, através de duas abordagens. A primeira passou a ser conhecida como o Michigan Concept, desenvolvido por Tichy e seus colaboradores, onde se verifica a ligação entre missão, estratégia, estrutura e RH na organização. A segunda abordagem, o *Harvard Concept*, enfatiza mais a perspectiva da gestão da administração de recursos humanos, ressaltando o papel não só de adaptador, mas de interventor no planejamento estratégico. Nessa abordagem, quatro áreas são primordiais para a determinação de projetos, políticas e programas de RH: o grau de influência do empregado (participação); o fluxo de RH (recrutamento, contratação e demissão); o sistema de benefícios; e os sistemas de trabalho (organização do trabalho). Estas áreas são afetadas pelos interesses dos *stakeholders*, onde se incluem os empregados, e por fatores situacionais, como características da força de trabalho, filosofia da administração, missão, visão e valores da empresa, estratégias de negócios, mercado de trabalho, sindicatos e programas de sustentabilidade. Os efeitos produzidos nesta abordagem são variáveis uma vez que as políticas têm efeitos circulares que devem ser reconhecidos ao serem traçados e implementados. As decisões têm efeitos imediatos em termos de comprometimento, competência, congruência e custo, e também de longo prazo, como o bem-estar dos empregados, efetividade organizacional e bem-estar social (STAEHLE, 1990).

Dentro da visão do papel estratégico do RH, este passa a repensar as atividades próprias da área de forma a integrar os objetivos de longo prazo da organização, as variáveis relevantes do ambiente e as necessidades decorrentes em termos de pessoas. Pode-se afirmar que ai estão localizadas as demandas, estratégias e decisões em termos de integração da pessoa com deficiência na empresa, mesmo que tais estratégias sejam apenas para cumprir uma determinação legal (lei 8.213/91).

Lacombe e Tonelli (2001) afirmam que é a partir da visão que a organização tem do tipo de contrato que quer estabelecer com seus empregados que estes têm “a possibilidades de se integrarem e crescer na empresa”. Esta relação pode estar limitada a apenas avaliar e traçar metas de desempenho para futuras compensações ou pode estar baseada na troca de comprometimento por qualidade do trabalho a ser realizado. A empresa pode ou não deixar claro ou ter clareza sobre qual o grau de participação que pretende estabelecer com os empregados; pode dar ênfase ao recrutamento, interno, externo ou apenas externo, trazendo novos funcionários em vez de promover ou realocar funcionários já contratados em outras funções que poderiam exercer tal função. Torna-se importante a empresa ter claro se o desempenho do colaborador será baseado e avaliado de forma individual ou em equipes, ou, ainda, alguma mistura entre os dois.

Diante de todas essas possibilidades, como ficam as pessoas com deficiência? São necessários critérios de avaliação, promoção, treinamentos e oportunidades de crescimento especiais, isto é, diferenciados dos demais funcionários ou estarão sujeitos aos mesmos critérios que os demais funcionários da organização? Como as políticas, programas e estratégias externas beneficiam ou prejudicam os colaboradores com deficiência? Essas são questões que permeiam a vida profissional da pessoa com deficiência e que se refletem no dia a dia da empresa através da visão estratégica e das políticas internas adotadas por cada uma.

Mesmo que a visão estratégica da empresa esteja direcionada para o cumprimento da lei de Cotas, isso não garante em princípio, que a pessoa com deficiência terá sucesso na sua integração. Isto porque de acordo ao que Fisher (1998, p. 47) denomina de modelo de gestão de pessoas, este não se restringe apenas ao caráter instrumental da gestão de pessoas, mas engloba também um componente real e dinâmico, “uma lógica de atuação que é ao mesmo tempo política, social, ideológica e comportamental” (FISHER, 1998). O modelo, ao simplificar a realidade, orienta a decisão e a ação.

Como exemplo da necessidade de se formarem líderes, estes podem estar dentro da própria organização ou no mercado externo. Uma vez decidida a questão, deve se planejar onde e quando alocar tais executivos. Isso necessariamente passa a dar ênfase ao desenvolvimento de pessoas o que reflete em todos os outros subsistemas do setor, como seleção, avaliação, remuneração e treinamento, criando a chamada trilha profissional do funcionário. Porém, mesmo que a empresa tenha tal visão, muitas vezes a PCD não encontra oportunidade para alcançar tais programas e políticas, pois fica submetida à visão que a empresa tem da sua condição (deficiente) como um todo. Conforme ressaltam Carvalho e Nascimento (2004), a necessidade de se pensar em recursos humanos de forma

estratégica decorreu, principalmente, do reconhecimento da importância de se considerar o ambiente externo de competitividade e, no caso das pessoas com deficiência das leis que tornam obrigatória a contratação de estes funcionários para a empresa. Observa-se, na formulação das estratégias de negócios, a existência de um *gap* entre as necessidades previstas para a implantação destas estratégias e as realidades que as organizações enfrentam em termos de pessoas para implantá-las.

Segundo Porter (2004) algumas funções do setor de RH vem se adequando as necessidades competitivas do mercado. São estas:

- Recrutamento: ênfase no recrutamento interno como melhor forma de adequação aos objetivos estratégicos.
- Análise de funções: cada vez mais utilizada, sob a forma de descrição, especificação e avaliação de funções, com a finalidade de fornecer informações para todo o espectro das atividades de RH, e não mais como controle ou imposição de tarefas predeterminadas.
- Treinamento e desenvolvimento: grande crescimento da função treinamento. *In-house training* para o pessoal operacional, uma vez que a proximidade do local de trabalho permitiria a resolução de problemas específicos, e para o nível gerencial, foco no desenvolvimento de competências, que compreendem conhecimento, habilidades e atitudes, por meio de treinamentos tanto técnicos como comportamentais.

Ainda segundo o autor supracitado, novas funções objetivam atender aos interesses dos *stakeholders*, além de prever como políticas de recursos humanos a manutenção das pessoas na organização, mas de modo flexível, com intercâmbio de carreiras e funções, sendo o foco colocado no desempenho, aliado a incentivos grupais, o que favorece a atuação das equipes. Fica clara, portanto, a importância da preparação destes empregados para funções presentes e futuras, além das habilidades de se trabalhar em grupos.

As novas tendências indicam que as estratégias do setor de RH, além de reconhecerem os impactos do ambiente, devem ter um foco de longo prazo em escolhas e processos decisórios, considerando todos os funcionários e não apenas os operacionais, além das PCDs e serem integradas com as estratégias corporativas. Anthony, Perrewé e Kacmar (2004) indicam que as funções dos recursos humanos devem ser alinhadas à estratégia da empresa, mas sugerem que "todos os gestores devem ser vistos como gestores de recursos humanos"

Desta forma, os gestores, mesmo os de linha, começam a ser vistos como responsáveis pela utilização eficiente e eficaz de seus funcionários diretos, sendo ao profissional de RH designado o papel de aconselhamento e coordenação dos esforços para que os gestores possam desempenhar este novo encargo (CARVALHEIRO, 2011). Assim, para que as pessoas com deficiência tenham sucesso na empresa, é preciso que os gestores diretos e os profissionais do setor de RH, principalmente, estejam alinhados e acreditem na possibilidade desse sucesso.

Na medida em que os gestores se tornam cada vez mais capazes de compreender as especificidades das pessoas com deficiência, e na medida em que o profissional do setor de RH se torna cada vez mais capaz de compreender as diversas dinâmicas que cada área pode apresentar em relação à alocação e desenvolvimento do profissional PCD, surge uma interdependência entre gerentes e profissionais de RH resultando em uma política positiva de integração do profissional com deficiência na empresa.

Siehl e Martin (1997) identificam ainda outro papel para o setor de RH, pois devido às mudanças por que passam as relações de trabalho, o antigo contrato psicológico existente entre empregado e empresa, que muitas vezes levava em consideração uma relação duradoura, tornou-se obsoleto e vem ruindo com a flexibilização das relações de trabalho. No seu lugar, vem surgimento novas formas de se trabalhar e a necessidade de redefinir e comunicar o contrato psicológico. O profissional de RH passa a produzir juntamente com os setores estratégicos o conteúdo deste contrato para depois mostrá-lo aos trabalhadores. Desta forma, é preciso compreender as relações de trabalho pertinentes especificamente às pessoas com deficiência.

Segundo Carvalho e Nascimento (2004) se a estratégia é a diferenciação e a obtenção de vantagem competitiva, cabe ao departamento de RH garantir que as pessoas sejam também fonte de vantagem competitiva. As empresas precisam buscar formas novas e criativas de gestão e transmitir as estratégias aos *stakeholders* para transformá-las em agentes de competitividade. As pessoas com deficiência devem estar incorporadas a tais estratégias como qualquer outro funcionário, para que igualmente possam transformar-se em fonte de vantagem competitiva.

A partir da ideia da área de recursos humanos (ARH) representar uma vantagem competitiva para o negócio da empresa, começa a ser levantado o papel das pessoas para a obtenção da competitividade (FISHER, 1998). Isso implica diretamente na questão de como a empregabilidade da pessoa com deficiência e mais especificamente em como esse funcionário e sua deficiência, dentro da

própria empresa, são compreendidos, acompanhados e recebem créditos de produtividade, tanto do setor do RH, como dos gestores ou da alta administração das empresas (SASSAKI, 2003).

Assim, a empregabilidade da PCD vai de encontro a decisões individuais de cada empresa que, para lidar com as exigências legais impostas pela legislação brasileira, tem criado e organizado programas e políticas próprias para a inclusão dos funcionários com deficiência em seus quadros (CLEMENTE, 2015).

Os programas e as políticas específicas para a contratação e inserção de PCD nas empresas devem partir de paradigmas próprios, uma vez que, pesquisas tem demonstrado que a não adoção de programas e estratégias de integração de PCD levam ao fracasso da contratação, repercutindo em altos índices de rotatividade de funcionários PCD (MACIEL, 2010).

Verifica-se, desta forma, a relevância do setor de Recursos Humanos e dos gestores, em geral, quanto ao sucesso da trilha de integração da PCD nas organizações.

CAPÍTULO 5

PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

Este capítulo apresenta o tipo de pesquisa desenvolvida, caracterizando o universo e a população da pesquisa, assim como os instrumentos de pesquisa, a coleta, o tratamento e a análise dos dados.

5.1- TIPO DE PESQUISA

A pesquisa aplicada neste trabalho se caracteriza por ser descritiva e empírica, usando a análise de conteúdo e abordagem quantitativa e qualitativa.

Segundo Perovano (2014) a pesquisa descritiva tem como objetivo descrever as características de uma população, um fenômeno ou experiência que se deseja estudar, estabelecendo uma relação entre as variáveis propostas sobre o objeto de estudo. Para Gressler, 2003, a pesquisa descritiva desenvolve um estudo detalhado, com levantamento, análise e interpretação de dados, onde o pesquisador deve trabalhar como observador, se mantendo distante do objeto de estudo para que não influencie nos resultados obtidos. As respostas compreendem aspectos qualitativos e quantitativos. Barros e Lehfeld (2007), afirmam que na pesquisa descritiva cabe ao pesquisador fazer o estudo, a análise, o registro e a interpretação dos fatos do mundo físico, sem manipulação ou interferência. Desta forma, o pesquisador limita-se a descobrir a frequência com que o fenômeno ocorre ou como ele se estrutura dentro de um determinado sistema, método, processo ou realidade operacional.

