

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Eder de Souza Viana

**INCLUSÃO, *INTEGRAÇÃO* ou *INSERÇÃO* DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:
UM ESTUDO EM UMA ORGANIZAÇÃO PÚBLICA E UMA ORGANIZAÇÃO
PRIVADA DA CIDADE DE RIO BRANCO-ACRE**

Porto Alegre

2018

Eder de Souza Viana

**INCLUSÃO, *INTEGRAÇÃO* ou *INSERÇÃO* DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:
UM ESTUDO EM UMA ORGANIZAÇÃO PÚBLICA E UMA ORGANIZAÇÃO
PRIVADA DA CIDADE DE RIO BRANCO-ACRE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), como requisito parcial para a obtenção do Título de Mestre em Administração.

Orientadora: Prof. Dr^a. Mariana Baldi.

Porto Alegre

2018

CIP - Catalogação na Publicação

Viana, Eder de Souza

Inclusão, integração ou inserção de pessoas com deficiência: Um estudo em uma organização pública e uma organização privada da cidade de Rio Branco - Acre / Eder de Souza Viana. -- 2018.

168 f.

Orientador: Mariana Baldi.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Administração, Programa de Pós-Graduação em Administração, Porto Alegre, BR-RS, 2018.

1. Inclusão. 2. Pessoas com deficiência. 3. Mercado de trabalho. 4. Deficiência. 5. Organizações. I. Baldi, Mariana, orient. II. Título.

EDER DE SOUZA VIANA

INCLUSÃO, *INTEGRAÇÃO* ou *INSERÇÃO* DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:

**UM ESTUDO EM UMA ORGANIZAÇÃO PÚBLICA E UMA ORGANIZAÇÃO
PRIVADA DA CIDADE DE RIO BRANCO-ACRE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.
Área: Estudos Organizacionais.

Aprovado em 20 de novembro de 2018.

BANCA EXAMINADORA:

Prof.^a Dr.^a Mariana Baldi – Orientadora
PPGA/UFRGS

Prof. Dr. Fábio Bittencourt Meira
PPGA/UFRGS

Prof.^a Dr.^a Rosimeri Carvalho Silva
PPGA/UFRGS

Prof.^a Dr.^a Adriane Vieira
CGSS/UFMG

Dedico este trabalho à minha família.
À minha filha Jasmin.
Àos meus filhos Jardel e Jardeson.
À minha esposa Andréia.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela graça, virtude e saúde concedida a cada dia e pelo dom da vida, que nos faz ter novas oportunidades a cada dia.

À minha mãe Francisca Síria, pelo apoio concedido.

Á meu pai Francisco Viana, pelo seu incentivo.

À minha esposa Andréia, por ser minha grande parceira nesta jornada, pelo apoio incondicional, pela paciência, pela dedicação, amor e compreensão.

À minha filha Jasmin Aline, minha razão de viver, verdadeira inspiração para este trabalho e fonte de aprendizagem inesgotável.

Àos meus filhos, Jardel Anderson e Jardeson Alessandro, pelo suporte concedido especialmente na minha ausência.

Às minhas irmãs Edsandra e Edvânia, pelo incentivo e grande torcida pelo meu sucesso.

À minha orientadora, professora Dra. Mariana Baldi, por compartilhar os seus conhecimentos, por sua dedicação, pela sua paciência e insistência (sem ela não teríamos conseguido).

Aos professores membros da banca examinadora: Adriane Vieira, Fábio Bittencourt Meira e Rosimeri Carvalho Silva, por suas indispensáveis apreciações e pela grande contribuição prestada a esse trabalho.

A todos os professores do Programa de Pós-graduação em Administração (PPGA) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), pela inestimável contribuição ao enriquecimento acadêmico e intelectual.

Aos funcionários da Escola de Administração (EA), aos da Secretaria do PPGA, especialmente ao Tiago um servidor imprescindível nesta jornada.

Aos meus colegas de Pós-graduação – Mestrado Acadêmico, pelas nossas discussões, pelos momentos de descontração, pelos debates e, principalmente, pelas valiosíssimas trocas de experiências.

A todos os entrevistados dessa pesquisa, bem como às organizações, por contribuírem de forma absoluta para com esse estudo.

À Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), por possibilitar essa incrível trajetória de crescimento intelectual e humano.

À Universidade Federal do Acre (UFAC), por concretizar este meu sonho, personalizando o agradecimento, cito o Professor Doutor Josimar Batista Ferreira.

“O temor do Senhor é o princípio da sabedoria,
e o conhecimento do Santo a prudência”.

(Provérbios 9:10)

RESUMO

Este trabalho consiste em um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações do município de Rio Branco – Acre. O objetivo geral foi analisar se a implementação das políticas organizacionais de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho nas organizações localizadas na cidade de Rio Branco-Acre possibilita, inserção, integração ou inclusão. Como quadro teórico optou-se por discutir inicialmente os conceitos de deficiência e sua evolução ao longo da história, apresentar as teorias da deficiência (modelo médico da deficiência e modelo social da deficiência), os conceitos de inserção, integração e inclusão, descrever a gênese das políticas públicas de inclusão, com o intuito de demonstrar como as políticas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, são influenciadas pelo modelo teórico predominante em cada época. Foi realizada a apresentação de um modelo conceitual de pesquisa, criado por Campos, Vasconcellos e Kuglianskas (2013), que apresentava práticas importantes para a realização da inclusão efetiva de pessoas com deficiência nas organizações e ainda, as principais pesquisas realizadas sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho nos últimos anos, constando objetivos, metodologia e resultados. Em seguida a partir das dimensões de acessibilidade (arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática e atitudinal) de Sasaki (2006), foram definidas as categorias de análise e atributos utilizados para responder à pergunta da pesquisa, assim, utilizando-se de uma abordagem qualitativa e descritiva, o estudo foi conduzido através da estratégia de estudo de caso (multicaso) e pesquisa longitudinal. As principais fontes de dados foram: pesquisa bibliográfica, pesquisa documental e entrevistas semiestruturadas, utilizando-se a análise de conteúdo (BARDIN, 1977). Assim, foram estudadas duas organizações localizadas no município de Rio Branco, uma do setor público e outra do setor privado, identificando suas práticas e relacionando-as com as dimensões propostas por Sasaki (2006), verificando desta forma, se as organizações atuam para remover as barreiras de acessibilidade, concluindo-se no entanto, que as organizações pesquisadas localizadas no município de Rio Branco – Acre, embora nos últimos anos tenham evoluído na questão da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ainda não estão praticando plenamente a inclusão, tendo em vista que ainda é possível verificar em suas práticas aspectos vinculados aos conceitos de integração e até mesmo de inserção. Além disso, verificou-se a importância do Estado para a realização de inclusão, uma vez que um dos pilares motivadores da inclusão é a existência de legislação, assim como, detectou-se a influência do preconceito, estudado nas barreiras atitudinais, nas ações que permeiam as demais barreiras estudadas. Evidenciando-se então a necessidade de mudança de comportamento através da aquisição de conhecimento a respeito do tema, pois só o conhecimento pode libertar a sociedade dos estigmas e preconceitos existentes em relação as pessoas com deficiência.

Palavras chave: inclusão, deficiência, organizações, pessoas com deficiência, mercado de trabalho.

ABSTRACT

This study consists of a study about the inclusion of people with disabilities in the organizations of the municipality of Rio Branco - Acre. The general objective was to analyze whether the implementation of organizational policies for inclusion of people with disabilities in the labor market in organizations, located in the city of Rio Branco-Acre, allows insertion, integration or inclusion. As a theoretical framework it was decided to initially discuss the concepts of disability and its evolution throughout history, present theories of disability (medical model of disability and social model of disability), concepts of insertion, integration and inclusion, describe the genesis of public inclusion policies, in order to demonstrate how the inclusion policies of people with disabilities in the labor market are influenced by the theoretical model prevailing in each era. A conceptual research model created by Campos, Vasconcellos and Kuglianskas (2013) was presented, presenting important practices for the effective inclusion of people with disabilities in organizations and the main research carried out on inclusion of people with disabilities in the labor market in recent years, including objectives, methodology and results. Then, from the dimensions of accessibility (architectural, communicational, methodological, instrumental, programmatic and attitudinal) that according to Sasaki (2006), it is necessary for people with disabilities to be able to move autonomously and that they must be guaranteed by the organizations and by the society, the categories of analysis and attributes used to answer the research question were defined, thus, using a qualitative and descriptive approach, the study was conducted through the case study (multicase) and longitudinal research strategy. The main sources of data were: bibliographic research, documentary research and semi-structured interviews, using content analysis (BARDIN, 1977). Thus, two organizations located in the city of Rio Branco, one in the public sector and the other in the private sector, were identified, identifying their practices and relating them to the dimensions of accessibility proposed by Sasaki (2006), verifying in this way, if organizations act to remove accessibility barriers, it is concluded, however, that the organizations surveyed located in the municipality of Rio Branco - Acre, although in recent years have evolved on the issue of inclusion of people with disabilities in the labor market, are not yet fully practicing inclusion, since it is still possible to verify in their practices aspects linked to the concepts of integration and even insertion. In addition, it was verified the importance of the State for the accomplishment of inclusion, since one of the pillars motivating the inclusion is the existence of legislation, as well as, the influence of the prejudice, studied in the attitudinal barriers, in the actions that permeate the other barriers studied. The need to change behavior through the acquisition of knowledge about the subject is evident, since only knowledge can free society from the existing stigmas and prejudices towards people with disabilities.

Key words: inclusion, disability, organizations, people with disabilities, labor market.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Categoria de análise: Barreiras arquitetônicas.....	73
Quadro 2 - Categoria de análise: Barreiras programáticas.....	73
Quadro 3 - Categoria de análise: Barreiras metodológicas.....	74
Quadro 4 - Categoria de análise: Barreiras instrumentais.....	74
Quadro 5 - Categoria de análise: Barreiras comunicacionais.....	75
Quadro 6 - Categoria de análise: Barreiras atitudinais.....	75
Quadro 7 – Público-alvo da organização X.....	83
Quadro 8 – Público-alvo da organização Y.....	85
Quadro 9 – Perfil na organização X.....	87
Quadro 10 – Perfil na organização Y.....	88
Quadro 11 – Resultados na organização X.....	132
Quadro 12 – Resultados na organização Y.....	133

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AC	Acre
AIPD	Ano Internacional da Pessoa Deficiente
APAE	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CIDID	Classificação Internacional de Impedimentos, Deficiências e Incapacidades
CIRA	Centro de inclusão da pessoa com deficiência Rogéria Amato
CORDE	Coordenadoria nacional para integração da pessoa portadora de deficiência
FEBEM	Federação brasileira de entidades de e para cegos
FENEIS	Federação nacional de integração de surdos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICIDH	International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
LIBRAS	Língua Brasileira de Sinais
MORHAN	Movimento de reintegração das pessoas atingidas pela hanseníase
MTb	Ministério do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONEDEF	Organização Nacional das Entidades de Deficientes Físicos
ONG	Organização não-governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
PcD	Pessoas com deficiência
PLF	Pessoas com limitação funcional
PsDLF	Pessoas que não declararam qualquer tipo de deficiência e/ou incapacidade funcional.
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SESI	Serviço Social da Indústria
SMPED	Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência
SP	São Paulo
UPIAS	The union of the physically impaired against segregation

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	14
2 OBJETIVOS.....	26
2.1 OBJETIVO GERAL.....	26
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	26
3 JUSTIFICATIVA TEÓRICA E EMPÍRICA.....	27
4 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	30
4.1 DEFICIENCIA.....	30
4.2 TEORIAS DA DEFICIENCIA.....	37
4.2.1 Modelo médico da deficiência.....	37
4.2.2 Modelo social da deficiência.....	40
4.3 GENESE DAS POLÍTICAS PUBLICAS DE INCLUSÃO.....	45
4.4 MERCADO DE TRABALHO E PROGRAMAS DE INCLUSÃO.....	54
4.5 PESQUISAS SOBRE DEFICIENCIA E MERCADO DE TRABALHO.....	66
5 PROCEDIMENTOS METODOLOGICOS.....	77
5.1 ESPECIFICAÇÃO DO PROBLEMA.....	77
5.2 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	78
5.3 SUJEITOS DA PESQUISA, COLETA E ANÁLISE DE DADOS.....	81
6. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS.....	94
6.1 CONCEITO DE INCLUSÃO E DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES X e Y.....	94
6.2 BARREIRAS ARQUITETONICAS.....	100
6.3 BARREIRAS PROGRAMATICAS.....	107
6.4 BARREIRAS METODOLOGICAS, INSTRUMENTAIS E COMUNICACIONAIS.....	112
6.5 BARREIRAS ATITUDINAIS.....	119
7. CONCLUSÕES.....	135

8 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	144
APENDICES	155
APENDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA EMPREGADOS COM DEFICIENCIA...	155
APENDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA GESTORES DE EMPREGADOS COM DEFICIENCIA	159
APENDICE C - ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA CHEFES IMEDIATOS DE EMPREGADOS COM DEFICIENCIA	163
APENDICE D -MODELO DE TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	167
APENDICE E - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE, APÓS ESCLARECIMENTO	168

1 INTRODUÇÃO

A inquietude referente a ventura das pessoas com deficiência na sociedade é um tema que sempre esteve presente na história da humanidade, podemos afirmar que desde a antiguidade existem registros da forma como essa parcela da população era tratada, ou seja, como a sociedade de cada época entendia que deveria ser o seu relacionamento com essas pessoas.

Conforme Manica (2015), no período conhecido como Idade Antiga, verificamos que o pensamento da sociedade era dominado pela idéia de exclusão das pessoas com deficiência do convívio social, de forma que algumas civilizações ordenavam a morte das pessoas que apresentavam alguma deformidade, notadamente temos o exemplo da Grécia e de Esparta.

Na Idade Média, ocorre uma pequena evolução, na forma da sociedade enxergar esta temática, devido a influência dos ideais cristãos que dominavam o pensamento daquela época, passou-se a ter conforme Aranha (2001), uma concepção de que as deficiências eram fenômenos metafísicos, causados pela rejeição a Deus ou a possessão demoníaca, de forma que as pessoas com deficiência sobreviviam basicamente a partir da caridade humana, pelo menos já não eram em sua totalidade exterminadas.

No Brasil colonial, tivemos a prática da exclusão social, como forma aceita de tratamento das pessoas com deficiência, assim, essas pessoas eram confinadas pelas famílias ou enviadas para estabelecimentos hospitalares ou prisionais, sendo os “leprosos” as pessoas que mais foram afetadas com este método de “tratamento” (BRASIL, 2010).

No Brasil Império com a chegada da família Real Portuguesa ao território brasileiro, tivemos a fundação do primeiro hospital destinado exclusivamente a atender pessoas com deficiência, à época denominadas de “alienados”. Através do Decreto 82 de 18 de julho de 1841, criou-se o Hospício Dom Pedro II vinculado à Santa Casa de Misericórdia no Rio de Janeiro, que funcionou a partir de 1852, e a seguir, tivemos a fundação do Imperial Instituto dos Meninos Cegos em 1852 e, também, do Imperial Instituto dos Surdos-Mudos em 1856 (BRASIL, 2010).

De acordo com Brasil (2010), após a proclamação da República viu-se no país uma estagnação com relação a política de apoio às pessoas com deficiência, especialmente até a primeira metade do século XX. Neste período foram apenas expandidos para alguns poucos Estados os institutos já criados e que forneciam apoio apenas para dois tipos de deficiência: visual e auditiva.

Neste vácuo de ações estatais, a sociedade civil, especialmente capitaneada pelos familiares das pessoas com deficiência, iniciou o movimento que culminou na criação de organizações de assistência nas áreas de saúde e educação, conhecidas até os dias atuais, as Sociedades Pestalozzi em 1932 e as Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE em 1954. Essas foram as primeiras organizações que se dedicaram a atender a deficiência intelectual fora dos hospícios. É de se ressaltar ainda, que os maiores avanços notados no período, ocorreram em razão do surto de poliomielite que assolou o país (BRASIL, 2010).

No âmbito da academia é importante o registro de um marco, ocorrido em 1900, a publicação do primeiro trabalho científico que possuía como tema a “Educação e o tratamento médico dos idiotas”, monografia do médico Carlos Eiras, que versava sobre deficiência intelectual (BRASIL, 2010). Aqui verifica-se inclusive uma alusão à forma gramatical utilizada á época para referir-se às pessoas com deficiência.

A partir de meados da década de 50 e início da década de 60, temos a criação dos primeiros centros de reabilitação física, que possibilitaram a utilização do modelo médico de deficiência, baseados no modelo americano, que era voltado para reintegrar à sociedade os veteranos de guerra. Este modelo veio atender também o novo reordenamento do espaço brasileiro, onde estavam sendo iniciados os processos de urbanização e industrialização, que a reboque trouxeram consigo o aumento dos casos de deficiência, ocasionados por acidentes automobilísticos, armas de fogo e outros artefatos industriais (BRASIL, 2010).

Consoante a obra História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil, produzida pela Secretária de Direitos Humanos da Presidência da República, essa nova concepção de modelo apesar de representar um avanço, apresentava no seu bojo um modo de compreensão da deficiência, conforme a seguir:

[...] se baseia em uma perspectiva exclusivamente clinicopatológica da deficiência. Ou seja, a deficiência é vista como a causa primordial da desigualdade e das desvantagens vivenciadas pelas pessoas. O modelo médico ignora o papel das estruturas sociais na opressão e exclusão das pessoas com deficiência, bem como desconhece as articulações entre deficiência e fatores sociais, políticos e econômicos (BRASIL, 2010, p. 29).

Influenciado pelo reordenamento político global que ocorre no início da década de 1970, a inclusão das pessoas com deficiência é um tema que ganha importância na agenda mundial e nacional, quando inicia-se o processo de alteração da lógica de exclusão dessas pessoas, contribuindo para isso tanto a proclamação da Declaração dos Deficientes Mentais em 1971 e posteriormente a publicação da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, em 1975, pelas Organizações das Nações Unidas - ONU (GUGEL, 2006), e a maior organização dos movimentos sociais que atuam em defesa das pessoas com deficiência (BRASIL, 2010).

Embora a declaração da ONU de 1971, tenha se preocupado apenas com os chamados deficientes mentais, mesmo assim, introduziu avanços importantes, pois tratava de temas como a integração, em detrimento à ideia de exclusão e de direitos relativos à saúde, educação, segurança econômica, trabalho e convivência familiar, dando origem também ao debate a respeito da utilização correta dos termos: inserção, integração e inclusão.

Considerando o exposto, é possível refletir sobre a situação atual do Brasil: Será que se tem garantido para as pessoas com deficiência os direitos elencados na declaração da ONU de 1971? Nesse período foram disponibilizados postos de trabalho produtivos para essas pessoas que possibilitem garantir sua existência de forma digna e segura do ponto de vista econômico? Até que ponto, as ações empresariais, voltadas à inclusão das pessoas com deficiência obtiveram resultados positivos na tentativa de alterar a realidade dessas pessoas?

Em 1975 é introduzido o termo “pessoa deficiente”, que apareceu pela primeira vez na Declaração dos Direitos da Pessoa Deficiente, elaborada pela ONU, com o seguinte significado:

1 - O termo "pessoas deficientes" refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais (ONU, 1975).

A partir deste momento efetivamente, inicia-se um debate importante a respeito do tema: como conceituar adequadamente deficiência, de forma que o conceito entrelace os diferentes matizes existentes do problema, tais como, por exemplo os tipos e graus de deficiência?

No Brasil, conforme Gugel (2006), a legislação foi influenciada pela declaração emitida pela ONU, o que resultou na adição do termo pessoa deficiente à legislação nacional, através da

Emenda constitucional 12/78, que objetivava assegurar aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica.

Nas décadas seguintes o que observamos no cenário nacional, foi uma organização política cada vez mais intensa dos movimentos que defendiam os interesses das pessoas com deficiência, tendo em vista, o cenário histórico brasileiro, que possuía naquele momento, início dos anos 80, como pano de fundo o processo de redemocratização, iniciado com o fim da ditadura militar, propiciando uma disputa entre esses movimentos e os legisladores, em torno da legislação que estava sendo construída, fato que coincidiu com a instituição pela ONU do ano de 1981, como o ano internacional das pessoas deficientes, assim como a publicação da carta dos anos 80, com ações a serem efetivadas nos dez anos seguintes a respeito do tema (BRASIL, 2010).

A partir de então, o movimento ganha visibilidade e ocorreram nos seguintes anos, intensas transformações, criação de fatos e atos legislativos que marcaram a evolução da discussão e com a edição desses normativos iniciou-se a introdução, evolução e validação do conceito de deficiência na sociedade. De acordo com Teixeira (2010), a definição correta do conceito de deficiência, é fundamental para que se planeje adequadamente as políticas públicas voltadas para a inclusão.

No entanto, sabe-se não ser possível o estabelecimento de uma “definição correta”, devido a subjetividade do termo “correto”, porém, entende-se a necessidade de estabelecimento de uma definição ou conceito na legislação, com vistas a esclarecer quem serão os beneficiários de ações implementadas pela sociedade e especialmente pelos entes públicos em prol das pessoas com deficiência.

Assim, ocorre um embate por esta definição, que procura responder a dois questionamentos: qual abordagem deve ser utilizada para a implementação de políticas públicas voltadas às pessoas com deficiência? E qual a terminologia deve ser utilizada para definir o público-alvo dessas políticas?

Entre as possibilidades de resposta para a segunda pergunta, aventaram-se algumas alternativas: deficiente, pessoas portadoras de necessidades especiais, pessoas com deficiência, entre outras, no entanto:

[...]parece que a disputa pela terminologia correta dispersa energia que deveria ser aplicada em questões mais substantivas e, por essa razão, este texto usa várias terminologias conhecidas indiferentemente. As políticas sociais voltadas aos deficientes precisam definir “deficiência”. Não é uma tarefa fácil, uma vez que a busca de critérios essencialmente técnicos e neutros para determinar o que é deficiência não só é ingênua como, geralmente, esconde, sob uma fachada neutra, valores altamente prescritivos quanto à função e aos objetivos das políticas sociais (MEDEIROS; DINIZ, 2004, p. 7).

Embora, seja possível concordar com o fato de que as energias devam ser canalizadas para questões mais substantivas, entre elas: como realizar efetivamente a inclusão das pessoas com deficiência? Como diminuir o preconceito para com essas pessoas? Como aumentar o nível de conscientização da sociedade com relação ao problema? Percebe-se que mais além da definição pura e simples da nomenclatura adotada para denominar esse grupo social, deve-se reconhecer por outro lado, a importância de fazê-lo, pois é a partir desta definição que serão selecionados o público-alvo e os objetivos de tais políticas, de forma que partindo desta escolha, eminentemente política, na verdade pode-se ao invés de realizar-se inclusão, fomentar-se um processo apenas de inserção, integração ou até mesmo de exclusão.

Dito isto, concentrou-se o foco inicialmente ao redor de dois modelos de abordagem para o tema:

a) o modelo médico da deficiência, preconizando o que até hoje está inserido em alguns normativos legais brasileiros, ou seja, definindo deficiência a partir de defeitos corporais, com ênfase nas limitações físicas, identificadas a partir de parâmetros exclusivamente médicos. Por esse prisma, a deficiência é um problema individual, relacionado tão somente ao conceito de lesão e que para o tratamento há necessidade de intervenção no corpo, com o intuito de, quando possível, sanar as deficiências porventura existentes (FRANÇA, 2013);

b) o modelo social da deficiência, concebido nos anos 60, pelo sociólogo, inglês, Paul Hunt, deficiente físico e membro de uma organização de pensadores também deficientes, criada por ele, na década de 70, denominada de The Union of the Physically Impaired Against Segregation – UPIAS. Este modelo de deficiência é antagônico àquele utilizado pelo modelo médico, nele a lesão sofrida no corpo humano não é suficiente para explicar, muito menos para determinar, a opressão sofrida pelas pessoas com deficiência, o que passa a ser, nesta abordagem, um fenômeno social e político (BAMPI; GUILHEN; ALVES, 2010).

Neste sentido, o modelo social diferencia-se em relação ao modelo médico, quando considera a deficiência como:

[...] uma experiência resultante da interação entre características corporais do indivíduo e as condições da sociedade em que ele vive, isto é, da combinação de limitações impostas pelo corpo com algum tipo de perda ou redução de funcionalidade (“lesão”) a uma organização social pouco sensível à diversidade corporal (MEDEIROS; DINIZ, 2004, p. 108).

Assim, para Medeiros e Diniz (2004), nesta nova ótica, os conceitos de deficiência e lesão, deixam de ser sinônimos, lesão é a ausência de uma parte do corpo, ou existência de um defeito no

próprio corpo do indivíduo (problema corporal-orgânico), e deficiência é uma desvantagem provocada pela sociedade e pela sua inércia em fornecer meios aos indivíduos para que eles superem tais desvantagens, o que ocasiona a exclusão social (problema social). Neste novo conceito de deficiência, pode-se depreender, por exemplo, a existência de pessoas, lesionadas que não possam ser consideradas deficientes, dependendo do grau de ajuste da sociedade, no sentido de incorporar a diversidade.

No entanto, para manutenção da lógica do modelo teórico, é necessário considerarmos a necessidade da conjugação destes fatores (orgânico e social). De outra forma, seria possível inferirmos o contrário, considerarmos como pessoas deficientes, pessoas que não são lesionadas e que, pelos mais variados motivos, também são excluídas da participação social.

De acordo com Medeiros e Diniz (2004), a partir da dicotomia entre esses dois modelos foi possível discutir a diferença existente entre os conceitos de deficiência e doença, tendo em vista que uma das preocupações do modelo médico era justamente diferenciá-los, para que o deficiente não fosse olhado como uma pessoa doente.

Com este intento, associavam-se os conceitos aos critérios de normalidade e temporalidade (permanente ou temporário), caracterizando deficiência como redução permanente de capacidade, combinada com um critério de normalidade, ou seja, classificando-a abaixo de um determinado padrão de saúde. E o conceito de doença, foi relacionado com a diminuição temporária do padrão de normalidade da saúde (MEDEIROS; DINIZ, 2004).

O modelo social, afirmam Medeiros e Diniz (2004), não possui preocupação com essa distinção pois, considera que os doentes também experimentam a deficiência. A responsabilidade da sociedade em realizar os ajustes necessários para acolher a diversidade, não possui relação com a temporalidade de determinada lesão ou doença, o fator mais importante não é a lesão, mas o que se denomina “experiência da exclusão”.

A teoria social da deficiência teve que enfrentar o recorte de gênero, pois ao analisar-se a temática da deficiência, pode-se perceber que na estrutura social, quando há necessidade, em geral, as “cuidadoras” de pessoas com deficiência, são mulheres; quando um casal possui um filho com alguma deficiência, em geral, espera-se que as mães abandonem o mercado de trabalho para dedicar-se aos cuidados dos filhos, tal situação possui inclusive reflexos previdenciários (MEDEIROS; DINIZ, 2004).

O modelo social da deficiência recebeu críticas, sendo acusado de acordo com França (2013), de possuir uma elaboração conceitual simples, uma vez que seu arcabouço teórico, realiza a separação dos conceitos de lesão e deficiência, este fato possui como consequência a criação de um contrassenso, pois defende que a deficiência independe da lesão física, mas, no entanto, a lesão é uma condição para a manifestação da deficiência.

Com o fito de superar essa lacuna foi desenvolvida uma vertente chamada de teoria do modelo social da lesão, que entende, conforme França (2013), ser necessário reconhecer a lesão também como fator de restrição social à participação social, além de entender a relação existente entre a lesão e a deficiência, de forma que se note também as relações correspondentes entre um corpo lesionado e as respectivas reações.

Assim, ainda de acordo com França (2013), surgiram duas abordagens que tentam explicar a exclusão que é vivenciada pelos deficientes, uma delas é a culturalista que entende que os conceitos de lesão e incapacidade, identidade e estereótipos, linguagem e criação de sentido, na origem do preconceito são determinantes para o entendimento deste fato e a outra é a abordagem materialista, cunhada por Paul Abberley, que concebeu dentro do modelo social de deficiência, a teoria da deficiência como opressão sofrida pelas pessoas, onde afirmava que:

Uma teoria da deficiência como opressão, então

- (1) reconhece e, no presente contexto, enfatiza as origens sociais da deficiência;
- (2) reconhece e combate as desvantagens sociais, financeiras, ambientais e psicológicas infligidas às pessoas com deficiência;
- (3) vê ambos (1) e (2) como produtos históricos, não como os resultados da natureza humana ou de outra natureza;
- (4) afirma o valor dos modos de vida dos deficientes, ao mesmo tempo em que condena a produção social da deficiência;
- (5) é inevitavelmente uma perspectiva política, na medida em que envolve a defesa e a transformação, tanto material como ideológica, da provisão de saúde e bem-estar do Estado como condição essencial para transformar as vidas da grande maioria dos deficientes (ABBERLEY, 1987, p. 17, tradução nossa).

No entanto, a abordagem materialista conforme França (2013), apresenta ainda mais uma contradição, além do fato de não apresentar:

[...] solução para a superação da opressão às pessoas com deficiência. O autor tem no capitalismo o motor da produção da lesão e da deficiência (no âmbito da discriminação), assim como o maior beneficiado de sua existência. No entanto, a superação do capitalismo não seria garantia de erradicação da deficiência. Dessa maneira, seria dentro da dinâmica do próprio sistema vigente que soluções para a questão devem ser desenvolvidas.

Nesse sentido, uma aparente contradição se edifica. Por um lado, se reconhece o sistema produtivo como gerador de lesões e discriminador dos lesionados, perpetuando a deficiência (como entendida pelo Modelo Social). Por outro, o trabalho figura como elemento central na relação entre indivíduo e sociedade, relaciona-se com a autonomia e integração social (FRANÇA, 2013, p. 69).

Embora, não podendo considerar como absolutamente verdadeira a afirmação anterior, pois ainda não ocorreu a superação do capitalismo e, considerando que no Brasil, tem ocorrido uma tentativa de migração para o modelo baseado na teoria social da deficiência, no entanto, preservando ainda, resquícios do modelo médico da deficiência e ainda, que essa transição, produziu um sistema legal híbrido, dificultando o desenvolvimento pleno dos programas de inclusão, pergunta-se: o problema é ainda visto somente do ponto de vista meramente clínico patológico?

Isto posto, analisando a situação brasileira, constatamos a existência no país de um grande contingente populacional de pessoas com deficiência. De acordo com os dados oficiais, disponibilizados pelo IBGE, entre os censos de 2000 e 2010, tivemos um crescimento em termos relativos de 10% da população de pessoas com deficiência no Brasil, em 2000 eram cerca de 24 milhões de pessoas com deficiência, ou seja, 13,9% da população (BRASIL, 2000), em 2010 já tínhamos cerca de 45 milhões de pessoas com deficiência, ou seja, 23,9% da população brasileira (BRASIL, 2010), esses dados suscitaram debate sobre a definição de pessoa com deficiência, pois foram utilizados critérios diferentes nos dois censos para a aferição.

Apesar da grande e crescente quantidade de pessoas com deficiência existentes no país, verificamos que há ainda uma grande dificuldade com relação a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, tendo em vista que somente cerca de 45% das pessoas com deficiência conseguem ocupação (BRASIL, 2010), além disso, deve-se levar em consideração, ainda a qualidade deste número, ou seja, questionar-se: qual a qualidade da ocupação dessas pessoas? Essas pessoas possuem oportunidade de evolução na carreira? Quais as condições que têm sido oferecidas pelas organizações às pessoas com deficiência para desempenharem suas atividades?

No Brasil, verifica-se que a primeira tentativa efetiva por parte do governo de equacionar a questão da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, no âmbito da iniciativa privada, foi a edição da Lei nº 8.213 de 24/07/1991, conhecida como a lei de cotas para deficientes no mercado de trabalho, contudo, esta lei dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e trouxe em seu bojo, para as empresas, a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, conforme a seguir:

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 1000.....	4%;

IV – de 1001 em diante.....5% ; (BRASIL, 1991).

Sem dúvida a edição desta lei, foi a primeira ação efetiva do poder público no sentido de incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, no âmbito privado, ou seja, temos aqui o desenvolvimento de uma política pública em favor de um determinado nicho populacional.

De acordo com Garcia (2004) as ações desenvolvidas pelo Estado, muito embora possam ter origem em reivindicações de movimentos sociais, normalmente são utilizadas como forma de equilíbrio das tensões sociais, fruto dos conflitos existentes na sociedade entre capital e trabalho.

Desta forma, pode-se afirmar que a edição desta lei inaugura uma fase de execução de políticas públicas afirmativas voltadas às pessoas com deficiência, que deram origem por sua vez, a inserção no mercado de trabalho, dessas pessoas nas organizações privadas, no entanto, tendo em vista o tempo decorrido desde então, verifica-se existir a necessidade de realização de uma análise, a respeito do desenvolvimento dessa prática.

É necessário encontrar-se respostas para alguns questionamentos, entre outros: como tem sido implementada a inserção das pessoas com deficiência nas organizações, considerando que menos da metade das pessoas com deficiência estão ocupadas? Quais as adaptações que as organizações têm realizado com vistas a implementar essa inserção, sejam elas relacionadas a estrutura física ou administrativa? Essa iniciativa tem possibilitado incluir, integrar ou simplesmente inserir?

Percebendo-se a necessidade de responder os questionamentos anteriores, verifica-se que diversos estudos foram realizados na busca de compreender outros aspectos do problema, tais como: demonstrar a forma adequada de cumprimento da legislação de concursos públicos com relação a lei de cotas para deficientes (GUGEL, 2006); examinar a empregabilidade das pessoas com deficiência (PCD) em conformidade com a legislação vigente (VIOLANTE; LEITE, 2011); estudar as políticas de “inclusão” no Brasil, procurando compreender os processos pelos quais se articulam à educação especial (GARCIA, 2004).

Entretanto, Simonelli e Camarotto (2011) chamaram a atenção para a necessidade de estudos, que analisem as estratégias de obtenção de emprego das pessoas com deficiência, nos setores público e privado, verifiquem se os postos de trabalho obtidos por essas pessoas são adequados e se existem chances de conservação do emprego e progressão, embora seu estudo tenha foco no aspecto ergonômico do tema:

As políticas para inclusão de pessoas com deficiência no trabalho no Brasil precisam ser analisadas a fim de verificar em que medida incluem efetivamente as pessoas com deficiência no trabalho, e se há uma mudança da cultura prevalente na sociedade sobre a visão da deficiência em detrimento da habilidade. Tanto as políticas de promoção como as estratégias de obtenção do emprego dessas pessoas, nos setores público e privado, precisam ser estudadas, para se verificar se os postos de trabalho obtidos pelas pessoas com deficiência são adequados e se existem chances de conservar o emprego e nele progredir (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011, p. 15).

A importância de se analisar o processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é destacada por Teodósio e Givisiéz (2003) no trabalho intitulado “Estratégias Corporativas para a Inclusão de Portadores de Deficiência”. Os autores focaram em deficientes auditivos numa autarquia pública em Belo Horizonte e concluem que:

Para a efetiva inclusão no trabalho são necessárias estratégias gerenciais que impliquem em um repensar significativo das práticas tradicionais de relações de trabalho. O caso em análise evidencia que o processo de inclusão no trabalho pode resultar numa inserção às avessas dos portadores de deficiência, minimizando o potencial de avanço das relações entre diferentes atores organizacionais diretamente ou indiretamente ligados ao processo de inclusão (TEODOSIO; GIVISIÉZ, 2003, p. 2).

Também fruto de pesquisas em Minas Gerais, Bezerra e Vieira (2012, p. 232), ao estudarem a promoção da igualdade de oportunidades para trabalhadores com deficiência intelectual nas organizações de trabalho, destacam que “não há igualdade de oportunidade para essas pessoas no mercado de trabalho e que as práticas de recursos humanos precisam modificar-se para serem promotoras dessa igualdade”.

No entanto, uma vez que os trabalhos realizados, situam suas discussões, na problemática do Brasil como um todo ou em regiões, estados e municípios, localizados no centro-sul do país, na contramão deste procedimento, entende-se que no Estado do Acre há também uma realidade a ser examinada.

Trata-se de um Estado, considerado do ponto de vista econômico “pouco desenvolvido”, onde a economia é baseada, quase que exclusivamente no orçamento público e não possui grandes investimentos privados em curso, dificultando a inclusão de toda a sua população no mercado de trabalho, ou seja, para as pessoas com deficiência residentes no Acre, provavelmente, tem-se um desafio ainda maior, com relação ao que ocorre em outras regiões “mais desenvolvidas” economicamente no Brasil, devido à maior escassez de postos de trabalho.