Para Moraes (1999) a análise de conteúdo constitui uma metodologia de pesquisa usada para descrever e interpretar o conteúdo de toda classe de documentos e textos que ajuda a reinterpretar as mensagens e a atingir uma compreensão de seus significados num nível que vai além de uma leitura comum, conduzindo a descrições sistemáticas, qualitativas ou quantitativas. Este pesquisador afirma que a análise de conteúdo é uma metodologia de pesquisa que faz parte de uma busca com duplo caminho: teórico e prático e com um significado especial no campo das investigações sociais, pois se constitui em bem mais do que uma simples técnica de análise de dados. Ela representa uma abordagem metodológica com características e possibilidades próprias. OLABUENAGA e ISPIZÚA (1989) apresentam a análise de conteúdo como uma técnica para ler e interpretar o conteúdo de toda classe de documentos, informações e entrevistas. Quando analisados adequadamente, abrem

caminhos para a descoberta e o conhecimento de aspectos e fenômenos da vida social, que de outro modo permaneceriam inacessíveis.

Gil (2006) afirma que a matéria-prima da análise de conteúdo pode constituir-se de qualquer material oriundo de comunicação verbal ou não verbal, como cartas, cartazes, jornais, revistas, informes, livros, relatos autobiográficos, discos, gravações, entrevistas, diários pessoais, filmes, fotografias, vídeos, etc. Os dados advindos dessas fontes são considerados como “*dados em estado bruto*” e a análise de conteúdo facilita o trabalho de compreensão, interpretação e inferência do pesquisador. O método de análise de conteúdo é muito utilizado na análise de dados qualitativos, e caracteriza-se como um conjunto de técnicas de pesquisa cujo objetivo é a busca do sentido ou dos sentidos de um documento (CAMPOS, 2004).

A abordagem quantitativa possibilita traçar a frequência das características que se repetem no conteúdo do texto. Na abordagem qualitativa se “considera a presença ou a ausência de uma dada característica de conteúdo ou conjunto de características num determinado fragmento da mensagem” (GIL, 2006).

Conforme Brandão (1999) a pesquisa empírica ratifica, retifica e coloca novos elementos à teoria que servirão para sua ampliação e enriquecimento dos modelos utilizados como referência.

Além disso, a pesquisa empírica tem por objetivo, segundo Bourdieu (1996), colocar à prova a discussão teórica e os modelos de pensamento apresentados, buscando uma articulação viva e, portanto, inacabada entre teoria e a prática empírica. Dessa forma, entende-se que a discussão teórica dá norte a fase empírica e as etapas que seguem que consistem na definição das técnicas e métodos utilizados na elaboração dos instrumentos de pesquisa e análise dos resultados.

Para a presente pesquisa interessam as questões relacionadas à vida do trabalho e, para isso, foram utilizados os construtos formados a partir dos paradigmas sobre as percepções do conceito de deficiência proposto por Carvalho-Freitas (2007). Tais paradigmas, em função dos pressupostos explicativos utilizados pela autora, coincidem com as necessidades e objetivos propostos na presente pesquisa.

Os mesmos construtos já foram utilizados por outros autores como Brite em 2009; Coimbra e Goulart em 2008; Nascimento, Damasceno e Assis em 2008, em pesquisas nacionais. Segundo as conclusões apresentadas nesses estudos, férteis são os resultados apresentados.

Carvalho-Freitas (2009) explicita que a natureza do mundo social, em sua perspectiva ontológica está diretamente relacionada à concepção de realidade que o indivíduo se encontra, porém é preciso definir se esta é externa ao indivíduo, impondo-se às consciências individuais; ou se ao contrário, a realidade é produto da consciência individual.

Os pressupostos que norteiam a pesquisa partem da concepção de que o homem é produto tanto de um contexto histórico quanto de condições concretas da existência atual, mas que oferecem possibilidades de transformação. Estes comportamentos, por sua vez, são traduzidos em significados e interpretados. Por isso, considera-se que os gestores e líderes organizacionais tem fundamental importância nas oportunidades viabilizadas às pessoas com deficiência nas empresas em que atuam.

Para Carvalho-Freitas (2009) são importantes 2 dimensões, quais sejam:

- A forma como a deficiência é caracterizada e conceituada pelas pessoas responsáveis pela contratação/inserção de pessoas com deficiência na empresa, onde tal caracterização parte de conceitos históricos de deficiência;
- As ações de adequação das condições e procedimentos de trabalho, desde a elaboração do perfil da vaga, passando pelo processo seletivo, na inserção da pessoa com deficiência na empresa e culminando na contratação da PCD pela empresa.

Neste trabalho tratar-se-á da 1ª dimensão, uma vez que o objetivo principal deste trabalho é o olhar do profissional administrativo ou dos gestores das empresas em relação aos aspectos que norteiam a empregabilidade da pessoa com deficiência. Indiretamente a 2ª dimensão é tratada uma vez que esta depende diretamente da 1ª dimensão.

Os resultados da pesquisa serão analisados pelas respostas obtidas a partir do questionário desenvolvido e enviado a gestores e funcionários que atuam no setor de recursos humanos de empresas situadas no município do Rio de Janeiro e que tenham trabalhado diretamente com pessoas com deficiência, tanto como selecionadores como contratantes, desenvolvedores ou gestores de pessoas com deficiência. Este questionário é apresentado, na íntegra, no ANEXO 2 e as respostas coletadas no ANEXO 3.

5.2 O UNIVERSO E A POPULAÇÃO DA PESQUISA

Uma vez que a vida profissional de qualquer funcionário em uma empresa começa com sua contratação deve-se observar que esta, para as pessoas com deficiência, teve início de forma compulsória através do cumprimento da lei 8.213/91 pelas empresas com mais de 100 funcionários (PEREZ, 2013). Estas contratações vêm acontecendo de formas variadas, segundo Pereira e Passerino (2012). A primeira forma de contratação acontece quando uma empresa ou um profissional especializado em recursos humanos realiza todo o processo de recrutamento, seleção e capacitação do profissional com deficiência e busca vagas aderentes ao perfil do candidato em empresas contratantes.

Outra forma consiste em um processo inverso, onde as empresas contratantes terceirizam o processo de recrutamento, seleção e contratação de acordo com as vagas formatadas internamente pelo setor de RH da empresa.

Segundo CARDOSO, CASTRO e CARVALHO (2016) em determinados casos de contratação de pessoas com deficiência nas empresas, muitos profissionais responsáveis por esse processo já estão familiarizados ou se especializaram e conhecem as especificidades da contratação desse profissional. Em outros casos, no entanto, é possível encontrar profissionais de recursos humanos e gestores que desconhecem as leis, os processos tácitos e as peculiaridades que envolvem tais contratações. Esta falta de conhecimento das especificidades da contratação e das competências da PCD, o preconceito e outros aspectos relacionados às necessidades específicas de cada caso podem prejudicar o processo de integração e gerar índices significativos de rotatividade nas empresas (MACIEL, 2.000).

Partindo dessas afirmativas, esta pesquisa verificou como os profissionais que trabalham ou preparam PCD, dentro das empresas, para as vagas disponibilizadas, pensam e percebem os aspectos socioprofissionais e as competências desses profissionais.

Com base nas recentes mudanças apontadas na área de recursos humanos nas empresas e a obrigatoriedade da lei 8.213, para contratação de PCD pelas empresas, é preciso averiguar como a contratação e inclusão dessas pessoas vem sendo realizadas.

5.3. Instrumento de Pesquisa

Como já falado, foi composto, a partir do referencial teórico sobre o assunto apresentado, o questionário dividido em quatro partes. A primeira parte apresenta nove questões que caracterizam os respondentes e especificam seu histórico pessoal contendo o nome da empresa, o tempo que trabalha na empresa, o cargo ou função que exerce na empresa, o tempo que trabalha com pessoas com deficiência, escolaridade, gênero, idade, e-mail para contato e a pergunta sobre quais ações o respondente desenvolve ou desenvolveu com PCD. Para esse item, as opções de respostas são: criação do perfil da vaga, recrutamento, processo seletivo; contratação; treinamento inicial, acompanhamento/integração ou outros.

Na segunda parte são feitas sete perguntas que investigam informações específicas da empresa no que diz respeito ao setor da atividade desenvolvida pela empresa: (comércio, indústria, construção, público, serviços), tipo de controle acionário da empresa (nacional privado, nacional público, estrangeiro, controle misto); quantidade de funcionários com deficiência nas empresas: (menos de 100, mais de 100 ou não sei); quando a empresa começou a contratar PCD (antes de 2.000, entre 2.000 e 2.005, entre 2006 e 2.011, após 2015 ou não sei informar); sobre o salário da PCD em relação às demais pessoas que ocupam o mesmo cargo/função (igual, menor, maior ou não

sei informar); porque a empresa iniciou a contratação de pessoas com deficiência (para adequar-se à legislação, lei n. 8213/91, melhorar a imagem da empresa, cumprir a política interna da empresa, por outro motivo ou a opção que informa que o respondente não sabe informar); sobre o tempo médio de permanência do funcionário PCD após a contratação na empresa (1 ano, entre 2 e 5 anos, entre 6 e 10 anos ou não sei informar).

Na terceira parte foram inseridas frases adaptadas do Inventário de Concepções de Deficiência (ICD) utilizadas na pesquisa de Carvalho-Freitas (2005) com o objetivo de verificar a percepção do respondente no que diz respeito à relação da pessoa com deficiência e a empresa. Cada frase afirmativa pode ser respondida com sim (S), não (N), as vezes (AV) ou não sei (NS).

Para Carvalho-Freitas as Concepções de deficiência são:

"formas de interpretação da deficiência predominantes ao longo do tempo, que se caracterizam através de matrizes interpretativas que moldaram e legitimaram a distinção das pessoas com deficiência tanto na sociedade quanto no trabalho."

Essas concepções foram distribuídas, pela autora, na sua pesquisa, em grupos de frases que constituíram matrizes interpretativas ou paradigmas, caracterizados pela autora como:

"modalidades relativamente estáveis e organizadas de pensamento ancoradas em concepções de homem, mundo e sociedade que organizam a atividade social, reconhecem e qualifica necessidades e admite formas de satisfazê-las, em função de seus fins".

Partindo dos paradigmas propostos pela pesquisadora supracitada, denominados por ela de: espiritual, normalidade, inclusão e diversidade, foram construídas ou adaptadas frases que compõe a 4ª parte do questionário utilizado nesta pesquisa. A íntegra deste questionário está apresentada no ANEXO 2 dessa dissertação

Apesar do Paradigma Espiritual, onde a interpretação da deficiência aparece vinculada a um fenômeno espiritual atribuindo sua origem as questões metafísicas, e onde a deficiência é considerada uma manifestação de desejos ou castigos divinos, ser uma das classificações apresentadas pela autora, não foram criadas questões e não será trabalhado em nossa pesquisa, uma vez que a Lei de Cotas combate a exclusão da PCD das empresas.

O paradigma da Normalidade cria padrões normativos preestabelecidos e que norteiam as avaliações, a deficiência é considerada um desvio que necessita apenas de cuidados especiais dos profissionais de saúde e nada mais. As frases a serem avaliadas foram:

- Questão 5: Somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência
- Questão 9: As pessoas com de deficiência podem assumir atitudes inadequadas na empresa, provocando situações embaraçosas
- Questão 10: As pessoas com deficiência são mais propensas a se acidentarem que as demais pessoas.

- Questão 17: As instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com pessoas com deficiência que as empresas
- Questão 2: As pessoas com deficiência desempenham suas tarefas com menos empenho que as demais.
- Questão 3: As pessoas com deficiência devem ser alocadas em vagas criadas para elas.
- Questão 4: As pessoas com deficiência são mais adequadas em trabalhos repetitivos.
- Questão 14: As pessoas com deficiência tem mais dificuldade de trabalhar com o público.

O paradigma da Inclusão traz a PCD como uma questão de responsabilidade social. Seu pressuposto é de que a sociedade tem que se adequar a todos e incluir as diferenças (SASSAKI, 2008), além de dar credibilidade à existência de potencialidades produtivas em pessoas com deficiência e levá-las em conta. Assim as frases associadas a este paradigma a serem avaliados pelos entrevistados são:

- Questão 19: As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho, desde que modificadas as condições de trabalho.
- Questão 8: Contratar pessoas com deficiência traz dificuldades de relacionamento interno.
- Questão 12: As pessoas com deficiência são mais comprometidas que os demais funcionários.
- Questão 15: A maioria das pessoas com deficiência só estão empregadas por causa da lei de cotas.
- Questão 18: O governo está repassando a responsabilidade do cuidado das pessoas com deficiência para as empresas.
- Questão 20: As pessoas com deficiência representam um custo a mais para as empresas.

No paradigma da Diversidade a definição de deficiência se materializa quando a diversidade passa a ser um recurso a ser gerido pelas organizações. A inclusão no trabalho e maior ou menor adaptação da PCD vai depender diretamente da forma como é gerida a diversidade nas organizações. As frases construídas no questionário e associadas a este paradigma são:

- Questão 16: As empresas com grande número de pessoas com deficiência são menos competitivas que as demais (questão 16).
- Questão 11: As pessoas com de deficiência são mais comprometidas que as demais.
- Questão 13: As pessoas com de deficiência são mais instáveis no emprego que as demais.
- Questão 6 : A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da empresa.
- Questão 7: Contratar pessoas portadoras de deficiência melhora a imagem da empresa
- Questão 1: O fato de ter pessoas com deficiência trabalhando na empresa aumenta a vantagem competitiva.

Finalizando o questionário foi feita uma solicitação para que os respondentes colocassem livremente observações pertinentes ao tema, que gostariam de acrescentar, relacionadas a sua prática profissional. Esta solicitação constitui a 4º parte do questionário.

5.4. Coleta de dados

A coleta de dados ocorreu através de abordagem direta, em dias e horários agendados ou por e-mail enviado e respondido pelos os profissionais.

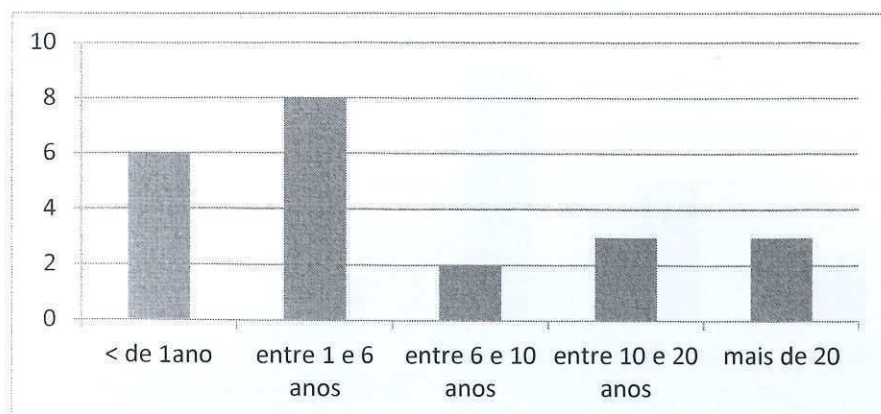
Foram enviados 82 e-mails obtidos através da lista de participantes da FEAI (Fórum Estadual de Ação Inclusiva). Este fórum realizou-se mensalmente durante o ano de 2018, no Rio de Janeiro em sedes oferecidas por voluntários que trabalham em diversos setores da sociedade civil, e que participaram das reuniões durante o ano. O objetivo dos encontros, como o próprio nome diz era discutir e encontrar soluções para a PCD em vários setores da vida em sociedade, principalmente na vida do trabalho. Do total de e-mails enviados foram obtidas 28 respostas via internet de profissionais que trabalhavam no setor de Recursos Humanos de empresas, ONGs ou instituições ligadas à promoção da inclusão de PCD na sociedade, situadas no município do Rio de Janeiro. Destas respostas, 11 respondentes disseram que não tinham condições de responder ao questionário por desconhecimento dos conteúdos apresentados (4), por questões de sigilo das empresas onde trabalham (6) e 1 por não concordar com o questionário. Os demais 17 responderam ao questionário via internet. 5 questionários foram respondidos através de encontro marcado com profissionais que se enquadravam no perfil da amostra e que não pertenciam ao grupo da FEAI, totalizando 22 profissionais.

5.5. - Caracterização da Amostra

A pesquisa foi realizada com 22 (vinte e duas) pessoas com experiência profissional na contratação de PCD. Nesse grupo tem-se: 2 diretores, 6 gestores, 2 profissionais de setores estratégicos nas empresas onde trabalham, 8 profissionais do setor de recursos humanos das empresas contratantes e 4 profissionais de empresas terceirizadas que selecionam e treinam PCD para serem inseridos em vagas oferecidas por empresas contratantes.

Em relação ao tempo de trabalho nas empresas atuais em que os respondentes estão trabalhando, tem-se: 2 profissionais com menos de 6 meses, 4 profissionais com até 1 ano de trabalho, 4 com até 2 anos de empresa, 4 pessoas entre 4 e 6 anos nas empresas, 2 profissionais com 10 anos de empresa, 1 com 12 anos, 1 com 17 anos, 1 com 20 anos, e finalizando, profissionais com 24, 25 e 32 anos de empresa, respectivamente.

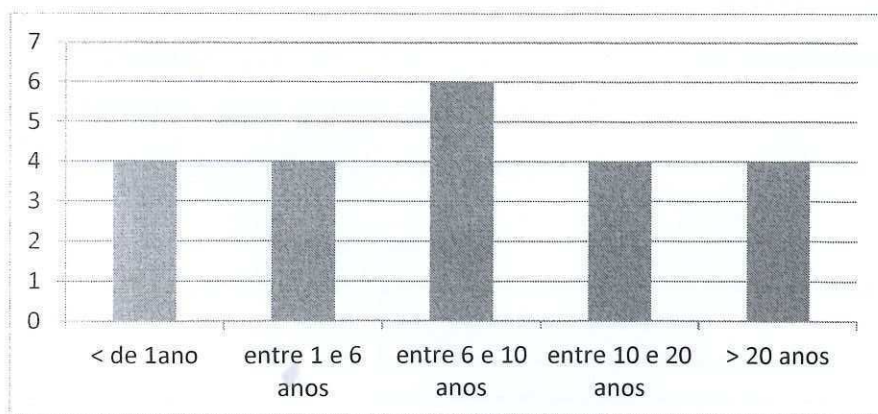
Gráfico 1: Tempo de trabalho dos respondentes nas empresas atuais



Fonte: Dados da Pesquisa

Em relação ao tempo de convivência dos respondentes com PCD no ambiente de trabalho, não necessariamente nas empresas que trabalham atualmente tem-se: 4 pessoas com menos de 1 ano de convivência com PCD; 4 pessoas com tempo entre 1 e seis anos; 6 pessoas com convivência com PCD como colaborador no trabalho, entre 6 e 10 anos; 4 pessoas entre 10 e 20 anos de trabalho junto à PCD e por fim 4 pessoas com mais de 20 anos de experiência de trabalho com pessoas com deficiência na empresa. Portanto, na amostra da pesquisa temos uma população de mais de 60% com experiência de mais de seis anos de convivência com PCD no ambiente corporativo.

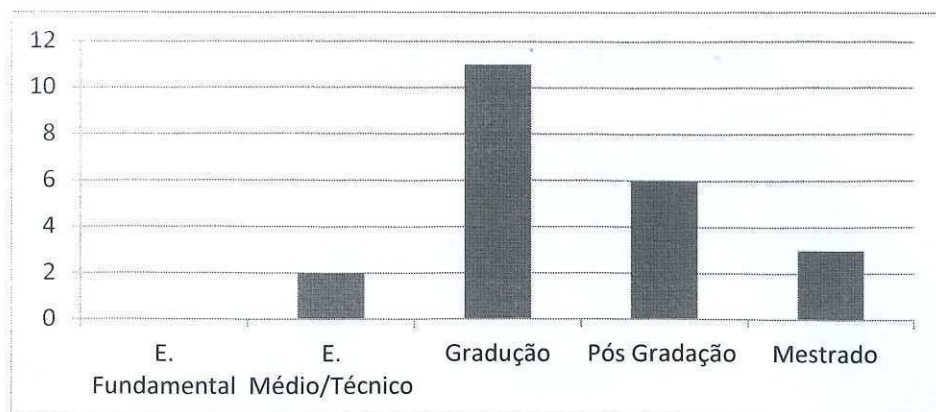
Gráfico 2: Tempo de convivência no trabalho com PCD



Fonte: Dados da Pesquisa

Em relação à escolaridade dos respondentes tem-se 11 pessoas com graduações que englobam: psicologia (1), assistência social (1), administração (4), pedagogia (1), recursos humanos (5) e contabilidade (1). Especialistas com pós-graduação são seis, dois mestres e um doutor em administração. Além disso, temos respondentes de nível médio técnico em administração (1) e recursos humanos (1).