O estado do Acre, possui, conforme dados do IBGE (2010), uma população de 733.559 habitantes, destes 165.892 (22,61% do total) possuem alguma deficiência e das pessoas com deficiência apenas 78.356 (47,23%), possuíam rendimentos de acordo com o censo de 2010 do

IBGE, aqui incluídas 10.722 (6,46%) pessoas que recebem somente benefícios, o que leva de fato a um percentual de ocupação das pessoas com deficiência no estado de apenas 40,77%.

De acordo com dados do Ministério do Trabalho, disponibilizados na Relação Anual de Informações Sociais – RAIS – 2015, com relação ao cumprimento da Lei 8.213/91 (lei de cotas), existiam naquele ano, para que se conseguisse obedecer ao referido normativo, ainda 391 postos de trabalho a serem ocupados pelas pessoas com deficiência nas empresas privadas do Estado do Acre. O dispositivo legal havia até aquele momento reservado 787 postos de trabalho para pessoas com deficiência, dos quais, apenas 396 estavam efetivamente ocupados.

A capital, Rio Branco, cidade onde foi realizada a pesquisa, possui uma população de 336.038 habitantes, onde cerca de 81.260 (24,18%) pessoas declararam ao IBGE em 2010, possuir algum tipo de deficiência, destas apenas 39.789 (48,97%) possuíam algum rendimento, aqui incluídas 1.875 (2,31%) pessoas que recebem somente benefícios. De acordo com esses números a capital acreana é a cidade do Estado que possui o maior percentual de pessoas com deficiência efetivamente ocupadas, 46,66%.

Desta forma, considera-se importante pesquisar-se a capital acreana pois, conforme os dados do IBGE (2010), é onde estão localizadas 141 organizações com mais de 100 empregados (obrigadas legalmente a realizar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho), das 176 existentes no Estado do Acre, além disso, é a cidade do Estado que engloba praticamente metade da população e conseqüentemente da força econômica do mesmo.

Dos dados preliminares apontados acima, sobrevém os seguintes questionamentos que necessitam ser respondidos:

- a) Quais as barreiras existentes nas organizações que impedem o acesso de pessoas com deficiência aos postos de trabalho disponíveis?
- b) Quais as ações que as organizações têm realizado para efetivamente preencher as vagas reservadas às pessoas com deficiência e ainda disponíveis?
- c) As organizações têm previsto em suas políticas de inclusão de pessoas com deficiência, algum cronograma para a execução de ajustes e modificações porventura necessários de forma a garantir desde a acessibilidade arquitetônica até adaptações específicas de mobiliário, máquinas e equipamentos, dispositivos de segurança, utilização de tecnologias assistivas, ajudas técnicas, facilitação de comunicação, apoios e capacitação específica, dentre outros, de modo a eliminar as barreiras existentes?

d) As organizações, preveem ajustes nos programas de segurança e medicina do trabalho das empresas, com vistas a garantir condições de trabalho seguras e saudáveis de acordo com as especificidades das pessoas com deficiência?

e) As organizações têm realizado ações de modo a discutir questões relativas ao preconceito contra as pessoas com deficiência no ambiente de trabalho?

Com o objetivo de promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, foi incluída na Lei 8.112/1990, a obrigatoriedade de que órgãos públicos reservassem até vinte por cento de suas vagas em concurso público para preenchimento por pessoas com deficiência. Assim, tanto a esfera privada, quanto a pública, estão obrigadas a realizar a inclusão das pessoas com deficiência nos seus quadros de trabalhadores, conforme a seguir:

Art. 5º (...)

§ 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso (BRASIL, 1990).

Desta forma, existem no Brasil, dentre outras, duas possibilidades de ocorrer a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, na esfera pública (através de concursos públicos com reservas de vagas) e na esfera privada (através de contratação direta via contrato de trabalho regido pela CLT), isso implicaria em hipótese, a existência nas organizações de programas de inclusão das pessoas com deficiência.

Diante do exposto, foi necessária a realização de uma pesquisa que possibilitasse analisar as políticas organizacionais de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, nas organizações públicas e privadas, de forma a compreender melhor a realidade em que estão envolvidas essas pessoas e as organizações. Neste caso, optou-se por realizar esta pesquisa em uma organização pública que atua na área da educação e uma organização privada que atua no ramo de comércio varejista de alimentos, situadas no município de Rio Branco-Acre e que possuem uma quantidade expressiva de empregados com e sem deficiência, de forma a garantir relevância para os resultados encontrados.

Por fim, o problema central pesquisado foi: **Como são implementadas as políticas de inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência em duas organizações da cidade de Rio Branco-Acre e qual a consequência dessa implementação: inserção, integração ou inclusão?**

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

O objetivo deste estudo foi analisar se a implementação das políticas organizacionais de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em organizações, localizadas na cidade de Rio Branco-Acre possibilita, inserção, integração ou inclusão.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a) identificar as práticas que compõem as políticas organizacionais de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em organizações da cidade de Rio Branco-Acre;
- b) identificar os fatores envolvidos para a manutenção das políticas organizacionais de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho nas organizações da cidade de Rio Branco-Acre;
- c) identificar as barreiras existentes nas organizações da cidade de Rio Branco-Acre, que impedem o acesso de pessoas com deficiência aos postos de trabalho disponíveis.
- d) analisar se as políticas organizacionais de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho nas organizações da cidade de Rio Branco-Acre, estão inserindo, integrando ou incluindo as pessoas com deficiência, apontando do ponto de vista dos empregadores e dos empregados necessidades de mudanças.

3 JUSTIFICATIVA TEÓRICA E EMPÍRICA

Ao optar pelo objeto de estudo, pessoas com deficiência e a problemática de sua inclusão no mercado de trabalho, a motivação primeira foi a experiência pessoal, relacionada ao fato da convivência com pessoas que apresentam deficiências cognitivas (não diagnosticada exatamente) e motora (tetraplegia).

No entanto, ciente que este fato não é o suficiente para fundamentar uma pesquisa científica, após explorar o tema, verificou-se que apesar de ser um objeto que vem sendo muito estudado, ainda possui diversas singularidades não exploradas, cujo entendimento é necessário com vistas a resolução de problemas relacionados, tais como, por exemplo, a relação existente entre a baixa taxa de ocupação no mercado de trabalho de pessoas com deficiência e o preconceito associado à produtividade destas pessoas, entre outros.

Com relação ao campo da Administração, verifica-se ser um objeto de estudo deixado em segundo plano, pois uma quantidade significativa dos trabalhos publicados é vinculada a outras áreas do conhecimento, como a educação, a psicologia, direito, a medicina e a área da saúde em geral.

As pessoas com deficiência conquistaram espaço e visibilidade na sociedade brasileira nas últimas décadas. Na literatura acadêmica, há estudos na área da psicologia, da educação e da saúde que se configuram como tradicionais áreas do conhecimento que se interessam pelo tema. Entretanto, esse grupo de pessoas pouco interesse despertou nos historiadores e se encontram à margem dos estudos históricos e sociológicos sobre os movimentos sociais no Brasil, apesar de serem atores que empreenderam, desde o final da década de 1970, e ainda empreendem intensa luta por cidadania e respeito aos Direitos Humanos (BRASIL, 2010, p. 14).

Considerando, que não existe consenso sequer a respeito da definição do termo que deva ser utilizado para denominar as pessoas com deficiência, objeto do estudo, entende-se que a realização de uma pesquisa sobre o tema, apenas por este motivo (aclarar o tema), possa ser considerada importante, mesmo que não tenha como objetivo estabelecer esta conceituação.

Esta pesquisa, se propôs analisar se a implementação das políticas organizacionais de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho nas organizações, localizadas na cidade de Rio Branco – Acre possibilitam, efetivamente, inclusão, integração ou inserção, entende-se que assim, a mesma propiciou a possibilidade de compreensão a respeito de uma realidade ainda pouco pesquisada, de um município localizado num Estado da Federação considerado “pouco

desenvolvido” economicamente e que possui como principal fonte de recursos, as receitas provenientes do orçamento da União.

Não foi encontrada na literatura acadêmica, na área de administração, nenhuma pesquisa realizada sobre o tema específico no âmbito do Estado do Acre, entende-se então ser essa uma importante justificativa para a realização deste trabalho, possibilitando o desvelamento de uma realidade que possivelmente influencia o desenvolvimento das políticas organizacionais de inclusão para pessoas com deficiência, de forma que o presente estudo pretendeu colaborar também com o preenchimento dessa lacuna.

Assim, ao se fazer a análise das políticas organizacionais de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, buscou-se encontrar subsídios para discussão sobre as dificuldades encontradas pelas organizações para efetivamente realizar a inclusão, verificar se e como está sendo realizada essa inclusão em detrimento da integração ou inserção, considerando como horizonte a possibilidade de contribuir para a abertura de maiores espaços para a participação social dessas pessoas, além de pesquisar esses problemas a partir da perspectiva das pessoas com deficiência.

Verificou-se também a necessidade de realizar uma contribuição para o avanço das políticas públicas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, originadas a partir da edição das leis 8.112/90 e 8.213/91, que tratam, respectivamente, entre outros assuntos das cotas para pessoas com deficiência no âmbito do serviço público e da iniciativa privada.

Além disso, espera-se que o estudo possa no futuro auxiliar outros pesquisadores quando da realização de pesquisas sobre o mesmo tema em localidades que possuam características similares, considerando a relevância social do mesmo e sua constante atualidade.

Há também a expectativa de que o estudo de alguma forma, auxilie a mudança da realidade social local por isso, é importante que não fique restrito ao âmbito acadêmico, sendo necessária à sua divulgação especialmente para que os *policy makers* (Poder executivo, legislativos estadual e federal), possam tomar conhecimento e se necessário, independentemente dos resultados encontrados, atuem sobre a realidade para transformá-la, melhorando-a e tornando-a mais efetiva.

Para tanto, vislumbra-se a possibilidade após a conclusão do mesmo, de apresentação dos resultados encontrados para os *policy makers* citados anteriormente, assim como também para a sociedade rio branquense em geral, incluindo aí, as pessoas com deficiência e os gestores das

organizações públicas e privadas, pois a mudança não pode ser imposta pela legislação, mas a partir de atitudes, daqueles que fazem e necessitam de inclusão diariamente.

Por fim, é necessário ressaltar que não se trata de um tema local, mas as questões relacionadas a vida das pessoas com deficiência e sua inclusão no mercado de trabalho possuem ressonância mundial, de forma que a realização desta pesquisa é justificada não só por sua realização no Estado do Acre, mas também pela necessidade de alargarmos o entendimento a respeito dos problemas cotidianos enfrentados por estas pessoas que impedem o seu pleno convívio e desenvolvimento social. Desta forma, concordando com Sanches (2017, p. 86) “o pensar nas pessoas em situação de deficiência, e com elas, faz-nos pensar de uma forma mais globalizante na sociedade que temos e na sociedade que queremos, para todos e para cada um de nós”.

Isto em razão da dificuldade que se percebe ter a sociedade de aceitar as diferenças, o que a impulsiona a tentar normalizar os indivíduos e essencialmente no mercado de trabalho observa-se uma maior ênfase nestes aspectos de normalização, o que em geral reflete-se na cobrança por parâmetros de custo e produtividade laboral em razão do sistema econômico em que vivemos.

4 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

4.1 DEFICIENCIA

Na definição do objeto, a primeira dificuldade com a qual o pesquisador depara-se é exatamente com a conceituação do termo “pessoa com deficiência”, levando-se em consideração as diversas categorizações e níveis de deficiência existentes, no entanto, como forma de auxiliar nessa primeira dificuldade, aqui expõe-se o conceito legal, fornecido pela Lei 13.146 de 06 de julho de 2015, conhecida popularmente como “Estatuto da Pessoa com Deficiência”, tendo em vista que o mesmo é fruto de um grande debate social que têm auxiliado a evolução do conceito, sendo este atualmente adotado pelos órgãos governamentais e sobre o qual foi estabelecido relativo consenso:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

Assim, entende-se ser a discussão de uma conceituação adequada às pessoas com deficiência, primordial para o desenvolvimento de políticas públicas que permitam a inclusão destas na sociedade até o ponto em que sejam desnecessários o uso de categorizações e rótulos, embora tenha-se que considerar a afirmação abaixo:

Começemos por deixar bem claro que jamais houve ou haverá um único termo correto, válido definitivamente em todos os tempos e espaços, ou seja, latitudinal e longitudinalmente. A razão disto reside no fato de que a cada época são utilizados termos cujo significado seja compatível com os valores vigentes em cada sociedade enquanto esta evolui em seu relacionamento com as pessoas que possuem este ou aquele tipo de deficiência (SASSAKI, 2003, p. 1).

Como não há consenso a respeito do conceito de deficiência na literatura acadêmica, foram a partir destas divergências conceituais, estruturadas as teorias do conhecimento, que procuram explicar o fenômeno da deficiência, sendo as mais estudadas a do modelo médico da deficiência e a do modelo social da deficiência.

Entretanto, cada modelo possui o seu próprio entendimento a respeito do que seria deficiência, também como foi visto previamente, o modelo médico percebe a deficiência primordialmente a partir do aspecto médico-biológico, enquanto que a teoria social, entende a mesma a partir do aspecto socioeconômico, porém:

a terminologia científica é importante e necessária para que o grupo de pessoas que apresenta deficiências receba maior atenção, pois a superação de questões conceituais pode facilitar a promoção de outras ações, trazendo benefícios tanto a esse grupo de pessoas como à comunidade em geral (AMARILIAN, et al, 2000, p. 102).

Na tentativa de superar essas diferenças tem-se o conceito produzido por Carvalho-Freitas (2007, p. 23-24), que afirma ser a deficiência “o produto da articulação entre condição biológica e contingências históricas, sociais e espaciais, o qual poderá resultar numa maior ou menor possibilidade de discriminação ou inserção social das pessoas com deficiência”.

Carvalho-Freitas (2007), considerou como uma categoria de análise importante para o entendimento da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, as interpretações históricas sobre deficiência, tendo enumerado e explicado as matrizes interpretativas a seguir, que moldaram o conceito de deficiência ao longo da história e evoluíram até chegar-se a concepção de deficiência deste início de século XXI:

- a) Predominância do modelo de subsistência/sobrevivência: matriz predominante na Grécia Antiga e também, após a II Guerra Mundial, tendo em vista que na antiguidade o corpo era muito valorizado, foi caracterizada pela necessidade da pessoa com deficiência, demonstrar a sua capacidade contributiva social.
- b) A sociedade ideal e a função instrumental da pessoa: matriz predominante no período Grego Clássico, predominava o ideal de perfeição e a função das pessoas na sociedade, o conceito de deficiência, passou então, a categorizar pessoas que não possuíam espaço naquela forma de organização social, assim, eram descartadas, excluídas.
- c) Interpretação da deficiência como fenômeno espiritual: matriz predominante durante a Idade Média, quando os ideais do catolicismo dominavam a sociedade, os deficientes nesta época eram percebidos como fenômenos espirituais que poderiam encarnar tanto o “bem” quanto o “mal”.
- d) A normalidade: essa matriz de interpretação tem origem na idade moderna quando, influenciado pelo desenvolvimento científico da época, especialmente nas ciências médicas, inicia-se o processo de valorização dos padrões de normalidade humana, a partir desta concepção as pessoas com deficiência, passam a ser consideradas como pessoas doentes é a predominância do modelo médico da deficiência, nesta fase ainda era preponderante a atitude de segregação em hospícios ou hospitais, no entanto, deixaram de ser apontados como desvios espirituais.
- e) Inclusão social: Surge no século XX, especialmente em sua segunda metade, como uma tentativa de fugir da mera explicação médica-biológica da matriz anterior, nesta perspectiva a deficiência é vista a partir da sociedade e não do indivíduo, ou seja, neste momento a sociedade precisa oferecer

oportunidades de inclusão a todos, devendo adaptar-se para isso, não é mais o indivíduo que deve modificar-se para a sociedade.

f) Técnica: matriz recente, que ainda necessita de maiores estudos, porém, onde predomina a interpretação técnica da diversidade, ou seja, aqui o tema da deficiência deixa de ser um problema eminentemente social e passa a ser um problema meramente técnico, assim, entende-se necessário que as pessoas com deficiência devem ser gerenciadas como mero recursos utilizáveis para a obtenção de resultados, conseqüentemente essa matriz de interpretação num primeiro momento tende a dificultar o grau de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, influenciando negativamente, as práticas de inclusão das organizações, considerando o preconceito existente a respeito da deficiência e sua relação com os resultados a serem alcançados do ponto de vista econômico-financeiro.

Desta forma, analisando as matrizes de interpretação apresentadas, pode-se afirmar que a matriz de normalidade e a matriz de inclusão social, foram criadas a partir dos conceitos inerentes ao modelo médico da deficiência e ao modelo social da deficiência respectivamente, é interessante ressaltar que estes modelos representam o embate iniciado em meados do século XX entre duas escolas de estudo: a americana, ligada ao modelo médico da deficiência e a europeia nascida no Reino Unido, ligada ao modelo social da deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2007).

Para Carvalho-Freitas (2007) e França (2013), a escola americana é mais identificada com o modelo médico da deficiência, que adota o conceito para deficiência, cristalizado pela Organização Mundial de Saúde – OMS em 1976, quando da publicação da International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps – ICIDH, baseando-se na diferenciação entre os três termos a seguir:

- a) Deficiência (*impairment*): consiste na perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária ou permanente; definição ligada exclusivamente ao domínio do corpo;
- b) Incapacidade (*Disability*): consiste na restrição, resultante de uma deficiência, da habilidade para desempenhar uma atividade considerada normal para o ser humano; é vista como consequência da deficiência;
- c) Desvantagem (*handicap*), consiste em prejuízo para o indivíduo, resultante de uma deficiência ou incapacidade, que limita ou impede o desempenho de papéis de acordo com sua idade e sexo ou

fatores sociais e culturais; é vista como resultado de uma deficiência ou incapacidade, possui relação com o papel social que a sociedade atribui ao indivíduo conforme seu perfil social.

Por outro lado, de acordo com Carvalho-Freitas (2007) o modelo social da deficiência é ligado à escola europeia onde, no Reino Unido iniciam-se os “Estudos sobre a deficiência” (*Disability Studies*), nessa perspectiva, desenvolvida pela The Union of the Physically Impaired Against Segregation- UPIAS, a concepção de deficiência como um fenômeno de natureza social, conforme França (2013), baseia-se na diferenciação de apenas dois termos:

- a) Lesão (*impairment*): falta completa ou parcial de um membro ou ter um membro, órgão ou uma função do corpo com defeito; e
- b) Deficiência (*Disability*), a desvantagem ou restrição de atividade causada pela organização social contemporânea que não (ou pouco) leva em consideração as pessoas que possuem lesão, e assim as exclui da participação das atividades sociais.

É importante destacar que esse modelo surge a partir do pressuposto de que o capitalismo impõe uma opressão às pessoas com deficiência, tendo em vista que elas não possuem um corpo adaptado em razão das lesões, para as exigências inerentes à exploração da mão-de-obra pelo mercado de trabalho, quando em seu ambiente não ocorrem as adaptações às necessidades corporais do indivíduo (SANTOS, 2008).

Porém, de acordo com Diniz (2007), esse modelo recebe várias contestações, a principal delas deve-se justamente ao fato de não aceitar que a experiência da opressão é uma condição natural de um corpo com lesões, em contraposição ao modelo médico que afirmava ser a experiência da segregação, desemprego e baixa escolaridade causada pela inabilidade do corpo lesado para o trabalho produtivo, ou seja, a lesão era totalmente desconsiderada em sua análise.

A corrente feminista também foi outra importante fonte de críticas, por entender que o conceito defendido pelo modelo social não contemplava as pessoas que conviviam com deficiências extremamente graves, que por mais que se viabilizasse adaptações, não conseguiriam ingressar na vida social de forma totalmente independente e produtiva; e nem o debate de outros tópicos importantes referentes ao tecido da teoria, como: a orientação sexual, raça, gênero e idade. Assim, sua principal contribuição foi a reinserção da lesão no debate e a necessidade de fragmentação da sociedade na busca do entendimento do fenômeno (SANTOS, 2008).

De acordo com França (2013), fruto destas críticas, temos o surgimento do modelo social da lesão (*Social Model of Impairment*), incorporando ao modelo social da deficiência, como já

visto anteriormente, a lesão como fator de restrição à participação social, além do relacionamento dos conceitos de lesão e deficiência. O principal argumento da teoria é o de que ao desconsiderar a lesão, a sociedade está entendendo apenas parcialmente o problema, que possui um aspecto médico e outro aspecto social, ou seja, o problema para ser bem compreendido precisa relacionar estas duas esferas do conhecimento produzido até então: a médica e a social.

Desta forma, há necessidade de ser inserida na conceituação, referente ao modelo social da deficiência, a relação existente entre as representações a cerca de um corpo lesionado e as reações sociais, a partir de uma análise sociológica. Para este desenvolvimento teórico do modelo social da deficiência, existem quatro categorias de respostas possíveis para a lesão: prevenção, cura, gestão e anulação. E estas respostas estão revestidas pelos ideais de normalidade, quer seja no campo individual, quer seja no coletivo (FRANÇA, 2013).

Por fim, de acordo com Carvalho-Freitas (2007), a partir dos construtos anteriores, uma organização sistemática das abordagens de estudos sobre deficiência, foi realizada por Priestley (1998, p. 78), que as categorizou em quatro:

- a) Individual-materialista: considera a deficiência como um produto físico da ação biológica sobre o funcionamento do corpo; utiliza como unidade de análise as condições biológicas do corpo (*impairments*); possui como eixo principal a reabilitação física a partir de medicamentos e intervenções cirúrgicas; não é considerada necessariamente opressora;
- b) Individual-idealista: considera a deficiência como produto de vontades individuais envolvidas na criação de identidades e negociação de papéis; as unidades de análise são as crenças e as identidades; seu principal eixo é a interação cognitiva e a experiência afetiva;
- c) Social-materialista: considera a deficiência como produto material das relações socioeconômicas desenvolvidas num contexto histórico específico; as unidades de análise são barreiras físicas, estruturais e institucionais e as relações materiais de poder;
- d) Social-idealista: considera a deficiência como o produto dos valores sociais desenvolvidos em um contexto histórico cultural específico; as unidades de análise são os valores culturais (percepção cultural do que seja a diferença) e as representações;

Desta forma, verifica-se que o conceito de deficiência elaborado por Carvalho-Freitas (2007), é influenciado exclusivamente pela matriz de inclusão social, alinhado com o modelo social da deficiência e com uma abordagem social-materialista.

Por outro lado, Amaral (1994), alerta para a necessidade de que no contexto da conceituação do que seja deficiência, também sejam discutidas as questões relativas a preconceito e estigma, tendo em vista que a construção histórica do conceito de “deficiência” está permeada destas duas formulações.

Em sua visão, preconceito é entendido a partir de sua etimologia, como “um conceito formado aprioristicamente, anterior, portanto, à experiência. Dois são seus componentes básicos: a atitude (favorável ou desfavorável, em relação a algo ou alguém) e o desconhecimento concreto e vivencial desse “algo” ou desse “alguém” (AMARAL, 1994, p.128).

Crochik (2011), afirma que existem três tipos de preconceito relacionados à inclusão: a compensação do desejo de exclusão, que seria uma inclusão sombreada pela exclusão; a hostilidade, que pregaria a exclusão, para fortalecer a exclusão dos próprios desejos e temores do preconceituoso; e a frieza, que é a pior forma de exclusão, pois se negaria presença ao que está presente.

A partir do exposto, é possível inferirmos que em geral os conceitos de deficiência, são elaborados levando-se em consideração o preconceito histórico existente em nossa sociedade com relação às pessoas com deficiência, então os mesmos carregam uma carga de atitudes, em alguns casos com viés tido como “favorável”, como por exemplo, quando se afirma que o deficiente é um “vencedor”, um “obstinado” ou “uma pessoa que atingiu os objetivos propostos apesar das dificuldades”.

Em outros casos, o viés é tido como “desfavorável”, como por exemplo, quando se afirma que o deficiente é uma pessoa que é um “coitado”, “isolado” ou “pessoa que necessita de caridade”. E, além disso, carregam uma carga de desconhecimento do que seja a pessoa com deficiência, pois a pessoa em geral é analisada a partir da deficiência e não do “ser”.

Desta forma, as concepções de preconceitos citadas, fornecem subsídios que levam ao entendimento de que existe a estigmatização da pessoa com deficiência, entendendo estigma como um conceito que atribui um caráter depreciativo, ao sujeito frente aos demais indivíduos e como uma relação entre atributo e estereótipo (GOFFMAN, 1988).

Ainda, outro conceito importante de ser relacionado nessa perspectiva de análise é o de estereótipo, o qual Bartalotti (2006, p. 29-30), identifica como sendo “a corporificação do preconceito, [...], uma identidade atribuída, a partir da qual são geradas expectativas sociais”.

É importante, que se entenda o relacionamento entre estes três conceitos: preconceito, estigma e estereótipo, ele se dá a partir da percepção da diferença pela sociedade, frente a qual adota-se uma atitude irracional – não-consciente (sem o conhecimento da realidade), ou seja, preconceituosa, que por sua vez desencadeia, como já demonstrado, dois tipos de atitudes possíveis (positiva-favorável ou negativa-desfavorável) e a partir da opção pela atitude negativa-desfavorável, temos o estigma, que “mata o sujeito” e “cria a categoria”, dando vida ao que conhecemos como estereótipo, no caso dessa pesquisa, “o deficiente” (BARTALOTTI, 2006).

Diante do exposto, uma forma de alteração desta realidade seria possibilitar às pessoas a tomada de atitudes racionais-conscientes, de forma que preconceitos, estigmas e estereótipos não pudessem ser originados, vê-se então, que a chave para a transformação desta realidade chama-se conhecimento, assim, quanto mais as pessoas estiverem esclarecidas a respeito do tema, maior a possibilidade da adoção de atitudes conscientes por estas pessoas e transformação da realidade.

No entanto, Amiralian et al (2000, p. 98), ao analisarem a ICDH proposta pela OMS, que criou, conceitos para deficiência, incapacidade e desvantagens, afirmam que referida classificação “estabeleceu, com objetividade, abrangência e hierarquia de intensidades, uma escala de deficiências com níveis de dependência, limitação e seus respectivos códigos”.

Desta forma, após verificarem as análises de diversos autores a respeito desta classificação, Amiralian *et al* (2000), destacam a sua importância como pioneira na tentativa de padronização dos conceitos, mas também são partidários da crítica relativa ao fato destes conceitos estarem atrelados ao modelo médico da deficiência, colocando a centralidade na lesão e na pessoa do médico e não no indivíduo e na sua interação com a sociedade.

Além disso, a ICDH recebeu também a acusação de ser uma simplificação, uma vez que não conseguiu abarcar todas as situações possíveis, especialmente os casos em que aparentemente a pessoa não possui uma doença, nem deficiência, nem incapacidade, mas possui grandes desvantagens em seus relacionamentos sociais, como por exemplo, as pessoas soropositivas. Uma das propostas de superação das divergências, seria a combinação das conceituações do modelo médico da deficiência com a do modelo social da deficiência (Amiralian et al, 2000).

Por outro lado, o conceito atualmente utilizado pela legislação brasileira na Lei 13.146 de 06 de julho de 2015, o “Estatuto da Pessoa com deficiência”, possui elementos constantes na matriz de normalidade, no entanto, tenta de forma tímida, apoderar-se de poucos elementos da matriz de inclusão social, como por exemplo da “participação social”.

No entanto, é importante ressaltar por fim que, conforme Carvalho-Freitas (2007, p. 60-61), as tentativas de categorização da realidade “podem ser definidas como modelos ou tipos ideais, isto é, como instrumentos intelectuais que funcionam como um meio heurístico para compreender determinada realidade, sem, contudo, querer reproduzi-la”, fato que ocorre exatamente quando se está em busca de uma “definição correta”.

Por fim, entende-se neste trabalho que o conceito de Carvalho-Freitas (2007), reflita com maior nitidez, a transição da dicotomia modelo médico da deficiência *versus* modelo social da deficiência, para o modelo social da lesão e possua maior capacidade de explicação da realidade pois, procura entender o indivíduo a partir de sua interação com a sociedade, porém sem abandonar a individualidade experienciada pela lesão.

Embora, a utilização deste conceito, cause algum embaraço para a análise e categorização dos dados oficiais atuais, utilizados nesta pesquisa, uma vez que a coleta de dados, realizada pelos entes governamentais (censos, pesquisas domiciliares, etc..), leva em consideração os conceitos legais, o que de certa forma, viabilizou a realização de uma análise mais criteriosa desses dados.

4.2 TEORIAS DA DEFICIENCIA

Na tentativa de explicar o fenômeno da deficiência, como visto anteriormente, surgiram ao longo do tempo dois modelos teóricos, o modelo médico da deficiência e o modelo social da deficiência, este último, após receber algumas críticas, sofreu um aprimoramento teórico, incorporando explicações construídas a partir do chamado modelo social da lesão, conforme passa-se a descrever a seguir:

4.2.1 Modelo médico da deficiência

O modelo médico da deficiência, é baseado numa visão naturalística, por este motivo é também chamado de modelo biomédico. Para os pesquisadores que adotam este modelo, é importante estudar o corpo, pois a partir da identificação da lesão corporal, que é a causa das disfunções, poderão ser desenvolvidas técnicas de intervenção, ligadas ao campo da medicina, que serão capazes de curar ou amenizar os impactos dessas lesões, permitindo a reintegração plena da pessoa na sociedade (SAMPAIO; LUZ, 2009).

A deficiência é vista como consequência de uma disfunção corporal, como originada na parte biológica do indivíduo, observa-se que o modelo médico da deficiência, classifica as pessoas com deficiência, como pessoas “anormais”, que necessitam ser “normalizadas” a partir das intervenções médicas para o pleno restabelecimento de suas relações sociais (SAMPAIO; LUZ, 2009).

Os estudiosos que adotam esta perspectiva de deficiência possibilitaram a categorização das pessoas com deficiência como “anormais” ou “inválidos” e foram responsáveis por propagar na sociedade o estereótipo da pessoa com deficiência, estereótipo que por sua vez, foi criado a partir de um estigma gerado por preconceito (BARTALOTTI, 2006).

Outro aspecto fomentado por esta concepção de deficiência, de acordo com Sampaio e Luz (2009), foi o estabelecimento de profissões “especializadas” em deficiência, considerando que o seu foco era na figura do paciente que necessitava de intervenção médica, na medicina foram criadas as equipes multiprofissionais “capacitadas” a cuidar destas pessoas.

Assim, conforme Harlos (2012), uma importante contribuição deste modelo médico foi o incentivo a criação e ao desenvolvimento das tecnologias assistivas, que contribuíram para a melhoria de vida das pessoas com deficiência, auxiliando sua interação com o meio e com as outras pessoas.

O modelo médico da deficiência ligado à escola americana, de acordo com Carvalho-Freitas e Marques (2010), tem sua origem teórica conectada, aos estudos realizados na década de 50, sobre questões de saúde e doença abordados pela sociologia, através de Talcott Parsons, a principal contribuição do teórico foi considerar a deficiência e a doença como um estado social e a autoridade médica como um sistema de controle social. Talcott Parsons é o principal teórico da perspectiva funcionalista, e também, o principal arcabouço teórico do modelo médico da deficiência.

Parsons (2013), entende que o equilíbrio do sistema social é atingido em função do desempenho adequado por parte das pessoas de seus papéis sociais, observava a deficiência como uma doença e conseqüentemente como um fator de disfunção da sociedade, ou seja, os indivíduos doentes ou deficientes, não apresentavam em razão de sua condição, condições de desempenhar eficientemente o papel social que a eles teria sido destinado. Em consequência, criou-se a necessidade de intervenção de profissionais no corpo dos indivíduos com o objetivo de realizar a cura destas pessoas e reestabelecer sua capacidade de relacionamento social.

Nesta perspectiva o doente/deficiente é convidado a ter uma atitude passiva diante de sua doença/deficiência, pois a doença/deficiência é um fator inerente a vida e que compromete a funcionalidade do indivíduo na sociedade. A partir deste raciocínio a pessoa com deficiência é um ser que necessita de ajuda para encontrar sua cura, através de pessoas capacitadas tecnicamente para fazê-lo (os médicos), pois por si só não é possível encontra-la e por fim é uma pessoa que frequentemente enfrenta dificuldades emocionais, devido sua condição (PARSONS, 2013).

Daí, segundo Harlos (2012), depreende-se a existência de dois papéis sociais distintos: o do deficiente - que seria o de submeter-se ao tratamento médico, isentar-se ou reduzir suas responsabilidades sociais e aceitar a impossibilidade de cuidar de si – e o do médico, que seria o de solucionador de problemas a partir de procedimentos científicos para melhorar a situação da pessoa com deficiência, o de uma pessoa ética no sentido de realizar tudo o que for necessário para a efetivação dessa melhora e detentor de um alto grau de conhecimento técnico para apoio de suas intervenções, ou seja, possuem o poder de determinar quem é deficiente ou não a partir de critérios científicos e também de exigir a submissão ao tratamento médico prescrito.

Esta perspectiva, conforme Carvalho-Freitas e Marques (2010), sofreu várias críticas, as principais são: a de não levar em consideração as relações entre a experiência individual, moral e social da deficiência (sociologia médica com abordagem interacionista) e não focalizar o poder e o domínio profissional médico sobre o paciente nem as desigualdades sociais na saúde (abordagem sociológica dos conflitos).

Como visto anteriormente, tem-se ainda, Erving Goffmann, sua contribuição para o tema ocorreu dentro da abordagem interacionista, para ele, a deficiência era entendida a partir do conceito de estigma, explicado no item anterior deste trabalho, onde afirmava que a deficiência deveria ser estudada como uma categorização negativa imputada pela sociedade às pessoas com deficiência, gerando a segregação (BARTALOTTI, 2006).

Outro conceito importante criado por Erving Goffmann foi o de instituições totais, para ele essas instituições são aquelas onde, até pouco tempo, eram segregadas as pessoas com deficiência, que por serem consideradas anormais, necessitavam ser internadas em local onde recebiam tratamento médico ininterrupto, por longo período e desta forma, tinham suas vidas controladas por outras pessoas, os exemplos clássicos destas instituições são os manicômios (HARLOS, 2012).

A partir desta construção teórica, foi possível o entendimento de que o doente deveria adaptar-se ao papel que lhe foi concedido pela sociedade (interno destas instituições), pois esse

comportamento contribuiria para a ordem social, sendo legítima, portanto a internação compulsória (sem aquiescência do “paciente”).

Têm-se então, uma situação que é excessivamente criticada no tempo presente, uma vez que os processos de internação compulsória, levavam a perda da própria personalidade das pessoas, pois eram obrigadas a viver longe de seu lugar de origem, longe de suas famílias e submeter-se a tratamentos médicos, que se sabe hoje de eficácia duvidosa.

Carvalho-Freitas e Marques (2010), enumeram também, algumas críticas feitas às idéias de Goffmann:

a marca da produção sociológica americana sobre deficiência, foi a publicação do livro **Estigma**, de Goffmann, em 1963, o qual foi segundo Barnes, Merces e Shakespeare (1999), bastante criticado por sua ênfase excessiva nas defesas e ansiedades da pessoa estigmatizada e na aceitação do rótulo negativo que lhe era imputado socialmente (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010, p. 254).

Goffmann (1988), afirma que, a partir de sua perda de personalidade a pessoa estigmatizada, tomaria consciência de seu lugar desprestigiado na sociedade e a partir de então, procuraria através de ajuda profissional (médica), ajustar-se a um padrão de normalidade imposto pela sociedade, a esse processo denominou de “carreira moral”, que deveria ser seguido por todos aqueles que possuíam estigmas semelhantes.

Outras críticas imputadas ao modelo de Goffmann foram a de não ter baseado suas percepções na perspectiva das pessoas com deficiência, ter aceitado o papel social estigmatizado imposto a pessoa com deficiência como inevitáveis e não apontar soluções para a mudança destas concepções (HARLOS, 2012).

Os principais críticos desta perspectiva funcionalista de Talcott Parsons e da visão de Erving Goffmann, sobre deficiência, estavam localizados na Europa e foram os responsáveis pela teorização do modelo social da deficiência, que será descrito a seguir.