Gráfico 3: Escolaridade dos respondentes



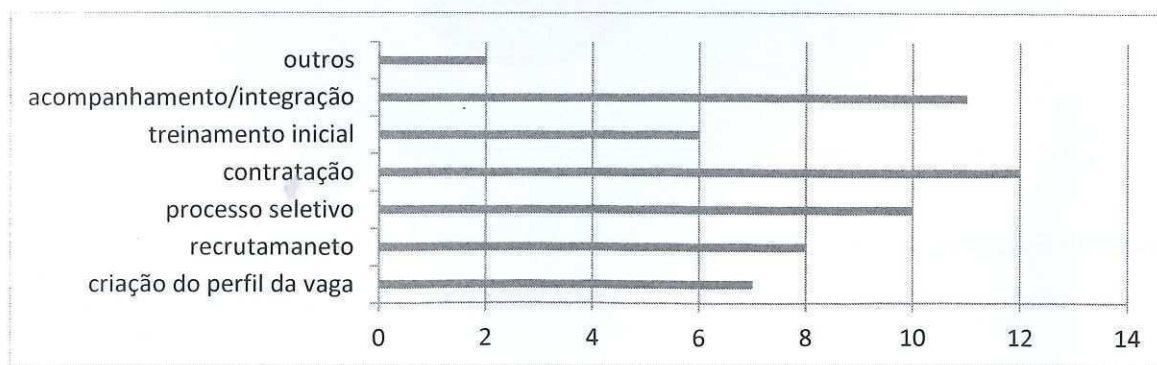
Fontes: Dados da Pesquisa

Na população da pesquisa tem-se 17 respondentes do sexo feminino e 5 do sexo masculino. Em relação à faixa etária tem-se: 2 pessoas entre 20 e 30 anos; 9 pessoas entre 30 e 40 anos; 4 pessoas entre 40 e 50 anos e 7 pessoas acima de 50 anos.

Dos 22 entrevistados sete declararam trabalhar com criação do perfil da vaga para PCD, 8 declararam ter experiência com recrutamento de PCD, 10 participam ou já participaram como selecionadores de PCD para empresas, 10 respondentes participam ou participaram do processo de contratação de PCD nas empresas onde atuaram como terceirizados, gestores ou funcionários do RH. Seis declararam ter experiência com treinamento inicial dos PCs nas empresas.

Em relação ao acompanhamento e a integração das pessoas com deficiência nas empresas, tem-se 12 respondentes que afirmaram desenvolver, ou já terem desenvolvido essas ações incluem aspectos de diferentes, como as apresentadas no gráfico 4.

Gráfico 4: Ações desenvolvidas pelos respondentes



Fonte: Dados da Pesquisa

Das empresas onde os respondentes trabalham 3 são da área do comércio, 2 da área industrial, 5 do setor público, 8 oferecem prestação de serviços diversos e 6 não estão em nenhuma das áreas citadas.

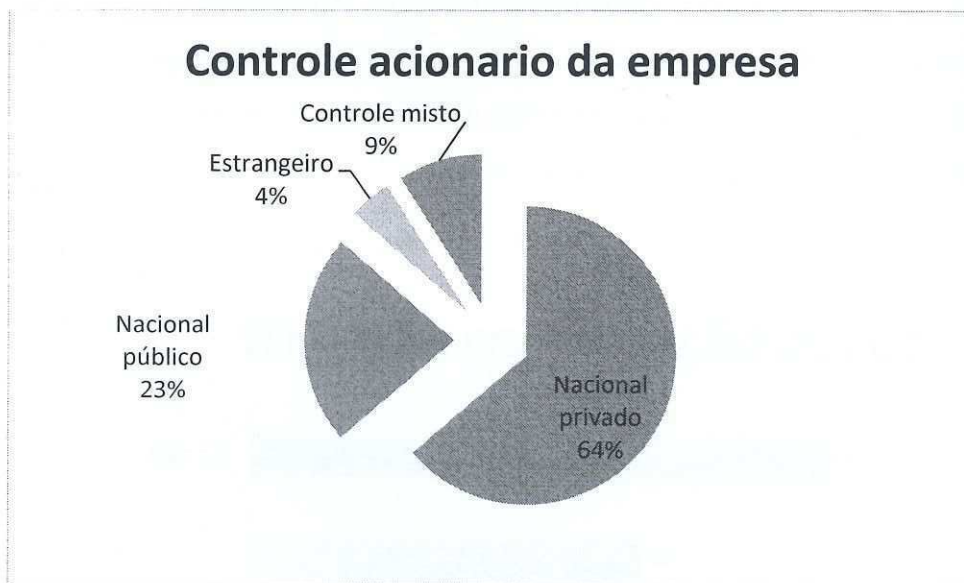
Gráfico5: Setor de atividade das empresas respondentes



Fonte: Dados da pesquisa

Em relação ao controle acionário tem-se 14 empresas nacionais privadas, 5 nacionais públicas, 1 de capital estrangeiro e duas de controle misto.

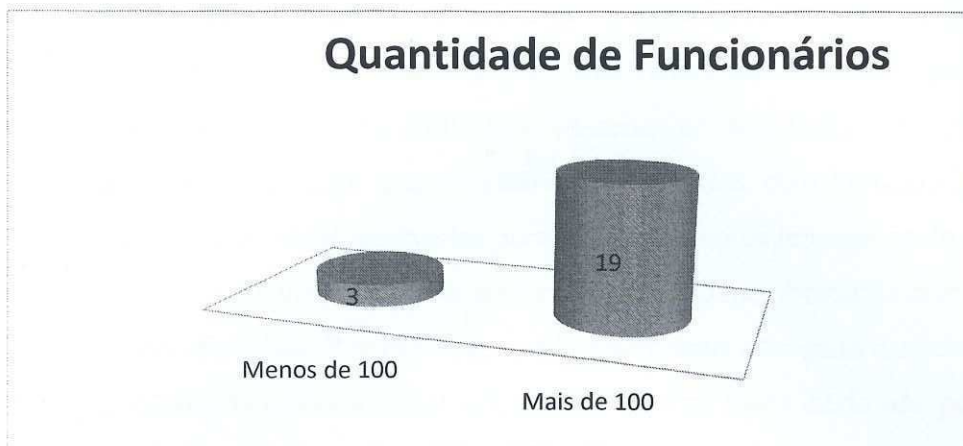
Gráfico 6: Controle Acionário das empresas respondentes



Fonte: Dados da pesquisa

Em relação ao número de funcionários totais nas empresas, tem-se então estas 3 deveriam ser com menos de 100 funcionários e 19 com mais de 100.

Gráfico 7: Quantidade total de funcionários

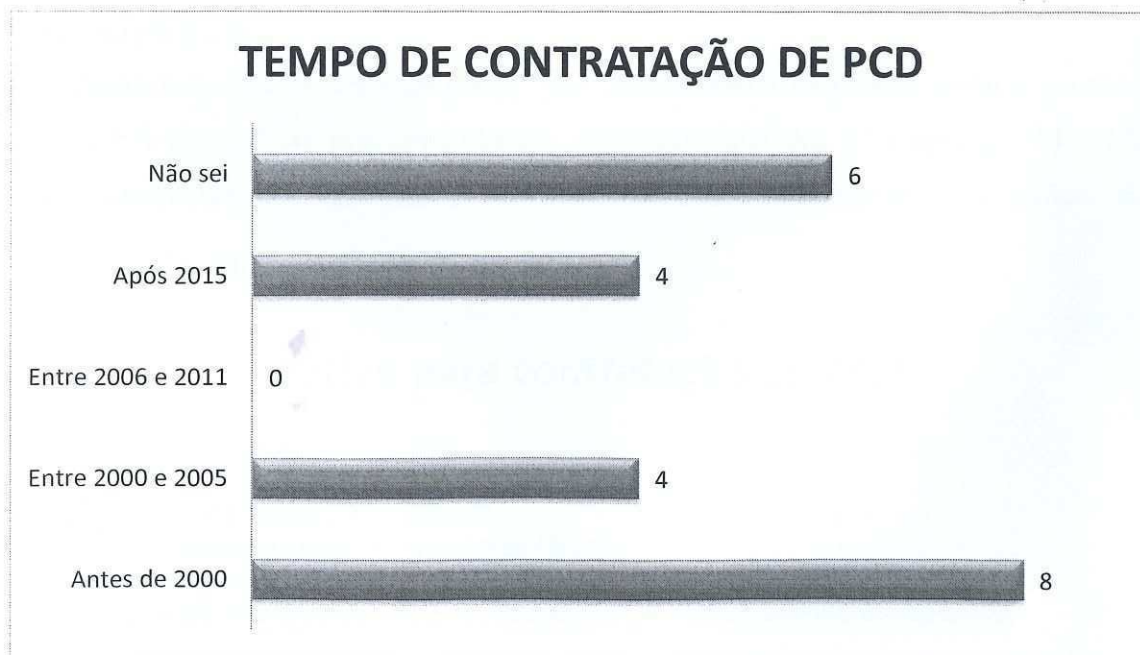


Fonte: Dados da pesquisa

Em relação ao número de PCD tem-se uma empresa com 1 funcionário PCD, três com 10 PCD, 4 com 20 PCD, 2 com 30 funcionários PCDs, uma com 85 PCD e 1 com mais de 100 PCDs. Seis respondentes não souberam quantificar os funcionários com deficiência na empresa. Além disso, também temos dois respondentes que declaram que as empresas onde trabalham predominantemente de pessoas com deficiências ou de população considerada “minoridade”.

Quando perguntado sobre desde quando a empresa contrata PCD, oito empresas responderam que contratam desde antes do ano 2000, quatro que começaram a contratação entre 2000 e 2005. 4 entrevistados declararam contratar PCD desde 2015 e seis declarantes que não souberam informar.

Gráfico 8 : Início de contratação de PCD



Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à questão salarial foi perguntado se a remuneração da PCD em relação aos demais funcionários da empresa era igual, maior ou menor. A resposta para 14 dos 22 respondentes foi que os salários na sua empresa são equivalentes. Dois informaram que os salários para PCD são menores e quatro não souberam informar. Na parte livre, posterior ao questionário, foi complementado por 2 respondentes que quando citaram que os salários das pessoas com deficiência eram menores, na verdade a questão é que as vagas reservadas para PCD são frequentemente as de menor remuneração, mesmo que o profissional com deficiência apresente escolaridade, formação profissional diferenciada e superior ao cargo oferecido. Por exemplo, pode haver uma advogado ou administrador formado, porém se a vaga oferecida é para auxiliar administrativo, esse funcionário não pode ser encaminhado para outra vaga.

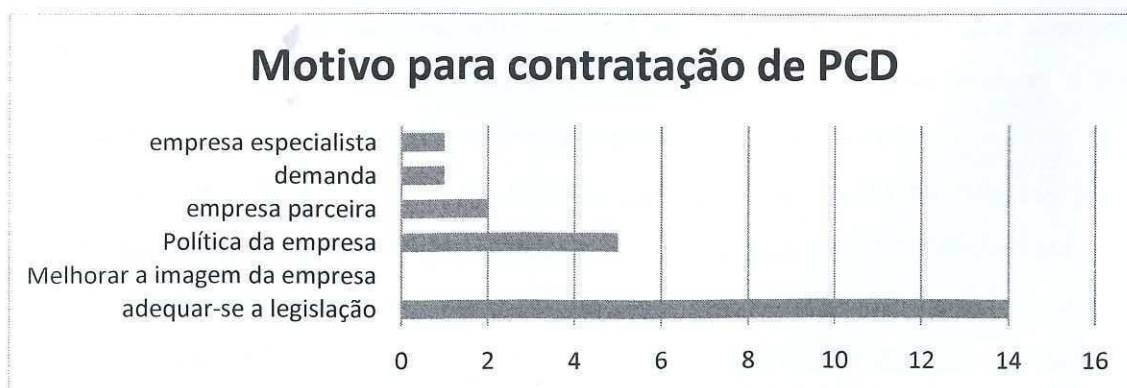
Gráfico 9: Remuneração dos PCD



Fonte: Dados da pesquisa

Na última pergunta da segunda parte, “por que motivo a empresa iniciou a contratação de pessoas com deficiência?” as respostas obtidas mostraram que das 22 empresas, 14 iniciaram a contratação para adequar-se à legislação. A distribuição encontra-se apresentada no gráfico 10.