4.2.2 Modelo social da deficiência

As críticas realizadas ao modelo médico da deficiência e suas construções teóricas, deram origem a uma nova forma de entendimento da deficiência, conhecida como modelo social da deficiência, referido modelo iniciou-se a partir dos estudos de Paul Hunt na década de 60, no Reino Unido, sua principal bandeira de luta, entre outras, era garantir a participação das pessoas com

deficiência nas decisões a respeito delas mesmo, é importante salientar que Hunt era uma pessoa com deficiência.

No entanto, conforme Harlos (2012), a principal contribuição do seu pensamento foi o deslocamento da deficiência de um conceito relacionado à condição do indivíduo para um conceito social, ou seja, a deficiência não é causada exclusivamente pela lesão, mas, surge a partir da interação entre as pessoas em sociedade. Dada sua condição de pessoa com deficiência, advogava que a participação dessas pessoas de forma ativa nas discussões que as envolvessem era fundamental.

Para Paul Hunt (1996), as pessoas com deficiência, enfrentavam desafios impostos pela sua condição, tais como: a visão da sociedade considerando-as pessoas desprovidas de possibilidade de usufruto de uma vida digna e feliz; incapacitadas para o trabalho e para a produção econômica, conseqüentemente dependentes de caridade; a pressão para tornarem-se normais; o estigma de “doente”, “imperfeito”, “fraco”, entre outros; e a opressão e discriminação relacionadas ao exercício de sua vida social.

Levando-se em consideração a pessoa “em si” e não a deficiência, é possível a compreensão de que ela pode ser feliz, produtiva, igual em humanidade (há de se considerar que a humanidade é composta de diferenças), não-estigmatizada (evidenciando-se os aspectos positivos que essas pessoas possuem) e por fim, critica a segregação das pessoas, defendendo sua integração à sociedade em contraposição a discriminação (HARLOS, 2012).

De acordo com Harlos (2012), essa nova forma de examinar o problema da deficiência, permitiu a percepção de que os estudos desenvolvidos por Hunt, eram reivindicatórios de direitos das pessoas com deficiência e buscavam confrontar os princípios até então existentes e relacionados ao modelo médico da deficiência, esta postura resultou em uma nova proposta de se fazer pesquisas referentes ao objeto, o deficiente, pois até então essas eram realizadas por pesquisadores sobre as “pessoas com deficiência”, ou seja, a partir das abordagens positivistas ou interpretativistas, que possuíam sua centralidade no pesquisador.

Assim surge a pesquisa emancipatória proposta em 1984 por Michel Oliver, outro grande teórico deste modelo, cuja principal mudança em relação as abordagens anteriores foi alterar o foco de centralidade das pesquisas do pesquisador para a pessoa com deficiência (HARLOS, 2012).

Barnes (2001), defende que a pesquisa emancipatória tenha como principal função servir ao interesse das pessoas com deficiência, portanto devem ser acessíveis a estas pessoas, justamente

em razão desta função, a proposição recebe muitas críticas relacionadas a sua falta de objetividade e principalmente de neutralidade.

As pesquisas emancipatórias são fundamentais na realização de estudos como o que se produziu aqui, pois ao estudar o processamento e manutenção das práticas organizacionais de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, não há como obter respostas verdadeiramente consistentes com a realidade, se as próprias pessoas com deficiência, objeto da pesquisa não fossem ouvidas.

Outro autor importante para a consolidação do modelo social da deficiência foi Victor Finkelstein, ligado à escola europeia, foi um dos responsáveis por trazer para dentro deste modelo as concepções marxistas sobre a deficiência relacionando a mesma com a sociedade. Sua tese principal era a de que a deficiência é fruto das relações sociais típicas do capitalismo, que são fundamentadas na opressão além disso, a partir da sociedade industrial capitalista, os aspectos da vida das pessoas com deficiência foram transformados em interesse econômico (cura de “doenças” através do pagamento de pessoas capacitadas), impedindo sua plena participação social (HARLOS, 2012).

Para Finkelstein (1980), a atitude da sociedade para com as pessoas com deficiência, passou por três fases durante o capitalismo: na primeira o deficiente era visto como responsável por si, pelo seu sustento, pela sua saúde, isso levou ao abandono destas pessoas à condição por exemplo de mendigos; na segunda, temos o surgimento do modelo médico, que é responsável pela segregação daqueles considerados improdutivos e pela ascensão como já vimos das ciências médicas sobre o problema e por fim, a terceira fase, que ainda está em vigor, que busca transformar a forma de atuação da segunda, após perceber-se que a mesma não corrobora para uma mudança social no status das pessoas com deficiência e sim, para a exclusão destas pessoas do convívio social. Essa transformação irá ocorrer a partir da extinção da segregação, da maior consciência das pessoas com deficiência sobre os seus direitos, da utilização de tecnologias e das transformações sociais e materiais em curso na sociedade.

Para esta perspectiva, outro pensador importante é Mike Oliver, de viés marxista, suas principais ideias a respeito do tema estavam intrínsecas ao entendimento da relação entre deficiência e capitalismo, defende que a categoria “deficiência”, foi produzida e conseqüentemente serve ao sistema capitalista pois está ligada a organização social do trabalho deste modo de produção, uma vez que esta organização, tendo adotado como centralidade a questão da

racionalidade, legitimou a percepção de que as pessoas com deficiência são uma categoria inferior e como consequência de sua dificuldade de inserção no mercado de trabalho, estarão também localizadas nas classes sociais menos privilegiadas da sociedade (HARLOS, 2012).

Oliver (1994), discute as questões de repressão e ideologia no sistema capitalista com relação as pessoas com deficiência, afirmando que as instituições segregadoras, são responsáveis pela opressão, pois excluem os deficientes da participação social e ideológicas e difundem a idéia de que deficientes não estão aptos para a participação social.

Por este prisma, a principal forma de transformar essa realidade, defendem os autores de viés marxista seria através da organização das pessoas com deficiência e ação conjunta delas no sentido da reivindicação na melhoria dos serviços a elas disponibilizados, assim como, da autonomia na gestão destes serviços.

Desta forma, a principal conclusão a que levam estes estudiosos é que o nível de deficiência que uma pessoa experimenta tem a ver com a posição que ela ocupa na estrutura de classes da sociedade, a deficiência deve ser vista não a partir do indivíduo, mas a partir da sociedade.

No entanto, outro grande teórico do modelo social da deficiência foi o inglês Paul Abberley, que aportou importantes avanços ao modelo, uma vez que discutiu a deficiência a partir da opressão, afirma que a teoria marxista possui certas limitações para a explicação da realidade das pessoas com deficiência, pois mesmo em uma sociedade marxista o trabalho ainda seria uma categoria importante de análise, porém sabe-se que algumas pessoas com deficiência não possuirão essa plena capacidade. Argumenta que o trabalho é a principal categoria de exclusão social na sociedade e por este motivo não deve ser colocada como uma categoria central relacionada a plena participação social (ABERLLEY, 1987).

Abberley (1987), entendia que o deficiente vivenciava características de opressão que também eram vivenciadas por outros grupos, hoje chamados de minorias, mas a opressão vivenciada por cada grupo possuía especificidades, em consonância com os demais teóricos deste campo, acreditava que umas das causas da opressão deste grupo estudado, era o fato da deficiência ser vista como oriunda da lesão e não dos relacionamentos sociais.

A partir de seu construto teórico esperava contribuir para a diminuição do preconceito com relação as pessoas com deficiência e conseqüentemente da estigmatização, isso, relacionando o sofrimento destas pessoas com a de outros grupos. De acordo com Harlos (2012), em razão das discussões iniciadas por seus estudos foi criado o conceito de deficientismo, em alusão às palavras

utilizadas para categorizar outras minorias (sexismo e racismo), no entanto com pouca utilização ao redor do mundo.

Uma das hipóteses que se pode aventar, para explicar a razão pela qual o termo “deficientismo” não ter alcançado a notoriedade que os outros termos citados (sexismo e racismo), alcançaram há algum tempo, pode estar relacionada ao fato de que a categorização das pessoas com deficiência, engloba grupos distintos conforme o grau e o tipo de deficiência existente, dificultando como verificou-se inicialmente uma ação política unificada destas pessoas, por falta de uma identidade comum, o que não ocorre no sexismo ou no racismo.

Barnes e Oliver (1993), contribuíram com os debates deste campo de estudo estudando a deficiência a partir da idéia de opressão, no entanto, conforme Harlos (2012), a partir do que chamaram discriminação institucional e discriminação individual, a tese principal é a de que a discriminação institucional é mais danosa ao deficiente, do que a discriminação individual pois, quando ocorre a discriminação institucional (aquela que acontece quando as instituições não oferecem ao deficiente as mesmas possibilidades que são oferecidas às demais pessoas), o cidadão fica impossibilitado de exercer plenamente a sua participação social, fato que não ocorre quando da discriminação individual, embora esta também seja danosa.

Por fim, os estudos de Barnes prestaram importante contribuição no sentido de promover a alteração de legislações com vistas a melhorar a acessibilidade urbana, educacional e ao emprego no Reino Unido e por consequência no resto do mundo, considerando que seus estudos ao lado dos estudos dos demais teóricos citados até aqui serviram de base conceitual para o modelo social da deficiência (HARLOS, 2012).

Portanto, esses estudiosos foram os principais pensadores do modelo social da deficiência, fizeram isso a partir da fundação da UPIAS, que como já vimos anteriormente, possuiu um papel fundamental na alteração da perspectiva da análise sociológica sobre a deficiência (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010).

Evidentemente, apesar de sua relevância para o avanço dos estudos sobre o tema, este modelo, sofreu e ainda sofre diversas críticas sendo a mais importante, a que afirma que o modelo social da deficiência separa demasiadamente os conceitos de lesão e deficiência, uma vez que para os críticos, é impossível conceber-se a deficiência sem considerar o entendimento da lesão de forma relacionada.

No entanto, como resposta a esta crítica os teóricos do modelo social da deficiência, afirmam não ser verdadeiro esse argumento pois, o modelo leva em consideração essa relação apontada, no entanto, não enfatiza (HARLOS, 2012).

Por fim, como afirmado anteriormente entende-se que o modelo social da deficiência, possui maior capacidade de explicar os fenômenos da atualidade com relação à deficiência, uma vez que procura considerar as relações sociais em seu bojo, ao contrário do modelo médico da deficiência.

É importante salientar, que ao mesmo tempo que ocorriam as discussões realizadas entre os teóricos dos modelos de deficiência vistos até aqui, iniciou-se também uma luta para que o tema da deficiência fosse colocado na agenda política mundial, esta luta, foi responsável, em última análise, pela origem das políticas públicas de inclusão e conseqüentemente pelas práticas organizacionais de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

4.3 GENESE DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO

Como visto anteriormente a pessoa com deficiência sempre foi objeto de inquietação por parte da humanidade, desde a antiguidade até os dias atuais, no entanto, essa preocupação foi ao longo do tempo sofrendo transformações em razão das características científicas, culturais e religiosas de cada tempo, surgindo assim a necessidade do desenvolvimento de políticas públicas de inclusão que culminaram com as práticas organizacionais de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Para Meny, Thoenig e Morata (1992, p. 89, tradução nossa), “política pública é o resultado da atividade de uma autoridade investida de poder público e de legitimidade governamental”. Vê-se a partir do conceito, que os autores defendem o estudo das políticas públicas exclusivamente centrando o foco nas ações estatais, ou seja, a partir daqueles que possuem formalmente, a legitimidade para impor na agenda, formular e executar as políticas públicas.

Por outro lado, de acordo com Subiratz, (1994, p. 41, tradução nossa), políticas públicas são “aquelas políticas em cuja ação os organismos públicos desempenham papéis fundamentais, mas não obrigatoriamente exclusivos”, para este autor percebe-se a influência de outros atores nas políticas públicas, uma vez que considera que o Estado tem um papel fundamental, mas não exclusivo.

A formulação de uma política envolve diversos aspectos, inicialmente há a necessidade de reconhecimento do problema por parte da sociedade, após tem-se a possibilidade de se colocar o problema na agenda política, ou seja, previamente a formulação da política pública, é vivenciado um embate entre os diversos atores de determinada realidade, na busca de fazer com que o seu problema seja discutido, disto depreende-se que nem sempre são utilizados critérios exclusivamente racionais para a realização dessa escolha (SUBIRATS, 1994).

Conforme Misoczky (2002), prepondera nos estudos a utilização de modelos de políticas públicas formulados a partir de uma perspectiva sistêmica, ligada a tradição positivista e funcional da ciência, para a autora, uma forma de pensar políticas públicas, é a partir da teoria do campo de Bourdieu, pois a partir do entendimento de campo e sua relação com outros campos, entende ser possível explicar como e porque ocorrem as disputas, as controvérsias e competições, além da relação entre os aspectos internos e externos do mesmo. Na teoria do campo há uma identificação dos atores sociais com interesse no jogo que nele ocorre, assim utilizando-se essa perspectiva, leva-se em consideração a posição dos atores em relação ao que é disputado.

Então, é significativo compreender-se que o sucesso da implementação das políticas de inclusão para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é dependente da ação dos diversos atores políticos afetados pela mesma, entre eles o governo, os empresários, assim como as pessoas com deficiência e a própria sociedade, cada ator interagindo com o outro e defendendo seus interesses no campo em disputa.

É importante entender que a política de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e conseqüentemente as práticas de inclusão desenvolvidas pelas organizações, sofrem influências para o seu êxito, de outras políticas públicas que devem ser implementadas em concomitância com a mesma, pode-se citar como exemplo, a inclusão educacional, viabilizando o aumento da escolaridade e conseqüente formação profissional, as políticas de transporte, viabilizando o deslocamento destas pessoas ao seu local de trabalho, políticas de saúde com o fito de preservar a capacidade laborativa destas pessoas, entre outras.

Desta forma, é relevante compreender que o estágio atual das políticas de inclusão das pessoas com deficiência, resulta de um processo histórico longo e cheio de disputas, até que este tema fosse inserido na agenda pública mundial e nacional.

No Brasil colônia, a principal política de Estado para as pessoas com deficiência era a exclusão, representada basicamente pelo confinamento pelas próprias famílias e a reclusão das

peessoas com hanseníase, essa realidade perdurou até a chegada da família real portuguesa ao Brasil, quando ocorreu a criação das primeiras instituições estatais com o objetivo de “cuidar” das pessoas com deficiência (GUGEL, 2006).

A primeira iniciativa no legislativo brasileiro com respeito a políticas para pessoas com deficiência ocorreu em 1835, quando tentou-se instituir um professor para cegos e surdos em cada província, o que não foi aprovado. De toda forma, posteriormente, o Brasil tornou-se o pioneiro em política de atenção aos cegos e surdos na América Latina (BRASIL, 2010).

No início da República e até meados do século XX esse quadro de políticas públicas para pessoas com deficiência praticamente ficou inalterado, sem novas ações governamentais no sentido de ampliar ou alterar as atividades voltadas ao atendimento da pessoa com deficiência, por este motivo surgem instituições de apoio, geralmente organizadas por parentes de deficientes, dentre as quais as que auferiram maior destaque no cenário nacional foram as Sociedades Pestalozzi e as APAE's, destinadas ao atendimento da deficiência intelectual (BRASIL, 2010).

A partir da década de 50 surgem no Brasil, os primeiros centros de reabilitação, inspirados principalmente na política norte-americana de apoio às vítimas das guerras, de onde origina-se o modelo médico da deficiência, no caso brasileiro, esses centros foram destinados a reabilitar as vítimas da poliomielite e de acidentes (BRASIL, 2010).

Ao analisar-se o período histórico citado até agora, percebe-se que existe um foco de preocupação na área da saúde do deficiente e timidamente na educação, mas até então, não havia um debate explícito na sociedade a respeito da necessidade de inserção, integração ou inclusão destas pessoas no mercado de trabalho, muito menos questões relativas a inserção do tema na legislação brasileira.

Na década de 50, a participação das pessoas com deficiência nas associações, é considerada uma inovação, pois antes as organizações de apoio eram criadas “para pessoas com deficiência”, mas sem o envolvimento em seus quadros de “pessoas com deficiência”, essa participação permitiu uma tomada de consciência a respeito da necessidade de realizar-se uma organização política dessas pessoas (BRASIL, 2010).

Foi criada em 1979 a Coalizão Pró-Federação Nacional de Entidades de Pessoas Deficientes, sendo este o primeiro movimento de caráter nacional que tinha o objetivo de traçar e executar metas comuns às pessoas com deficiência e aumentar o seu potencial de reivindicação. Esta coalizão reivindicava em linhas gerais: a busca pela igualdade, que se refletia na participação

da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, lazer e demais atividades sociais, sem paternalismos (BRASIL, 2010).

No entanto, os debates que nortearam a formação da coalizão foram monopolizados pela discussão a respeito da participação ou não de pessoas sem deficiência nas decisões sobre as propostas e problemas enfrentados pela categoria. Após intensas discussões, venceu a corrente que defendia a autonomia das pessoas com deficiência para tomarem decisões, essa vitória foi importante para que a pessoa com deficiência ganhasse relevância no cenário político brasileiro, fato reforçado com o engajamento na causa, em nível internacional, da ONU (BRASIL, 2010).

Pode-se afirmar então, que o ano de 1981, instituído pela ONU como o Ano Internacional da Pessoa Deficiente - AIPD, tornou-se um marco da união dos esforços internacionais e nacionais pela conquista dos direitos das pessoas com deficiência, pois a ONU, desde 1971 havia engajado-se nesta luta através da Declaração sobre os Direitos da Pessoa com Retardo Mental e também da Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes de 1975, esses eventos serviram como catalisadores dos movimentos sociais a nível internacional (GUGEL, 2006).

A afirmação anterior pode ser ratificada quando se enumeram os objetivos principais do AIPD:

Os objetivos principais do AIPD em relação às pessoas com deficiência eram: ajudar no ajustamento físico e psicossocial na sociedade; promover esforços, nacional e internacionalmente, para possibilitar o trabalho compatível e a plena integração à sociedade; encorajar projetos de estudo e pesquisa visando à integração às atividades da vida diária, aos transportes e aos edifícios públicos; educar e informar o público sobre os direitos de participar e contribuir em vários aspectos da vida social, econômica e política (BRASIL, 2010, p. 43).

A partir de então, percebe-se que o governo brasileiro começa timidamente a participar das discussões referentes aos problemas enfrentados pelas pessoas com deficiência, no entanto, ao criar a comissão nacional do AIPD não nomeou nenhuma entidade formada por pessoas com deficiência para participar de tal comissão, caminhando na contramão das reivindicações dos movimentos sociais (BRASIL, 2010).

Diante do exposto, as associações organizaram sua própria comissão independente para organização de eventos durante o AIPD, destes eventos e debates realizados também com a participação das associações “para deficientes”, surgiu a proposta de inserção das ações de apoio aos deficientes na agenda governamental brasileira, através da criação de um órgão governamental nacional que centralizasse e cuidasse das políticas públicas de atenção a pessoa com deficiência,

tal proposta não foi aprovada, demonstrando ainda a falta de relevância do tema na agenda nacional (BRASIL, 2010).

Com a evolução dos debates e o travamento de uma intensa luta interna pelo poder, em 1983 as associações de deficientes, decidiram adotar uma nova estratégia de ação política, optaram por organizarem-se nacionalmente por tipo de deficiência, no entanto, enfatizaram ser esta separação necessária para atender as especificidades de cada grupo de deficientes, mas continuaram a agir coletivamente em questões consideradas de cunho geral.

A partir desta opção surgiram, entre outras associações, a Organização Nacional das Entidades de Deficientes Físicos - ONEDEF, Federação Nacional de Integração dos Surdos - FENEIS e Federação Brasileira de Entidades de e Para Cegos - FEBEM, as quais se juntaram o Movimento de Reintegração das Pessoas Atingidas pela Hanseníase – MORHAN (BRASIL, 2010).

No entanto, as demandas das pessoas com deficiência no Brasil, começaram a de fato ganhar ressonância a ponto de serem incluídas na legislação apenas a partir da constituição de 1988, uma vez que, previamente a promulgação da mesma, o movimento se organizou e participou efetivamente de sua elaboração, atuando na defesa de seus direitos (BRASIL, 2010).

Na primeira etapa de discussões a principal reivindicação era que os direitos das pessoas com deficiência fossem respeitados igual aos dos demais cidadãos, uma vez que a primeira proposta oriunda do governo, criava um capítulo à parte na constituição sobre os direitos da pessoa com deficiência, para o movimento isso era uma atitude discriminatória (BRASIL, 2010).

A proposta dos movimentos em defesa da pessoa com deficiência, era de que os temas referentes à pessoa com deficiência, fossem transversais à Constituição, ou seja, deveriam estar inseridos nos temas abordados (saúde, educação, segurança, etc.), não ser transformado num tema em separado, além disso, propugnavam que fosse privilegiada a autonomia e o protagonismo da pessoa com deficiência, enquanto que o governo propunha a tutela (BRASIL, 2010).

Em outra etapa de discussões um tema bastante debatido foi o da aprovação do Benefício de Prestação Continuada – BPC à pessoa com deficiência, que se refere ao auxílio de um salário mínimo para a pessoa com deficiência considerada pobre, uma parte do movimento considerava que esta proposta feria o princípio da autonomia por qual as associações lutavam desde a década de 70 e eram contrários à proposta por acreditarem que estimulava a tutela, como sabe-se a proposta foi aprovada e está em vigência até hoje (BRASIL, 2010).

Porém, mesmo decorrido cerca de trinta anos da sua aprovação, o debate a respeito do BPC ainda subiste na sociedade, empregadores quando perguntados sobre quais os motivos de não conseguirem empregar pessoas com deficiência em conformidade com a Lei 8213/91, afirmam que um deles é o fato de que algumas pessoas com deficiência recebem o BPC e por isso não possuem interesse de empregar-se face a instabilidade inerente ao mercado de trabalho e a burocracia encontrada pela necessidade de realizar-se a suspensão e posterior ativação do benefício junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS, no entanto, há a possibilidade de se questionar tal afirmação, pois outros fatores interferem nessa dinâmica, tais como: baixa escolaridade, falta de transporte público, entre outros (PEREIRA; PASSERINO, 2012).

De acordo com Brasil (2010), com esta forma de atuação, o movimento social conseguiu interferir de maneira significativa na elaboração da Constituição de 1988 e consignar na mesma diversos direitos das pessoas com deficiência, para isso contaram com o auxílio da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência – CORDE, primeiro órgão governamental brasileiro criado no ano de 1986, para administrar as políticas públicas em prol das pessoas com deficiência, após várias transformações ao longo do tempo, em 2010 passou a chamar-se Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência.

Antes da criação da CORDE o Estado Brasileiro, com relação às ações que visavam atender pessoas com deficiência realizava apenas campanhas setoriais organizadas por diversos ministérios, principalmente os da educação e saúde, referida coordenação foi criada justamente com objetivo de coordenar no âmbito da administração federal, ações e políticas públicas em prol das pessoas com deficiência que antes estavam dispersas em diversos órgãos (BRASIL, 2010).

Com isso, após a reorganização dos movimentos sociais, sua participação ativa na elaboração da nova Constituição do Brasil e posteriormente sua promulgação em 1988, na década de 90 e início dos anos 2000, a temática das pessoas com deficiência entra definitivamente na agenda pública nacional, de forma que em 1999 foi criado o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência – CONADE, que nasce como um órgão deliberativo com o objetivo de garantir a implementação da Política Nacional de Integração das Pessoas com Deficiência, garantindo a participação da sociedade civil (BRASIL, 2010).

Desta forma, no período após constituição de 1988 (1990-2015), pode-se afirmar, que ocorreram avanços significativos relacionados a legislação brasileira em prol do desenvolvimento de políticas públicas para pessoas com deficiência, frutos do engajamento da ONU, que a partir da

década de 70, como visto, com as declarações formuladas em 1971 e 1975, colocou na agenda mundial as questões relacionadas às pessoas com deficiência.

Além disso, no âmbito da OMS, ocorreu a divulgação da ICIDH ou CIDID em 1980 e na OIT, a aprovação da convenção 159 em 1983, que também reforçaram em escala global, a necessidade da criação de políticas públicas, que buscassem, entre outros aspectos, incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho (BRASIL, 2010).

No Brasil, o primeiro reflexo destas iniciativas ocorre no texto da Constituição de 1988, onde é adotado o termo “pessoa com deficiência” para denominar essa categoria de pessoas, isso foi tido como um avanço e adaptação à conceitos modernos a respeito do tema, além de ter sido aprovada, como visto, a política de concessão do BPC (BRASIL, 2010).

Posteriormente, tem-se a ratificação da convenção 159 da OIT, que dá origem às legislações relacionadas a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tais como, a reserva de vagas para deficientes em concursos públicos (Lei 8.112/90) e a reserva de vagas no mercado de trabalho para deficientes em empresas privadas (Lei 8.213/91), neste momento tem-se, a criação do arcabouço legal que institui a necessidade das organizações criarem “práticas de inclusão”, pois surge a obrigatoriedade de contratação, no entanto, o normativo, referente às empresas privadas só passou a ter eficácia a partir da edição do Decreto 3.298/99, ou seja, no ano de 1999.

No século XXI as discussões continuaram, assim como a edição de normas legislativas no Brasil, no entanto, os temas principais referiam-se as questões de discriminação (Decreto 3956/2001), de educação e de acessibilidade (Lei 10098/2000, Decreto 5.296/2004, entre outras).

Em âmbito internacional a ONU inicia discussões sobre a participação das pessoas com deficiência na formulação de políticas públicas voltadas ao tema, criando em 2001 o comitê ad hoc, cujo lema era “*Nothing about us without us*”, responsável por avaliar propostas, discutir e elaborar o texto da Convenção sobre o Direito das Pessoas com Deficiência, assinada pelo Brasil em 2007 e promulgada em 2009 e nesse contexto surge, em 2010, a Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, coordenada por pessoas com deficiência (BRASIL, 2010).

As articulações realizadas neste período culminaram com a aprovação em 2015 no Brasil, da lei 13.146/2015, chamada de Estatuto da Pessoa com Deficiência, que entre outras coisas procurou reunir todos os normativos relacionados à pessoa com deficiência em um único documento, neste momento considerada um avanço por unificar a legislação sobre o tema, existente

até então, assim como por tentar avançar no sentido de conceder autonomia e reconhecimento da pessoa com deficiência.

Por fim, ao analisar os fatos e a evolução do sistema legislativo internacional e especialmente nacional, é importante discutir além daquilo que é evidente, ou seja, que ocorreu uma transformação no período referente ao início da década de 1970 até meados da segunda década do século XXI, na forma de se encarar a pessoa com deficiência na sociedade, transportando a temática, da matriz da normalidade para a matriz da inclusão e implementando-se com percalços, o modelo social da deficiência no Brasil, ou seja, alterando as legislações no sentido de coercitivamente fazer a sociedade adaptar-se às questões relacionadas à deficiência.

Deve-se entender que essa transformação ocorrida é importante pois, ao permitir a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em consequência, fornece para a pessoa incluída, algo que é muito valorizado pela sociedade que é a capacidade de mostrar-se produtivo, além de oportunizar mesmo que em muitos casos, de maneira precária, a manutenção econômica destas pessoas, pois ao produzirem passam a ter direito de auferir salários e conseqüentemente a gozar de um “estado de prestígio”, fornecido na sociedade atual, às pessoas que estão empregadas.

No entanto, não se pode esquecer que embora ocorram os benefícios enumerados, as práticas organizacionais de inclusão também continuam a ser uma tentativa de normalização da diferença, fruto do sistema de produção atual.

Tem sido “permitido” a essas pessoas um espaço no mercado de trabalho, porém, tal permissão, conquistada às custas de muita luta, justifica-se pela própria lógica do sistema capitalista que, além de simplificar e objetivar o trabalho, para todos os indivíduos, pode, ao mesmo tempo, colocar os trabalhadores, inclusive o deficiente, numa situação de submissão a um sistema que o aliena, para lhe conceder a dádiva de sua subsistência. Neste sentido a aparência de uma integração social, poderá estar encobrindo e/ou induzindo a um certo embrutecimento (ANACHE, 1996, p. 125).

Desta forma, não por coincidência verifica-se, que estas políticas de inclusão passaram a ser incentivadas a partir da década de 1970, através da ONU e na época do declínio e contestação das políticas de Welfare State, quando as teses neoliberais se tornam bastante difundidas em nível mundial e especialmente na América Latina, sendo aceito em função delas, que:

A solução passa pela redução dos programas [sociais] tanto quanto possível: redução dos benefícios, controle do acesso e fraudes, austeridade no fornecimento de bens, privatização dos serviços etc. [...] A ação do Estado no campo social deve estar restrita à área de caridade pública — auxílio à pobreza, — e de preferência em caráter complementar à caridade privada. Os programas de auxílio à pobreza não devem ser dirigidos a grupos específicos e nem provocar distorções no mercado (DRAIBE, HENRIQUE, 1988, on-line).

As políticas de inclusão passaram a figurar na legislação brasileira na Constituição de 1988 e apesar de que, numa análise superficial possa ser contraditório afirmar-se que as políticas aprovadas em 1988 e na década de 90 tinham cunho neoliberal, dado o discurso bastante propagado no Brasil à época da aprovação, de ter-se aprovado uma “constituição cidadã”.

No entanto, ao analisar-se mais detidamente, observa-se que as principais políticas aprovadas com relação a renda e a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, obedeceram a cartilha desta ideologia capitalista: a criação do BPC (o primeiro critério de acesso à política é a pobreza e não à deficiência) e a reserva de vagas para pessoas com deficiência (uma forma de reduzir benefícios pagos pelo Estado).

Por fim, é importante perguntar-se porque no Brasil é necessário o desenvolvimento de políticas públicas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho? Com o intuito de responder-se a esta pergunta, verifica-se que Garcia e Maia (2016), ao analisarem os dados do censo do IBGE-2010 com relação ao tema da deficiência, dividiram as pessoas em três grupos:

- a) Pessoas com deficiência (PcD), são aqueles que disseram ter “total” ou “grande incapacidade” para enxergar, ouvir e/ou andar/subir escadas; acrescidos daqueles que assinalaram “sim” quanto à “deficiência intelectual/mental”, nos termos do questionário da amostra do IBGE;
- b) Pessoas com Limitação Funcional (PLF), as que declararam ter apenas “alguma” dificuldade para enxergar, ouvir e/ou andar/subir escadas; e
- c) Pessoas que não declararam qualquer tipo de deficiência e/ou incapacidade funcional (PsDLF).

No primeiro grupo (PcD), o Brasil possuía 12,7 milhões de pessoas (6,7% da população), no segundo grupo das (PLF's) haviam 32,9 milhões de pessoas (17,2% da população), a soma dos dois grupos comportava um total de 45,6 milhões de pessoas (23,9% da população), apresentando algum grau de deficiência (GARCIA; MAIA, 2016).

Após análise dos dados referentes ao mercado de trabalho e emprego (Censo – IBGE – 2010), utilizando-se a metodologia de Garcia e Maia (2016), verifica-se que as PCD's proporcionalmente estão sub-representadas com relação a taxa de participação, pois possuem uma taxa de participação (medida da proporção de ocupados ou desempregados em relação à população em idade ativa – 10 anos ou mais de idade), de 35,7%, enquanto as PLF's têm 55,45% e as PsDLF, 60,9%. Em dados absolutos, verifica-se que existiam 12,3 milhões de PCD's em idade ativa, destes, cerca de 4 milhões estavam ocupados (32,8%), para pessoas com PLF o percentual era de 51,4% e 56,0% para os PsDLF (GARCIA; MAIA, 2016).

Com relação a distribuição de renda verifica-se que as 39% das PCD's em 2010, recebiam menos de um salário mínimo, enquanto com relação às PsDLF esse percentual era de 22% e ainda, 42,6% das PCD's recebiam entre um e dois salários mínimos, ao somar-se os dois grupos verifica-se que 81,6% das PCD's recebiam até dois salários mínimos e ainda, com relação a escolaridade, que sabe-se ser um fator determinante para colocação no mercado de trabalho, a frequência de PCD's ocupadas sem escolaridade era de 10,7%, superior em mais de três vezes o valor das PsDLF, enquanto que a frequência de PcD com nível superior completo ou incompleto 10,3%, era duas vezes inferior à das PsDLF (GARCIA; MAIA, 2016).

Diante dos dados expostos é fácil perceber-se a necessidade de continuar-se fomentando a implantação de políticas públicas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois essas pessoas apresentam baixa participação, reflexo possivelmente da sua baixa escolaridade, o que de forma cíclica leva quando não ao desemprego, a percepção de baixa remuneração, que compromete a sua participação social.

Com relação ao Estado do Acre, de acordo com dados do IBGE (2010), o Estado possuía um contingente de pessoas com deficiência da ordem, 165.892 (22,61%), destes 59.028 (35,58%) recebem até um salário mínimo. No município de Rio Branco 81.260 (24,18%) pessoas declararam-se portadoras de alguma deficiência, destas 24.581 (30,25%) recebem até um salário mínimo.

Esta situação permite-nos inferir a possibilidade de que próximo da totalidade deste contingente esteja recebendo o BPC, uma vez que dados do Ministério do Trabalho, fornecidos exclusivamente para fins desta pesquisa apontam que, com base em março/2017, portanto sete anos após a realização do censo, apenas 535 pessoas com deficiência estavam empregadas no município de Rio Branco em razão das Leis 8.213/91 (lei de cotas) e Lei 8.112/90 (reserva de vagas em concursos públicos), ora essa situação por si só justifica a necessidade de aprimoramento dos programas de inclusão porventura existentes, estejam eles na iniciativa privada ou na administração pública.

4.4 MERCADO DE TRABALHO E PROGRAMAS DE INCLUSÃO

Considerando que a proposta desta pesquisa é analisar se a implementação das políticas organizacionais de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho nas organizações

do município de Rio Branco – Acre possibilitam, **inclusão, integração ou inserção**, então é importante compreender-se estes conceitos.

De acordo com Moreira Assis e Carvalho-Freitas (2014), os três termos têm sido utilizados de forma indiscriminada, no entanto, possuem significados distintos, o termo inserção têm sua origem na palavra introduzir, assim, relacionado a temática das pessoas com deficiência, significa simplesmente introduzir essas pessoas no mercado de trabalho.

O termo integração refere-se a uma forma de inserção da pessoa com deficiência, no entanto desde que essa pessoa tenha se capacitado de forma individual para superar as barreiras existentes que impedem sua plena participação na sociedade, ou seja, nesta modalidade não existe comprometimento da sociedade com relação a prover ao deficiente meios para que essa integração seja efetivada (SASSAKI, 2006).

Por outro lado, o termo inclusão, muito utilizado nas últimas décadas, de acordo com Moreira Assis e Carvalho-Freitas (2014, p. 501), “envolve um esforço da sociedade para garantir a igualdade de oportunidades, a adequação dos ambientes, as condições e os instrumentos de trabalho para ‘abranger’ e ‘envolver’ todas as pessoas”.

Com relação ao conceito de inclusão, verifica-se a existência de duas vertentes de pensamento, uma que entende ser, exatamente o oposto de exclusão, e a outra que entende estarem estes conceitos fundidos.

A primeira vertente dá origem a percepção de que na atualidade a palavra inclusão tem sido utilizada para denominar um processo, natural, inquestionável e necessário, que seria capaz de resolver os graves problemas sociais que a sociedade enfrenta, inclusive os das pessoas com deficiência, pois é associada aos conceitos de democracia, cidadania e direitos humanos (VEIGA-NETO; LOPES, 2011).

No entanto, Veiga-Neto e Lopes (2011), alertam para a necessidade de fazer-se uma reflexão mais profunda sobre a questão, sendo partidários de uma visão Foucaultiana afirmam que a associação do conceito de inclusão aos conceitos de democracia, cidadania e direitos humanos na verdade reflete a maneira isotrópica que a sociedade tem de ver o mundo, ou seja, a partir de uma homogeneidade, onde não há valorização pela diferença, que é vista sempre como uma disfunção (anisotropia) e o culpado por eventuais disfunções no sistema seria o próprio homem, portanto responsável pela restauração da harmonia do sistema, desta forma, a inclusão do

disfuncional é vista como um processo necessário para a restauração da harmonia e volta ao estado original do sistema.

Bartalotti (2006), corroborando com o posicionamento acima, afirma que é necessário entender que não é possível falar em inclusão apenas como o oposto da exclusão, tendo em vista que a exclusão absoluta é considerada por ela um impedimento para entendermos a realidade, uma vez que as pessoas possuem suas vidas localizadas em “algum lugar”.

Desta forma, de acordo com Bartalotti (2006), quando se fala em inclusão, fala-se na verdade de retirar a pessoa de “um lugar” e “colocar em outro”, desta maneira percebe-se que as pessoas já estão incluídas em “algum lugar” e não absolutamente excluídas, sendo necessário entender-se então, a existência de lugares indesejáveis de inclusão, ou seja, a existência de pessoas que estão experimentando uma “inclusão precária”, para utilizar-se uma categorização de Martins (1999), criada ao lado de outras duas “inclusão estável” e “inclusão marginal”.

No entanto, é necessário o entendimento de que os conceitos de inclusão/exclusão não estão adstritos apenas às costumeiras categorizações de pessoas que a sociedade costuma realizar, mas que todas as pessoas podem ser incluídas em algum lugar ou excluídas de algum lugar (LUNARDI, 2001).

Assim, na questão das pessoas com deficiência, não se pode simplesmente considerá-las como absolutamente excluídas, deve-se colocar uma visão focalizada sobre as mesmas, enxergando-as como pessoas em primeiro lugar, enxergando não o indivíduo em si, mas sua individualidade e a partir deste olhar voltado para o ser humano e não para uma categoria, identificar quais dessas pessoas experimentam uma “inclusão precária” para a partir deste diagnóstico, interferir na realidade transformando-a.

Associado a isso, é necessário entender também, que essa “inclusão precária”, não está diretamente associada a questão da deficiência, como grosseiramente as pessoas são levadas a acreditar, criando a ideia de que as pessoas com deficiência estão “excluídas absolutamente” e obrigatoriamente necessitam de “inclusão”, simplesmente porque são deficientes, uma vez que ao analisar-se a sociedade será certamente possível identificar pessoas com deficiência, que não necessitam da “inclusão”, pois experimentam uma inclusão estável (BARTALOTTI, 2006).

Vê-se então, que as políticas de inclusão desenvolvidas na atualidade sejam elas referentes aos deficientes no mercado de trabalho, objeto desta pesquisa, por exemplo, ou a outras categorias

de “excluídos” nos demais espaços sociais, são baseadas nos aspectos de prover normalidade ao anormal, de forma que o deficiente ao ser incluído “torne-se um normal”.

[...] os processos de exclusão/inclusão são pensados e executados a partir da idéia da falta, da carência de algum atributo que impossibilitaria ou, no caso da inclusão - através de uma pedagogia terapêutica -, possibilitaria ao indivíduo participar do processo de escolarização (LUNARDI, 2001, *on-line*).

Isto é perceptível ao verificarmos que a partir da criação de uma categorização de pessoas a serem “incluídas”, pode-se notar que essa inclusão é entendida como necessária no momento exato em que a sociedade compreende que estas pessoas não foram capazes de incluir-se por si mesma, ou seja, de uma forma considerada “normal”.

Seguindo este mesmo raciocínio pode-se chegar à conclusão de que as ações criadas para incentivar a inclusão, na verdade, criam uma nova categoria de pessoas, “os incluídos”, de certa forma retroalimentando esse “loop”, no caso infinito e reproduzidor da realidade que se apresenta. Nas palavras de Bartalotti, (2006, p. 13), citando Castel (2000), isso leva a “políticas que tomam o lugar de ações realmente transformadoras, que ele chama de ‘políticas de reparação’”.

Há necessidade de superar-se essa visão tendo em vista que de outra forma, as práticas de inclusão experienciadas não servirão para a verdadeira emancipação das pessoas com deficiência, mas sim, para a reprodução da realidade em que as mesmas se encontram já inseridas. Ao continuar utilizando essa ótica a sociedade conseguirá no máximo realizar a chamada integração da pessoa com deficiência (colocação no meio das outras pessoas) nos espaços sociais, pois estará sendo negligenciado um aspecto fundamental para que se realize a verdadeira inclusão, a superação da concepção de que a deficiência é algo intrínseco ao sujeito, que é o motor do modelo médico da deficiência, como vimos anteriormente (BARTALOTTI, 2006).

No mesmo sentido, analisando as três categorias de exclusão enumeradas por Castel (2000),

- a) supressão completa;
- b) construção de espaços fechados e isolados na comunidade e;
- c) criação de um status especial que permitem a coexistência na comunidade de determinadas categorias da população.

Bartalotti (2006) afirma que a terceira categoria, é a mais comum entre as pessoas com deficiência, pois a criação de um status especial, legitima a criação de lugares sociais determinados que devem ser ocupados por determinadas categorias de pessoas, tais como as pessoas com deficiência.

Desta forma, percebe-se que o grande problema a ser solucionado nesta questão, não diz respeito necessariamente ao que nos referimos na dicotomia inclusão/exclusão, mas a uma questão mais profunda que é o respeito pela diferença e conseqüentemente pelos diferentes em nossa sociedade, uma vez que o nosso sistema econômico e de valores privilegia a homogeneidade, a normalização e invariavelmente categoriza o diferente.

Neste sentido, se a sociedade não possui respeito pelas disfunções/diferenças, depreende-se daí que a exclusão não surge do acaso, mas é também nascente nas palavras de Bartalotti (2006, p. 15), “de uma ordem social, legitimada por valores, ideologias que, de certa forma a ‘justificam’”. À vista disso a autora conceitua inclusão, como:

uma proposta de construção de cidadania; a sociedade inclusiva envolve todos os segmentos sociais, ao transformar um modo de ser, pensar e agir. [...] a inclusão social é um processo de mão dupla, ou seja, tanto a pessoa com deficiência como a sociedade precisam se modificar (BARTALOTTI, 2006, p. 23-24).

A partir do exposto, retomando a discussão de Veiga-Neto e Lopes (2013), verifica-se que a inclusão na verdade se refere por analogia ao processo de “rebatimento de planos”, conceito que os autores tomam emprestado da Geometria Descritiva, para explicar os processos de normação e normalização, ao fazer esta analogia escancaram a necessidade que a sociedade possui de fundir os considerados “normais” com os considerados “anormais”, na sua busca da normalização. Assim, conceituam inclusão como:

um conjunto de práticas que subjetivam os indivíduos a olharem para si e para o outro, fundadas em uma divisão platônica das relações; também pode ser entendida como uma condição de vida em luta pelo direito de se autorrepresentar, participar de espaços públicos, ser contabilizado e atingido pelas políticas de Estado. [...] pode ser entendida como conjunto de práticas sociais, culturais, educacionais, de saúde, entre outras, voltadas para a população que se quer disciplinar, acompanhar e regulamentar (VEIGA-NETO; LOPES, 2011, p. 126).

No entanto, os autores preferem a utilização da expressão in/exclusão, uma vez que nas palavras deles, é:

a expressão criada para marcar as peculiaridades de nosso tempo, ou seja, para “atender à provisoriedade determinada pelas relações pautadas pelo mercado e por um Estado neoliberal desde a perspectiva do mercado”. Dessa forma marcadamente relacional, a in/exclusão se caracteriza pela presença de todos nos mesmos espaços físicos e pelo convencimento dos indivíduos de suas incapacidades e/ou capacidades limitadas de entendimento, participação e promoção social, educacional e laboral (VEIGA-NETO; LOPES, 2011, p. 131).

Neste caso, verifica-se que os conceitos de inclusão apresentados a partir de uma visão Foucaultiana, expressam também de forma clara, a realidade.

Todavia, concordando com Bartalotti (2006), quando se propõe a debater esta questão é necessário que sejam analisados os conceitos de inclusão e exclusão, não só para defini-los, mas, para que fique claro, dada as diversas nuances dos conceitos, de que inclusão e de qual inclusão ou exclusão fala-se, pois sempre que se pensa em incluir algo, obviamente ocorrerá a exclusão deste algo de algum lugar.

Há de se considerar ainda, que a realização de inclusão tem adquirido níveis cada vez mais crescentes de dificuldade, tendo em vista, que o avanço das flexibilizações trabalhistas, da terceirização, do aumento do desemprego, seja ele estrutural ou tecnológico, da exigência de maior nível de escolaridade para os candidatos a emprego e as crises estruturais do sistema capitalista, têm impossibilitado o ingresso das pessoas no mercado de trabalho, sejam elas pessoas com deficiência ou não.

Desta forma, o mercado de trabalho aqui é entendido a partir do conceito abaixo:

como um ambiente que [*sic*] trabalhadores e empresários se confrontam e determinam conjuntamente os níveis de salários, o nível de emprego, as condições de trabalho e os demais aspectos relativos às relações entre capital e trabalho. É nesse “ambiente” que se configura o processo de negociações coletivas para a definição de níveis salariais e outras questões pertinentes, sendo que, algumas vezes esse processo ocorre com a interferência do Estado (JESUS, 2016, p.18).

Ora, se a sociedade atual adota o trabalho como uma categoria central de análise, evidente que é importante a análise das políticas organizacionais de inclusão, que são as ferramentas que operacionalizam a inclusão das pessoas com deficiência neste mercado. Desta forma, justificam-se a existência dessas políticas de inclusão, em razão da necessidade de a sociedade assegurar para essa categoria de pessoas a possibilidade de possuir um trabalho e a partir do exercício deste trabalho ter garantida suas necessidades básicas de sustento e satisfação, porém:

a tese da centralidade do trabalho, ao mesmo tempo em que postula uma posição central para o trabalho na sociedade vigente e em seu dinamismo social, é crítica em relação à sociedade do trabalho vigente e negativa em relação à tendência evolutiva da mesma; tendência dominada pelo processo de acumulação capitalista que aliena os homens do próprio processo de reprodução material de sua vida (MAAR, 2006, p. 27).

No Brasil, uma das principais políticas implementadas no sentido de efetuar esta garantia ao trabalho, é o sistema de cotas para deficientes nas empresas privadas, que fazem parte das chamadas políticas de ações afirmativas. O sistema de cotas, de acordo com Moehlecke (2002, p. 199) ocorre quando se estabelece “um número ou percentual a ser ocupado em área específica por grupo(s) definido(s), o que pode ocorrer de maneira proporcional ou não, e de forma mais ou menos flexível”.

Desta forma, as Leis 8.112/90 e 8.213/1991, conhecidas entre outras coisas, por estabelecer a obrigatoriedade de reserva de vagas em concurso público e a obrigatoriedade de as empresas privadas contratarem pessoas com deficiências, a partir da aplicação de cotas mínimas de contratação, são os principais instrumentos de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo políticas afirmativas importantes no sentido de transformar a realidade destas pessoas. Estes normativos, possuem o objetivo de oferecer às pessoas com deficiência a possibilidade de ingresso no mercado de trabalho, também numa tentativa de diminuição ou de eliminação das desigualdades de oportunidades propiciadas a esse público historicamente.

Como citado anteriormente o movimento em defesa das pessoas com deficiência, passou por um período de enorme desenvolvimento a partir da década de 1980, quando as demandas inerentes a esse público passaram a ter ressonância no ambiente político brasileiro, tanto que a política afirmativa relativa a reserva de cargos para pessoas com deficiência em concursos públicos foi uma das primeiras políticas do tipo a ser adotada no Brasil, através da lei 8.112/1990, obrigando a reserva de até vinte por cento das vagas em concurso público para pessoas com deficiência (GUGEL, 2006).

Em seguida, ocorreu a edição da Lei 8.213/91 e que trouxe à tona além de outros assuntos, a obrigatoriedade da reserva de empregos para pessoas com deficiência nas empresas privadas, porém, apesar de editada em 1991 a lei não possuiu eficácia por cerca de uma década, pois carecia de regulamentação, principalmente no que se referia a fiscalização e punição.

Sua regulamentação só ocorreu a partir da edição do Decreto 3.298 de 20.12.99, ou seja, a lei só passou a ser efetivamente implementada a partir do início do ano 2000. Este fato pode ser considerado revelador das disputas existentes no seio de sua implementação.

Por conseguinte, considerando que esse Decreto é um dos norteadores da política pública que, originou as políticas organizacionais de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é importante perceber que o conceito de deficiência nele contido, faz referência ao modelo médico da deficiência, utilizando a matriz de normalidade, pois classifica a deficiência com base no padrão de normalidade do ser humano, conforme a seguir:

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (BRASIL, 1999).

Em seu próximo artigo, o decreto procura evidenciar quais são as pessoas que poderão ser beneficiadas com a política afirmativa de cotas no mercado de trabalho e para isso, define quais são as “pessoas portadoras de deficiência”, ressalte-se que a definição ora apresentada, refere-se a uma atualização do conceito realizada em 2004, através do Decreto 5295/2004:

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências (BRASIL, 1999).

Estas definições procuram auxiliar os empregadores e demais interessados a observar quais são as pessoas público-alvo da política pública e claramente continuam a optar pelo modelo médico da deficiência, pois concedem maior importância aos fatores clínicos para classificar as pessoas com deficiência, observando o problema ainda com foco nos fatores clínico e patológico.

No entanto apesar da edição da lei 8.112/90, da lei 8.213/91 e de outras legislações sobre o mesmo tema, ainda percebe-se no Brasil que uma grande quantidade de pessoas com deficiência, não conseguem sua inclusão no mercado de trabalho, várias são as hipóteses levantadas a respeito

deste fenômeno, as mais verificadas em pesquisas sobre o tema, referem-se a falta de habilitação das pessoas com deficiência, o preconceito dos empregadores com relação a produtividade dessas pessoas, a geração de custos com vistas a tornar o ambiente de trabalho acessível, entre outras (LOBATO, 2009).

Para Pastore (2000), seria importante, como forma de diminuir a quantidade de pessoas com deficiência desempregadas, que o Brasil adotasse a cota-contribuição, quando o empregador ao invés de contratar uma pessoa com deficiência para a sua empresa, faria uma contribuição financeira para um fundo que seria utilizado para a formação profissional deste segmento social, ou ainda que fosse adotada a cota-terceirizada, onde empresas terceirizadas fariam a contratação direta das pessoas com deficiência e o empresário beneficiário da mão-de-obra faria apenas as contratações indiretas.

De toda forma, considerando as críticas sofridas por esta política afirmativa, entende-se que, devido ao tempo decorrido desde sua aprovação, a mesma deva ser objeto de algum aperfeiçoamento, no entanto deve-se ressaltar seu papel importante na tentativa de oferecer oportunidade de inclusão no mercado de trabalho para pessoas com deficiência, tendo em vista que na sociedade capitalista a inclusão no mercado de trabalho é fundamental, para que o homem tenha suas necessidades básicas satisfeitas.

Há de se considerar ainda que o sistema capitalista ao longo da história passa por crises cíclicas que contraem a oferta de emprego para toda a população, que possui dificuldades de empregabilidade, o que pode ser verificado quando se examina os níveis de desemprego da população brasileira, confirmando que esta é uma dificuldade enfrentada por todas as pessoas, no entanto, para as pessoas com deficiência, além destas dificuldades inerentes ao sistema, temos ainda as dificuldades que existem a partir do relacionamento de sua lesão com a sociedade, quais são: falta de acessibilidade, preconceito, falta de investimentos em educação, entre outras.

No Brasil, o enfoque dado para as políticas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, foi realizado através da legislação, no entanto, sabe-se que a simples edição de um normativo, não é suficiente para a mudança de comportamento da sociedade, tendo em vista, que as mudanças atitudinais, ocorrem em longo prazo e para que efetivamente sejam realizadas, necessitam da conjugação de outros fatores sendo um deles a maior educação e conscientização das pessoas, ou seja, conhecimento.

Portanto, vê-se que para além da normatização, é necessário que os gestores públicos e privados sejam conscientizados de que não é suficiente realizar a inserção das pessoas com deficiência no mercado do trabalho, mas que também, os preconceitos existentes com relação a capacidade e produtividade destas pessoas, sejam trabalhados, principalmente nas empresas de maior porte, as mais afetadas pelos normativos, de forma que ocorra uma verdadeira inclusão destas, influenciando positivamente no seu desenvolvimento social (OLIVEIRA; GOULART JUNIOR; FERNANDES, 2009).

A formação educacional das pessoas com deficiência, também é um ponto nevrálgico destas políticas de inclusão, pois as empresas em várias pesquisas realizadas, informam que um dos entraves para a contratação destas pessoas, é a falta de formação escolar.

Considerando-se verdadeira esta justificativa, vê-se aqui que um dos pilares fundamentais para o sucesso das políticas organizacionais de inclusão, será a disponibilidade no mercado de pessoas com deficiência com formação escolar adequada para o exercício dos cargos disponibilizados. Desta forma, a atuação do Estado, neste quesito, torna-se imprescindível, pois é sua a responsabilidade de desenvolver políticas de acesso à educação profissional e inclusiva.

Conforme, Oliveira, Goulart Junior e Fernandes (2009), deve-se ter sempre no horizonte que o objetivo das políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência, será o de promover sua independência em todas as esferas de sua vida, de forma que ela consiga estabelecer relacionamentos sociais e exercer seus direitos, tanto quanto as pessoas não deficientes, para isso, as políticas de emprego são fundamentais.

Desta forma é importante, sempre compreender-se que um dos objetivos da inclusão é conceder dignidade e cidadania ao excluído, sendo o trabalho uma ferramenta social nas relações atuais, capaz de conferir identidade individual e social ao sujeito, assim como promover a sua inserção no contexto social, isso é facilmente notado quando se analisa a situação de uma pessoa desempregada (BARBOSA-GOMES; CARVALHO, 2010).

De acordo com Ribas (2010), a partir do histórico dos programas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, verificamos que as empresas efetivamente passam a contratar essas pessoas após o momento em que a Lei 8.213/91 é regulamentada através do Decreto 3298/99, isso em razão do estabelecimento por parte do referido decreto da obrigação de fiscalizar a lei por parte do Ministério do Trabalho e Emprego.

No entanto, neste primeiro momento, as empresas procuraram apenas adaptar-se às exigências da legislação, ou seja, contrataram pessoas com deficiência com o objetivo de que ao serem fiscalizadas, não fossem penalizadas financeiramente através de multas, inicialmente, isso elevou a taxa de emprego das pessoas com deficiência, no entanto, posteriormente, as empresas dispensaram essas pessoas (RIBAS, 2010).

Ao considerar-se estes fatos observa-se necessariamente uma anomalia causada a partir do comportamento dos empresários comprovando, como dito antes, que a simples edição de uma legislação ou norma, não é capaz de realizar a inclusão, tendo em vista que, a inclusão vai mais além da integração/inserção. Assim, é necessária atuação da sociedade no sentido de oportunizar conhecimento e possibilidade de mudança de atitude das pessoas com relação a pessoa com deficiência.

Para Ribas (2010), não faz o menor sentido na sociedade capitalista atual a realização de contratação de força de trabalho apenas para o cumprimento de uma exigência legal, as contratações devem ocorrer quando se reconhece a possibilidade das pessoas com deficiência se desenvolverem para o trabalho.

No entanto, não se pode perder totalmente do horizonte, a questão econômica na qual está inserida a inclusão das pessoas com deficiência, pois as contratações não ocorrerão se os empresários não perceberem a possibilidade de agregar valor à suas empresas, assim como, também há necessidade de superação da visão assistencialista e paternalista que predominou ao longo do tempo, ou seja, para os próprios beneficiários da inclusão, não é interessante a concessão de postos de trabalho, baseados apenas nesta visão, pois isto tem como consequência imediata, afetar os sentimentos de estima das pessoas.

Por este, motivo, entre outros, os programas de inclusão nas empresas possuem importância, pois quando bem planejados e desenvolvidos auxiliam na resolução dos problemas relacionados ao recrutamento, seleção e principalmente, permanência das pessoas na empresa, para que estes problemas sejam resolvidos é necessário, que tanto os empresários, quanto as próprias pessoas com deficiência estejam dispostas a mudança de atitude.

Neste trabalho, reserva-se o entendimento de que no sistema capitalista, sempre haverá a necessidade de justificação da empregabilidade das pessoas com deficiência, sendo ainda a produtividade vista como um importante fator de convencimento para a classe empresarial.

Desta forma, dentro desta lógica é importante encontrar-se uma maneira de efetuar a inclusão das pessoas com deficiência e ao mesmo tempo, manter-se o nível de produtividade exigido para os postos de trabalho ocupados por estas pessoas, para isso temos dois fatores importantes, o desenvolvimento de tecnologias de auxílio ao deficiente e a educação, como forma de conscientização das pessoas especialmente com relação ao preconceito. De outra forma há a necessidade de destruição desta lógica.

Barbosa-Gomes e Carvalho (2010), descrevem em seu trabalho, o caso do programa de inclusão do Centro de Inclusão da Pessoa com Deficiência Rogéria Amato (SESI/CIRA), afirmando que a partir do diagnóstico das dificuldades encontradas para a realização da inclusão de PcD no mercado de trabalho (falta de informação sobre a capacidade laboral das pessoas, baixo grau de escolaridade das pessoas com deficiência, falta de incentivo do governo para que as empresas invistam na qualificação das pessoas com deficiência e a falta de um caráter educativo na legislação vigente), desenvolveram uma metodologia de inclusão baseada em categorias de atividades (cadastramento, diagnóstico funcional, palestras de sensibilização, recrutamento e seleção, treinamento da equipe de gestão de pessoas, treinamento das pessoas com deficiência e supervisão dos admitidos) e observaram avanços significativos no processo de inclusão, entre outros: mudança de atitude por parte dos empregadores e melhoria do clima organizacional.

Advogam que o fundamento dos avanços conseguidos foi, além da metodologia empregada para o programa de inclusão, o reconhecimento do fato de que as pessoas com deficiência devem ser incluídas em funções compatíveis com a sua deficiência de acordo com o seu potencial de trabalho. (BARBOSA-GOMES; CARVALHO, 2010).

Ribas (2010) apresenta como caso de sucesso, o programa de inclusão da organização Serasa S.A, pois planejou as suas ações de inclusão, baseando-as em adaptações arquitetônicas para acessibilidade e tecnologia assistiva, mas essencialmente focando nos processos de recrutamento e seleção (buscando selecionar pessoas a partir de suas aptidões e talentos pessoais) e desenvolvimento de competência profissional (fornecimento de perspectivas de desenvolvimento e ascensão profissional). Aponta como ponto positivo e diferencial em relação a maioria de outros programas o fato de ter ocorrido a contratação de pessoas com deficiência intelectual.

Por fim, no caso das instituições públicas, verifica-se uma maior escassez de trabalhos acadêmicos a respeito dos programas de inclusão destas organizações, no entanto, Jacobsen et al (2015), fizeram uma análise da atuação da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), no

âmbito da responsabilidade social, para promover a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho, utilizando como foco os servidores da organização, verificaram que, a instituição, efetivamente cumpria a legislação vigente com relação a admissão de pessoas com deficiência em seus quadros, no entanto, vários aspectos necessários para a realização de uma verdadeira inclusão não foram implementados, entre outros, o que mais se destacou foi a falta de infraestrutura de acessibilidade (calçadas, rampas, banheiros, ambientes de trabalho, etc...).

No entanto, alguns pontos positivos também foram relatados, tais como: o acompanhamento periódico dos servidores, através de reuniões periódicas e um fato que chama a atenção é o aumento de sensibilidade para o problema por parte dos chefes imediatos que possuem subordinados com alguma deficiência, ilustrando o que Bartalotti (2006), afirma: quanto maior o nível de conhecimento do problema, maior a possibilidade de manifestação de ações transformadoras.

De toda forma, a ausência quantitativa de estudos sobre o tema na esfera do setor público, fornece uma pista a respeito da relevância que tem se dado ao tema neste setor.

4.5 PESQUISAS SOBRE DEFICIENCIA E MERCADO DE TRABALHO

A seguir apresenta-se o modelo conceitual criado por Campos, Vasconcellos e Kuglianskas (2013), para analisar o programa de inclusão de uma organização privada no Estado de São Paulo.

O modelo conceitual, aqui apresentado, foi criado a partir das diretrizes do processo de planejamento proposto pela Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência - SMPED (2008), Secretaria do Município de São Paulo-SP, porém, foram feitas referências a outros autores e obras, para complementar ou aprimorar as informações trazidas ou, ainda, adicionar outros processos.

De acordo com os autores, foi necessária a proposição desse modelo conceitual de análise do processo de inclusão nas organizações, por não ser encontrado modelo propositivo a respeito.

No modelo, são apresentadas, oito práticas que a literatura descreve como importantes para a inclusão efetiva da pessoa com deficiência dentro da organização, que foram transformadas em categorias de análise:

- a) Análise de acessibilidade: analisa se são realizadas as adaptações necessárias nos estabelecimentos da empresa para permitir a autonomia de uma pessoa com deficiência.
- b) Análise e definição do perfil do profissional com deficiência: identifica e analisa se ocorre a adequação das tarefas e atividades ao potencial da pessoa com deficiência, minimizando as

dificuldades para sua realização, além de detectar a concentração de pessoas com deficiência em uma, ou poucas áreas da empresa.

c) Sensibilização: identifica e analisa como ocorre a promoção de treinamento com vistas a conseguir a sensibilização de gestores e empregados, com relação ao tema da deficiência e a convivência entre pessoas com deficiência e sem deficiência.

d) Recrutamento e seleção: identifica e analisa como é realizado o recrutamento e seleção das pessoas com deficiência nas organizações, se são utilizadas organizações parceiras para esta etapa ou se a seleção é fundamentada em competências e habilidades.

e) Avaliação de saúde ocupacional: identifica se a avaliação é realizada periodicamente e analisa se as atividades designadas para as pessoas com deficiência estão de acordo com suas funcionalidades, além dos objetivos definidos pela legislação vigente.

f) Treinamento: identifica e analisa como são realizados os treinamentos, principalmente se preveem igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência; se quando da realização de treinamentos esse são realizados em locais acessíveis a todos e por fim, se contribuem para ampliação das possibilidades de carreira da pessoa com deficiência.

g) Desenvolvimento de carreira e promoção: analisa como são formatados os critérios de desempenho para a realização da avaliação e como é realizada, a qualificação para as atividades, as possibilidades de carreira, o absenteísmo e as condições de acessibilidade às promoções;

h) Retenção: identifica e analisa as condições de permanência no cargo, a partir da análise da integração do profissional com deficiência na empresa e no desenvolvimento de habilidades deste profissional. A retenção busca reduzir os altos custos de rotatividade e aumentar o nível de comprometimento das pessoas com deficiência e as organizações.

Conforme Campos, Vasconcellos e Kuglianskas (2013), é necessário esclarecer que em relação a diretriz originalmente proposta pela SPMED (2008), os autores realizaram adaptações nas categorias de análise, com vistas a incorporar o ponto de vista de outros estudiosos sobre o assunto.

O modelo apresenta limitações e, portanto, necessita de ajustes, de antemão percebe-se que a categoria de análise denominada recrutamento e seleção, não pode ser utilizada nesta pesquisa tal qual o modelo, pois em organizações públicas o processo de seleção é normatizado pela legislação vigente e não permite flexibilidade, sendo a única forma permitida de admissão, o concurso

público. Assim como, verifica-se a necessidade de criação de categorias de análise referentes aos conceitos de inserção e integração.

Ademais, no desenvolvimento da pesquisa empreendida pelos autores foram entrevistados apenas gestores de recursos humanos e coordenadores de produção, assim, pretendeu-se avançar em relação a este modelo conceitual oportunizando a participação das pessoas com deficiência que trabalham nas organizações, por entender-se que a contribuição e opinião destas pessoas, que são o próprio objeto das políticas organizacionais de inclusão, é fundamental para a identificação das virtudes e o entendimento dos problemas porventura existentes.

Assim, observou-se durante a realização da pesquisa, que havia a necessidade de se criar novas, adaptar e até mesmo excluir categorias de análise existentes neste modelo, em razão da dinâmica encontrada no campo de pesquisa. Porém ressalta-se a importância de existir uma análise em cada organização de forma a serem identificadas práticas que facilitem a inclusão de pessoas com deficiência.

Outra pesquisa empreendida foi a de Cardoso e Kern (2016), um estudo de caso realizado na APAE de Santa Catarina, com o objetivo de conhecer as medidas adotadas pela instituição com o fito de capacitar pessoas com deficiência intelectual para a inclusão no mercado de trabalho, pois as pessoas com este tipo de deficiência são as que estão em menor número no mercado de trabalho, em comparação com pessoas com outros tipos de deficiência. Iniciaram a partir da consideração de que o trabalho é uma das principais formas de inclusão social. A pesquisa foi delineada de forma qualitativa, os dados foram coletados a partir de análise documental e entrevistas semidirigidas com o corpo profissional da APAE e a avaliação dos dados foi realizada utilizando-se de análise de conteúdo. Por fim concluíram que os principais problemas para a inclusão no mercado de trabalho são: falta de perfil dos alunos para as vagas disponibilizadas, recebimento de benefícios e superproteção familiar.

Desta forma, ao analisarmos as conclusões a que chegaram Cardoso e Kern (2016), inferimos que há necessidade ainda de uma realização de amplo debate a respeito dos conceitos de inserção, integração e inclusão, um vez que percebe-se que os problemas apontados pelos autores remetem ainda a uma expectativa de inserção ou no máximo integração, tendo em vista, remeter a idéia de que as pessoas com deficiência necessitam estar preparadas ou então adaptar-se para ocupar as vagas existentes no mercado de trabalho, ou seja, adotando ainda uma perspectiva do modelo médico da deficiência.

Outra pesquisa interessante que relaciona o trabalho e o seu sentido para as pessoas com deficiência, foi empreendida por Lima et al (2013), realizada na Grande São Paulo (capital e região metropolitana), possuindo como objetivo analisar o sentido do trabalho para as pessoas com deficiência, adotando a perspectiva da psicologia social para a compreensão da produção de sentidos relacionados ao trabalho, considerando a sua relação com a produção da subjetividade dos sujeitos. Entre outros, os principais referenciais teóricos utilizados pelos pesquisadores foram Vigotsky (2001), explicando como se dá o reconhecimento do enlace entre significado e sentido e Dejours (2004), afirmando a necessidade de realizar-se uma reflexão a luz da psicodinâmica do trabalho, para compreender-se a questão da produção da significação do sentido do trabalho pelos indivíduos, de forma que a dimensão do trabalho como realidade social é vista como essencial a atividade humana, sendo um importante fator para a satisfação das necessidades econômicas, sociais e psicológicas.

A justificativa da realização da pesquisa é feita a partir da argumentação de que o trabalho é um importante fator de inclusão social na sociedade capitalista, possibilitando o estabelecimento de vínculos, reconhecimento, satisfação e inserção em redes de relacionamentos. A pesquisa foi delineada de forma qualitativa, utilizando-se como método de análise as práticas discursivas, com pressupostos ontológicos e epistemológicos alicerçados na abordagem sócio-construcionista, conforme Spink e Medrado (2004), realizando-se uma pesquisa qualitativa com análise das práticas discursivas, tendo o construcionismo social como método de pesquisa.

Os autores optaram por realizar entrevistas com pessoas com deficiência utilizando-se da técnica da bola de neve e a partir da análise dos discursos criaram as categorias de análise dos resultados que permitiram revelar o sentido do trabalho para as pessoas com deficiência: sobrevivência, necessidade de ser útil, independência financeira e pessoal, identidade social, capacitação e/ou preparação para o trabalho, esforço pessoal e “não ter um trabalho”.

Por fim, como resultados verificaram que o trabalho possui uma centralidade na vida de todos os entrevistados e esta centralidade relaciona-se preponderantemente com as questões concernentes à sobrevivência e inclusão social, no entanto, não pode-se afirmar que o caráter instrumental do trabalho seja mais importante que outros aspectos subjetivos como o sentimento de ser importante para a sociedade por exemplo, assim, foi possível compreender que o sentido do trabalho está relacionado com o exercício pleno de cidadania.

Embora a pesquisa citada anteriormente, não tenha como objetivo a análise de programas de inclusão em organizações, a sua concepção e resultados indicam possíveis fatores que devem ser levados em consideração quando da formatação de programas de inclusão por organizações que pretendam realizar inclusão das pessoas com deficiência. Desta forma, nesta pesquisa ora empreendida, foram levados em consideração além destes fatores outros ligados a aspectos subjetivos indicados por Sasaki (2006), tais como: as barreiras atitudinais que necessitam ser derrubadas para que seja realizada a verdadeira inclusão de PCD's nas organizações.

Melo et al (2017), desenvolveram uma pesquisa que possuiu como objetivo identificar os desafios da inclusão de pessoas com deficiência para ingressar no mercado de trabalho atacadista do setor alimentício na cidade de Barbalha-CE, a metodologia utilizada foi uma pesquisa bibliográfica, seguida de uma pesquisa de campo com abordagem qualitativa, descritiva e exploratória, realizaram entrevistas a partir de questionários utilizados para levantamento de informações e contendo perguntas abertas e por fim, empregaram a análise de conteúdo com vistas a explicitar os resultados do trabalho. Observa-se também que as empresas selecionadas para a pesquisa não permitiram a realização de entrevistas com os seus gestores, fator limitador dos resultados coletados.

Considerando que foi realizado um estudo multicaso, os autores observaram que não era possível realizar a generalização dos resultados, pois foram pesquisadas apenas duas empresas, mesmo assim, verificou-se que as pessoas com deficiência enfrentam diversos desafios para ingresso no mercado de trabalho, entre eles os principais foram: falsas promessas, falta de planos de carreira, escolha do grau de deficiência para contratação e descumprimento da lei de cotas, que enseja não disponibilização de oportunidades de emprego. Nesta pesquisa, objetivou-se realizar uma reflexão a respeito destes fenômenos nas organizações que foram estudadas, a despeito de que a atividade principal das organizações era diferente daquelas da pesquisa de Melo et al (2017), na primeira, foram pesquisadas empresas do setor alimentício, enquanto estudou-se aqui organizações do setor educacional e do comércio varejista de alimentos.

Desta forma, observa-se que a existência dos desafios apontados pela pesquisa de Melo et al (2017), infere a existência de empresas e programas de inclusão que na verdade promovem apenas a inserção e integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e não a verdadeira inclusão esperada e preconizada pela legislação vigente.

Por fim em similaridade com este trabalho, Costa et al (2013), desenvolveram uma pesquisa com o objetivo de analisar a introdução de um programa de inclusão social numa empresa do setor metal mecânico, da cidade de Caxias do Sul – RS, descrevendo o seu desenvolvimento no período de 2008-2012. Como metodologia foi utilizada a pesquisa qualitativa sob a forma de estudo de caso. Foram realizadas como técnica de coleta de dados, a entrevista, a observação e o uso de diários. A coleta de dados foi realizada a partir da observação participante, avaliando a implementação do programa na empresa.

Inicialmente, os achados da pesquisa foram a verificação de que o programa de inclusão desenvolvido na empresa possuía cinco etapas (acessibilidade, organização do trabalho, treinamentos de sensibilização, acompanhamento funcional e qualificação profissional), englobava todos os tipos de deficiência e até o ano de dois mil e treze, ainda não havia conseguido ser um indutor que fizesse com que a empresa cumprisse integralmente a lei de cotas brasileira.

No entanto, estes achados, auxiliaram os autores a concluir que o programa de inclusão social alcançou resultados positivos ao longo do tempo, especialmente em razão do aumento de empregados com deficiência na empresa no período analisado, apesar do não cumprimento integral da lei de cotas.

Outra contribuição importante foi a de Bezerra e Vieira (2012), que ao estudarem a inserção das pessoas com deficiência intelectual nas organizações de trabalho, publicaram um trabalho acadêmico, que “mostra que não há igualdade de oportunidades para essas pessoas no mercado de trabalho e que as práticas de recursos humanos precisam modificar-se para serem promotoras dessa igualdade.”

Os autores analisaram as práticas de gestão de pessoas como promotoras das igualdades por meio das adaptações realizadas na comunicação e na descrição de cargo para inserção do deficiente intelectual no mercado de trabalho. Investigaram os indicadores de recrutamento e seleção, de treinamento, de avaliação de desempenho e de análise de cargo, bem como os atributos das racionalidades instrumental e substantiva que orientaram as adaptações. Os resultados mostram que as práticas de gestão desses trabalhadores têm como base a racionalidade instrumental, constituindo-se num entrave para a promoção da igualdade de oportunidades para esse público nas organizações do trabalho.

Ao analisarmos as pesquisas descritas anteriormente, verifica-se que esta pesquisa pretendeu avançar em relação a essas no sentido de conseguir captar com maior robustez a

percepção das pessoas com deficiência, assim como dos seus chefes imediatos e gestores com relação ao desenvolvimento satisfatório ou não dos programas de inclusão das organizações analisadas, considerando-se como satisfatórios àqueles que conseguem efetivamente propiciar a inclusão das pessoas com deficiência e não somente inserção ou integração.