GRÁFICO 10: Motivo inicial para contratação



Fonte: Dados da pesquisa

5.6.- Apresentação e Análise das respostas às perguntas da 3ª parte do questionário

As frases apresentadas na 3ª parte do questionário representam postulados dos paradigmas elaborados por Carvalho-Freitas (2009) para caracterizar como a sociedade, as instituições e as pessoas pensam a respeito do conceito de deficiência e de uma PCD. Ao obterem-se percentuais positivos em determinadas respostas, pode-se observar como os profissionais que responderam a pesquisa, se colocam frente à empregabilidade da PCD, isto é, em que paradigma do conceito de deficiência àquele profissional e possivelmente, a empresa onde trabalha se colocam. Em certos momentos, há consonância entre o que o profissional afirma e o que é postulado pela empresa, seja de forma tácita ou explícita, em outros momentos, foi demonstrado que não. Cria-se então um paralelo de forças que por vezes, beneficiará o funcionário PCD, ou prejudicará sua evolução profissional por falta de sinergia entre os processos de gestão de pessoas da empresa e ações individualizadas.

Na parte da pesquisa onde é dada a liberdade para que o respondente acrescente informações que achar necessárias, muitas informações importantes foram apresentadas, contendo casos que mostram na prática do dia a dia a complexidade da efetivação do processo de integração da PCD nas empresas.

No paradigma da Normalidade, onde há padrões normativos preestabelecidos que norteiam as avaliações onde a deficiência é considerada como um desvio que necessita apenas de cuidados especiais dos profissionais de saúde e nada mais, isto é, considera a PCD apta a exercer apenas os cargos formatados para ela, a adesão dos respondentes ficou em 45% (tabela 2). Isto significa dizer também que os respondentes consideram que somente alguns setores são adequados para o trabalho com PCD ou que apenas a pessoa com aquele tipo de deficiência poderá ser contratada para aquele setor ou vaga. Isso evidentemente engessa todo o processo de recrutamento, seleção e contratação. 41% responderam que não há a necessidade de existirem setores específicos para a alocação de PCD na empresa, considerando que o funcionário PCD pode ser alocado em setores diversos e vagas sem perfil formatado para PCD. Os 9% que responderam “às vezes”, consideram que dependendo do setor e da complexidade da vaga. Pode haver essa especificidade, porém não deve ser a diretriz de contratação principal da empresa. 5% não souberam opinar sobre essa questão.

Na questão sobre se a PCD podem assumir atitudes inadequadas na empresa provocando situações embaraçosas, a pesquisa apontou 18% para sim, 32% para não, 9% para às vezes e 5% para não sei. A PCD está sujeita a provocar ou se envolver em situações embaraçosas tanto quanto qualquer outra pessoa. O fato de considerar-se previamente que isto é passível de acontecer com

qualquer PCD se encaixam no paradigma da Normalidade onde o preconceito é a forma mais comum de caracterização.

Na pergunta sobre se as pessoas com deficiência são mais propensas a se acidentarem que os demais funcionários da empresa, 23% de respostas foram positivas, 55% de respostas negativas, 14% caracterizando que em algumas situações isso pode acontecer e 9% que não sabem responder. Esse quantitativo de respostas negativas demonstra adesão ao paradigma da inclusão onde a instituição e o ambiente que recebe a PCD devem responsabilizar-se por sua segurança e acessibilidade tanto quanto de qualquer outro funcionário e que, caso aconteçam acidentes, esses são inerentes ao fato de ser uma PCD.

Ao questionar se as instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com pessoas com deficiência do que a empresa obteve-se 45% de respostas afirmativas, 27% de respostas negativas, 14% de respostas “às vezes” e 9% não souberam responder. Claramente o paradigma caracterizado nesta resposta foi o da Normalidade, pois é justamente esse o modo de pensar dos que ainda tem dúvidas à respeito da importância da PCD estar incluída em ambientes que promovam a diversidade. Essa forma de proteger/excluir a PCD da sociedade vem sendo combatida desde que o paradigma de Inclusão iniciou.

Em relação ao fato de as pessoas com deficiência desempenharem suas tarefas com menos empenho que as demais, 5% responderam afirmativamente, 73% negativamente, 18% às vezes e 9% não soube responder. Vê-se aí claramente a confiança e as experiências positivas apresentadas pelos profissionais que já trabalharam com PCD, além da inexistência de preconceito.

Em relação ao fato da PCD ser alocada em vagas criadas para elas, obtiveram-se 27% de respostas afirmativas, 55% de respostas negativas, 18% de respostas afirmando que às vezes e nenhuma resposta “não sei”. O fato de se ter vagas criadas exclusivamente para PCD em algumas empresas pode significar uma desqualificação do funcionário PCD. Em algumas empresas apenas encontram-se cargos como auxiliar de serviços gerais ou auxiliar administrativo relacionado à vaga de PCD. Essa atitude não leva em consideração as habilidades, competências e qualificações profissionais do candidato para outras vagas, formatando a possibilidade de exclusão.

Ao questionamento do fato das pessoas com deficiência serem mais adequadas em trabalhos repetitivos, encontraram-se 18% de respostas afirmativas, 27% de respostas negativas e 45% caracterizando que às vezes essa estratégia seria mais adequada. Ainda nesta questão, 9% não souberam responder. Esse é um dos grandes preconceitos relacionados à PCD, desde o início da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, por volta do ano 2000 (Pastore, 2.000), que generalizava uma característica que podia ser encontrada em apenas uma parcela das PCD, ou não. Pesquisas mais recente podem confirmar ou negar tal afirmativa.

Quando se questionou se a PCD tem mais dificuldade de trabalhar com o público que os demais funcionários da empresa, a pesquisa apontou 14% sim, 32% não, 50% “às vezes” e 5% não sabe responder. Esse quantitativo demonstra que a metade dos respondentes entendeu que a PCD, como qualquer outra pessoa, precisa estar livre de rótulos. É preciso que se conheçam as potencialidades, habilidades e possibilidades da PCD na sua individualidade para que se possa afirmar que esse ou aquele item do perfil da vaga deve ser evitado ou eliminado da vaga oferecida para a PCD.

Para o paradigma da Inclusão onde a pessoa com deficiência passa a ser vista também como uma questão de responsabilidade social, o pressuposto principal é de que a sociedade tem que se adequar a todos e incluir as diferenças (SASSAKI, 2008), além de dar credibilidade à existência das potencialidades produtivas das pessoas supostamente pertencentes a grupos considerados “minorias”, incluindo a PCD. Assim, na pergunta se as pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho, desde que modificadas as condições de trabalho, obtiveram-se 86% de percentual afirmativo, 0% de percentual negativo, 9% de respostas “às vezes” e 5% de respostas onde o respondente afirmou não saber, isto significa dizer que não é necessário formatar nenhuma vaga e sim adaptar a existente à necessidade de acessibilidade da pessoa com deficiência.

Ao questionar se o fato de contratar pessoas com deficiência traz dificuldades de relacionamento interno na empresa, obtiveram-se 5% de respostas afirmativas, 77% de respostas negativas, 14% de que às vezes podem trazer dificuldade de relacionamento e 5% não souberam responder. Esse resultado demonstra resultados produtivos na contratação de PCD.

Na afirmativa da PCD ser mais comprometidas que os demais funcionários na empresa, obtiveram-se 14% de respostas afirmativas, 27% de respostas negativas e 59% afirmando que “às vezes” isso pode acontecer. Nenhuma resposta para o item “não sei”. As respostas demonstraram que o fato de a pessoa ter uma deficiência não necessariamente significa que ela deva ser mais comprometida ou mais grata que os demais funcionários.

No que diz respeito à lei de cotas, uma dúvida sempre está presente em relação à empregabilidade da PCD: o fato da maioria das PCD só estarem empregadas, ou receberem ofertas de empregos, por causa da lei de cotas. A pesquisa revelou que 77% dos respondentes disseram sim, 9% disseram que não, 14% disseram às vezes e nenhuma resposta acusou não sei. Conclui-se então que a Lei ainda é necessária da forma como se apresenta atualmente, pois a revogação dela implicaria em redução das ofertas de emprego para a PCD, segundo esta pesquisa.

Isto remete a questão de o governo estar repassando a responsabilidade do cuidado das pessoas com deficiência para as empresas onde 45% disseram sim, 27% disseram não, 14%

responderam às vezes e 9% disseram não saber responder. Isso significa dizer que o governo seria o principal ou único responsável pela inclusão da PCD na sociedade. Esse é o olhar do paradigma da Normalidade, onde a caridade é a base do atendimento à PCD. Para evoluir para o paradigma da Inclusão é necessário verificar que todas as instituições sejam públicas ou privadas, responsáveis em oferecer oportunidades de socialização, lazer, saúde, educação ou trabalho, cada uma dentro do seu setor, estejam preparadas para as adaptações necessárias a plena adaptação da PCD,

Na questão referente às pessoas com deficiência representarem um custo a mais para as empresas, obtiveram-se os seguintes resultados: 5% sim, 91% não, 0% às vezes e 5% não souberam responder. Essa resposta reflete a visão do paradigma da Diversidade onde todos tem um valor real na produtividade da empresa e onde a definição de deficiência se materializa uma vez que a diversidade passa a ser um recurso a ser gerido pelas organizações e a inclusão no trabalho depende diretamente da maior ou menor adaptação da PCD, além de depender diretamente da forma como é gerida a diversidade nas organizações, temos 6 questões com os resultados demonstrados a seguir.

Em relação às empresas com grande número de pessoas com deficiência serem menos competitivas que as demais, obtiveram-se 9% para sim, 68% para não, 9% para às vezes e 14% não souberam responder. Esse resultado aponta, mais uma vez, para a constatação de experiências positivas para a evolução em relação à inserção da PCD no mercado de trabalho.

Sobre se a PCD ser mais comprometida que as demais, obtiveram-se 5% que afirmam que sim, 41% afirmaram não, 55% afirmaram que isso pode acontecer às vezes e nenhuma se absteve a responder. Mais uma vez a visão humanista prevaleceu, onde as pessoas são vistas com a possibilidade das imperfeições ou talentos diferenciados, independentemente de pertencerem a um grupo com denominação característica, no caso: PCD.

No questionamento sobre a PCD ser mais instável no emprego que as demais, as respostas apresentadas apontam para 32% sim, 45% não, 9% às vezes e 14% não sabiam responder. Uma pequena vantagem para o “não”, significa uma incerteza em relação a essa questão, e que está associada a especificidade da condição humana. Cada respondente tem suas próprias experiências particulares.