Desta forma, pretendeu-se com esta pesquisa empreender uma análise dos vários aspectos envolvidos no desenvolvimento de um programa de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações, em contraponto às pesquisas apresentadas anteriormente que buscavam compreender apenas um ou outro aspecto, tais como: acessibilidade, motivos para a não inclusão no mercado de trabalho, o sentido do trabalho para as pessoas com deficiência e outros.

Então, a partir das dimensões de acessibilidade apontadas por Sasaki (2006), necessárias para que as pessoas com deficiência possam circular com autonomia e que devem ser garantidas pelas organizações e pela sociedade:

- a) acessibilidade arquitetônica: ausência de barreiras físicas e no transporte;
- b) acessibilidade comunicacional: ausência de barreiras na comunicação interpessoal, na comunicação escrita e na comunicação virtual. Para isso, é importante a aprendizagem da língua de sinais, utilização de textos em braile, textos com letras ampliadas para quem tem baixa visão e outras tecnologias assistivas;
- c) acessibilidade metodológica: ausência de barreiras nos métodos e técnicas de trabalho;
- d) acessibilidade instrumental: ausência de barreiras nos instrumentos de trabalho, como ferramentas, caneta, teclado de computador etc.;
- e) acessibilidade programática: ausência de barreiras nas normas e políticas;
- f) acessibilidade atitudinal: ausência de preconceitos e discriminações, sendo, para tal, importante realizar ações de sensibilização, conscientização e acompanhamento.

E com a finalidade de atingir os objetivos inicialmente propostos, foram definidas as categorias de análise e atributos utilizados para responder à pergunta da pesquisa, conforme a seguir:

Quadro 1 – Categoria de análise: barreiras arquitetônicas

CATEGORIA DE ANALISE: 1 - BARREIRAS ARQUITETONICAS			
INDICADOR	ATRIBUTOS		
	INCLUSÃO	INTEGRAÇÃO	INSERÇÃO
<ul style="list-style-type: none"> Análise das ações implementadas com vistas a retirar as barreiras físicas e de transporte com objetivo de propiciar a participação do PcD na vida laboral 	<ul style="list-style-type: none"> As organizações modificam o ambiente de trabalho, removendo as barreiras físicas e de acesso ao transporte; O acesso aos locais de trabalho é facilitado pela empresa; Ocorre a adaptação do local de trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> As PcD's devem participar de processos de reabilitação física e profissional antes de serem contratadas; Não há adequação do ambiente das empresas e os mesmos não possuem a acessibilidade adequada; 	<ul style="list-style-type: none"> Nenhuma ação é realizada, exceto a contratação da PcD para atividade laborativa.

Fonte: Elaborado pelo autor, com base em Sasaki (2006)

Quadro 2 – Categoria de análise: barreiras programáticas

CATEGORIA DE ANALISE: 2 - BARREIRAS PROGRAMÁTICAS			
INDICADOR	ATRIBUTOS		
	INCLUSÃO	INTEGRAÇÃO	INSERÇÃO
<ul style="list-style-type: none"> Análise das ações implementadas com vistas a retirar as barreiras de normas e políticas, com objetivo de propiciar a participação do PcD na vida laboral 	<ul style="list-style-type: none"> A organização preocupa-se com o desenvolvimento da carreira da PcD; Criação de empregos a partir de cargos já criados; A PcD pode ocupar cargos de gestão; Contratação por prazo indeterminado; 	<ul style="list-style-type: none"> Segregação em um mesmo cargo ou cargo único; Exagero nos pré-requisitos para contratação; Dificuldade de recrutamento, retenção e satisfação; Em geral a PcD não consegue ocupar cargo de gestão; Contratação por prazo determinado; Falta de oportunidade de crescimento na carreira; Grande rotatividade; 	<ul style="list-style-type: none"> Nenhuma ação é realizada, exceto a contratação da PcD para atividade laborativa.

Fonte: Elaborado pelo autor, com base em Sasaki (2006)

Quadro 3 – Categoria de análise: barreiras metodológicas

CATEGORIA DE ANALISE: 3 - BARREIRAS METODOLOGICAS			
INDICADOR	ATRIBUTOS		
	INCLUSÃO	INTEGRAÇÃO	INSERÇÃO
<ul style="list-style-type: none"> Análise das ações implementadas com vistas a retirar as barreiras existentes nos métodos e técnicas de trabalho, com objetivo de propiciar a participação do PCD na vida laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Adaptação de procedimentos (fluxo) de trabalho; Adoção de esquemas flexíveis de trabalho; 	<ul style="list-style-type: none"> Não é realizada a adaptação de procedimentos de trabalho; Não é oferecido a possibilidade de esquemas flexíveis de trabalho; 	<ul style="list-style-type: none"> Nenhuma ação é realizada, exceto a contratação da PcD para atividade laborativa.

Fonte: Elaborado pelo autor, com base em Sasaki (2006)

Quadro 4 – Categoria de análise: barreiras instrumentais

CATEGORIA DE ANALISE: 4 - BARREIRAS INSTRUMENTAIS			
INDICADOR	ATRIBUTOS		
	INCLUSÃO	INTEGRAÇÃO	INSERÇÃO
<ul style="list-style-type: none"> Análise ações implementadas com vistas a retirar as barreiras existentes nos instrumentos de trabalho e nas ferramentas com objetivo de propiciar a participação do PCD na vida laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> As organizações adaptam os aparelhos, máquinas, ferramentas e equipamentos à necessidade da PcD para o trabalho; Aquisição de produtos de tecnologia assistiva que facilitam o desempenho profissional da PCD 	<ul style="list-style-type: none"> As organizações não adaptam os aparelhos, máquinas, ferramentas e equipamentos à necessidade da PcD para o trabalho; Aquisição de produtos de tecnologia assistiva que facilitam o desempenho profissional da PCD não é realizada 	<ul style="list-style-type: none"> Nenhuma ação é realizada, exceto a contratação da PcD para atividade laborativa.

Fonte: Elaborado pelo autor, com base em Sasaki (2006)

Quadro 5 – Categoria de análise: barreiras comunicacionais

CATEGORIA DE ANALISE: 5 - BARREIRAS COMUNICACIONAIS			
INDICADOR	ATRIBUTOS		
	INCLUSÃO	INTEGRAÇÃO	INSERÇÃO
<ul style="list-style-type: none"> Análise das ações implementadas para retirar as barreiras à comunicação interpessoal, escrita e virtual, realizadas com objetivo de propiciar a participação do PCD na vida laboral 	<ul style="list-style-type: none"> As organizações fornecem acesso às informações através de meios de comunicação adequados (Braille, Libras, letras ampliadas, etc...) 	<ul style="list-style-type: none"> Existe desinformação e dificuldade de acesso à informação por parte das PCD's; Em geral as informações são fornecidas em padrão único (escrito e em língua portuguesa) 	<ul style="list-style-type: none"> Nenhuma ação é realizada, exceto a contratação da PcD para atividade laborativa.

Fonte: Elaborado pelo autor, com base em Sasaki (2006)

Quadro 6 – Categoria de análise: barreiras atitudinais

CATEGORIA DE ANALISE: 6 - BARREIRAS ATITUDINAIS			
INDICADOR	ATRIBUTOS		
	INCLUSÃO	INTEGRAÇÃO	INSERÇÃO
<ul style="list-style-type: none"> Análise das barreiras atitudinais a partir da verificação da existência de preconceitos e discriminações com as PCD's 	<ul style="list-style-type: none"> Nas organizações percebe-se o reconhecimento do potencial das PCD's e da sua capacidade contributiva no trabalho; As organizações implantam programas de inclusão e treinamento de PCD's; As organizações revisam a sua filosofia com vistas a garantir igualdade de oportunidades; As organizações realizam sensibilizações para superiores e colegas de trabalho.; As organizações incentivam o envolvimento das PCD's nas atividades e processos existentes. 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de reconhecimento do potencial e da capacidade contributiva das PCD's; Existência de políticas discriminatórias com relação a PCD's; Existência de preconceitos relacionados a PcD; Inexistência de programas de integração e treinamento para as PCD's contratadas; As organizações não realizam sensibilizações para superiores e colegas de trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> Nenhuma ação é realizada, exceto a contratação da PcD para atividade laborativa.

Fonte: Elaborado pelo autor, com base em Sasaki (2006)

Desta forma, o ponto de partida utilizado para a análise dos dados foram as categorias de análise listadas e que derivaram do conceito de empresa inclusiva, descrito a seguir:

Uma empresa inclusiva é, então, aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão etc. (Sasaki, 1997, p. 65).

Diante do exposto, a análise dos dados foi realizada, em razão do entendimento de que a partir do momento que a organização consegue remover as barreiras existentes e que estão relacionadas as dimensões de acessibilidade enumeradas por Sasaki (2006), a organização pode ser considerada uma organização que propicia através de suas práticas organizacionais, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

5 PROCEDIMENTOS METODOLOGICOS

Neste momento passa-se a apresentar os procedimentos metodológicos utilizados para a realização deste estudo. No intuito de fornecer uma estruturação para a pesquisa, inicialmente foi importante expor as especificações do problema, a partir das suas questões norteadoras, dos aspectos a serem investigados e posteriormente demonstra-se o formato da pesquisa e por fim, descreve-se os sujeitos de pesquisa, os instrumentos de coletas de dados e quais evidências foram consideradas na análise de dados.

5.1 ESPECIFICAÇÃO DO PROBLEMA

A questão de pesquisa deste estudo foi: **Como são implementadas as políticas de inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência em duas organizações da cidade de Rio Branco-Acre e qual a consequência dessa implementação: inserção, integração ou inclusão?**

Durante a apresentação do objeto de pesquisa, foi possível, além da pergunta central apresentada, elaborar-se questionamentos com o intuito de que permitissem em conjunto com a pergunta central elucidar a investigação:

- As pessoas com deficiência possuem oportunidade de evolução na carreira?
- Quais as condições que têm sido oferecidas pelas organizações às pessoas com deficiência para desempenharem suas atividades laborais?
- Como tem sido implementado as políticas de inclusão das pessoas com deficiência nas organizações, essas políticas organizacionais têm possibilitado incluir, integrar ou simplesmente inserir?
- Quais as adaptações que as organizações têm realizado com vistas a implementar essas políticas organizacionais de inclusão, sejam elas relacionadas a estrutura física ou administrativa?
- Quais as barreiras existentes nas organizações que impedem o acesso de pessoas com deficiência aos postos de trabalho disponíveis?
- Quais as ações que as organizações têm realizado para efetivamente preencher as vagas reservadas às pessoas com deficiência e ainda disponíveis?

- As organizações têm previsto em suas políticas organizacionais de inclusão de pessoas com deficiência, algum cronograma para a execução de ajustes e modificações porventura necessários de forma a garantir desde a acessibilidade arquitetônica até adaptações específicas de mobiliário, máquinas e equipamentos, dispositivos de segurança, utilização de tecnologias assistivas, ajudas técnicas, facilitação de comunicação, apoios e capacitação específica, dentre outros, de modo a eliminar as barreiras existentes?
- As políticas organizacionais de inclusão das organizações, preveem ajustes nos programas de segurança e medicina do trabalho, com vistas a garantir condições de trabalho seguras e saudáveis de acordo com as especificidades das pessoas com deficiência?

Estas perguntas possuíram como finalidade, auxiliar no atingimento dos objetivos específicos que foram estabelecidos para este estudo.

5.2 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Esta pesquisa foi idealizada a partir de uma abordagem qualitativa, descritiva e longitudinal. A escolha por esta orientação ocorreu em função da aderência a idéia de que esta abordagem possibilita uma compreensão da realidade para além dos aspectos meramente quantitativos, muito embora reconheça-se que esses aspectos possuam sua importância, desta forma:

Segundo esta perspectiva, um fenômeno pode ser melhor compreendido no contexto em que ocorre e do qual é parte, devendo ser analisado numa perspectiva integrada. Para tanto, o pesquisador vai a campo buscando “captar” o fenômeno em estudo a partir da perspectiva das pessoas nele envolvidas, considerando todos os pontos de vista relevantes. Vários tipos de dados são coletados e analisados para que se entenda a dinâmica do fenômeno (GODOY b, 1995, p. 21).

Nesta pesquisa optou-se pelo delineamento de estudo de caso, pois de acordo com Yin (2001), o estudo de caso é apropriado entre outros tipos para pesquisas que procuram respostas a perguntas do tipo “como” e “por que”, além de contribuir para a compreensão de fenômenos individuais, organizacionais, sociais e políticos.

Na mesma sintonia, Mesquita e Matos (2014, p. 7) afirmam que no estudo de caso, “o objeto é uma unidade analisada em profundidade e possui como técnicas de pesquisa, principalmente, a entrevista e a observação e, se forem usados dados estatísticos, o seu tratamento não é sofisticado”, assim, privilegiam-se os aspectos qualitativos aos quantitativos.

Para definir os casos a serem objeto do estudo, verificou-se os dados disponibilizados pelo Ministério do Trabalho - MTb na relação anual de informações sociais (RAIS), referente ao ano de 2015, existiam no município de Rio Branco, cento e quarenta e uma organizações que possuíam à época, acima de 100 empregados, pois estas organizações são obrigadas legalmente a contratarem pessoas com deficiência.

Observou-se a prevalência de estabelecimentos situados no município de Rio Branco em detrimento dos demais municípios do Acre, ou seja, dos 176 estabelecimentos, 141 localizavam-se na capital.

Contudo, apenas os dados extraídos da internet, não se mostraram suficientes para indicar quais organizações possuíam práticas organizacionais de inclusão, muito menos, quais seriam relevantes para estudo e atingimento dos objetivos propostos nesta pesquisa.

Diante desta constatação, solicitou-se ao Ministério do Trabalho, através de correspondência, o fornecimento da relação atualizada das empresas localizadas na cidade de Rio Branco-Acre, que possuíam mais de 100 empregados, assim como, os respectivos, número de empregados ativos e número de empregados pessoas com deficiência ativos.

A relação foi fornecida sob compromisso de confidencialidade a respeito do nome das empresas e utilização exclusiva para seleção dos casos. Após o recebimento da lista, verificou-se que os dados tinham como base o mês de março/2017 e as empresas que nela constavam, um total de 94, estavam separadas em duas categorias (43 empresas públicas e 51 empresas privadas) e organizadas na ordem decrescente do número de postos de trabalho ocupados por pessoas com deficiência.

Das públicas apenas 14 possuem mais de 5 servidores com deficiência, enquanto das privadas apenas 21 possuem mais de 5 empregados com deficiência. Eliminou-se por tanto as com menos de 5 servidores/empregados, por julgar que um número maior de pessoas com deficiência contratadas, permitiria uma análise mais aprofundada do caso.

Diante da diversidade de setores e natureza econômica das organizações, optou-se por manter a separação das organizações em dois grupos (empresas públicas e empresas privadas), por entender-se que os programas de inclusão das pessoas com deficiência, transcorrem de maneira diferente em instituições destas distintas personalidades jurídicas, em razão principalmente, das legislações diferentes a que estão submetidas e que pretende-se estejam espelhadas nesta pesquisa

(Leis 8112/90 e 8213/91), assim como pela própria dinâmica diferenciada destas empresas relacionadas aos seus objetivos: atendimento do bem público e lucro.

Definidos os critérios já elencados debruçou-se sobre a lista na tentativa de estabelecer relações consideradas relevantes que possibilitassem posteriormente a criação de parâmetros para análises, desta forma, criou-se mais um critério de seleção: as duas empresas deveriam atuar no mesmo setor de atividade.

Por fim, atendendo a todos os critérios elencados, restaram duas organizações atuantes na área de saúde e duas organizações atuantes na área da educação (ensino superior), tendo-se optado por realizar a pesquisa nas organizações ligadas à área da educação.

De acordo com Freitas et al (2000), esta opção se justificaria pela relevância que as duas organizações escolhidas possuem para o setor de ensino do Estado do Acre, além de possuírem tamanho também relevante, o que oportunizaria o aprofundamento em questões referentes a temática da pesquisa (similaridade) e em razão de atuarem na formação de pessoas, sendo responsáveis pela conscientização destas a respeito dos problemas cotidianos. No entanto, para nossa surpresa apenas uma delas (setor público), consentiu em participar da pesquisa, sob a condição de anonimato da organização e dos participantes, a outra organização selecionada (setor privado) negou-se a participar da pesquisa, sem informar o motivo e optou por não formalizar a recusa.

Diante deste fato, foram procuradas outras organizações privadas do setor educacional, localizadas na cidade de Rio Branco, no entanto, apesar da insistência e inclusive, das visitas realizadas pessoalmente para explicar e tentar convencer os responsáveis pelas organizações a respeito da importância da colaboração com a pesquisa para que através deste estudo fosse possível identificar fatores que poderiam ser melhorados com relação as práticas organizacionais de inclusão, nenhuma mostrou-se acessível a participar da pesquisa, embora, não tenham formalizado a recusa, conquanto tenhamos formalizado as solicitações.

A partir deste momento, percebendo que enfrentar-se-ia grande dificuldade para selecionar-se casos na forma como havia sido preconizado, optamos por solicitar a participação de organizações privadas da cidade de Rio Branco, de quaisquer ramos de atuação, que sabíamos empregavam pessoas com deficiência, no entanto, de 5 (cinco) contatadas, apenas uma respondeu positivamente ao nosso convite, aceitando participar da pesquisa, também sob a condição de anonimato da organização e dos participantes.

Considera-se importante este relato a respeito das dificuldades enfrentadas com relação a seleção de casos participantes da pesquisa, especialmente no setor privado, tendo em vista, que pode-se inferir que o motivo da recusa possa estar ligado a três fatores, entre outros: o receio de que a pesquisa pudesse revelar o eventual descumprimento da legislação relacionada ao cumprimento de cotas de pessoas com deficiência (embora esclarecido que esse não era o objetivo da pesquisa); a preocupação exagerada com a produtividade, entendendo-se que a participação na pesquisa despenderia demasiada quantidade de tempo para os empregados que participassem da mesma; e por fim, há a possibilidade de que tenha ocorrido mero desinteresse no tema.

Entende-se que tal relato por si só fornece a dimensão da complexidade do tema pesquisado e suas relações com o sistema jurídico e o sistema produtivo, a que o mesmo está submetido na sociedade atual.

Por fim e por falta de alternativas, o critério que realmente prevaleceu na escolha dos casos foi o da conveniência, conforme Freitas et al (2000), uma vez que foram selecionadas aquelas organizações que se mostraram receptivas a participar da pesquisa, no entanto, sem descuidar-se da relevância e do tamanho das mesmas, como já citado anteriormente.

5.3 SUJEITOS DA PESQUISA, COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Para determinação dos sujeitos desta pesquisa, considerou-se em parte a metodologia adotada por Campos, Vasconcellos e Kuglianskas (2013), onde as pessoas vinculadas às organizações selecionadas para participar da pesquisa foram as que pudessem fornecer as informações necessárias ao desenvolvimento da mesma, isto é, os responsáveis pela gestão das políticas de inclusão das pessoas com deficiência nas organizações, os superiores imediatos dos empregados/servidores pessoas com deficiência e, como forma de avançar na metodologia, decidiu-se por solicitar a participação dos próprios empregados/servidores com deficiência assim, pretendeu-se, alcançar uma visão global de cada caso estudado, corroborando com o pensamento de Barnes e Oliver (2003), de ser necessário tentar tirar a centralidade da pesquisa, do pesquisador para a pessoa com deficiência.

Por outro lado, a coleta de dados primários foi realizada a partir de entrevistas semiestruturadas, corroborando com Duarte (2002, p. 141), que “de um modo geral, pesquisas de cunho qualitativo exigem a realização de entrevistas, quase sempre longas e semiestruturadas”. Foram criados três roteiros norteadores, que estão nos apêndices deste trabalho, um destinado às

entrevistas para os gestores das políticas de inclusão das organizações (pessoas com deficiência ou não), o segundo para os chefes imediatos dos empregados/servidores que foram contratados a partir das cotas definidas pelas leis 8112/90 e 8213/91 e o último para as entrevistas com os próprios servidores/empregados pessoas com deficiência, contratados em razão da reserva de cotas oriundas dos normativos já citados.

Considerando-se o ambiente de trabalho destas organizações e principalmente a disponibilidade em participar da pesquisa com a solicitação de anonimato, não foi possível a realização a contento da observação assistemática do fenômeno como inicialmente previsto no projeto de pesquisa, pois, isto foi possível apenas no breve intervalo entre uma entrevista e outra e antes do início da primeira entrevista, quando realizou-se observação das ações e comportamentos ocorridos na organização com vistas a identificar elementos que auxiliassem a responder as indagações da pesquisa de forma complementar à técnica de entrevista.

A coleta de dados secundários, foi realizada através da análise de documentos digitais das organizações, pesquisas em jornais e revistas que possuíam informações a respeito dos programas de inclusão das organizações em estudo e fundamentalmente no site que as organizações mantêm na internet, além de alguns documentos e informações relacionadas a admissão dos servidores/empregados pessoas com deficiência, uma vez que, em ambas as organizações pesquisadas, notamos a ausência de documentos formais que evidenciassem a existência e o histórico de um programa de inclusão de pessoas com deficiência formatado pelas mesmas.

Desta forma, selecionou-se inicialmente para participar da pesquisa, uma organização pública que possui como atividade principal a atividade educacional, sendo uma das principais organizações do setor que atuam no município de Rio Branco – Ac, dado a solicitação de participação sob a condição de anonimato, não é possível revelar-se maiores características da mesma, sob o risco de identificá-la, no entanto, para compreender-se a importância dela para o município e para a realização desta pesquisa é importante destacar que a mesma possuía com base no ano de 2016 (último ano em que os dados foram disponibilizados oficialmente), cerca de 1500 servidores efetivos, no entanto, destes apenas cerca de 15 servidores, que estão atualmente em efetivo exercício na organização, foram admitidos como pessoas com deficiência – PCD's, em observância à lei 8112/90.

Nesta organização, que doravante denominaremos de organização X, foram selecionados como público-alvo para a realização das entrevistas, todos os servidores com deficiência e

contratados dentro da reserva de vagas para pessoas com deficiência estabelecida pela lei 8112/90; os chefes imediatos desses servidores além do gestor das políticas de inclusão das pessoas com deficiência na organização.

Utilizando-se do critério estabelecido, a organização X forneceu uma relação contendo 15 empregados com deficiência e 13 chefes imediatos, além do responsável pela gestão de pessoas na organização, sendo estas as pessoas que deveriam ser entrevistadas. Assim, o público-alvo, foi previamente definido com 29 (vinte e nove) pessoas: 15 (quinze) servidores com deficiência; 13 (treze) chefes imediatos, tendo em vista que um deles possui sob sua subordinação, 02 (dois) servidores PCD; e 01 (um) gestor de pessoas.

No entanto, foram entrevistados efetivamente, 09 (nove) servidores, pessoas com deficiência; 12 (doze) chefes imediatos e 01 (um) gestor de pessoas da organização, totalizando 22 (vinte e duas) entrevistas.

Não foi entrevistado todo o público-alvo, pois com relação aos servidores pessoas com deficiência, 01 (um) servidor está cedido para outro órgão, ou seja, não está lotado na organização X; 3 (três) servidores recusaram-se a participar da pesquisa e; 02 (dois) não foram localizados, 01 (um) por estar em gozo de férias no período da coleta de dados e 01 (um) por encontrar-se prestando serviços para a organização X em outro local, sem previsão de retorno durante a realização da pesquisa. Com relação aos chefes imediatos, dos 13 (treze) disponibilizados, apenas 01 (um) recusou-se a participar, alegando uma carga de trabalho elevada.

Em resumo temos o quadro do público alvo na organização X, conforme abaixo:

Quadro 7 – Público-alvo da organização X

NOME	CARGO	DEFICIÊNCIA	ADMISSÃO	OBSERVAÇÕES
XE1P	Nível Médio	Baixa visão	01/03/2005	-
XE2P	Nível Superior	Visão parcial	23/04/2008	-
XE3P	Nível Médio	Deformidade Congênita	28/02/2011	-
XE4P	Nível Superior	Surdez Parcial	06/02/2013	-
XE5P	Nível Médio	Baixa Visão	13/10/2014	-
XE6P	Nível Superior	Baixa Visão	12/11/2014	-
XE7P	Nível Médio	Paraplegia	10/03/2016	-
XE8P	Nível Médio	Baixa visão	16/05/2017	-
XE9P	Nível Fundamental	Visual total	06/07/2017	-
XE10P	Nível Médio	Surdez bilateral	01/03/2005	Não participou

XE11P	Nível Médio	Monoplegia	29/04/2013	Não participou
XE12P	Nível Superior	Surdez total	14/12/2016	Não participou
XE13P	Nível Médio	Mobilidade reduzida	26/07/2017	Não participou
XE14P	Nível Médio	Mobilidade reduzida	31/08/2017	Não participou
XE15P	Nível Médio	Visão parcial	01/09/2017	Não participou
XE16C	Nível Médio	Não possui deficiência	15/07/2014	-
XE17C	Nível Médio	Não possui deficiência	30/09/1984	-
XE18C	Nível Médio	Não possui deficiência	18/02/2013	-
XE19C	Nível Superior	Não possui deficiência	13/04/2004	-
XE20C	Nível Superior	Não possui deficiência	13/01/2009	-
XE21C	Nível Superior	Não possui deficiência	13/11/2014	-
XE22C	Nível Superior	Não possui deficiência	01/12/1994	-
XE23C	Nível Superior	Não possui deficiência	23/11/2004	-
XE24C	Nível Superior	Não possui deficiência	26/12/2008	-
XE25C	Nível Superior	Não possui deficiência	05/12/2005	-
XE26C	Nível Superior	Não possui deficiência	02/01/1990	-
XE27C	Nível Superior	Não possui deficiência	23/03/2006	-
XE28C	Nível Superior	Não possui deficiência	10/05/1994	-
XE29C	Nível Superior	Não possui deficiência	Desconhecido	Não participou

Fonte: Elaborado pelo autor

A segunda organização selecionada, para participar da pesquisa, foi uma organização privada que possui como atividade principal, o comércio varejista de produtos alimentícios, sendo uma das principais organizações do setor que atuam no município de Rio Branco – Acre, também considerando-se a solicitação de participação sob a condição de anonimato, não é possível revelar-se maiores características da mesma, sob o risco de identificá-la, no entanto, destaca-se que a organização atualmente possui cerca de 2300 (dois mil e trezentos) empregados e destes mais de 100 (cem) empregados são pessoas com deficiência, contratadas em observância a lei 8213/91, ressalte-se que a empresa desenvolve políticas organizacionais de inclusão há mais de 16 (dezesseis) anos.

Nesta organização, que doravante denominaremos de organização Y, foram selecionados como público-alvo para a realização das entrevistas, todos os servidores com deficiência e contratados dentro da reserva de vagas, cotas, para pessoas com deficiência estabelecida pela lei 8213/91; os chefes imediatos desses servidores além do gestor das políticas de inclusão das pessoas com deficiência na organização.

No entanto, ao entrarmos em contato com a organização Y, para a operacionalização da pesquisa, verificou-se a impossibilidade logística e temporal de trabalhar-se com a integralidade do público-alvo pré-determinado, tendo em vista a grande quantidade de pessoas selecionadas para serem entrevistadas, que totalizariam cerca de 125 (cento e vinte e cinco) pessoas e o tempo exíguo para a conclusão de uma pesquisa desta magnitude. A organização Y, informou também que não costuma efetuar autorizações para desenvolvimento de pesquisas em seus estabelecimentos comerciais, uma vez que demanda tempo e desorganiza o processo comercial da organização.

Levando-se em consideração, esses esclarecimentos e em comum acordo com a organização Y, dada a dificuldade de angariarmos organizações participantes para o desenvolvimento da pesquisa, fomos autorizados a visitar 10 (dez) estabelecimentos da organização Y e em cada um destes estabelecimentos realizar entrevistas de no máximo 30 (trinta) minutos cada uma, com 02 (dois) empregados, sendo 01 (um) empregado pessoa com deficiência e o outro o seu chefe imediato, além disso após as visitas, foi dada autorização para a realização de entrevista com o gestor de pessoas da organização Y, pessoa responsável pela implementação das políticas de inclusão das pessoas com deficiência em toda a organização.

Assim, foram realizadas 21 (vinte e uma) entrevistas, sendo 10 (dez) com empregados pessoas com deficiência; 10 (dez) com empregados que são chefes imediatos de pessoas com deficiência; e 01 (um) gestor de pessoas da organização.

Em resumo temos o quadro do público alvo na organização Y, conforme abaixo:

Quadro 8 – Público-alvo da organização Y

NOME	CARGO	DEFICIÊNCIA FÍSICA	ADMISSÃO	OBSERVAÇÕES
YE1P	Embalador	Deficiência intelectual	19/02/2018	Loja 1
YE2P	Embalador	Deficiência intelectual	20/11/2009	Loja 2
YE3P	Embalador	Deficiência física	21/10/2015	Loja 3
YE4P	Embalador	Deficiência visual parcial	20/07/2016	Loja 4
YE5P	Embalador	Deficiência intelectual	13/07/2006	Loja 5
YE6P	Embalador	Deficiência intelectual	18/03/2008	Loja 6
YE7P	Embalador	Deficiência física	09/06/2010	Loja 7
YE8P	Analista de dep. Pessoal	Deficiência física	20/09/2004	Loja 8
YE9P	Embalador	Deficiência intelectual	16/06/2016	Loja 9
YE10P	Embalador	Deficiência visual	19/02/2018	Loja 10

YE11C	Analista de dep. Pessoal	Não possui	11/02/2013	Loja 1
YE12C	Gerente de setor	Não possui	25/04/2013	Loja 2
YE13C	Gerente de setor	Não possui	01/04/2014	Loja 3
YE14C	Gerente de setor	Não possui	16/08/2013	Loja 4
YE15C	Gerente de setor	Não possui	15/07/2007	Loja 5
YE16C	Gerente de setor	Não possui	06/04/2009	Loja 6
YE17C	Gerente de setor	Não possui	20/06/2014	Loja 7
YE18C	Gerente de setor	Não possui	24/04/2004	Loja 8
YE19C	Gerente de setor	Não possui	15/02/2008	Loja 9
YE20C	Gerente de setor	Não possui	10/04/2010	Loja 10
YE21C	Assistente social	Não possui	19/06/2002	Matriz

Fonte: Elaborado pelo autor

As entrevistas semi-estruturadas na organização X foram realizadas entre os dias 02 de fevereiro de 2018 a 19 de março de 2018 e, na organização Y, entre os dias 12 de março de 2018 a 26 de março de 2018.

Ressalte-se que a utilização desta forma de entrevistar propicia maior liberdade para o entrevistador, que pode perceber o aparecimento de uma informação relevante, que não estava prevista, assim como, em assuntos complexos como o abordado por esta pesquisa, verificar a melhor oportunidade para explorar determinada questão, ou até mesmo, a inutilidade de fazê-la.

A duração das entrevistas, na organização X, fundamentalmente em razão da disponibilidade dos entrevistados, que estavam disponíveis apenas durante o horário de trabalho na organização, tiveram sua duração variável entre quinze e quarenta e oito minutos. A duração das entrevistas, na organização Y, em razão do prévio acordo realizado com a direção da organização, quando da concessão de autorização para a realização da pesquisa, tiveram sua duração variável entre vinte e trinta minutos. Tendo em vista a limitação de tempo concedida pelas organizações, foi necessário realizar as perguntas com maior seletividade e objetividade, com o intuito de abordar a maior quantidade de aspectos possíveis em pouco tempo.

Sempre antes de começar as entrevistas, em ambas organizações, era solicitada a leitura do termo de esclarecimento ou realizada para aqueles que por algum motivo não podiam ler, após pedia-se ainda a assinatura do termo de consentimento livre após esclarecimento, cujo modelos constam nos apêndices desta pesquisa, explicava-se qual o objetivo da pesquisa e solicitava-se autorização para utilização do gravador com vistas a facilitar posteriormente a análise e por fim

pedia-se que os entrevistados agissem e falassem com naturalidade, uma vez que estava garantida a confidencialidade das entrevistas.

Apresenta-se no quadro 9 a seguir o perfil das pessoas entrevistadas na organização X, identificando-se o nível de escolaridade, formação, gênero, idade, estado civil, entre outras informações dos entrevistados:

Quadro 9 – Perfil na organização X

Nome	Nível escolar	Formação	Gênero	Idade	Estado Civil	Recebeu BPC	Filhos	Primeiro emprego
XE1P	Superior*	Direito	Masc.	34	Casado	Sim	Não	Não
XE2P	Superior	Letras	Fem.	39	União	Não	1	Não
XE3P	Superior	Direito	Masc.	35	União	Não	1	Não
XE4P	Superior	História	Fem.	36	Casado	Não	1	Não
XE5P	Superior	Física	Masc.	30	Solteiro	Não	Não	Não
XE6P	Superior	Letras	Fem.	38	União	Sim	2	Não
XE7P	Superior	Jornalismo	Fem.	30	Solteira	Não	Não	Não
XE8P	Superior	Biologia	Fem.	34	Divorciada	Não	2	Não
XE9P	Superior*	Psicologia	Fem.	23	Divorciada	Sim	1	Não
XE16C	Superior	Direito	Masc.	25	Solteiro	-	Não	-
XE17C	Superior*	Rec. Hum.	Fem.	54	Divorciada	-	3	-
XE18C	Superior	Direito	Masc.	27	Casado	-	Não	-
XE19C	Superior	Biologia	Masc.	37	Casado	-	1	-
XE20C	Superior	História	Fem.	36	Solteira	-	Não	-
XE21C	Superior	Pedagogia	Masc.	48	Casado	-	Não	-
XE22C	Superior	Direito	Masc.	50	Solteiro	-	Não	-
XE23C	Superior	História	Masc.	48	Solteiro	-	Não	-
XE24C	Superior	Informática	Masc.	35	Casado	-	1	-
XE25C	Superior	Letras	Masc.	42	Divorciado	-	Não	-
XE26C	Superior	Letras	Fem.	50	Solteira	-	Não	-
XE27C	Superior	Matemática	Masc.	43	Casado	-	1	-
XE28C	Superior	Rec. Hum.	Fem.	46	Casado	-	2	-

(*) Curso superior em andamento

FONTE: Elaborado pelo autor

Analisando-se o quadro anterior, verificamos, que a organização X, possui em seus quadros empregados pessoas com deficiência, que possuem elevada escolaridade, assim, ou concluíram o curso superior ou estão com o mesmo em andamento. Observa-se que oito das nove pessoas empregados com deficiência entrevistadas, estudaram cursos ligados as áreas de humanas ou sociais aplicadas, apenas uma cursou física.

Com relação aos chefes imediatos entrevistados, todos também possuem alta escolaridade, tendo cursado em sua grande maioria, exceto um, cursos também ligados à área de humanas ou ciências sociais aplicadas.

A faixa etária dos empregados pessoas com deficiência, está entre vinte e três e trinta e nove anos, o que podemos considerar uma faixa etária de pessoas jovens, enquanto que a faixa etária dos chefes imediatos e gestores encontra-se compreendida entre vinte e cinco e cinquenta anos.

Por fim, dentre as pessoas com deficiência entrevistadas temos três homens e seis mulheres, sendo cinco destas pessoas casadas ou conviventes em união estável, enquanto quatro são solteiras. Destes, três, em algum momento de sua vida receberam o benefício de prestação continuada do INSS e seis nunca o receberam e nenhuma destas pessoas conseguiu o seu primeiro emprego na organização X.

Apresenta-se no quadro 10 a seguir o perfil das pessoas entrevistadas na organização Y, identificando-se o nível de escolaridade, formação, gênero, idade, estado civil, entre outras informações dos entrevistados:

Quadro 10 – Perfil na organização Y

Nome	Escolaridade	Formação	Gênero	Idade	Estado civil	Recebeu BPC?	Possui filhos?	Primeiro emprego?
YE1P	Fundamental	-	Fem.	23	Solteira	Não	Não	Sim
YE2P	Fundamental	-	Masc.	27	Solteiro	Não	2	Sim
YE3P	Médio	-	Masc.	40	Solteiro	Não	4	Não
YE4P	Médio	-	Masc.	42	Casado	Não	Não	Não
YE5P	Fundamental	-	Masc.	33	Solteiro	Não	1	Não
YE6P	Fundamental	-	Masc.	-	Casado	Não	Não	Sim
YE7P	Analfabeto	-	Masc.	61	Casado	Não	7	Sim
YE8P	Superior	Rec. Humanos	Fem.	-	Casada	Não	1	Sim
YE9P	Fundamental	-	Masc.	21	Solteiro	Não	Não	Sim

YE10P	Superior	Nutrição	Fem.	32	Divorciada	Sim	4	Não
YE11C	Superior Inc.	Rec. Humanos	Fem.	31	Casada	-	Não	-
YE12C	Médio	-	Masc.	32	Solteiro	-	2	-
YE13C	Médio	-	Masc.	22	Solteiro	-	1	-
YE14C	Superior	Administração	Fem.	34	Solteira	-	2	-
YE15C	Superior Inc,	Contabilidade	Masc.	31	Solteiro	-	1	-
YE16C	Médio	-	Fem.	32	Solteira	-	2	-
YE17C	Médio	-	Fem	32	Solteira	-	2	-
YE18C	Superior	Rec. Humanos	Fem.	39	Divorciada	-	1	-
YE19C	Superior	Administração	Fem.	29	Casado	-	2	-
YE20C	Médio	-	Fem.	44	Casada	-	3	-
YE21C	Superior	Ass. Social	Fem.	-	-	-	-	-

FONTE: Elaborado pelo autor

Analisando-se o quadro anterior, verificamos, que a organização Y, possui em seus quadros empregados pessoas com deficiência, que possuem baixa escolaridade, tendo em vista, que de dez entrevistados, apenas dois concluíram o curso superior, uma pessoa na área de nutrição e outra na área de recursos humanos, cinco pessoas possuem o ensino fundamental, duas o ensino médio e uma pessoa é analfabeta. De toda forma é importante ressaltar que se trata apenas de uma amostra.

Com relação aos chefes imediatos entrevistados, verifica-se um grau de escolaridade mais elevado, uma vez que dos onze entrevistados, seis possuem curso superior ou estão cursando, em áreas afetas as ciências sociais aplicadas, enquanto que cinco, possuem o nível médio.

A faixa etária dos empregados pessoas com deficiência, está entre vinte e um e sessenta e um anos, o que podemos considerar uma faixa etária com bastante amplitude, enquanto que a faixa etária dos chefes imediatos e gestores encontra-se compreendida entre vinte e dois e quarenta e quatro anos.

Por fim, dentre as pessoas com deficiência entrevistadas temos sete homens e três mulheres, sendo quatro destas pessoas casadas ou conviventes em união estável, enquanto seis são solteiras ou divorciadas. Destes apenas um em algum momento de sua vida recebeu o benefício de prestação continuada do INSS os outros nove nunca o receberam e seis destas pessoas conseguiram o seu primeiro emprego na organização Y.

Assim, considerando que a organização X é uma organização de natureza pública e que a empresa Y é uma organização de natureza privada, podemos inferir ao comparar os dados dos dois

quadros anteriores, que em razão de ser uma organização pública, a organização X, por uma questão legal (lei 8112/90), possui como forma de ingresso em seus quadros a exigência de concurso público, o que contribui para elevação do nível de escolaridade dos empregados que compõem o seu quadro de servidores, uma vez que pessoas com maior escolaridade em tese tem maiores possibilidades de participar e vencer uma disputa nestas condições e a legislação não obriga a contratação de um número fixo de pessoas com deficiência, como faz com as organizações privadas, apenas obriga a reserva de vagas em concursos público, desta forma, caso não existam pessoas com deficiência aprovadas em número pelo menos igual ao número de vagas reservadas, essas vagas serão preenchidas por empregados sem deficiência.

Por outro lado, na organização Y, o processo seletivo é organizado pela própria organização, que além de outras preocupações, possui por uma imposição legal (Lei 8213/91), uma preocupação primordial, a de cumprir a legislação, que obriga o cumprimento da cota estabelecida pela legislação, ou seja, contratar pelo menos cinco por cento de empregados pessoas com deficiência, no caso específico, como a organização possui cerca de 2300 (dois mil e trezentos empregados), há necessidade legal de contratação de pelo menos 115 (cento e quinze) pessoas com deficiência.

Nesta situação há uma coercitividade no sentido de obrigar as organizações privadas a realizarem a contratação e no momento que estas enfrentam alguma dificuldade para efetivarem a seleção tendem, a selecionar pessoas com deficiência com baixa escolaridade, utilizando como justificativas, a falta de pessoas com deficiência qualificadas disponíveis no mercado de trabalho, no entanto, referido comportamento, pode também estimular a preferência pela contratação de mão-de-obra sem grande qualificação, em razão da busca pela diminuição dos custos, no entanto, em tese, com perda de produtividade, não em razão da deficiência em si, mas da falta de qualificação profissional. Outra possibilidade é que para cumprir a regra quantitativa, oferecem apenas vagas que não exigem qualificação, o que também revela um preconceito em relação à capacidade das pessoas com deficiência.

Outra diferença possível de percepção a partir dos dados anteriores é o fato de que na organização pública, apenas três empregados pessoas com deficiência em algum momento receberam o BPC do INSS, enquanto que na organização privada, isto ocorreu com apenas um entrevistado pessoa com deficiência.

Este fato corrobora, com outra justificativa das organizações com relação a dificuldade de contratação de pessoas com deficiência, pois alegam que a existência do BPC em muitos casos, desestimula às pessoas a aceitarem um posto de trabalho em organizações privadas, uma vez que recebendo um salário mínimo de auxílio do INSS, só estariam dispostas a trabalhar caso a remuneração seja maior que um salário mínimo.

Contudo, analisando criticamente a situação e concordando com Pereira e Passerino (2012), pode-se invertendo esta lógica de pensamento, afirmar então que o problema em si não está com a percepção do benefício por parte das pessoas com deficiência, mas sim, com a baixa remuneração oferecida pelas organizações em contraprestação aos serviços realizados, corroborando com o fato de que se sabe no Brasil historicamente o nível salarial oferecido pelo setor público ser mais elevado que o oferecido pelo setor privado.

Da mesma forma, constatou-se ainda que os entrevistados pessoas com deficiência na organização X, todos sem exceção já trabalharam em outras organizações, ou seja, a organização X, não é o primeiro emprego de nenhum deles, enquanto que na organização Y, seis dos dez entrevistados pessoas com deficiência, afirmaram tratar-se de seu primeiro emprego.

Do exposto, depreende-se que as organizações públicas tendem a absorver menor quantidade de pessoas com deficiência em seus quadros, no entanto com maior nível de escolaridade e experiência no mercado de trabalho, além de no geral oferecerem salários mais elevados, enquanto que as organizações privadas, tendem a absorver maior quantidade de mão-de-obra de pessoas com deficiência, com baixo nível de escolaridade, experiência e menores salários.

Com relação a análise e interpretação de dados, foi iniciada após a realização da transcrição das entrevistas, organização da documentação digital “baixadas” no site das organizações e das anotações coletadas no campo, foi necessária muita atenção em todas as etapas deste processo pois, conforme Duarte (2002, p. 151), “métodos qualitativos fornecem dados muito significativos e densos, mas, também, muito difíceis de se analisarem.”.

A análise dos dados secundários foi realizada através da técnica de análise documental, com o intuito de permitir a identificação de questões que propiciassem informações relevantes sobre o fenômeno em estudo, no entanto, esta etapa da pesquisa foi prejudicada tendo em vista que as organizações basicamente ofereceram acesso às fichas de admissão dos entrevistados e não possuíam documentos que registrassem, revelassem o histórico ou sequer a existência de programas de inclusão, além disso, conseguimos acesso apenas a poucas notícias pretéritas em sites

que davam conta da realização de eventos relacionados ao tema da inclusão nas organizações pesquisadas.

Quanto aos dados primários, todas as entrevistas foram integralmente transcritas e posteriormente organizadas, de acordo com as categorias de análise, todas foram codificadas com a intenção de preservação do anonimato, tanto da organização, quanto do entrevistado, desta forma, receberam aleatoriamente códigos que variam de XE1 a XE29 na organização X e de YE1 a YE22 na organização Y, ao lado deste código foi colocado uma letra P, para empregados pessoa com deficiência e C, para chefe imediato. O gestor não foi identificado, por um código diferente em razão de existir apenas um por organização, de forma que a sua diferenciação poderia comprometer o sigilo de sua identidade, por este motivo, estes receberam também a letra C ao lado do seu código.

A análise e interpretação de dados foi realizada utilizando-se o método de análise de conteúdo, método este que foi definido como:

[...]um conjunto de técnicas de análise das comunicações. Não se trata de um instrumento, mas de um leque de apetrechos; ou, com maior rigor, será um único instrumento, mas marcado por uma grande disparidade de formas e adaptável a um campo de aplicação muito vasto: as comunicações. (BARDIN, 1977, p. 31).

Vê-se que a análise de conteúdo em consonância com a abordagem da pesquisa qualitativa, centra o seu foco no pesquisador e na sua capacidade de inferência. A análise de conteúdo ocorreu a partir das categorias de análise definidas na fundamentação teórica pois, conforme BARDIN, (1977, p. 118), a classificação de elementos em categorias, “impõe a investigação do que cada um deles tem em comum com outros. O que vai permitir o seu agrupamento é a parte comum existente entre eles”.

Desta forma, para realizar-se a análise das entrevistas semi-estruturadas, efetuava-se uma primeira leitura da entrevista que seria analisada, as perguntas já estavam no roteiro previamente relacionadas às categorias de análise da pesquisa, posteriormente era necessário fazer a associação de fragmentos de trechos das respostas proferidas, com os atributos definidos para as ações de inclusão, integração ou inserção, de forma que os fragmentos de texto possibilitassem a análise pretendida pelo indicador, isto foi possível a partir da confecção de quadros sinóticos que relacionavam a resposta dos entrevistados às categorias de análise e aos atributos transformados em pergunta.

Entretanto, deve-se ressaltar que as principais limitações da pesquisa encontradas durante a sua operacionalização, decorreram basicamente de dois momentos:

a) o primeiro quando da seleção das organizações que participariam voluntariamente da pesquisa, percebeu-se que de uma forma geral as organizações não demonstraram interesse em participar de pesquisa desta natureza, tendo em vista, a complexidade do tema e principalmente, as implicações jurídicas envolvidas no tema, considerando a existência de legislação federal que o regulamenta e que de acordo com os dados disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e IBGE é constantemente desrespeitada. Este fato prejudicou a proposta inicial que era tentar comparar duas organizações que atuassem no mesmo setor, assim como, por tratar-se de um estudo multicaso, dificulta a generalização dos seus resultados.

b) O segundo momento, ocorrido quando após selecionadas as organizações, verificou-se que as que aceitaram participar da pesquisa, impuseram a condição do anonimato, este fato, dificultou a coleta e a própria utilização dos dados coletados. Dificultando a coleta de dados secundários, assim como, a própria utilização dos dados primários, tendo em vista o cuidado para a preservação do anonimato.

Outra limitação encontrada, foi a falta de registro histórico a respeito das políticas organizacionais de inclusão de pessoas com deficiência, desenvolvidas pelas organizações em estudo, institucionalmente não foi possível ter acesso aos registros históricos, alguns entrevistados informaram inclusive que eles não existem. Tal fato prejudicou a perspectiva longitudinal que pretendia-se desenvolver neste trabalho de forma que se utilizou a perspectiva transversal.

Na tentativa de vencer essas limitações foram realizadas entrevistas com todos os participantes possíveis, desconsiderando-se o nível de saturação das mesmas na tentativa de colher maior quantidade de informações a partir do maior número de entrevistados, tendo em vista a limitação de tempo imposta pelas organizações. Outra forma encontrada para minimizar essas limitações foi no intervalo entre uma entrevista e outra realizar observações no ambiente das organizações, na busca de detectar comportamentos e ações que auxiliassem no desenvolvimento da pesquisa.

6. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

A partir desta seção, apresenta-se a análise dos dados coletados durante a realização desta pesquisa, apontando os resultados encontrados, ressalte-se que considerando o objetivo proposto o ponto de partida para a análise foram as seis categorias de análise (barreiras arquitetônicas, barreiras programáticas, barreiras metodológicas, barreiras instrumentais, barreiras comunicacionais e barreiras atitudinais), derivadas do conceito de empresa inclusiva de Sasaki (1997), cujos resultados encontram-se descritos a seguir:

6.1 CONCEITO DE INCLUSÃO E DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES X e Y

Considerando o escopo desta pesquisa, uma pergunta que foi realizada para os servidores/empregados das organizações estudadas, que ocupavam função de chefia dos empregados pessoas com deficiência fez referência à concepção de inclusão, que esses chefes possuíam. Na organização X, foram obtidas dentre outras, as seguintes respostas:

inclusão para mim seria oportunizar as pessoas que possuem algum tipo de deficiência é..., que elas possam fazer as mesmas coisas que as pessoas que não possuem deficiência fazem, porque a deficiência ela traz uma limitação natural e até pouco tempo atrás as pessoas não, simplesmente não ligavam para isso. Inclusão para mim seria isso dar as mesmas oportunidades para que elas exerçam as mesmas coisas que as pessoas sem deficiência (informação verbal).¹

Nota-se que o entrevistado possui a percepção de que as pessoas com deficiência possuem limitações naturais, o que corrobora para uma aceitação do modelo médico da deficiência em detrimento do modelo social da deficiência, ou seja, não reconhecendo o papel da sociedade como responsável pelo processo de inclusão.

Outro entrevistado XE17C, afirmou que “inclusão é uma forma de que a pessoa se sinta inserida na sociedade né” (informação verbal).² Nesta manifestação o entrevistado deixa transparecer de que a ação de se sentir inserida deve ser desencadeada pela própria pessoa que se sente excluída.

¹ Entrevista concedida por XE16C. **Entrevista XE16C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (24 min.).

² Entrevista concedida por XE16C. **Entrevista XE17C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (21 min.).

O entrevistado XE19C entende que inclusão é “um modo que nós temos de inserir as pessoas com deficiência, com qualquer tipo de deficiência, a uma vida normal, a um cotidiano normal (informação verbal).³ Percebe-se que o entrevistado claramente, confunde os conceitos de inclusão e inserção, pois afirma que inclusão é um modo de inserir, assim como, manifesta o desejo de normalização das pessoas com deficiência, corroborando com os estudos de Veiga-Neto e Lopes (2011), descritos na fundamentação teórica deste trabalho.

Por fim verificou-se que a resposta manifestada por um chefe imediato na organização X, que se aproximou minimamente da idéia de inclusão enunciada por Sasaki (2006) foi:

Bom inclusão, é um termo bem amplo né, ele não só agrega somente as pessoas com deficiência né, mas ele agrega o negro, o índio, crianças marginalizadas, então se você pegar a Declaração de Salamanca ele vai dar um leque muito grande, mas inclusão é justamente trazer para o centro da sociedade aquelas pessoas que estavam sempre a margem, sempre a parte da sociedade, então trazer elas e garantir os meios e condições para que possam favorecer, tanto o seu sucesso escolar, o seu sucesso educacional, o seu sucesso social também(informação verbal).⁴

De toda forma, mesmo esta afirmação apresenta uma visão de mundo, onde a ação de “trazer” apresenta-se separada da “sociedade”, como se uma força oculta pudesse mover as pessoas com deficiência ao centro da sociedade, quando na verdade esta ação “trazer” deve ser realizada pela própria sociedade, ou seja, partir “da” sociedade e não “na” sociedade, se assim não fosse, seria como se a inclusão pudesse ser realizada por uma força externa á sociedade, quando entende-se que a inclusão deve ser efetivada pela própria sociedade a partir de sua adaptação (SASSAKI, 2006).

Na organização Y, verificou-se respostas diferentes, no entanto, com o mesmo sentido, o entrevistado YE11C conceitua inclusão como

é isso que a empresa faz, colocar essas pessoas com deficiência no mercado de trabalho, não só no mercado de trabalho, mas na convivência com a sociedade, para que eles não fiquem ali na lateral, ás margens mesmo da sociedade” (informação verbal)⁵

Nesta afirmação vê-se que a entrevistada compreende que a organização da qual faz parte efetivamente realiza inclusão, no entanto, enfatizando a ação desprendida pela organização com o

³ Entrevista concedida por XE16C. **Entrevista XE19C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (15 min.).

⁴ Entrevista concedida por XE16C. **Entrevista XE20C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (40 min.).

⁵ Entrevista concedida por YE11C. **Entrevista YE11C**. [mar. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (25 min.).

objetivo de inserir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, especificamente ao utilizar o verbo “colocar”.

O entrevistado YE16C entende que inclusão seria “incluir pessoas no meio da sociedade, todos nós temos os mesmos direitos e os mesmos deveres” (informação verbal)⁶, novamente verifica-se o entendimento de que inclusão estaria relacionado ao ato de “colocar”, “inserir”, demonstrando uma certa confusão entre os conceitos de “inserção” e “inclusão”.

Por fim, temos a manifestação do entrevistado YE13C, que conceitua inclusão como o fato de “incluir no mercado de trabalho né, colocar eles na empresa para exercer uma função de acordo com a agilidade deles” (informação verbal).⁷ Nesta manifestação é possível notar-se pela primeira vez uma alusão a idéia de adaptação, tendo em vista que o entrevistado leva em consideração em sua fala a necessidade de que as pessoas com deficiência exerçam “**uma função de acordo com a agilidade deles**”, porém ainda não deixando transparecer de quem é a responsabilidade por essa adaptação, se da organização, ou da própria pessoa com deficiência.

Nestas transcrições de uma forma geral, não é possível perceber uma relação dos conceitos formulados pelos entrevistados e os conceitos de inclusão e empresa inclusiva, apresentados neste trabalho, tendo em vista que uma característica fundamental relativa às definições não foi enumerada: a necessidade da sociedade ou no caso, das organizações adaptarem-se às necessidades dos empregados/servidores pessoas com deficiência.

Outra pergunta realizada para os servidores/empregados das organizações estudadas, que ocupavam função de chefia dos empregados pessoas com deficiência foi a respeito da concepção de deficiência, assim foi perguntado: Para você o que é deficiência?

Na organização X, o entrevistado XE16C, entende que deficiência “seria qualquer atributo da pessoa que reduza ou impossibilite que ela execute as tarefas do dia-a-dia normalmente, que ela estude, trabalhe, faça qualquer tipo de coisa, que normalmente seria normal, seria comum aliás” (informação verbal).⁸ Observa-se que o entrevistado afirma que deficiência é um atributo da

⁶ Entrevista concedida por YE16C. **Entrevista YE16C**. [mar. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (22 min.).

⁷ Entrevista concedida por YE13C. **Entrevista YE13C**. [mar. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (19 min.).

⁸ Entrevista concedida por YE16C. **Entrevista YE16C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (24 min.).

pessoa, ou seja, acredita que a deficiência está na pessoa, absorvendo em vários aspectos, o conceito de deficiência enunciado pelo modelo médico da deficiência.

O entrevistado XE18C afirma que deficiência é “qualquer forma que te limite de fazer, de exercer alguma coisa, tanto física como mentalmente” (informação verbal)⁹, esta afirmação corrobora com a anterior no sentido de compreender que os aspectos da deficiência estão na pessoa, uma vez que trata-se de um comprometimento físico ou mental, isto é, ligado ao corpo ou a mente da pessoa, novamente uma fala de acordo com os preceitos do modelo médico da deficiência.

O entrevistado XE20C entende que deficiência deve ser conceituada como:

a falta de alguma coisa né, mas essa falta de algo né, ou falta da visão ou falta de um membro, ela pode também ser automaticamente, também ser substituída né, porque o nosso próprio organismo ele tem uma forma de adaptação muito grande, então se você perde a visão você tem outros quatro sentidos que vão né se aguçar para poder tentar reverter o fato de que você não ter mais aquela visão (informação verbal)¹⁰

Outra vez verifica-se na afirmação de um chefe imediato da organização X, o relacionamento entre o conceito de deficiência e a falta de alguma coisa, especialmente de um sentido, tem-se ainda a percepção de que a adaptação será realizada pelo próprio corpo humano, eximindo totalmente a sociedade de sua responsabilidade em possibilitar a superação da deficiência, imputando essa a uma questão estritamente natural (o corpo) e conseqüentemente à pessoa essa responsabilidade, fazendo desta forma, uma alusão direta ao modelo médico da deficiência.

Corroborando com a afirmação do entrevistado XE20C, temos a afirmação do entrevistado XE25C, que conceitua deficiência como “a falta de alguma mobilidade ou de algum sentido, por exemplo, não tem visão é cego, então tem uma deficiência visual, e assim vai” (informação verbal).¹¹

Por fim, tem-se a manifestação do entrevistado XE21C, também em informação verbal¹², que entende a deficiência como “uma dificuldade que uma pessoa sente, para desenvolver

⁹ Entrevista concedida por YE18C. **Entrevista YE18C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (16 min.).

¹⁰ Entrevista concedida por XE20C. **Entrevista XE20C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (40 min.).

¹¹ Entrevista concedida por XE25C. **Entrevista XE20C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (23 min.).

¹² Entrevista concedida por XE21C. **Entrevista XE21C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (28 min.).

determinada tarefa ou ação, uma deficiência visual, por exemplo, seria uma dificuldade que a pessoa tem para enxergar as coisas, lê e produzir, o que em alguns casos só dificulta, não impossibilita.”

Na organização Y, os empregados chefes imediatos manifestaram-se praticamente no mesmo sentido. O entrevistado YE11C em informação verbal¹³, conceituou deficiência como “algum transtorno tanto físico quanto mental que aquela pessoa sofreu”, assim, também relaciona deficiência com doença.

Outro entrevistado, YE14C, também em informação verbal¹⁴ conceitua deficiência da seguinte forma: “é quando a pessoa não pode se locomover, ela mesma não tem aquela desenvoltura de fazer as coisas aí se torna uma deficiência”, este também, podemos perceber faz uma relação entre deficiência e doença (falta de locomoção).

Em posicionamento análogo o empregado chefe imediato identificado pelo código YE12C, afirmou que para ele, deficiência é quando “alguém possui alguma diferença em relação a uma pessoa que se considera normal, tem alguma necessidade especial, no caso auditiva ou visual mesmo, seria uma pessoa que está fora do padrão que a gente considera normal” (informação verbal)¹⁵. Nesta afirmação verifica-se novamente a idéia de normalização já manifestada por outros entrevistados, desvelando reiteradamente a adesão conceitual ao modelo médico da deficiência e a falta de conhecimento a respeito do modelo social da deficiência.

Por fim, em depoimento um pouco diferente dos demais, porém ainda assim contraditório o entrevistado identificado pelo código YE19C, entende que a pessoa possui uma deficiência “quando a pessoa é limitada, (...), nós temos que estar respeitando e se adaptando aquela deficiência” (informação verbal)¹⁶. Trata-se de uma afirmação contraditória, pois inicialmente refere-se à deficiência como inerente a pessoa utilizando-se da expressão “a pessoa é”, no entanto

¹³ Entrevista concedida por YE11C. **Entrevista YE11C**. [mar. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (29 min.).

¹⁴ Entrevista concedida por YE14C. **Entrevista YE14C**. [mar. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (16 min.).

¹⁵ Entrevista concedida por YE12C. **Entrevista YE12C**. [mar. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (20 min.).

¹⁶ Entrevista concedida por YE19C. **Entrevista YE19C**. [mar. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (29 min.).

logo a seguir manifesta idéias relacionadas a adaptação utilizando-se da expressão “nós temos”, o que remete a idéias vinculadas ao modelo social.

A análise realizada da manifestação desses conceitos presumiu-se importante, pois entende-se que, a partir de como a sociedade e no caso específico desta pesquisa as organizações, compreendem os conceitos de inclusão e deficiência, elas então desenvolvem suas práticas relacionadas a inclusão de pessoas com deficiência e conseqüentemente isso implica em se tais organizações realizam inserção, integração ou inclusão.

Esta assertiva está de acordo com Teixeira (2010), pois o planejamento e a execução das políticas de inclusão, sejam elas públicas ou privadas, estão diretamente relacionados com o entendimento que as organizações possuem dos conceitos de inclusão e deficiência, uma vez que as práticas organizacionais espelharão a compreensão desses conceitos, desta forma, a partir deste entendimento serão desenvolvidas as práticas organizacionais de inclusão, inserção ou integração.

Por outro lado, deve-se levar em consideração também as afirmações de Medeiros e Diniz (2004), de que a definição por si só dos conceitos de inclusão e deficiência, além de ser uma tarefa com alto grau de dificuldade de realização, não pode ser o único balizador do desenvolvimento das práticas organizacionais, tendo em vista que a utilização de critérios estritamente técnicos podem ao contrário do que se pretende (realizar inclusão), efetivamente contribuir para o aumento da exclusão.

A utilização do conceito (adjetivo) como balizador de práticas organizacionais, foi um ponto controverso em nossa pesquisa, isso pode ser constatado quando alguns entrevistados afirmaram que não gostariam de ser chamados de “pessoas com deficiência”, “deficiente”, “cego”, entre outros conceitos, mas simplesmente pelo nome com o qual sua família o registrou, Pedro, Maria, etc... No entanto, outra parcela dos entrevistados se manifestou favoravelmente a existência das denominações conceituais, por entender que embora possam causar algum desconforto em determinados momentos, do ponto de vista principalmente do direito e da legislação, ajudam a garantir direitos para as pessoas com deficiência e para outras minorias.

Assim, observa-se que os fenômenos da inclusão, inserção e exclusão, não ocorrem essencialmente em razão da correta conceituação ou não destes, mas são originários de atitudes em geral preconceituosas com relação às pessoas com deficiência, como verificado ao longo desta pesquisa a origem do preconceito é a falta de conhecimento a respeito de um determinado

fenômeno, desta forma, uma das maneiras de combate ao preconceito é a atuação educativa, ou seja, educar as pessoas a respeito da concepção desses conceitos, deficiência e inclusão.

Além disso, é possível associarmos as afirmações dos entrevistados com as idéias emanadas do modelo médico da deficiência, uma vez que boa parte dos entrevistados associa a deficiência, com algo natural ou com a falta de alguma coisa (capacidade de realizar algo, falta de algum membro do corpo humano, etc...) e inclusão como algo que tenha que partir da própria pessoa com deficiência, assim observa-se que embora vivencie-se nas últimas décadas, um movimento intenso no sentido de conscientizar a sociedade a respeito da necessidade de implementação de mudanças na forma de entender-se os conceitos de deficiência e inclusão, referido movimento ainda não tem conquistado pleno êxito, sendo necessário ainda, aprimoramento da legislação nacional e principalmente a realização de ações educativas que possibilitem a mudança do modo de pensar e de agir da sociedade com relação às pessoas com deficiência, de forma que o modelo social da deficiência possa ser estabelecido como teoria mais aceita nas organizações.

Entende-se então que ocorrendo esta mudança de pensamento, poderemos ter práticas organizacionais mais inclusivas, uma vez que a partir do modelo social da deficiência, as organizações poderão ter maior clareza da necessidade delas capitanearem a inclusão das pessoas com deficiência, pois a deficiência segundo o modelo social não é uma causa natural, mas sim é fomentada por fatores sociais, assim, pode-se observar que nas organizações a deficiência é consequência também da falta de disponibilidade de adaptação destas para incluir pessoas com deficiência, causando exclusão.

6.2 BARREIRAS ARQUITETONICAS

A partir deste tópico passa-se a analisar as dimensões de acessibilidade enumeradas por Sasaki (2006) com o objetivo de verificar se as barreiras relacionadas a estas dimensões foram ou estão sendo superadas pelas organizações com o intuito de realizar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

É importante ressaltar que neste tópico foi importante utilizar-se o procedimento metodológico de escutar além dos chefes imediatos (representantes das organizações), ouvir também a manifestação dos servidores/empregados pessoas com deficiência, para que fosse feita uma análise de conteúdo dos discursos emitidos por essas duas categorias de entrevistados.

Na organização X, ao entrevistarmos os chefes imediatos dos empregados com deficiência, foram feitas perguntas, relacionadas a possibilidade de verificar se existiam e/ou se estavam sendo removidas as barreiras arquitetônicas.

Ao analisar-se as respostas, percebe-se na unanimidade das entrevistas, que a instituição não realiza uma atividade de preparação para receber servidores pessoas com deficiência, sendo neste quesito muito reativa, atuando após a contratação, lembremos que a organização X trata-se de uma organização pública que realiza seus processos seletivos a partir de concursos públicos, então somente após a contratação de uma pessoa com deficiência, é que são tomadas algumas medidas, se julgadas necessárias e convenientes, para a adaptação do local de trabalho às pessoas com deficiência.

De acordo com Sasaki (2007), este é um fator que configura uma ação inclusiva, tendo em vista possibilitar a recepção de servidores/empregados na organização, que possuam quaisquer deficiências, logicamente se após o ingresso dos servidores na organização as adaptações necessárias forem efetivamente realizadas, ou seja, não há um preparo para receber uma pessoa com uma específica deficiência.

O entrevistado XE17C ao ser perguntado sobre essa questão, informou verbalmente que “a única coisa que eu sei que foi feito foram as rampas, em alguns prédios, que não são em todos e a parte do piso que também não são em todos”¹⁷. Verifica-se que neste caso o entrevistado refere-se a adaptações arquitetônicas realizadas por exigência da legislação, não são ações espontâneas efetivadas pela organização com vistas a preparar-se para receber servidores/empregados pessoas com deficiência, este relato coaduna-se com o estudo realizado por Jacobsen et al (2015) na UFSC.

Referindo-se a existência ou não de barreiras arquitetônicas e a ação da organização com relação a elas, pode-se perceber por parte dos entrevistados chefes imediatos o reconhecimento da existência dessas barreiras, especialmente a inexistência de rampas de acessibilidade, banheiros adaptados e principalmente a ausência de elevadores e rampas em prédios com mais de um piso.

No entanto também se observou que praticamente todos os entrevistados fizeram questão de justificar essa situação, como uma situação momentânea e de reconhecer que este é um período de transição, ou seja, afirmaram que a situação antigamente era bem pior e que a partir da década

¹⁷ Entrevista concedida por XE17C. **Entrevista XE17C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (21 min.).

de dois mil e dez tem existido uma preocupação maior por parte da organização X, no sentido de tornar sua infraestrutura acessível.

Como ilustração verifica-se a manifestação a seguir emitida pelo entrevistado XE20C:

Olha antes então a gente tinha as legislações, sempre tivemos, principalmente a NBR a 9050, que ela estabelece as normas de acessibilidade, que as pessoas que estudam arquitetura, estudam engenharia civil, tem isso no currículo deles, mas não eram tão efetivadas, então as pessoas não tinham essa obrigatoriedade, mas de uns dez anos para cá, houveram muitas situações significativas na sociedade, principalmente as legislações avançaram muito nesse quesito, então hoje assim, mesmo qualquer prédio público hoje, uma das coisas, se não tiver a questão da acessibilidade, já é barrado (informação verbal).¹⁸

Nesta fala percebe-se a enunciação de um avanço neste quesito, impulsionado pela pressão efetivada pelo avanço da legislação e não exatamente por uma ação espontânea da organização, de toda forma, há um reconhecimento de mudança da realidade outrora existente.

Corroborando com essa afirmação, temos a declaração do entrevistado XE16C:

Vamos dizer, eu entrei aqui na instituição primeiro em dois mil e dez, naquela época realmente não tinha absolutamente nada, nada com relação a acessibilidade, veio melhorando com o tempo, atualmente tá bem melhor, mas eu acredito que ainda não seria o suficiente, principalmente com questões físicas mesmo, rampas, elevadores, banheiros, se bem que a questão dos banheiros eu acredito que não tenha mais, todos os que eu visitei recentemente aqui na instituição estavam adaptados (informação verbal).¹⁹

Desta forma, percebe-se claramente a caracterização dada pelo entrevistado no quesito evolução da organização X no sentido de prover acessibilidade nos últimos oito anos.

A entrevistada XE17C, afirma ainda que “eles fizeram as rampas de acesso, o grande problema de fazer no todo, é a parte orçamentária, a parte financeira, tú sabe que a gente trabalha dependendo disso né, então eu acredito que não foi concluído em todos os outros por conta disso” (informação verbal)²⁰, desta forma aqui levanta-se uma questão relevante para a solução do problema, a disponibilidade orçamentária e financeira.

Com relação a dificuldade de acesso ao local do trabalho, quando analisada a questão do trajeto casa-trabalho-casa, os chefes imediatos, de uma forma geral, informaram desconhecer a existência de tal dificuldade ou ser essa uma questão externa a organização, assim, caso os empregados enfrentassem problema de locomoção neste trajeto, isso seria um problema afeto ao

¹⁸ Entrevista concedida por XE20C. **Entrevista XE20C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (40 min.).

¹⁹ Entrevista concedida por XE16C. **Entrevista XE16C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (24 min.).

²⁰ Entrevista concedida por XE17C. **Entrevista XE17C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (21 min.).

poder público (Prefeitura e Governo do Estado) ou ao próprio servidor/empregado, não estando relacionado às atribuições da organização X.

Para ilustrar observa-se a manifestação do entrevistado XE17C, perguntado sobre se a organização tinha alguma responsabilidade a respeito do trajeto aqui em discussão, em informação verbal respondeu que “Não, não, acredito que não, acho que a responsabilidade dela é aqui dentro”²¹.

Tem-se ainda manifestação do entrevistado XE16C, “desconheço qualquer tipo de ação nesse sentido, mas eu acredito que de certa forma é pior para os cadeirantes do que para qualquer outro deficiente, não por culpa da própria instituição, mas por conta dos ônibus” (informação verbal).²²

Por fim, a manifestação do entrevistado XE20C, “é eu acho que o trajeto mesmo, ele tem que ser mantido aqui dentro né” (informação verbal)²³.

Com relação a exigência de realização de alguma avaliação física ou participação em algum processo de reabilitação antes da contratação, os chefes imediatos, limitaram-se a responder ou que desconheciam o referido processo, ou que sabiam serem seguidos apenas os procedimentos exigidos pela legislação, especialmente o que estabelece a Lei 8112/90, com relação ao fornecimento da documentação médica comprobatória da deficiência após a aprovação em concurso público.

Ao serem feitas perguntas sobre as barreiras arquitetônicas existentes na organização aos servidores/empregados que possuem deficiência, obtivemos respostas análogas aos dos chefes imediatos, com pouca discrepância entre os pontos de vista, principalmente na questão da evolução na remoção das barreiras arquitetônicas.

Por exemplo, o entrevistado XE2P, afirma que “de uns cinco anos para cá, parece que eles estão tentando se adequar é tanto que se eu não me engano existe até um grupo de pessoas com deficiência que ficam fazendo fiscalização e faz parte da administração” (informação verbal)²⁴,

²¹ Entrevista concedida por XE17C. **Entrevista XE17C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (21 min.).

²² Entrevista concedida por XE16C. **Entrevista XE16C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (24 min.).

²³ Entrevista concedida por XE20C. **Entrevista XE20C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (24 min.).

²⁴ Entrevista concedida por XE2P. **Entrevista XE2P**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (28 min.).

tem-se aqui novamente a percepção de uma evolução ocorrida nos últimos cinco anos, com relação a adequação da infraestrutura física da organização X com o intuito de realizar a inclusão.

Novamente a maior reclamação refere-se à inexistência de elevadores que propiciem acesso aos pisos superiores da organização X, pois impedem o acesso de pessoas com deficiência aos locais de trabalho, que precisam ser mudados de local, especialmente as pessoas que são cadeirantes ou deficientes visuais.

O entrevistado XE3P, quando perguntado a respeito da existência das barreiras arquitetônicas na organização respondeu que existem:

enormes, enormes, só o fato da instituição até hoje não ter conseguido colocar os elevadores, já é uma grande demonstração (...) e aqui na instituição por exemplo, o fato de ter essas diversas escadas, nós não temos muitos prédios né, mas nós temos muitos vão de escadas e infelizmente para mim que ainda tenho uma locomoção, ela é reduzida mas não é limitada, (...), quando muda a temperatura para mim é horrível subir, tem dias que eu não venho para a organização X porque eu sei que eu não vou conseguir subir a escada, imagina essa situação, então para mim eu acho muito preocupante o fato de nós termos uma série de PCDs, mas que a organização tem um total desvelo por essa situação, ela é desleixada realmente (informação verbal).²⁵

Este entrevistado credita á organização um desleixo com relação a este tópico e levanta a questão do absentéismo causado pelo não combate ainda mais efetivo à remoção das barreiras arquitetônicas, uma vez que relata a ausência ao trabalho em alguns dias do ano em função da existência destas barreiras.