Quando questionada se a convivência com PCD melhora o clima da empresa, obtiveram-se 68% de respostas afirmativas, 14% de respostas negativas e o mesmo número (14%) de respostas às vezes. Não souberam responder 5% dos respondentes. Nesta questão a efetiva predominância da afirmação de que a PCD presente na equipe de trabalho melhora o clima organizacional reforça o fato da necessidade da integração e do olhar sobre a diversidade de forma positiva e agregadora de valor para a empresa.

Continuando a linha de investigação ligada ao Paradigma da Diversidade, questiona-se se contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da empresa. Para essa questão, obtiveram-se 73% de respostas positivas, 14% de respostas negativas, 9% de respostas às vezes e 5% de respostas não sei.

Já para o fato de se ter pessoas com deficiência trabalhando na empresa aumenta a vantagem competitiva. 36% responderam “sim”, 50% “não”, 5% “às vezes” e 9% “não sei”. Ao comparar esta resposta com as anteriores, parece não sincronizarem, pois, se contratar PCD melhora a imagem da empresa e melhora o clima organizacional, conseqüentemente deveria acusar o aumento da vantagem competitiva.

Finalizando o questionário foram colocadas linhas em branco e o convite para que os respondentes colocassem livremente alguma observação que gostariam de acrescentar. Surgiram conteúdos importantes vindos das experiências particulares, que serão apresentados a seguir sem revelar o nome da empresa ou a identidade do respondente.

Em relação à questão nove que pergunta se as pessoas com deficiência podem assumir atitudes inadequadas na empresa, provocando situações embaraçosas, um dos respondentes após assinalar a resposta não, complementou afirmando que dependeria do fato de a empresa se adaptar às necessidades dos funcionários com deficiência, sejam elas de acessibilidade do ambiente ou dos materiais e equipamentos. Isto é, cumprido as exigências legais de adaptações na íntegra.

Na questão quinze (15) onde se fala sobre a maioria de PCD estarem empregadas por causa da lei de cotas (lei 8213/91), após responder sim, o respondente afirma que essa é a única garantia da empregabilidade da pessoa com deficiência, sem ela a possibilidade de empregarem-se pessoas com deficiência seria menor.

Outra observação feita por um respondente exemplificou o fato de a empresa ter contatado pessoas com deficiência auditiva para trabalhar na empresa, porém não contratou interprete ou capacitou os demais funcionários oferecendo curso de Libras. Afirmou que a adaptação dos funcionários deficientes auditivos foi “complicada” por não haver comunicação entre eles e os ouvintes. Além disso, especificaram vagas fixas para PCD, como serventes, agentes de limpeza e de segurança e às vezes apareciam pessoas que apesar de apresentarem alguma deficiência tinham outra capacitação, formação superior ou apresentavam deficiência incompatível com as exigências do cargo. A conseqüência era que essas pessoas ficavam pouco tempo e logo pediam para sair, caracterizando uma alta rotatividade.

Outro respondente apresentou o fato de tudo ser relativo em relação às potencialidades, possibilidades e características relativas aos funcionários com deficiência. Semelhante a essa afirmação, outro respondente enfatizou que rotular qualquer coisa em relação às pessoas com

deficiência é preconceito ou radicalismo. Pois assim como qualquer outra pessoa, uns agregam e outros não, uns promovem a integração e outros não, uns evoluem e outros não.

Segundo um respondente com mais de 10 anos de convivência com funcionários com deficiência na sua empresa, o clima organizacional obteve grande melhora, após a contratação do PCD, mesmo faltando interpretes e/ou mediadores na empresa.

Além da resposta afirmativa sobre a importância da lei de cotas, dois respondentes afirmaram que infelizmente sem essa lei nenhum deficiente, principalmente os mais severos, teriam a chance de candidatar-se a uma vaga de emprego.

Um respondente foi categórico em afirmar que “havia um ambiente hostil em relação às pessoas com deficiência na empresa”. Outro respondente afirmou que muito se comentava na empresa que a reserva de vagas para PCD seria uma injustiça frente à instabilidade e a falta de vagas apresentadas pelo mercado de trabalho de modo geral. Outro ainda, comentou que nas várias empresas onde trabalhou, havia vagas específicas para PCD com salários abaixo da média do mercado. Por fim, outro comentário afirma que no setor da indústria vem aumentando a terceirização e que são cada vez mais raras as contratações de PCD, uma vez que vem diminuindo o quantitativo de funcionários contratados pelo setor e aumentando a margem de terceirizados. Sete dos 22 respondentes falaram sobre haver mais vagas para PCD que candidatos com o perfil para preencher as vagas, e por isso, permaneciam em aberto por muito tempo.

A pesquisa constatou que ainda há que se caminhar para que a PCD tenha reais oportunidades de crescimento profissional. O paradigma da Inclusão ainda está presente na caracterização do conceito de deficiência onde a PCD deve ajustar-se às condições oferecidas pela empresa. Adaptações de acessibilidade de todos os aspectos (técnica, comunicação e físicas) ainda não são aplicadas de forma natural pela maioria das empresas. Observou-se que o cumprimento da lei, após o início da fiscalização, vem sendo o único fator motivacional para a reserva de vagas e contratação da PCD pelas empresas. O paradigma da Diversidade, visão que estabelece a possibilidade de vantagens competitivas na contratação de equipes multiculturais e de grupos heterogêneos, ainda é, em grande parte das empresas, uma utopia, apesar da pesquisa observar certa evolução em determinadas afirmativas em relação à produtividade e possibilidade da PCD nas empresas.

6. CONCLUSÕES

A realização desta pesquisa permitiu verificar como os profissionais da área de recursos humanos e os gestores têm percebido e constatado a atuação dos funcionários com deficiência nas suas organizações. A Lei de Cotas (Lei 8.213/91) foi promulgada no Brasil para resgatar o direito à vida digna e produtiva da PCD (BRASIL,2015) e obriga as empresas com mais de 100 funcionários a reservarem de 2% a 5% das vagas de seu quadro de efetivos para essas pessoas, porém, essa exigência da contratação não garantiu essa realidade e só começou a acontecer efetivamente após o início da efetiva fiscalização da lei, pelo ministério público em 2015.

Segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) feitas em 2015, 403,2 mil PCD encontravam-se contratadas, isto é, trabalhando formalmente em alguma empresa. Para o CENSO de 2010, publicado em 2012, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) quase 24% da população brasileira é composta por pessoas que possuem algum tipo de deficiência, em diferentes graus, o que corresponde há 45 milhões de Pessoas com Deficiência. Ainda segundo o RAIS, divulgada pelo Ministério do Trabalho em 2015, 403,2 mil pessoas com deficiência atuam formalmente no mercado de trabalho, correspondendo a um percentual de 0,84% do total dos vínculos empregatícios. Assim, observa-se o aumento progressivo da participação das pessoas com deficiência nos últimos anos: 0,77%, em 2014, e 0,73% em 2013. Isso se deve ao aumento das ações promovidas pelos órgãos responsáveis pela sensibilização e fiscalização da inserção da PCD no mercado de trabalho. Segundo o Ministério Público do Trabalho (MPT) em 2017 foram mais de 4,5 mil autuações e a participação dessa população no mercado de trabalho vem aumentando, em 2015 o número de empregos nesta área cresceu 5,75% em relação ao ano de 2014 (RAIS).

A partir dessa nova realidade, a visão sobre as habilidades e competências da PCD foi colocada à prova, uma vez que as organizações passaram a lidar com a contratação e efetivação do funcionário PCD.

Conforme relatado na introdução dessa dissertação, a inserção da PCD no mercado de trabalho é um processo complexo, que para ser realizado de forma satisfatória e efetiva, necessita de uma equipe multidisciplinar e de profissionais que conheçam a realidade da PCD e suas especificidades, caso contrário, a contratação é realizada, porém, a rotatividade de funcionários é grande, além de não se efetivar a integração do funcionário.

Acreditar no potencial do futuro candidato para preencher a vaga oferecida pela empresa, senda esta uma PCD e adequar a empresa para receber esse funcionário, parte sempre da crença de alguns aspectos envolvidos. Esse conjunto de crenças retrata a maneira como a sociedade define e

projeta suas expectativas sobre uma pessoa com deficiência. Carvalho-Freitas (2007) em seu trabalho apresenta os paradigmas que nortearam as perguntas do questionário dessa pesquisa, com o objetivo de identificar a aderência a alguns deles, dos profissionais das empresas que contratam e lidam diretamente com profissionais PCD nas suas empresas.

Assim, o questionário foi elaborado partindo de pressupostos amparados em conceitos que sustentam os paradigmas da Normalidade, da Inclusão e da Diversidade, conforme definidos pela pesquisadora supracitada. Esse questionário, aplicado a uma amostra reduzida permitiu obter um conjunto de respostas que qualificam a amostra tratada. A análise dos resultados obtidos na pesquisa demonstrou que os três paradigmas ainda convivem de forma equilibrada na caracterização do conceito de deficiência dos gestores e funcionários entrevistados, concordando, assim com as pesquisas de Carvalho-Freitas.

Constatou-se que o paradigma da Diversidade vem evoluindo, embora questões ligadas ao paradigma da Normalidade ainda se fazem presentes no pensamento das pessoas que trabalham com a PCD.

A convivência com esses profissionais (PCD) no ambiente corporativo, a melhora do clima e da imagem da empresa e a afirmativa, pela maior parte dos respondentes, de que essas estão aptas a desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias no ambiente e nos equipamentos de trabalho, demonstra uma evolução no entendimento sobre a inserção e contratação da PCD no ambiente organizacional.

Há um equilíbrio na visão dos respondentes de que somente alguns cargos e setores específicos são adequados para o trabalho da PCD. Isto significa que há empresas e profissionais que acreditam que adequar à vaga em aberto da empresa ao profissional com deficiência é a forma mais eficaz de contratação. Outras, no entanto, acreditam que devem contratar o profissional com deficiência e inseri-lo posteriormente em uma vaga, adequando as necessidades. Nessa mesma questão, a opção “às vezes” demonstraria a disponibilidade e o entendimento da empresa e do profissional que contrata, de que pessoas com diagnósticos iguais podem exercer cargos diferentes, em setores diferentes, de acordo com suas capacidades e competências, caracterizando uma visão humanizada de contratação.

Ao se considerar que pessoas com deficiência são pessoas sujeitas a emoções e ações diferenciadas em diferentes contextos, como qualquer outra pessoa, fica clara a presença do paradigma da Inclusão que determina comportamentos e expectativas padronizadas quando na forte presença de respostas sim ou não. Já nas respostas “às vezes” demonstra-se o aspecto humanizado do olhar sobre o conceito de deficiência.

Sabendo-se que as respostas foram dadas por pessoas que já convivem há mais de um ano com PCD no ambiente de trabalho e trazem a experiência vivida para o questionário, podemos concluir que a “desrotulação” da PCD é fato, não devendo sofrer prejulgamentos e muito menos preconceito que inviabilizem as oportunidades de ingresso ao mercado de trabalho.