Compartilhando da mesma opinião tivemos o entrevistado XE8P, que faz um relato similar a respeito das dificuldades enfrentadas pelos servidores/empregados pessoas com deficiência, com relação a trabalharem numa organização que possui ainda diversas barreiras arquitetônicas a serem derrubadas com vistas a prover a inclusão para todos, inclusive para seus servidores/empregados. Neste mesmo sentido o entrevistado afirma que:

por exemplo aqui oh, aqui não tem como um cadeirante subir aqui, porque não tem rampa de acesso, não tem elevador no nosso prédio, aqui neste prédio, o outro ali, também não tem, então se eu fosse uma cadeirante, e eu fosse lotada aqui, eu não poderia ser lotada aqui, teria que ser lotada em algum setor, que fosse lá por baixo, isso aí eu acho que é bem limitante (informação verbal)²⁶

Com relação a dificuldade enfrentada pelos servidores/empregados no trajeto casa-trabalho-casa, a maioria deles concorda com os seus chefes imediatos que esse é um problema afeto

²⁵ Entrevista concedida por XE3P. **Entrevista XE3P**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (47 min.).

²⁶ Entrevista concedida por XE8P. **Entrevista XE8P**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (25 min.).

ao poder público ou a eles de forma particular, mas não afeto á organização, muitos utilizam-se de veículos próprios ou contam com o auxílio de parentes para deslocarem-se ao trabalho e retornar para suas residências.

Para comprovar esta afirmação observa-se o relatado pelo entrevistado XE6P:

eu acho que enquanto servidor, eu acho que não julgo que a instituição tem que se preocupar com teu trajeto de casa para o trabalho, porque tu já e um profissional, tu és um servidor, tú já tem uma condição de repente de pagar uma moto uma coisa assim (informação verbal)²⁷.

Em consequência das informações verbais anteriores, pode-se concluir que os servidores/empregados com deficiência, possuem dificuldades de mobilidade interna dentro da organização X.

Por fim, nenhum dos entrevistados informou ter passado por processo de reabilitação física ou profissional antes de sua contratação, uma vez que a organização X, por ser pública, segue os procedimentos de admissão previstos em lei.

Na organização Y, verifica-se um panorama bem diferente quando se analisa a questão das barreiras arquitetônicas, os chefes imediatos em sua maioria, afirmam que a organização não possui barreiras arquitetônicas a serem superadas, em informação verbal do entrevistado YE12C, transcrita a seguir, tem-se uma amostra desse discurso, que remete a uma situação oposta a vivenciada pela organização X, onde as adaptações ainda estão sendo realizadas gradativamente.

a empresa em si ela é bem estruturada para receber pessoas com qualquer tipo de necessidade, (...), a empresa quando vai construir uma planta ela já pensa na contratação destas pessoas, (...) no momento eu não consigo identificar nenhuma barreira arquitetônica, em algumas lojas existem escadas, mas já tem elevadores, já tem rampas (informação verbal)²⁸.

Com relação às barreiras arquitetônicas, foi possível notar que a organização Y, possui uma diferenciação com relação a organização X, em razão de ser uma empresa privada e não publica como a X, a possibilidade de organizar o seu processo seletivo de forma a realmente “escolher” quais são as pessoas com deficiência que irão trabalhar na organização.

Embora negado por todos os chefes imediatos entrevistados, que esta seja uma política deliberada, foi possível perceber que a organização Y opta por contratar pessoas que não possuem

²⁷ Entrevista concedida por XE6P. **Entrevista XE6P**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (27 min.).

²⁸ Entrevista concedida por YE12C. **Entrevista YE12C**. [mar. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (20 min.).

“grandes dificuldades” de locomoção, para exemplificar, não foi possível encontrar nenhum empregado cadeirante contratado, este fato, por si só, é um facilitador para a organização Y, no sentido desta não possuir a necessidade de realizar grandes transformações arquitetônicas em suas plantas e desta forma, as barreiras arquitetônicas não são tão perceptíveis.

Este procedimento, tende a ser utilizado como um facilitador para que a organização se adeque a legislação, ou seja, diminui a necessidade de gastos orçamentários e financeiros com adaptação da estrutura física, no entanto, não é considerado um procedimento inclusivo (Sasaki, 2006), uma vez que inclusão pressupõe a necessidade da organização adaptar-se para receber quaisquer pessoa no seu estabelecimento, seja, como cliente ou empregado.

Pelos mesmos motivos também não existem dificuldades de mobilidades internas, assim como também foi possível verificar a não exigência de participação em processos de reabilitação física ou profissional, antes da contratação, sendo este último um procedimento considerado inclusivo (Sasaki, 2006).

Com relação às dificuldades enfrentadas pelos empregados no trajeto casa-trabalho-casa, verifica-se que a seleção também influencia de maneira positiva à empresa, no sentido da organização não possuir grandes dificuldades com relação a isso, pois como não ocorre a contratação de pessoas com grandes dificuldades de locomoção consequentemente a realização desse trajeto é facilitada.

No entanto é de se registrar que a empresa contrata vários empregados com deficiência intelectual e com relação a esses, verificou-se a existência de um cuidado maior na questão do horário de entrada e saída dos mesmos na organização, embora este cuidado exista com todas as pessoas com deficiência que lá trabalham, notou-se que os chefes imediatos são instruídos a acompanhar esse procedimento, conforme manifestação do entrevistado YE13C, a seguir:

Não, não, nenhuma dificuldade, (...) a deficiência deles não impedem de eles chegarem até aqui. Na outra unidade onde eu trabalhava tinha uma moça que ela tem deficiência intelectual, então ela não poderia sair tarde, então a gente colocou ela no período mais cedo (informação verbal)²⁹

Assim, registra-se que a organização Y, embora adote este procedimento que não é considerado inclusivo, ao contrário da organização X, apresenta um discurso no sentido de que possui responsabilidade com relação ao trajeto casa-trabalho-casa do empregado, adotando como políticas de sua espontânea execução: a adaptação dos horários dos empregados que possuem

²⁹ Entrevista concedida por YE13C. **Entrevista YE13C**. [mar. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (19 min.).

dificuldades de execução desse trajeto e o oferecimento de bicicletas gratuitas para aqueles empregados que assim desejarem utilizar esse tipo de veículo para locomoção neste percurso.

Em consequência de todo o exposto, as manifestações dos empregados pessoas com deficiência, foram concordantes com as manifestações dos chefes imediatos, de forma que não há necessidade de relatar-se novamente, face duplicidade de registro que isso acarretaria.

Por fim ao analisar-se este tópico verifica-se que ainda não é possível classificar ambas organizações em totalmente inclusivas, no entanto, percebe-se ações que poderão levá-las a obter esta classificação.

6.3 BARREIRAS PROGRAMATICAS

Este tópico é dedicado a apresentar o resultado da análise das perguntas realizadas com vistas a possibilitar a verificação se existiam e/ou se estavam sendo removidas as barreiras programáticas, descritas por Sasaki (2006), como aquelas barreiras existentes nas normas e políticas organizacionais.

Na organização X, ao entrevistarmos os chefes imediatos dos empregados com deficiência, foram feitas perguntas, que possibilitariam verificar se era possível acontecer ascensão na carreira dos empregados pessoas com deficiência, se é possível um empregado pessoa com deficiência exercer um cargo ou função de gestão, se as pessoas com deficiência poderiam ser contratadas para quaisquer cargos ou apenas para cargos específicos, quais os pré-requisitos para contratação e se existia rotatividade de empregados na empresa.

De antemão, não pode ser esquecido o fato de que a organização X é uma organização pública, por este motivo, levando-se em consideração a legislação que rege a contratação de servidores/empregados, foi possível saber que as contratações são sempre realizadas por prazo indeterminado, sendo essa uma característica das organizações que realizam inclusão (SASSAKI, 2006).

Da mesma forma, em razão da legislação, sabe-se que legalmente não pode existir no seio de organizações públicas discriminação entre servidores, por este motivo os servidores/empregados com deficiência podem ser contratados para quaisquer cargos, podem realizar ascensão na carreira obedecendo os normativos internos e exercer cargos de gestão.

Assim, quando perguntados a respeito destas situações os chefes imediatos de servidores com deficiência na organização X, responderam, quase que unanimemente, que era possível aos servidores pessoas com deficiência ascenderem profissionalmente, exercer cargos de gestão e serem contratados para quaisquer cargos, por exemplo, o entrevistado XE22C, perguntado sobre essas possibilidades, afirma em informação verbal³⁰ que “claro, claro, certamente, não vejo impedimento não, até porque alguns se superam, alguns são muito dedicados para superar as limitações, então não vejo impedimento não”.

No entanto, o maior paradoxo encontrado, ocorreu quando os chefes imediatos foram solicitados a lembrar ou citar algum servidor/empregado pessoa com deficiência que já tenha exercido algum cargo de gestão na organização X, de todos os entrevistados apenas três deles lembraram de um único caso, ou seja da mesma pessoa, os demais informaram não lembrar de nenhum caso, para exemplificar, o próprio entrevistado XE22C, ao ser instado a lembrar-se respondeu: “não conheço” (informação verbal)³¹

Diante do exposto, pode-se depreender que apesar da existência da legislação e normativos internos, criados com o intuito de remover essas barreiras programáticas, a realidade apresenta-se de uma forma diferente, ou seja, a legislação não atinge o seu objetivo e a barreira programática, mesmo que não exista legalmente aparece de uma forma velada e atrelada a situações vinculadas a questão de preconceito (BARTALOTTI, 2006).

Este fato fica evidente quando passamos a escutar as informações repassadas pelos empregados/servidores pessoas com deficiência da organização X, o entrevistado XE4P, manifestando-se a respeito da possibilidade de ascensão na hierarquia organizacional, afirma que “Eu, eu acho que não, eu não vejo possibilidade não, (...), porque no fundo, no fundo tem preconceito, ainda tem, não tem assim direcionado, mas tem, (...), por eu ter alguma deficiência” (informação verbal).³²

³⁰ Entrevista concedida por YE13C. **Entrevista XE22C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (23 min.).

³¹ Entrevista concedida por YE13C. **Entrevista XE22C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (23 min.).

³² Entrevista concedida por XE4P. **Entrevista XE4P**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (26 min.).

O entrevistado XE5P, quando indagado se conhece ou conheceu alguma pessoa com deficiência que exerce ou exerceu cargo de gestão responde o seguinte: “eu conheço um rapaz que já exerceu por pouco tempo, mas atualmente eu não conheço nenhuma pessoa com deficiência que exerça cargo de gestão” (informação verbal)³³.

Por fim, também os empregados/servidores pessoas com deficiência compreendem que em atendimento a legislação, eles podem ser contratados para quaisquer cargos, os pré-requisitos para contratação são os determinados em lei e consideram, portanto, estarem adequados e observam baixa rotatividade de empregados/servidores na organização.

Desta forma, nesta categoria de análise podemos afirmar que a organização X apresenta, pontos relacionados a ações de integração e pontos relacionados a ações de inclusão, assim entende-se que a mesma atravessa um momento precário de transição da integração à inclusão, uma vez que não identificamos nenhuma ação em execução com a finalidade de mudar o panorama atual.

Com relação a organização Y, a situação encontrada foi diferente, pois, embora tenhamos verificado a inexistência de normativos escritos a respeito do tema, ou seja, normas consideradas barreiras programáticas, no entanto, foi possível perceber que a organização possui as seguintes práticas de integração sedimentadas, que ainda que não estejam escritas são adotadas e aceitas tacitamente: baixa possibilidade de desenvolvimento na carreira e de exercício de função de gestão por parte de empregados com deficiência; em geral as PCD's são contratadas para cargos específicos e acontece a segregação em um único cargo, por outro lado, apresenta como práticas de inclusão a celebração de contratos por prazo indeterminado e a baixa rotatividade de empregados com deficiência.

Para ilustrar essas percepções, verifica-se que o entrevistado YE11C, chefe imediato de empregado pessoa com deficiência, quando perguntado a respeito da possibilidade de desenvolvimento de carreira de um empregado com deficiência, respondeu o seguinte:

³³ Entrevista concedida por XE5P. **Entrevista XE5P**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (25 min.).

é, é, aí é um pouco complicado, na questão de promoção, são poucos, eles são colocados mais nas funções que não exigem muito, essas funções que elas exigem muito deles, eles não são colocados (...), a maioria dos PCD's como você pode verificar são embaladores, (...), então eles não têm tanta essa questão de promoção não. (...) não porque é aquela situação também, a empresa exige muito e assim, não que eles não sejam capazes alguns, mas eles também não manifestam, parte deles sabe, eles não manifestam vontade nenhuma de crescimento, eles ficam ali (informação verbal)³⁴.

Outro fato importante observado é que a organização Y contrata muitos empregados que possuem deficiência intelectual, observa-se que estas pessoas em razão de possuir este tipo de deficiência são em geral consideradas inaptas para pleitearem ascensão na carreira ou exercício de cargos de gestão, muito embora seja necessário aqui reiterar que este fato não está determinado em normativos da empresa, no entanto, nas entrevistas com os chefes imediatos, percebe-se a aceitação desta prática, por exemplo, o YE12C, afirma que:

eu mesmo já dei oportunidade para alguns, eles entram normal como embalador ou repositor e já tive vários deles que evoluíram bastante, foram para outros cargos, dependendo da deficiência que eles têm, **não pode ser mental** [grifo nosso] e eles tem sim capacidade, até muito bem, (...), para deficientes intelectuais é mais difícil porque como aqui na empresa a gente mexe muito com cálculo, mexe muito com o entendimento lógico, as vezes se for mental e você delegar uma tarefa se você não tiver ali acompanhando cem por cento ele não consegue desenvolver, tem deles que a gente contrata aqui que nem o número do armário ele consegue decorar então a gente necessita desse acompanhamento, tem deles que entram aqui na empresa nem o horário do intervalo eles conseguem decorar a não ser que a gente anote em um papel, ou então vá lá com eles peça para eles bater o ponto direitinho, acompanhe na hora da volta e assim por diante, então esses aí tem um pouquinho mais de dificuldade de passar de uma etapa para outra (informação verbal)³⁵.

Por outro lado, quando entrevistados os empregados pessoas com deficiência, esses revelaram um ponto de vista diferente do exposto por seus chefes imediatos, ou seja, alguns demonstraram desejo de ascender profissionalmente na empresa e mostraram-se contrariados com o fato de estarem trabalhando há vários anos na mesma função sem perspectiva de evolução.

Por exemplo o empregado YE6P, ao ser perguntado a respeito se possui vontade de ocupar um cargo diferente do cargo de embalador (que ocupa desde sua admissão), afirmou:

³⁴ Entrevista concedida por YE11C. **Entrevista YE11C**. [mar. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (32 min.).

³⁵ Entrevista concedida por YE12C. **Entrevista YE12C**. [mar. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (20 min.).

tenho, tenho, (...), é assim, eu esses dias eu estava pensando dentro da minha cabeça, crescer dentro da empresa, cumprir o que a gente faz aqui dentro da empresa, meu sonho é ser gerente, crescer para ser gerente, estudar fazer faculdade, para chegar num ponto para ser gerente (...), preciso estudar e fazer faculdade (...) não lembro de nenhuma pessoa com deficiência que tenha sido gerente (informação verbal).³⁶

Nesta manifestação é possível perceber claramente a dicotomia existente entre o discurso pronunciado pelos chefes imediatos e o discurso dos empregados pessoas com deficiência, aqui ocorre mais uma expressão de contrariedade com relação a esta situação, efetuada pelo entrevistado YE9P, quando perguntado a respeito do desejo de mudar de cargo e a possibilidade de um dia exercer um cargo de gestão:

Sempre quis, mas muitos me disseram que isso não é possível, (...), porque muitas pessoas me falaram que não é possível e também por alguns amigos meus que antecederam também continuarem no mesmo lugar por muitos anos, (...), eu não sei porque existe essa norma, eu acho isso horrível, muito ruim, (...), porque eu, no meu caso, eu entrei aqui com um objetivo, de chegar aqui e crescer, que nem eu vejo meus amigos crescendo, mas quando eu cheguei aqui eu vi que isso aí não ia ser possível, que eu ia ter que ficar onde eu estou, (...), é possível [exercer um cargo de gestão], mas acaba se tornando impossível, pois as pessoas falam que o PCD não pode crescer, tem que ficar onde está (informação verbal)³⁷.

De toda forma é importante registrar-se que foi possível verificar “in loco” que a organização Y realiza a promoção de alguns empregados pessoas com deficiência, porém geralmente entre funções que exigem baixa especialização e voltadas a execução de atividades manuais, assim como, foi possível notar a existência de um caso, exceção, em um de seus estabelecimentos, que possui como gestor do departamento de pessoal uma pessoa com deficiência.

Esta situação reflete aquilo que se discutiu na fundamentação teórica deste trabalho, quando se observou que no Brasil as pessoas com deficiência possuem menor escolaridade que o restante da população (GARCIA; MAIA, 2016) e por consequência possuem uma maior possibilidade de atuar em postos de trabalho que exigem menor qualificação.

Por fim com relação as barreiras programáticas também podemos afirmar que as organizações apresentaram ações vinculadas ao conceito de integração e ações vinculadas ao conceito de inclusão, no entanto, verifica-se que a possibilidade das PCD's ascenderem em suas carreiras profissionais e exercerem cargos de gestão, é um fator que precisa sofrer alguma intervenção com vistas a mudança da realidade apresentada.

³⁶ Entrevista concedida por YE6P. **Entrevista YE6P**. [mar. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (18 min.).

³⁷ Entrevista concedida por YE9C. **Entrevista YE9C**. [mar. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (18 min.).

6.4 BARREIRAS METODOLOGICAS, INSTRUMENTAIS E COMUNICACIONAIS

Este tópico é dedicado a apresentar o resultado da análise das perguntas realizadas com vistas a possibilitar a verificação se existiam e/ou se estavam sendo removidas as barreiras metodológicas (barreiras existentes nos métodos e técnicas de trabalho), barreiras instrumentais (barreiras existentes nos instrumentos de trabalho e nas ferramentas) e as barreiras comunicacionais (barreiras à comunicação interpessoal, escrita e virtual), com o objetivo de propiciar a participação das PCD's na vida laboral, conforme Sasaki (2006).

Com relação as barreiras metodológicas, foi verificado na organização X que na percepção dos empregados/servidores chefes imediatos, estes informaram em geral não saber se existiu alguma adaptação referente especificamente aos procedimentos, métodos e técnicas de trabalho, em consequência disto, não têm conhecimento dos problemas de adaptação aos procedimentos de trabalho enfrentados pelos empregados pessoas com deficiência seus subordinados.

No entanto, de forma unânime todos os chefes imediatos entrevistados responderam que a flexibilização disponível e que é de conhecimento de todos é a referente a jornada de trabalho, sendo necessário que os empregados solicitem formalmente a flexibilização ao setor de recursos humanos da instituição, que após avaliação médica defere ou indefere o pedido. No geral pode-se observar que a maioria dos casos recebe parecer favorável, sendo deferida a flexibilização da jornada de trabalho que é de quarenta horas, para trinta ou vinte horas, conforme o pedido e a necessidade atestada por uma junta médica.

Para exemplificar destaca-se a informação verbal do entrevistado XE16C “no nosso caso aqui, (...) o nosso servidor também ele tem o horário reduzido por conta disso, mas pela essência do cargo feitas essas adaptações, não foi preciso nenhuma outra adequação”³⁸.

Neste trecho o entrevistado informa a existência de flexibilidade de jornada de trabalho, porém sem citar nenhum outro tipo de adaptação.

Ao analisar-se as entrevistas concedidas pelos empregados/servidores pessoas com deficiência da organização X, verificou-se que os resultados, ou seja, os discursos foram semelhantes aos dos seus chefes imediatos, desta forma foi asseverado que a única flexibilização

³⁸ Entrevista concedida por XE16C. **Entrevista XE16C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (24 min.).

conhecida e normatizada na instituição, relativa às barreiras metodológicas, trata-se da possibilidade de exercício da jornada reduzida, conforme o entrevistado XE6P, atestou:

Na verdade, a flexibilidade para mim, eu tenho a redução de carga horaria por lei garantida, então eu trabalho apenas seis horas corridas, que os médicos me deram esse direito, e aí assim, quanto a flexibilidade assim de eu poder de repente vim a tarde, (...), não tenho muitos problemas (informação verbal)³⁹.

É importante realçar que a flexibilidade de poder vir a tarde ou não em algum dia, não é uma flexibilidade normatizada, depende de um acordo extraoficial com o chefe imediato, então desta forma, tal flexibilização não foi considerada neste estudo como uma ação inclusiva.

Por fim, pode-se considerar que a organização X, com relação às barreiras metodológicas, ainda precisa evoluir bastante, tendo em vista que apenas uma ação inclusiva é realizada (a flexibilização da jornada de trabalho), assim, pode-se afirmar que neste tópico a organização X possui ainda características de inserção.

Na organização Y, verificou-se um panorama bem parecido, tendo em vista que, considerando que a organização realiza contratações de pessoas com as chamadas deficiências “menos severas” ou “intelectual leve”, não existe a necessidade de adaptação do local de trabalho, no entanto, pequenas adaptações de procedimentos são realizadas de acordo com a necessidade, como relatado pelo entrevistado YE15C “as vezes também a flexibilidade com questão de peso, eles não podem pegar peso, a questão de maquinário, outra coisas mais pesadas a gente não pode liberar eles para fazer” (informação verbal)⁴⁰.

A jornada de trabalho também é flexibilizada na forma da legislação vigente, porém com procedimento de solicitação diferente daquele descrito pela organização X, a organização Y determina que a jornada de trabalho de todas as PCD's seja automaticamente flexibilizada a partir da admissão.

Na ótica dos empregados pessoas com deficiência, percebe-se a mesma visão dos seus chefes imediatos, ou seja, de que a organização oferece flexibilização automática da jornada de trabalho e nos procedimentos citados anteriormente: restrições de levantamento de peso e trabalho nos estacionamentos da organização, que não são permitidos.

³⁹ Entrevista concedida por XE6P. **Entrevista XE6P**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (27 min.).

⁴⁰ Entrevista concedida por YE15C. **Entrevista YE15C**. [mar. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (19 min.).

Um fato verificado é que de acordo com relato do entrevistado YE9P “no meu caso eu posso fazer quase tudo eu só não posso ir para os setores que eles recebem insalubridade que é ou muito quente ou muito frio” (informação verbal)⁴¹, fica evidenciado que a organização também possui uma preocupação vinculada a saúde do servidor e/ou a questão financeira, porém, seja qual for a motivação da preocupação, não é possível classificar esta ação como uma ação inclusiva.

Assim, de um modo geral, com exceção feita à flexibilização da jornada de trabalho e a adaptação de alguns procedimentos relacionados à questão das barreiras metodológicas, pode-se afirmar que a organização Y, realiza poucas práticas inclusivas e mais práticas de inserção.

Para a análise das barreiras instrumentais, foram realizadas nas entrevistas apenas duas perguntas na tentativa de averiguar se as organizações pesquisadas, realizavam ou não adaptações nos aparelhos, máquinas, ferramentas e equipamentos de acordo com a necessidades dos empregados/servidores pessoas com deficiência e se as organizações realizavam aquisições de tecnologia assistiva para facilitar o desempenho profissional dos empregados/servidores pessoas com deficiência.

Na organização X, foi possível perceber a partir de relatos dos chefes imediatos, que a organização embora enfrentando restrições orçamentárias e financeiras, realiza essas ações, muito embora ainda necessite avançar em alguns aspectos, observe-se o excerto da entrevista do XE20C:

quando este setor foi criado, era destinada uma verba, essa verba foi destinada para a gente comprar todos os equipamentos que a gente tem aqui, principalmente aqui na parte da revisão Braille, depois esse orçamento ele foi diluído, a gente ainda recebe esse valor, mas hoje pelos cortes que houveram, acho que a gente está recebendo em torno de metade, só que essa metade é anual e é diluído, mas aí os equipamentos nós fizemos o pedido recentemente, desde o ano passado nós fizemos o pedido, até mesmo de mais mobiliários novos, cadeiras e esses equipamentos mais específicos, (...), mas quando a gente precisa, qualquer coisa, a organização sempre está bem acessível com a gente. (informação verbal)⁴².

Neste relato claramente o entrevistado faz alusão a diminuição de recursos orçamentários e financeiros ao longo do tempo, que prejudicam a aquisição de equipamentos na quantidade necessária, no entanto, ressalta a disponibilidade da organização no sentido de atender as solicitações de acordo com suas possibilidades.

⁴¹ Entrevista concedida por YE9P. **Entrevista YE9P**. [mar. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (19 min.).

⁴² Entrevista concedida por XE20C. **Entrevista XE20C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (19 min.).

Quando entrevistados os empregados/servidores pessoas com deficiência da organização X, verifica-se que em geral os mesmos comungam da mesma avaliação com relação a tentativa de remoção das barreiras instrumentais, foi possível perceber que àqueles servidores que possuem deficiência relacionada a baixa visão, tiveram suas demandas atendidas, com o fornecimento de computadores com telas maiores. No caso de deficiência visual total, também ocorreu atendimento das solicitações do servidor no sentido de fornecer leitor de texto e outros apetrechos necessários ao desenvolvimento de suas atividades.

No entanto, quando se entrevistou os empregados/servidores com pessoas com deficiência, verifica-se que esses possuem uma percepção parecida com a de seus gestores, pois eles em algum momento relatam a necessidade de adaptação de algo, porém reafirmam as dificuldades enfrentadas atualmente em razão de restrições orçamentárias e financeiras.

O entrevistado XE6P, por exemplo, afirmou o seguinte, corroborando com o entendimento de que num período anterior, vinculado ao exercício da Presidência da República, por um outro grupo político, quando não existiam restrições orçamentárias e financeiras ou estas eram menores, havia maior facilidade de aquisição de produtos de tecnologia assistiva ou adaptação de máquinas e equipamentos: “é que nem estou dizendo, vinha [verba], mas aí depois desses cortes do seu presidente [risos], é não está mais vindo” (informação verbal)⁴³.

Por fim, o entrevistado XE2P, manifestou-se no sentido de que possui uma ferramenta/equipamento de adaptação (lupa), porém que ainda não é suficiente para atender a completa necessidade relacionada a sua deficiência, “gente, as vezes eu acho que se eu tivesse uma lupa me ajudaria, eu uso essa aqui, mas essa não é legal” (informação verbal)⁴⁴.

Diante do exposto, apesar de ter sido possível observar uma certa dificuldade para alguns dos entrevistados em esclarecer as ações da organização X em relação, a remoção das barreiras instrumentais, é possível afirmar que neste tópico referida organização adota práticas inclusivas, tendo em vista que foi possível perceber a efetivação de várias adaptações em equipamentos e máquinas voltados para os servidores/empregados com deficiência e também a aquisição de produtos de tecnologia assistiva, apesar de ainda não ser o ideal, pois o processo realizado entre a

⁴³ Entrevista concedida por XE6P. **Entrevista XE6P**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (27 min.).

⁴⁴ Entrevista concedida por XE2P. **Entrevista XE2P**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (28 min.).

solicitação, aquisição e entrega desses produtos ainda é demasiadamente lento, verificou-se através das entrevistas a existência de solicitações que demoraram cerca de um ano para serem atendidas.

Na organização Y, verificou-se a partir dos relatos verbais, sejam os realizados pelos chefes imediatos ou pelos empregados pessoas com deficiência, que a organização não necessita realizar a aquisição ou adaptação de máquinas, equipamentos e ferramentas, tendo em vista que como já informado em tópico anterior a mesma não possui em seus quadros pessoas com deficiência que necessitem de relevantes adaptações, como por exemplo, cadeirantes ou deficientes visuais totais.

Este procedimento por óbvio facilita o planejamento da organização com relação as políticas de acessibilidade, como também auxilia a parte orçamentária e financeira, uma vez, que evita o dispêndio de recursos para a realização de adaptações e aquisição de produtos de tecnologia assistiva.

O entrevistado YE15C, afirma que quando os empregados pessoas com deficiência são contratados na organização Y, “o ambiente já está preparado para recebe-las” (informação verbal)⁴⁵, esta afirmação e todo o exposto, leva-nos a concluir que neste tópico a organização Y apesar de não possuir barreiras instrumentais para os seus empregados, não as possui em razão de sua estratégia de contratação de pessoas, que deste modo, não pode ser considerada uma ação inclusiva (Sasaki, 2006), quando muito uma ação de integração.

Com relação às barreiras comunicacionais, na organização X, foi possível observar que os chefes imediatos não possuem conhecimento sobre as ações da organização no sentido de remover referidas barreiras, considerando que, esses ao serem perguntados, se a organização fornece todas as informações através de meios de comunicação adaptados, responderam, de forma divergente, uma parte afirmando que desconheciam essa situação, outra parte afirmando que a organização fornecia informações em formatos adaptados. O entrevistado XE27C, respondeu-a da seguinte forma:

⁴⁵ Entrevista concedida por YE15C. **Entrevista YE15C**. [mar. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (19 min.).

Não que eu saiba, na verdade nós temos hoje um setor de inclusão, que em alguma situação, quando há solicitação, eles atendem para ser mais preciso, ser mais justo, (...), nas nossas reuniões a gente solicita do setor de inclusão e eles tem encaminhado um servidor interprete para fazer a comunicação, mas em outras situações essa parte, se existe eu desconheço (informação verbal)⁴⁶.

A manifestação feita por XE27C, demonstra que o mesmo, não possui conhecimento a respeito das ações que porventura a organização realiza com vistas a remover as barreiras comunicacionais e que as necessidades de sua gerência são atendidas sob demanda.

No entanto, o entrevistado XE20C, respondeu positivamente à pergunta:

Sim, nós temos dois revisores Braile contratados na organização, então a gente faz todas as adaptações, tanto em Braile, como em áudio, como também ampliação também, então quem precisa desse serviço, eu acho que procuramos atender todos eles” (informação verbal)⁴⁷.

Diante da divergência de informação, neste caso, foi necessário e possível a partir da observação “in loco”, verificar que existe na instituição ações voltadas para o fornecimento de informações através de meios adaptados, especialmente, em Braile e Libras, no entanto, são ações ainda embrionárias, que sofrem grandes dificuldades de execução tendo em vista que é colocado como entrave a questão orçamentária e financeira.

Da parte dos empregados/servidores pessoas com deficiência, a percepção foi diferente, por exemplo, o entrevistado XE3P, afirma que existem algumas ações no sentido de remover as barreiras de comunicação, mas que elas são mal executadas pela organização:

⁴⁶ Entrevista concedida por XE27C. **Entrevista XE27C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (30 min.).

⁴⁷Entrevista concedida por XE20C. **Entrevista XE20C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (40 min.).

Em Braille tem, não temos com letras ampliadas, isso estou falando com conhecimento de aquisições né, nós temos alguns setores e aí é infelizmente assim alguns setores com as placas em Braille, mas observa como consta o antagonismo de tudo, as placas estão em Braille mas não estão à altura do usuário, então o deficiente ele vai ter que botar a mão para cima em determinados locais numa altura média onde a pessoa consiga utilizar e não são todos os setores, essa identificação visual ela foi feita infelizmente, para “inglês ver”, para um evento e ela não foi dada continuidade entendeu, como eu te falei esse é o grande problema da instituição, a instituição ela faz com dois aspectos, com dois motivos, ou o motivo político de dar visibilidade e trazer uma maior possibilidade de votos para o gestor que está na pasta ou infelizmente só para cumprir o que a lei manda, aqui é assim, o que nós temos cumpre o que a lei manda, mas não foi com esse intuito entendeu, como eu te falei, foi só para o pessoal ver, olha como está bonito, como está organizado, é uma organização da Amazônia, mas de ponta, o que não é verdade, nós continuamos sendo uma organização periférica em nosso ramo, [...], então nós temos essa situação em um aspecto, nós temos os tradutores, nós temos alguns como eu te falei, tem algumas coisa em Braille, nós temos a impressora em Braille, você já viu né? existe lá no setor responsável pela inclusão, uma impressora em Braille, para fazer o material, mas por exemplo, nós não temos o bom uso dela...(informação verbal)⁴⁸.

Um questionamento importante realizado nesta manifestação é a respeito do objetivo pelo qual são realizadas essas ações para remoção das barreiras comunicacionais, o primeiro faz menção a questão política e o segundo a questão apenas legal, ou seja, na visão deste entrevistado a necessidade do empregado/servidor pessoa com deficiência fica em segundo plano.

Com relação a segunda pergunta se os empregados/servidores recebem todas as informações que necessitam para o desenvolvimento de suas atividades e de suas carreiras de forma clara e acessível, verificou-se que há algum tempo, a organização iniciou um procedimento de recepção de novos empregados/servidores através de um programa chamado de ambientação, no entanto, percebeu-se que os chefes imediatos compreendem ser este programa o responsável por fornecer todas essas informações aos servidores pessoas com deficiência ou não.

O entrevistado XE20C, responde à pergunta da seguinte forma:

sim, até porque todos eles passam por aquela ambientação, então na ambientação é explicado, tudo para todos os setores, é tudo direitinho, acredito que quando eles entram também no setor que vão trabalhar, também é ensinado para eles, até porque eles também já têm que saber mais ou menos uma noção do cargo que eles vão desempenhar, mas tem a questão da ambientação, [...], mas os que estão entrando agora, eles passam pela ambientação, onde é explicado né, pelo menos a função de cada setor (informação verbal)⁴⁹.

No entanto, é necessário que a organização adote uma política mais efetiva no sentido de eliminar as barreiras comunicacionais, tendo em vista que apenas uma participação num programa

⁴⁸ Entrevista concedida por XE3P. **Entrevista XE3P**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (47 min.).

⁴⁹ Entrevista concedida por XE20C. **Entrevista XE20C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (40 min.).

de ambientação não é suficiente para atingir os objetivos propostos, aliás nem é este o objetivo do evento. De toda forma, como já descrito, pode-se afirmar que a empresa iniciou um processo de remoção das barreiras comunicacionais, estando então num estágio entre a integração e a inclusão com relação a este tópico.

Na organização Y, verificou-se que a principal ação no sentido de tentar remover as barreiras comunicacionais desenvolvida pela gestão da empresa foi o oferecimento de curso de libras para todos os empregados, foi possível verificar “in loco” que alguns chefes imediatos participaram de cursos de libras sejam eles de nível básico, avançado ou intermediário. Para ilustrar este fato, temos o excerto da entrevista do YE16C:

Somente o meu auditivo que eu converso mais, informando que as vezes vai ter reunião aí eu falo, tento explicar para ele, mas não trago ele para participar para ele não ficar, [...] depois eu passo pego a ata explico para ele e ele lê, o que ele tem dúvida ele manda pelo WhatsApp [...], fiz curso de libras fornecido pela empresa (informação verbal)⁵⁰.

Ressalte-se que não se encontrou nenhuma pessoa com deficiência visual total empregado da organização Y, em consequência não foi possível perceber ações no sentido de fornecimento de informações adaptadas em Braile ou letras ampliadas, estando o foco da organização voltado atualmente para a atividade de libras.

Desta forma, percebe-se que a organização Y, iniciou neste tópico (barreiras comunicacionais) ações que podem ser consideradas inclusivas, no entanto, ainda num movimento inicial, que precisa e pode ser alavancado, não ficando restrito apenas ao atendimento das pessoas com deficiência auditiva, mas a todas as pessoas afinal esse é o sentido da inclusão.

Por fim, pode-se afirmar que conforme Sasaki (2006), a organização ainda possui ações de integração, porém iniciou a caminhada no sentido da inclusão, com relação às barreiras comunicacionais.

6.5 BARREIRAS ATITUDINAIS

Este tópico é dedicado a apresentar o resultado da análise das perguntas realizadas com vistas a possibilitar averiguar se existiam e/ou se estavam sendo removidas as barreiras atitudinais, descritas por Sasaki (2006), a análise foi realizada a partir da verificação da existência de preconceitos e discriminações em relação às PCD's nas organizações.

⁵⁰ Entrevista concedida por YE16C. **Entrevista YE16C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (22 min.).

É importante salientar que foi difícil extrair dos entrevistados os resultados aqui encontrados, pois conforme Lima e Silva (2008, p. 30), “as barreiras atitudinais não são concretas, em essência, na sua definição, no entanto, materializam-se nas atitudes de cada pessoa”, desta forma, foi necessária a elaboração de perguntas que pudessem extrair a percepção das pessoas que fazem parte das organizações pesquisadas de maneira que elas pudessem da forma mais “natural” abordar este tópico, ou seja, como são as atitudes das pessoas frente aos empregados/servidores pessoas com deficiência.