Do trabalho realizado pode-se verificar que o paradigma da Diversidade vem se estabelecendo e derrubando a visão de pensamentos preconcebidos a respeito da PCD como os rótulos e estigmas, que anteriormente configuravam a realidade das PCD na vida do trabalho.

Pode-se concluir, através das respostas obtidas que essa parcela da população só está empregada formalmente nas empresas devido à Lei de Cotas, e que segundo as respostas de alguns profissionais entrevistados a exigência é fator decisório para esta realidade. Posto isso, ainda não é tempo de revogar a lei de Cotas em nossa sociedade, com o risco de reduzir drasticamente a oferta de vagas para PCD no mercado de trabalho.

Apesar do tamanho reduzido da amostra levantada de 22 pessoas que trabalharam em empresas localizadas no município do Rio de Janeiro, acredita-se que a tendência das respostas se repetirem em amostras maiores, e que contemplem empresas de diversas regiões do país é forte, tendo em vista que as respostas foram obtidas de pessoas que trabalham no setor de RH e de gerentes com experiência de trabalho com PCD.

6.1. Sugestão para futuras pesquisas

Como sugestão para futuras a serem desenvolvidas sobre o tema tem-se a verificação da relação entre o conhecimento sobre o tema deficiência, o comportamento e a atuação positivista dos profissionais do setor de recursos humanos e demais profissionais (incluindo os gestores) e o sucesso do processo da contratação e efetivação do profissional PCD na organização. Outro estudo a ser realizado poderia ser o da verificação do índice de rotatividade dessa população, suas causas e consequências. Dando ênfase as inadequações de acessibilidade ou a formatação de vagas inadequadas. Finalmente uma pesquisa plenamente direcionada as expectativas das PCD em relação a sua total e efetiva possibilidade de empregabilidade no mercado de trabalho em empresas brasileiras, também é recomendada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMC Maia, MN Carvalho-Freitas READ. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre) 21 (3). 689-7182015. Satisfação no trabalho e oportunidades de desenvolvimento da carreira entre profissionais com deficiência.
- ARANHA. Revista do Ministério Público do Trabalho, Ano XI, no. 21, março, 2001, pp. 160-173. Brasília.
- BAHIA SANTOS, Melissa, CHIES SHOMMER, Paula, Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência nas Empresas: Responsabilidades e Caminhos Práticos. Organizações & Sociedade (online) 2010, 17 (julho-setembro).
- BARBOSA, F. V.; SILVA, F. A. F. Consultor em emprego apoiado – uma nova profissão que se vislumbra no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. XIX SEMEAD, Nov. 2016.
- BARBOZA, F. V.; JOÃO, B. N. Metodologia do Emprego Apoiado: estado atual e caminhos futuros da produção científica. XI ANPAD, Set. 2016
- BARNES, Colin; BARTON, Len; OLIVER, Mike. 2002. Disability studies today. Cambridge: Polity Press.
- BARTALOTTI, Celina Camargo. Inclusão Social das pessoas com deficiência: utopia ou realidade? São Paulo: Paulus, 2006.
- BARTON, Len (Ed.). 1998. Discapacidad & sociedad. Madrid: Morata Editora. _____.; Oliver, Mike. 1997. The birth of disability studies. Leeds: The Disability Press.
- BETTI, A. P. Perspectivas do Emprego Apoiado. Revista Deficiência Intelectual, Ano 4, nº.6 – 2014..
- BÓGUS, Lucia; YAZBEK, Maria Carmelita; WANDERLEY, Mariangela Belfiore. São Paulo. EDUC, 2004.
- BRASIL GOV. – Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/07/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-25-anos>.
- BRASIL. 2007. Decreto nº 6.214, de 26 de setembro de 2007. Regulamenta o benefício de prestação continuada da assistência social devido à pessoa com deficiência e ao idoso de que trata a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e a Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, acresce parágrafo ao art. 162 do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 28 de set.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Anne Joyce Angher, coordenação. São Paulo: Rideel, 2003
- BRASIL. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2012.
- BRASIL. *Coordenador Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência*.

Acessibilidade. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2005.

BRASIL. **Lei de cotas nº. 8213**, de 24 de Julho de 1991.

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 17/08/2012.

BRYMAN, A. Of methods and methodology. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, v. 3, n.2, p. 159-168, 2008.

BRYMAN, Alan. *Social Research Methods*. Oxford, Oxford University Press, 2001.

CANGUILHEM, Georges. 1995. *O normal e o patológico*. São Paulo: Editora Forense Universitária.

CARREIRA, Dorival. *A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho*. EAESP – FGV. São Paulo, 1997.

CARTILHA QUEBRANDO BARREIRAS: ACESSIBILIDADE NA PRÁTICA, 2012. Centro de Vida Independente do Amazonas. Manaus, 2012.

CARUSO, Valéria Guedes; LIMA, Ellen Melissa Moreira; OLIVEIRA, Michelly Silva de; GUIMARÃES, Alexandre Correa; GAMA, Edival Pereira; RAIMUNDO, Silvia Aparecida; *A DIFICULDADE DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO*, Brasil para Todos, 2017-Revista Internacional 4 (1), 20-37

CARVALHO, Rosita Edler. *Removendo barreiras para aprendizagem: educação inclusiva*. 6ª edição Porto Alegre: Mediação, 2007. 174 p.

CARVALHO-FREITAS, RAM, REV. ADM. MACKENZIE, V. 11, N. 3, Edição Especial SÃO PAULO, SP • MAI./JUN. 2010 • p. 100-129 • ISSN 1678-6971

CASTEL, Robert. *As armadilhas da exclusão*. In: *Desigualdade e a questão social*. (Orgs) Centro Colaborador da Organização Mundial da Saúde para a Família de Classificações Internacionais (Org.). 2003. CIF: Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo.

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A. e DA SILVA, Roberto. *Metodologia Científica*. 6ª edição. Editora Pearson – 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. *A iniciação à Administração de Recursos Humanos*. 4ª edição. Editora Manole – 2010.

CHRISTENSEN, Clayton. *A inovação e a empresa madura*. HSM management, ano 4, nº 23, p.40-46. nov./dez. 2000. GALBRAITH, Jay. LAWLER III, Eduard E. & Associados.

CORBIN, Alain; VIGARELLO, Georges (Ed.). *A história do corpo*. São Paulo: Editora Vozes. v. 3, p. 253-340. DINIZ, Debora. 2007. *O que é deficiência*. São Paulo: Editora Brasiliense.

CORKER, Mairiam; SHAKESPEARE, Tom. 2002. *Mapping the terrain*. In: *Disability/postmodernity: embodying disability theory*. Londres: Continium. p. 01-17.

CORRER, Rinaldo. *Deficiência e inclusão social: construindo uma nova comunidade*. Bauru,

São Paulo: EDUSC, 2003; 78p.

MG, Rezende, MN de Carvalho-Freitas, M Vieira-Silva. Crenças, Atitudes e Práticas dos Profissionais de Recursos Humanos Diante do Cumprimento da Lei de Cotas. *Interação em Psicologia* 19 (1), 2016

CRESWELL, J. W. *Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches*. 3rd ed.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS - Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>

DECRETO3.298/99Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm.

Deficientes sem direitos em 76% dos países, O GLOBO, 03/12/2016. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/sociedade/pessoas-com-deficiencia-nao-tem-direitos-garantidos-em-76-dos-paises-20579389>. Acesso em abril 2017.

DEMO, Pedro. *Pesquisa e Informação Qualitativa: Aportes Metodológicos*. 5ª ed. – Campinas, SP: Papyrus, 2012.

DESSLER, Gary. *Administração de Recursos Humanos*. 2ª ed. São Paulo.SP. Editora: Prentice Hall, 2003.

CARVALHO-FREITAS, OA da Silva, RPG Tette, CV da Silva. Diversidade Em Contextos De Trabalho: Pluralismo Teórico e Questões Conceituais, *Revista Economia & Gestão* 17 (48), 174-191.2010.

SIEHL C, J Martin - Líderes e gestores, 1984 - Elsevier ; O papel da gestão simbólica: como os gestores podem efetivamente transmitir a cultura organizacional?

SUZANO, JCC; Carvalho-Freitas MN de, RPG Tette, CRG Brighenti. *Interação em Psicologia* 18 (3) A Percepção dos Gestores Acerca do Desempenho de Trabalhadores com Diferentes Tipos de Deficiência. 2 2016

ELIS, DA, QUARESMA, AG. O Desafio da Formação e Inclusão no Mercado de Trabalho de Pessoas com Deficiência Intelectual leve (PCDIL) – Ministério Público -2017

FARIAS, Norma; BUCHALLA, Cassia Maria. A classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde da Organização Mundial da Saúde: conceitos, usese perspectivas *Revista Brasileira de Epidemiologia*, São Paulo, v. 8, n. 2, Jun. 2005. p. 187-193.

FISCHER. A. L., Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas, in: *As Pessoas na organização*, São Paulo: Gente, 2002; GIL, Antonio Carlos. *Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais*. São Paulo: Atlas, 2001, 17 e 37p.

FONTE. A. P. S. D. Responsabilidade Social como tecnologia de gestão: uma abordagem crítica a partir do estudo de caso em uma empresa do setor de manipulação farmacêutica da região metropolitana de Vitória, 2005. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Mestrado em Administração, UFES, Vitória.

FOUCAULT, Michel. Vigiar e punir: nascimento da prisão. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2009.

FREITAS, De Souza, Wesley, Ricardo; Albuquerque Maranhão, Romero; Knies, Terezinha Cláudia; Echencegua Teixeira, Cláudia Gestores Ambientais De Organizações Públicas: Uma Análise Das Competências Sob A Ótica Acadêmica Revista De Gestão E Secretariado, Vol. 8, Núm. 1, Abril, 2017.

G1g1.globo.com/economia/noticia/2016/08/brasil-tem-mais-de-206-milhões-de-habitantes. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/08/brasil-tem-mais-de-206-milhoes-de-habitantes-segundo-o-ibge.html>. Acesso em 17/08/2017

GARCIA, Vinícius Gaspar. Pessoas com deficiência e Mercado de Trabalho - Histórico e Contexto Contemporâneo. IN:Jornal da UNICAMP, 18/03/2011.

HAROCHE, Claudine. A condição do sensível: formas e maneiras de sentir no Ocidente. Trad. Jacy Alves de Seixas e Vera Avellar Ribeiro. Rio de Janeiro: 2008.

<http://www.bengalalegal.com/vinicius-garcia>

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. 2000. Censo demográfico de 2000. Brasília: IBGE. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/populacao.html>. Último acesso em: 28 de maio de 2018.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. 2010. Censo demográfico de 2000. Brasília: IBGE. Disponível em: https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_religiao_deficiencia/caracteristicas_religiao_deficiencia_tab_uf_xls.shtm . Último acesso em: 28 de maio de 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. CENSO 2010 – disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf> . Acesso em: abril de 2018.

ISOCIAL - Disponível em: <http://isocial.com.br/dados-da-deficiencia.php>

JUNIOR, O. F. B.; NUNES, S. C. Emprego Apoiado: Alternativas para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. XI ANPAD, Set. 2016.

LEONART,APS. A Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de trabalho, Revista Direitos Fundamentais & Democracia; Curitiba Vol. 2, Ed. 2, (2007)

MAZZOTA, M. J.S. Educação especial no Brasil: história e políticas públicas. 6ª edição. São Paulo: Cortez, 2011.

MENDONÇA NETO, Wilson; CHAVEIRO, Eguimar Felício. Corporeidade, Potência e Representação. A produção social da deficiência. Trabalho apresentado no XVII Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, realizado em Caxambú MG – Brasil, de 20 a 24 de setembro de 2010.

MORAIS, Roberto Souza. O Profissional do Futuro: Uma visão empreendedora. 1ª edição. Editora Manole, 2013.

MRC Ávila-Vitor, MN Carvalho-Freitas. Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção de pessoas incluídas. *Psicologia: Ciência e Profissão* 32 (4), 792-807 12.2012

MURILLIO, Patrícia Celis. O patológico e o anormal no olhar de Michel Foucault: um estudo sobre a construção da identidade da criança com paralisia infantil. In: *Kinesis*, vol.II, nº 04, Dezembro – 160 2010. p.159-174.

NADLER, David. *Arquitetura organizacional: A chave para a mudança empresarial*. 6ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 1993.

NEVES-SILVA et al, *Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte*. Brasil: cenário e perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, 20(8):2549-2558, 2015

CARVALHO MAIA, AM de, MN de Carvalho-Freitas. *READ- O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho* Revista Eletrônica de Administração 21 (3)6 2015

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS [ONU]. 2006a. *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*. Doc. A/61/611, Nova Iorque, 13 dez.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE [OMS]. 1980. *International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps (ICIDH)*. Genebra: OMS.

PEDRO, WJA. *Gestão de Pessoas nas Organizações*. Revista Uniara, n17/18, 2005/2006, São Paulo.

PEREIRA, Natália; SANTOS, Wederson. 2009. *Deficiência e perícia médica: os contornos do corpo*. *Reciis*. v. 3, n. 2, p. 16-23.

CLEMENTE, C A. *Lei de cotas para trabalho de pessoas com deficiência: análise e fundamentação dos principais argumentos favoráveis e contrários ao seu cumprimento/ Carlos Aparício Clemente – São Paulo: [s.n.], 2015.*

PORTAL BRASIL - <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/cresce-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-forma>.

Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Doc. A/61/611, Nova Iorque, 13 dez.

RICCIOPPO, Lilian. *O Papel do RH na Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho*. Rio de Janeiro: AVM, 2011

ROBBINS, Stephen P. *Comportamento Organizacional*. 11ª edição. Editora Pearson, 2005. *Organizando para competir no futuro: Estratégia para gerenciar o futuro das organizações*. São Paulo: Makron Books, 1995.

ROCHA, Eucenir Fredini. *Reabilitação de pessoas com deficiência, a intervenção em discussão*. São Paulo: Roca, 2006.

SASSAKI, Romeu Kazumi. *Como chamar as pessoas que têm deficiência?* *Revista da Sociedade Brasileira de Ostomizados*, ano I, n. 1, 1º sem. 2003, p.8-11. 2013

SEN, Amartya. 2004. Elements of a Theory of Human Rights. *Philosophy and Public Affairs*; v. 32, n. 4. Outono, p. 315-356.

SHAKESPEARE, Tom. 2006. *Disability rights and wrongs*. Nova Iorque: Routledge.

SIQUEIRA, A. C. F.; SALES, R. G.; FISCHER, R. M. Diversidade nas Organizações: Uma Análise Sistemática da Produção Acadêmica da Área de Administração entre 2010 a 2015. XI ANPAD, Set. 2016

SQUINCA, Flávia. Reflexões sobre a versão em Português da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, FIOCRUZ, v. 23, n. 10, Out. 2007.

THOMAS, Carol. 2002. Disability theory: key ideas, issues and thinkers. In: BARNES, Colin; BARTON, Len; OLIVER, Mike. *Disabilities studies today*. Cambridge: Polity Press, p. 38-57.

VIANA, Alvane dos Santos. A Inserção dos Surdos no Mercado de Trabalho: Políticas Públicas, Práticas Organizacionais e Realidades Subjetivas. *Revista Gestão e Planejamento*, Salvador, v. 17, n. 2, p. 214-232, maio/ago. 2016

VILLELA, OLIVEIRA, . *Estudos de Psicologia (Campinas)*, Mar 2017, Volume 34 Nº 1 Páginas 185 - 195 Proteção social e pessoa com deficiência no Brasil Facebook Twitter Costa, Nilson Rosário; Marcelino, Miguel Abud; Duarte, Cristina Maria Rabelais; Uhr, Deborah.

VIOLANTE, LEITE, *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2011, vol. 14, n. 1, pp. 73-91 A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP ,Departamento de Psicologia da Faculdade de Ciências da Universidade Estadual Paulista, Campus de Bauru

OLIVEIRA, ANTUNES; GOULART, *Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil*. *Revista Brasileira de Educação Especial*. Associação Brasileira de Pesquisadores em Educação Especial - ABPEE, v. 15, n. 2, p. 219-232, 2009. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/8636>>.

ANEXOS

Anexo I

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991.

Subseção II

Da Habilitação e da Reabilitação Profissional

Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário ANEXO Incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende:

a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;

b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;

c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.

Art. 90. A prestação de que trata o artigo anterior é devida em caráter obrigatório aos segurados, inclusive aposentados e, na medida das possibilidades do órgão da Previdência Social, aos seus dependentes.

Art. 91. Será concedido, no caso de habilitação e reabilitação profissional, auxílio para tratamento ou exame fora do domicílio do beneficiário, conforme dispuser o Regulamento.

Art. 92. Concluído o processo de habilitação ou reabilitação social e profissional, a Previdência Social emitirá certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelo beneficiário, nada impedindo que este exerça outra atividade para a qual se capacitar.

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

Anexo II

Tabela 1 - Resultado Em Números Das Respostas “Sim”, “Não “, “As Vezes” E Não Sei” Das Perguntas Do Questionário

Questões	S	N	Av	Ns
1	8	11	1	2
2	1	16	4	1
3	6	12	4	0
4	4	6	10	2
5	10	9	2	1
6	15	3	3	1
7	16	3	2	1
8	1	17	3	1
9	4	7	9	2
10	5	12	3	2
11	1	9	12	0
12	3	6	13	0
13	7	10	2	3
14	3	7	11	1
15	17	2	3	0
16	2	15	2	3
17	10	6	3	2
18	8	7	4	3
19	19	0	2	1

Tabela 2 - Resultado Em Percentual Das Respostas “Sim”, “Não “, “Às Vezes” E Não Sei” Das Perguntas Do Questionário .

	S	N	Av	Ns
1	36%	50%	5%	9%
2	5%	73%	18%	5%
3	27%	55%	18%	0%
4	18%	27%	45%	9%
5	45%	41%	9%	5%
6	68%	14%	14%	5%
7	73%	14%	9%	5%
8	5%	77%	14%	5%
9	18%	32%	41%	9%
10	23%	55%	14%	9%
11	5%	41%	55%	0%
12	14%	27%	59%	0%
13	32%	45%	9%	14%
14	14%	32%	50%	5%
15	77%	9%	14%	0%
16	9%	68%	9%	14%
17	45%	27%	14%	9%
18	36%	32%	18%	14%
19	86%	0%	9%	5%
20	5%	91%	0%	5%

Anexo – 3

Questionário Aplicado

Parte A - Caracterização do Respondente.

1. Nome da empresa: _____
2. Tempo de trabalho na empresa: _____
3. Cargo/função atual na empresa _____
4. Tempo que você trabalha com pessoas com deficiência: _____
5. Escolaridade:
 Técnico em Administração Graduação em Administração
 Mestrado
 outros _____
6. Gênero : M F outros
7. Idade: _____
8. Email para contato: _____
9. Quais ações que você desenvolve na empresa em relação à Pessoas com Deficiência?
 criação do perfil da vaga; recrutamento; processo seletivo;
 contratação; treinamento inicial acompanhamento/integração

Parte B - Informações Sobre A Empresa

1. Setor de atividade da empresa:

Comércio Indústria Construção Público Serviços Outros

2. Controle acionário da empresa

nacional privado nacional público estrangeiro controle misto

3. Quantidade de funcionários da empresa ?

menos de 100 mais de 100

4. Quantidade de pessoas com deficiência na empresa?

_____ não sei informar

5. Quando a empresa começou a contratar pessoas com deficiência?

antes de 2.000

entre 2.000 e 2.005

entre 2006 e 2.011 após 2015

não sei informar

6. O salário das pessoas com deficiência em relação às demais pessoas que ocupam o mesmo cargo/função

Igual Menor Maior Não sei informar

7. A empresa iniciou a contratação de pessoas com deficiência para :

adequar-se à legislação, lei n. 8213/91

melhorar a imagem da empresa

cumprir a política interna da empresa

outro. _____ não sei informar

8. Qual o tempo médio da de permanência do funcionário PCD após a contratação?

1 ano entre 2 e 5 anos entre 6 e 10 anos não sei informar

Parte C - Perguntas para caracterização dos paradigmas.

Qual a sua opinião em relação às afirmativas a seguir, conforme a sua experiência no trabalho com Pessoas com Deficiência.

	s	n	av	ns
1. O trabalho das pessoas com deficiência aumenta as vantagens competitivas da empresa.				
2. As pessoas com deficiência desempenham suas tarefas com menos empenho que as demais.				
3. As pessoas com deficiência devem ser alocadas em vagas criadas para elas.				
4. As pessoas com deficiência são mais eficientes em trabalhos repetitivos.				
5. Somente alguns cargos e setores específicos são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência.				
6. A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da empresa.				
7. Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da empresa .				
8. Contratar pessoas com deficiência traz dificuldades de relacionamento interno .				
9. As pessoas com deficiência podem assumir atitudes inadequadas na empresa provocando situações embaraçosas.				
10.As pessoas com deficiência são mais propensas a se acidentarem que os demais funcionários.				
11.As pessoas com deficiência são mais produtivas que os demais funcionários.				
12.As pessoas com deficiência são mais comprometidas que os demais funcionários.				
13.Pessoas com deficiência são mais instáveis no emprego que as sem deficiência.				
14.Pessoas com deficiência têm maiores dificuldades para trabalhar com o público.				
15.A maioria das pessoas com deficiência só estão empregadas por causa da lei de cotas.				
16.As empresas com grande número de pessoas com deficiência são menos produtivas que as demais empresas.				
17.As instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com pessoas com deficiência que as empresas.				
18. O governo está repassando a responsabilidade do cuidado das pessoas com deficiência para as empresas.				
19.As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias no ambiente e nos equipamentos de trabalho.				
20.As pessoas com deficiência são um custo a mais para as empresas.				

(s) -sim / (n)-não /(av)- às vezes /(ns) - não sei

Parte D - Parte livre:

O que gostaria de acrescentar?

SUA CONTRIBUIÇÃO certamente fará a diferença. OBRIGADA!