Na organização X foi possível constatar através das entrevistas realizadas com os chefes imediatos que a maioria deles afirmam não existir ou desconhecer casos de preconceitos na organização, dos treze entrevistados, apenas quatro afirmaram que existe preconceito relacionado aos empregados/servidores pessoas com deficiência.

Os chefes imediatos que negaram a existência de preconceito em geral, responderam similarmente ao entrevistado XE16C, afirmando que “preconceito eu nunca presenciei e nunca ouvi falar que tenha acontecido, pelo menos aqui” (informação verbal)⁵¹, neste caso há uma negação plena da existência de preconceito na organização, de forma similar ao entrevistado XE18C, corroborando com a mesma visão, afirmou que “eu acredito que não [exista preconceito]” (informação verbal)⁵².

No entanto, o entrevistado XE22C, um dos quatro que possui um posicionamento divergente dos apresentados anteriormente, afirmou que os servidores/empregados pessoas com deficiência “sofrem [preconceito], até aqui no meio nosso teve preconceito, de dizerem assim devolvam aquela aleijada, eu tive que falar firme com colegas, [...], a pessoa considera que uma pessoas com deficiência é uma pessoa inferior, [...], acha a pessoa incapaz (informação verbal)⁵³. Neste caso, refere-se à colegas de trabalho que solicitaram que um servidor/empregado com deficiência, fosse devolvido à administração central da organização, por ser “aleijado”.

Com relação a existência de atividades de sensibilização, os chefes imediatos informaram que a organização X realiza atividades de sensibilização, todos relataram como evento importante

⁵¹ Entrevista concedida por XE16C. **Entrevista XE16C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (24 min.).

⁵² Entrevista concedida por XE18C. **Entrevista XE18C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (16 min.).

⁵³ Entrevista concedida por XE22C. **Entrevista XE22C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (23 min.).

para sanar dúvidas relacionadas a questão da inclusão, a semana de ambientação da organização, realizada para novos servidores/empregados sejam eles pessoas com deficiência ou não, neste evento seria reservado um momento de reflexão e conscientização a respeito da necessidade de evitar-se atitudes preconceituosas com relação aos servidores pessoas com deficiência.

Verificou-se também a partir das entrevistas com os chefes imediatos que não são realizados treinamentos específicos para os servidores/empregados pessoas com deficiência, aprenderem suas atividades laborais, nem para os chefes imediatos aprenderem a trabalhar com PCD's.

Em geral para os chefes imediatos, a organização X, considera importante a inclusão profissional das PCD's, no entanto, a unanimidade dos entrevistados informou que organização X, não possui um programa de inclusão de empregados/servidores pessoas com deficiência formalizado, este fato revela que o tema inclusão de servidores/empregados, ainda é tratado sem um planejamento adequado.

Para os chefes imediatos, a principal barreira citada que impede o acesso de pessoas com deficiência aos postos disponíveis é a dificuldade de acesso a escola, o que leva a falta de oportunidade de realizar e ser aprovado em concurso público para ingressar na organização X, por sua vez esta barreira deriva em geral das condições sociais e econômicas da pessoa com deficiência e de sua família.

Para exemplificar, temos a manifestação do entrevistado XE16C, referindo-se a dificuldade enfrentada pela família para entender adequadamente a questão que envolve deficiência e inclusão:

pois é, nesse caso, eu acredito que seriam inúmeros fatores, [...], muitas vezes a própria família ela não sabe lidar com essa deficiência, então já começa de casa o problema da integração, da pessoa com deficiência e junto a sociedade, se em casa ela não vai ter o apoio, dificilmente ela vai ter do lado externo (informação verbal)⁵⁴

Por outro lado, o entrevistado XE20C, cita como uma das grandes barreiras a falta de acessibilidade a matérias de estudo, conforme a seguir:

⁵⁴ Entrevista concedida por XE16C. **Entrevista XE16C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (24 min.).

por exemplo, para o cego, para ele poder estudar, nem tudo está em Braille, nem tudo está em áudio, então isso é uma das grandes barreiras, que eles enfrentam é isso, é das pessoas entenderem, que por exemplo, não é a mesma coisa, de eu ir lá me inscrever no concurso, ir lá na biblioteca ou ir na livraria e comprar, nem tudo que eles precisam tá disponível no formato que eles precisam, as bibliotecas elas não tem acessibilidade nenhuma para nenhum deficiente, se vai uma pessoa com deficiência em cadeira de rodas, como é que ele pega um livro na última prateleira, porque as prateleiras não estão adequadas a altura dele, a altura onde ele pode passar, se vai o cego lá, o que que ele vai ter em Braille, nada, o que que ele vai ter em áudio, nada, né, se vai um surdo atrás de um, alguma coisa também em libras, também não tem nada, então isso é um dos grandes impeditivos deles chegarem no mercado de trabalho é a falta mesmo de material adaptado a linguagem né, a comunicação deles que isso inviabiliza tá, de forma que eles ficam sendo sempre muletas, alguém tem que ser uma muleta dele para poder dar esse apoio, ou para fazer uma leitura, ou para fazer uma gravação, porque o formato que eles encontram é como se a sociedade pensasse que todo mundo enxergasse e que todo mundo lesse em língua portuguesa e não é assim (informação verbal)⁵⁵.

Por fim, a maioria dos chefes imediatos lotados na organização X, afirmaram que classificar uma pessoa com deficiência, como PCD, não marca a pessoa negativamente, pelo contrário, na visão deles, garante direitos sociais e a execução de políticas públicas voltadas exclusivamente para esse público que recebe essa classificação, neste caso a manifestação mais emblemática neste sentido foi a do entrevistado XE22C, “não, não vejo não, eu acho que é um direito da pessoa do ponto de vista da legislação, dela ter proteção, no momento em que é reconhecido que que ela tem algum tipo de deficiência” (informação verbal)⁵⁶.

Quando analisamos as entrevistas realizadas com empregados/servidores pessoas com deficiência, a primeira pergunta realizada foi se a organização X, considera importante a inclusão profissional de PCD's, verificou-se que dos nove empregados que responderam a pergunta sete disseram que na verdade a organização X realiza inclusão em razão da imposição feita pela legislação, muito embora, nos últimos anos perceba-se internamente uma melhora na conscientização das pessoas com relação a necessidade de fazer-se inclusão.

Neste sentido tem-se a manifestação do entrevistado XE4P, “eu acho que sim né, mas eu acho que é mais por força da lei, eu acho que se não fosse a lei, eu acho que não teria vaga” (informação verbal)⁵⁷.

⁵⁵ Entrevista concedida por XE20C. **Entrevista XE20C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (40 min.).

⁵⁶ Entrevista concedida por XE20C. **Entrevista XE22C**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (23 min.).

⁵⁷ Entrevista concedida por XE4P. **Entrevista XE4P**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (26 min.).

Com relação às barreiras existentes na organização e na sociedade que impedem o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, os servidores/empregados pessoas com deficiência, neste ponto concordaram com os chefes imediatos no sentido de apontar a falta de acesso à educação em razão de problemas sociais e econômicos, como a principal barreira, aspecto abordado no trabalho de Pereira e Passerino (2012):

eu acho que são as políticas públicas, porque é difícil para uma família, por exemplo eu descobri a minha deficiência quando eu já tinha vinte e poucos anos, mas eu tenho um primo que ele é portador de necessidades, aí ele não consegue andar, ele não consegue fazer o cotidiano sozinho e aí? Eu preciso de uma pessoa vinte e quatro horas com ele certo? Uma família comum, normal, ela não vai ter condições financeiras, aí entra a questão financeira, de dar suporte para ele para ele desenvolver as capacidades dele. É tanto que ele ia pra escola, chegou numa determinada fase, mesmo já tendo essa questão de inclusão, dele ter uma professora específica pra ele e tudo, que ia em casa e tudo, ele mesmo bateu o pé e disse: não, eu não quero mais ir pra escola é muito sacrifício para a minha mãe. Então assim, é um pouco de política pública, de por exemplo, lá atrás a gente estava falando: ah será que a instituição não poderia ajudar na questão transporte é, casa-trabalho, sei lá, se tivesse condições pra essas crianças, adolescentes, que tem, ao invés do pai ter que, por dentro do ônibus, ou então quando tiver condição pagar um taxi, tivesse um ônibus coletivo, para levar todas as crianças, no final trás todas as crianças, talvez isso aí já ajudasse um pouco a essas pessoas se incluírem né? (informação verbal)⁵⁸.

Quando perguntados se enfrentam preconceitos, todos responderam que sofrem ou já sofreram em algum momento de sua vida laboral, algum tipo de preconceito em razão de sua deficiência. O entrevistado XE3P, ao referir-se a questão do preconceito manifestou-se da seguinte forma:

Sempre em tom de brincadeira, você sabe que sempre, é aquela brincadeira do preto né, ei seu preto, com o deficiente também ocorre, é aquela coisa do “ah ele nem parece que é”, ou seja, como assim não parece que é? Porque eu não saio com a perna, não deixo a perna em cima da cabeça, saio só pulando feito a um saci, então tem essa brincadeira, aí como eu te falei, é a falta de capacitação dos servidores para trabalhar e saber como se relacionar com um PCD, a organização não tem isso entendeu, [...], eu já ouvi isso do dirigente máximo da instituição, “olha aí, tem os nossos deficientes que nem parece que são”, ou seja, a deficiência ela não é um fator deficitário para a produtividade, ela é um fator deficitário para a mobilidade, para a vida de um servidor, mas não para a sua capacidade produtiva, [...], eu lembro muito claramente, quando ele disse isso eu fiquei assim, para mim na época eu sentenciei, você ouviu isso do membro máximo entendeu, tú imagina o que se ouve dos colegas de trabalho (informação verbal)⁵⁹.

Nesta manifestação também é possível perceber que a organização X, conforme verificou-se também junto aos chefes imediatos, não realiza treinamentos específicos para os servidores empregados pessoas com deficiência aprenderem as suas atividades laborais, ressalte-se que por

⁵⁸ Entrevista concedida por XE2P. **Entrevista XE2P**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (28 min.).

⁵⁹ Entrevista concedida por XE3P. **Entrevista XE3P**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (47 min.).

ser uma organização que contrata pessoas com média e elevada escolaridade, entende-se que a realização de tais treinamentos na maioria dos casos seja realmente desnecessária, no sentido de segregar pessoas com deficiência para realização de treinamentos, no entanto, percebe-se a necessidade de realização de cursos e capacitações voltadas aos chefes imediatos aprenderem a gerir pessoas com deficiência em razão de suas peculiaridades.

Nenhum empregado/servidor pessoa com deficiência manifestou-se no sentido de existir dificuldades de relacionamentos com os chefes imediatos, uma vez que a organização X preza pelo cumprimento da legislação trabalhista.

Em consequência das manifestações anteriores, que relatam a existência de preconceito em relação aos empregados/pessoas com deficiência, foi possível observar-se que a forma mais explícita de preconceito se revela a partir do questionamento da capacidade laborativa ou produtividade, conforme relatou o entrevistado XE9P ao descrever o cotidiano de outro empregado/servidor pessoa com deficiência com o qual conversou:

aí ele disse que achava chato porque não fazia nada, de vez em quando, ele digitava, ele só atendia o telefone, dava o recado [...], mas, eu acho que ainda precisa mais assim da organização X entendeu, ver o deficiente com mais utilidade (informação verbal)⁶⁰.

Neste trecho é possível perceber que existe ainda a necessidade de evolução do processo de inclusão na organização X, uma vez que, observa-se nitidamente traços de inserção nessas ações.

Com relação a classificação como PCD ser algo que marca a pessoa negativamente, sete empregados/servidores pessoas com deficiência, manifestaram-se no sentido de sim, esta classificação de alguma forma gera estigma e preconceito, note-se que estas opiniões divergem da opinião dos chefes imediatos.

O entrevistado XE2P, em relação a esta classificação manifestou-se fazendo uma crítica a respeito das mudanças relacionadas ao tema da inclusão estarem ocorrendo em sua visão exclusivamente em função de imposição normativa legal, quando na verdade deveria partir de um processo educativo que se iniciasse junto às crianças e no entanto apesar da imposição legal, o preconceito persiste em existir:

⁶⁰ Entrevista concedida por XE9P. **Entrevista XE9P**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (33 min.).

É (risos), eu não sou muito a favor dessas ai[classificações], eu não gosto muito de falar porque [segura a emoção, choro], porque é como eu falei, a questão que eu não sei como é que a gente vai conseguir mudar isso, porque vai ter que ter muito tempo pra pessoas se educarem e a gente tem que trabalhar isso é lá nas crianças. Não é dizer assim ah existe uma legislação que diz que o... sei lá, qual é, hoje em dia não pode nem citar né? A Joana, as Joanas vão ter que fazer isso, aí todo mundo diz oh, não é só porque é Joana (informação verbal)⁶¹.

Em sintonia com a manifestação anterior o entrevistado XE3P, também identifica a existência de preconceito em razão dessa classificação e respondeu à pergunta do seguinte modo:

Sim, aí o resto tudo é consequência disso cara, infelizmente, não adianta eu falar aqui sobre a melhoria de setor, melhoria do clima, tudo isso vem de uma única raiz que é o preconceito, e ela existe, a gente pensa que é démodé, a gente pensa que é piada pronta, frase feita, não é, ela existe, é forte, e a gente não tem como gritar. Todo mundo gritar de que forma? Para quem? De que jeito? Não tem cara, não existe, infelizmente [para quem gritar] (informação verbal)⁶².

Diante do exposto, pode-se afirmar que organização X, com relação as barreiras atitudinais, não tem obtido êxito no sentido de removê-las, sendo necessário a realizações de ações urgentes no sentido reverter o quadro aqui apresentado, portanto, neste tópico verifica-se que a organização ainda possui práticas vinculadas ao conceito de inserção.

Na organização Y, foi possível a partir das entrevistas realizadas com os chefes imediatos dos empregados/servidores pessoas com deficiência, verificar que similarmente com o resultado encontrado na organização X, apenas três dos dez entrevistados, informaram existir preconceito relacionado aos empregados pessoas com deficiência, a maioria deles, sete, afirmam que não existe preconceito na organização Y, para exemplificar, observa-se a fala do entrevistado YE17C:

na organização, não, nunca presenciei nenhum ato de preconceito, quando a gente entra na empresa a gente passa pela integração, lá a organização Y ensina a gente que a gente deve tratar todo mundo com igualdade, sem nenhum preconceito (informação verbal)⁶³.

Em suma, todos os chefes imediatos que afirmaram não existir preconceito na organização, justificaram este fato, em razão do programa de integração da empresa, que é realizado para todos os empregados contratados, evento onde é discutido com veemência a política de inclusão da organização. Além disso, observou-se que são realizados eventos periódicos com o intuito de

⁶¹ Entrevista concedida por XE2P. **Entrevista XE2P**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (28 min.).

⁶² Entrevista concedida por XE3P. **Entrevista XE3P**. [fev. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (47 min.).

⁶³ Entrevista concedida por YE17C. **Entrevista YE17C**. [mar. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (17 min.).

massificar junto ao corpo funcional a necessidade de se combater as formas de preconceito existentes na sociedade com relação às pessoas com deficiência.

Apesar disto, como citado anteriormente, verificou-se em alguns depoimentos, que ainda podem ser observadas no âmbito da organização, atitudes preconceituosas, que partem de alguns gestores, contrariando as instruções da organização, o que embora seja reflexo do estágio em que ainda encontra-se nossa sociedade, com relação à conscientização a respeito do tema, indica que há necessidade de insistência e intensificação destas ações de sensibilização para o corpo funcional.

Neste caminho verifica-se a manifestação do entrevistado YE11C, quando fala a respeito de preconceito na organização:

sim [existe], eu vejo pela questão dos gestores, não pela deficiência deles, mas pela questão do horário, porque ah mas esse senhor vai vir para cá com horário tal, vai ser corrido, eu preciso de uma pessoa que feche o estabelecimento, vai ter que abrir, por esse motivo, pela questão do horário [flexibilização]. (informação verbal)⁶⁴.

Desta forma, o entrevistado YE11C, informa que os empregados pessoas com deficiência, sofrem preconceito, resistência em ser aceitos em algumas turmas de trabalho, pois os gestores destas turmas questionam o fato deles receberem o benefício da jornada reduzida e assim, não estarem disponíveis durante todo o dia para a realização de tarefas, como os demais empregados que não possuem deficiência.

O entrevistado YE15C, embora reconheça a existência de atitudes preconceituosas no âmbito do dia-a-dia laboral da organização, faz questão de ressaltar a ação da organização no sentido de coibir tais ações, tão logo, tomam conhecimento da mesma:

Assim, é raramente não acontece [preconceito], acontece, mas quando a gente percebe, mas acontece sim, já presenciei certos tipos de coisas, que nós como líder não podemos aceitar esse tipo de coisa, são brincadeiras, como chamar eles de “nomes”, dependendo da deficiência, [...], nós percebemos, mas quando a gente identifica a gente logo procura corrigir (informação verbal)⁶⁵.

Quando se analisa a realização de treinamentos específicos para os empregados pessoas com deficiência aprenderem a realizar suas tarefas, observa-se que estes treinamentos específicos não são realizados, a organização adota a política de realizar treinamentos para todo o corpo funcional, sem segregação, adotando uma exceção, os empregados que apresentam deficiência intelectual, que quando apresentam necessidade, são treinados separadamente.

⁶⁴ Entrevista concedida por YE11C. **Entrevista YE11C**. [mar. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (25 min.).

⁶⁵ Entrevista concedida por YE11C. **Entrevista YE11C**. [mar. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (25 min.).

Para os chefes imediatos, considerando suas próprias afirmações, verifica-se que o principal treinamento específico realizado para eles, foi o relacionado a aprendizagem básica em libras, com o intuito de facilitar a comunicação com os empregados e com os clientes da organização.

No entanto, foi possível perceber também que a organização investe em palestras, seminários e atividades esporádicas, que visam capacitar os chefes imediatos a trabalharem com pessoas com deficiência.

Na visão dos chefes imediatos a organização Y acredita ser importante incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho, não só em razão do cumprimento da legislação (lei de cotas), mas também em razão da política da empresa, que segundo eles, seria a de oferecer oportunidades e valorização para a melhoria da vida dessas pessoas.

Por exemplo, o entrevistado YE16C, ao responder se a organização onde ele trabalha considera importante a inclusão profissional de PCD's e porque, respondeu da seguinte maneira, enfatizando a valorização e o oferecimento de oportunidades:

Sim [considera importante]. Para que eles se sintam valorizados, a empresa tem essa política, e eu acredito e todos nós que trabalhamos aqui acreditamos que é importante porque todos nós somos iguais [...], a organização faz isso por esse motivo, por esse motivo, porque todos nós temos direitos iguais, somos iguais. (informação verbal)⁶⁶.

Outra manifestação neste sentido, enfatizando a oportunidade oferecida pela organização às pessoas com deficiência, foi realizada pelo entrevistado YE13C, também em informação verbal⁶⁷ afirmou que a organização considera importante incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho, porque “é para dar oportunidade para pessoas como eles, que as vezes encontram alguma certa dificuldade, na rua encontram algum preconceito, então a gente procura sempre ajuda-los”

Apesar de possuírem a percepção desta política de inclusão, valorização e oferecimento de oportunidades às pessoas com deficiência, todos os chefes imediatos informaram que a organização Y, não possui um programa de inclusão formalizado, muito embora atue há mais de vinte anos contratando para os seus quadros empregados pessoa com deficiência.

⁶⁶ Entrevista concedida por YE16C. **Entrevista YE16C**. [mar. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (22 min.).

⁶⁷ Entrevista concedida por YE13C. **Entrevista YE13C**. [mar. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (19 min.).

Neste ponto, parece existir uma contradição, pois uma organização que considera importante executar uma política, neste caso de inclusão, aparentemente não tem dado relevância à memória desta política, fato imprescindível para a realização de avanços e ainda, para que as práticas de execução da política não sejam apropriadas por um único setor da organização ou até mesmo empregado, dificultando sua continuidade em razão de algum evento inesperado.

Outra questão formulada para os chefes imediatos, foi referente às barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência, para ingressarem no mercado de trabalho, seja na organização, seja na sociedade como um todo, as principais barreiras apontadas foram: despreparo das famílias para conviver com pessoas com deficiência (superproteção), falta de vagas disponíveis para empregar estas pessoas e o preconceito relacionado a produtividade, capacidade laborativa e necessidade de investimentos para adaptação do ambiente de trabalho.

O entrevistado YE19C, por exemplo, em informação verbal⁶⁸ levanta a questão da necessidade de investimentos financeiros por parte das empresas para adaptação dos locais de trabalho, como uma barreira para a contratação de pessoas com deficiência; “no meu ponto de vista, aqui ela quer contratar mesmo, lá fora eu acho que por causa das limitações, o preparo, [...], a empresa vai ter que investir mais, eu acho que é isso”.

O preconceito, relacionado a questão da produtividade e da capacidade laboral das pessoas com deficiência, como principal barreira de acesso ao mercado de trabalho foi citado entre outros, pelo entrevistado YE20C:

Eu creio que muitas vezes entra aí o preconceito [...], as vezes um PCD ele não age como um embalador normal, um embalador normal ele tem mais agilidade, ele atende um cliente de uma forma, o PCD já atende de outra, então muitas vezes a gente vê assim, se eu tivesse três embaladores normais ao invés de três PCD para mim seria melhor, então eu vejo que hoje o mercado de trabalho, as vezes eles verem isso, tipo assim, como é que eu vou contratar dois PCDs, se ele não vai me responder, não vai produzir para mim o que duas pessoas normais vão, então eu creio que entra muitas vezes o preconceito no mercado de trabalho, porque você como empresa você quer retorno, você quer produção, e ai você olha aquela pessoa ali ela não vai render o que aquela outra normal vai render para mim, então querendo ou não a nossa sociedade hoje ela tem um preconceito ainda [...] eu entendo que seja o preconceito (informação verbal)⁶⁹.

Nesta manifestação é possível perceber a inquietude com relação a questão da normatização das pessoas com deficiência, um preconceito no sentido de se acreditar que para alguém conseguir

⁶⁸ Entrevista concedida por YE19C. **Entrevista YE19C**. [mar. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (29 min.).

⁶⁹ Entrevista concedida por YE20C. **Entrevista YE20C**. [mar. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (25 min.).

ser produtivo há necessidade de que essa pessoa seja “normal”, entendendo-se o diferente como o “anormal”.

Finalizando a análise das entrevistas dos chefes imediatos da organização Y, com relação a existência de preconceito ao realizar-se a classificação das pessoas com deficiência como PCD, verifica-se que esses manifestaram-se similarmente aos chefes imediatos da organização X, afirmando em sua maioria que se trata de uma classificação necessária para garantir direitos às pessoas com deficiência e não ocorre preconceito ao se fazer esta classificação. Dos dez entrevistados, apenas três entendem ser a classificação como PCD um fator negativo na vida das pessoas com deficiência, sete manifestaram-se em sentido oposto.

Quando analisados os resultados das respostas dos empregados pessoas com deficiência da organização Y com relação as barreiras atitudinais, foi possível perceber que esses apresentaram dificuldades em elaborar as respostas, no entanto, àqueles que conseguiram respondê-las, apresentaram respostas que podem ser consideradas homogêneas, ou seja, apresentaram poucas divergências entre si, assim como, com os seus chefes imediatos.

Quando perguntados se a organização Y considera importante a inclusão profissional de PCD's, todos responderam que sim, porém, o motivo preponderante para que isso ocorra na visão dos que conseguiram (três entrevistados) e se dispuseram a formular resposta é a questão legal, vinculada ao cumprimento da cota obrigatória.

O entrevistado YE6P, informou como motivo para a existência de ações de inclusão na organização o seguinte: “para subir a meta, para subir a meta, quando vai embora três, quatro a meta abaixa, a meta abaixa quando vai embora mais três a meta vai abaixando, lá no ministério do trabalho eles vêm, quando a meta ta abaixando eles vem aqui ver o que aconteceu” (informação verbal)⁷⁰.

Com relação a sofrer preconceito na organização em que trabalha em razão de ser pessoa com deficiência, dos oito que conseguiram formular respostas, seis responderam que não sofrem preconceito e apenas dois responderam que sim, no entanto, mesmo esses dois, fizeram questão de isentar a organização de responsabilidade sobre o fato, afirmando tratar-se de casos pessoais e

⁷⁰ Entrevista concedida por YE6P. **Entrevista YE6P**. [mar. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (18 min.).

isolados. Todos relatam a rigidez e a falta de tolerância da organização com relação a atitudes consideradas por ela como preconceituosas.

O entrevistado YE4P, a respeito de sofrer preconceito, por exemplo, assim se manifestou:

não aqui, é que nem eu estava falando para o encarregado [...] aqui não tem como a gente desrespeitar ninguém, todo mundo se respeita, ninguém brinca é todo mundo se respeitando [...], porque aqui é mais rígido a forma [...] a gente não pode estar brincando, [...], eles deram as contas de um rapaz por que ele chamou outro de “macaquinho”, porque ele deu assim tipo uma “banana”, apontou o dedo para o outro, [...], aqui é bem rígido (informação verbal)⁷¹.

É possível extrair desta manifestação a rigidez com que são tratados casos de discriminação e conseqüentemente de preconceito dentro da organização Y, neste caso com demissão.

Com relação a existência de treinamentos e atividades de sensibilização para o corpo funcional a respeito de inclusão, os empregados pessoas com deficiência, acabaram por confirmar as respostas dadas pelos chefes imediatos, de que não existem treinamentos específicos para pessoas com deficiência, mas que os treinamentos e as sensibilizações são realizados para todos os empregados, independentemente se os mesmos possuem ou não deficiência.

As atividades de sensibilização são realizadas com certa frequência, no entanto, alguns entrevistados efetuaram comentário no sentido de que há algum tempo foi realizada a última e estão aguardando ansiosos pelas próximas.

Todos os empregados (cinco empregados) que responderam à pergunta sobre o relacionamento que possuíam com os seus chefes imediatos, afirmaram possuir boa relação com seus chefes imediatos, o que pode revelar duas coisas: ou que a organização Y tem conseguido estabelecer uma boa conexão entre a gerencia intermediária e os subordinados ou a possibilidade de que os empregados não tenham ficado muito à vontade em responder essa pergunta, com temor de “falarem mal” de seus superiores hierárquicos apesar da combinada cláusula de confidencialidade.

Quando instados a se manifestar a respeito das barreiras existentes e enfrentadas pelas PCD's para terem acesso ao mercado de trabalho, os empregados apresentaram dificuldades em responder, porém aqueles que responderam (apenas dois), informaram que a principal barreira enfrentada é o preconceito vinculado a crença de que pessoas com deficiência não possuem

⁷¹ Entrevista concedida por YE4P. **Entrevista YE4P**. [mar. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (23 min.).

capacidade produtiva igual às demais pessoas, como já abordado anteriormente. Para exemplificar, mostra-se abaixo a manifestação do entrevistado YE4P:

Porque tem gente [...], que [acredita que] a pessoa com deficiência não rende o tanto que outra pessoa rende [...], porque dependendo da deficiência da pessoa ela realmente não vai render aquele tanto [...], eu acho que render, render, dependendo da deficiência a pessoa não vai render mesmo [...], mas se eles ganham alguma coisa do Governo Federal para isso, também não são tão prejudicados por isso (informação verbal)⁷².

Esta manifestação além de revelar a questão do preconceito em relação a capacidade produtiva das pessoas com deficiência, menciona ainda, mesmo que aparentemente de forma involuntária, uma proposta de financiamento por parte do Governo Federal de postos de trabalho para pessoas com deficiência nas organizações privadas, através de subsídios concedidos àquelas empresas que realizam a contratação de pessoas com deficiência.

Por fim a última pergunta relacionada as barreiras atitudinais, referia-se ao fato do preconceito que causaria classificar uma pessoa com a sigla PCD ou outras denominações, Dos dez entrevistados, sete conseguiram responder a questão, destes cinco afirmaram que não há preconceito quando se classifica uma pessoa com deficiência como PCD, pelo contrário, essa classificação serve para garantir direitos preconizados pela legislação. Apenas duas pessoas afirmaram, que esta classificação causa preconceito e que gostariam de ser chamados pelo seu nome e não por uma sigla.

De todo o exposto neste tópico, com relação as barreiras atitudinais, pode-se afirmar que a organização Y, de forma institucional, tem envidado esforços no sentido de remover essas barreiras atitudinais, no entanto, como não é possível fazer isso apenas através da edição de normativos internos ou mesmo através de legislação nacional, pois trata-se de um problema vinculado a construção histórica de uma sociedade, ainda há necessidade de se permanecer lutando para a mudança desta realidade.

Porém a partir dos resultados apresentados, é possível inferir que a organização Y, neste tópico adota ações consideradas inclusivas, conforme Sasaki (2006), no entanto, ainda insuficientes para eliminar totalmente do seu interior atitudes consideradas preconceituosas, perpetradas por alguns indivíduos e por vezes pela própria organização.

Desta forma e com o intuito de facilitar a visualização do exposto neste capítulo, apresenta-se no quadro a seguir, em síntese, os resultados encontrados na organização X:

⁷² Entrevista concedida por YE4P. **Entrevista YE4P**. [mar. 2018]. Entrevistador: Eder de Souza Viana. Rio Branco-Acre, 2018. 1 arquivo .mp3 (23 min.).

Quadro 11 – Resultados na organização X

CATEGORIAS DE ANALISE	SINTESE DOS RESULTADOS
BARREIRAS ARQUITETONICAS	<ul style="list-style-type: none"> a) Ainda não removeu as barreiras arquitetônicas; b) Não se prepara para o recebimento de novos servidores; c) Rampas de acessibilidade são inexistentes, banheiros adaptados e ausência de elevadores; d) Tem feito um esforço na última década pra remover essas barreiras, em razão da pressão oferecida pelo avanço da legislação; e) Sofre atualmente com restrições orçamentárias e financeiras; f) Com relação ao trajeto casa-trabalho-casa, os entrevistados em geral afirmam não ser um problema da instituição e sim do governo.
BARREIRAS PROGRAMATICAS	<ul style="list-style-type: none"> a) Contratações realizadas por tempo indeterminado; b) Contratações realizadas para quaisquer cargos; c) Baixa rotatividade de servidores; d) É possível pessoas com deficiência ascenderem na carreira; e) Percebe-se dificuldade de nomeação para exercício de cargos de gestão por pessoas com deficiência;
BARREIRAS METODOLÓGICAS	<ul style="list-style-type: none"> a) Flexibilização da jornada de trabalho, após requerimento do servidor e análise realizada por junta médica;
BARREIRAS INSTRUMENTAIS	<ul style="list-style-type: none"> a) Realização de adaptação nos equipamentos quando solicitado pelos servidores pessoas com deficiência e conforme disponibilidade orçamentária e financeira;
BARREIRAS COMUNICACIONAIS	<ul style="list-style-type: none"> a) As realizações mais visíveis foram investimentos ainda tímidos em adaptação de letreiros em Braille e realização de curso de libras;
BARREIRAS ATITUDINAIS	<ul style="list-style-type: none"> a) A maioria dos chefes imediatos entrevistados afirma não existir preconceito, já os empregados todos afirmam que já sofriam preconceito; b) Bom relacionamento entre chefes imediatos e subordinados; c) Há apenas relato de uma atividade de sensibilização (semana de ambientação); d) Não existem treinamentos específicos para chefes imediatos e PCD's; e) Principais barreiras para acesso aos postos de trabalho: falta de escolaridade; f) Optam por classificar a pessoa deficiente como PCD; g) Não possui programa de inclusão;

FONTE: Elaborado pelo autor

Da mesma maneira, com o intuito de facilitar a visualização do exposto, neste capítulo com relação a organização Y, apresenta-se no quadro a seguir, em síntese, os resultados encontrados:

Quadro 12 – Resultados na organização Y

CATEGORIAS DE ANALISE	SINTESE DOS RESULTADOS
BARREIRAS ARQUITETONICAS	<p>a) Não possui barreiras arquitetônicas, conforme relato dos entrevistados, no entanto, considera-se o fato de não contratar pessoa com deficiências “severas” com relação a mobilidade;</p> <p>b) Com relação ao trajeto casa-trabalho-casa, possui uma preocupação com os empregados deficientes intelectuais, com relação ao horário de entrada e saída;</p> <p>c) Adapta os horários dos empregados em razão de dificuldade de locomoção e fornece bicicletas gratuitamente para quem solicitar;</p>
BARREIRAS PROGRAMATICAS	<p>a) Contratações realizadas por tempo indeterminado;</p> <p>b) Contratações realizadas oficialmente, para quaisquer cargos, porém em geral a contratação inicial é feita para um único cargo;</p> <p>c) Contrata grande quantidade de deficientes intelectuais;</p> <p>d) Percebe-se dificuldade de ascensão na carreira por parte das pessoas com deficiência;</p> <p>e) Percebe-se dificuldade de exercício de cargos de gestão por parte das pessoas com deficiência;</p>
BARREIRAS METODOLÓGICAS	<p>a) Flexibilização da jornada de trabalho, independente de requerimento do empregado pessoa com deficiência;</p>
BARREIRAS INSTRUMENTAIS	<p>a) Realização de adaptação nos equipamentos não foi verificada, tendo em vista, a não-contratação de pessoas com deficiências “severas”.</p>
BARREIRAS COMUNICACIONAIS	<p>a) A realização mais visível foi a obrigatoriedade de participação em curso de libras de todos os gestores imediatos;</p>
BARREIRAS ATITUDINAIS	<p>a) A maioria dos chefes imediatos e empregados entrevistados afirmam não existir preconceito, destacam a intolerância da organização com o assunto;</p> <p>b) Bom relacionamento entre chefes imediatos e subordinados;</p> <p>c) Há atividades de sensibilização (palestras, seminários, etc.);</p> <p>d) Não existem treinamentos específicos para chefes imediatos e PCD’s, são realizados em conjunto a exceção dos deficientes intelectuais;</p> <p>e) Principais barreiras para acesso aos postos de trabalho: despreparo das famílias, falta de vagas disponíveis, preconceito com relação a</p>

	produtividade e disponibilidade financeira das organizações para investirem em adaptação; f) Optam por classificar a pessoa deficiente como PCD; g) Não possui programa de inclusão;
--	--

FONTE: Elaborado pelo autor

Por fim, ressalta-se novamente, a constatação de que os conceitos de inclusão e deficiência estão associados em ambas as organizações pesquisadas, ao modelo médico da deficiência, fato que influencia a ação das organizações em relação à efetivação de inserção, integração ou inclusão das pessoas com deficiência.

7. CONCLUSÕES

É necessário, antes de qualquer coisa, se fazer uma reflexão a respeito da original motivação que possibilitou a realização desta pesquisa, inicialmente a proposta era contribuir para que a quantidade de postos de trabalho existentes no município de Rio Branco – Acre, disponíveis para pessoas com deficiência apresentasse um significativo aumento quantitativo.

No entanto, quando se propõe a estudar, pesquisar e debater um tema tão controverso, como é a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações e no mercado de trabalho, é necessário realizar uma imersão no tema, assim procedeu-se, mesmo que de forma tímida.

Após essa imersão percebeu-se que o caminho original não estava bem delimitado, tendo em vista que na exploração inicial do tema foi possível verificar que existem ainda hoje vagas disponíveis para contratação de pessoas com deficiência, que não são preenchidas, ou seja, embora evidente seja a necessidade de criação de novas vagas de trabalho para todas as pessoas considerando o desemprego existente na atualidade, com relação às pessoas com deficiência, há ainda uma luta para que sejam ocupadas pelo menos as vagas já reservadas pela legislação.

Importante ressaltar também, que seja esse talvez o motivo, desobediência à legislação, para que várias organizações tenham se recusado veladamente a participar da pesquisa, tendo em vista a dificuldade verificada de encontrar-se organizações participantes. Esse fato demonstra ainda, o estágio de desenvolvimento que se encontra nossa sociedade com relação a esta temática, apesar de toda evolução ocorrida principalmente na legislação brasileira nas últimas décadas, que, no entanto, não se traduz ainda em práticas sociais inclusivas efetivas.

Desta forma, nossa jornada alterou o seu objetivo e procurou então analisar se a implementação das políticas organizacionais de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em organizações públicas e privadas, localizadas na cidade de Rio Branco-Acre possibilitariam: inserção, integração ou inclusão.

Com este objetivo a perseguir, inicialmente procurou-se apresentar e compreender os conceitos de deficiência, inclusão e as teorias que embasavam os conceitos apresentados, notadamente as teorias do modelo médico da deficiência e a do modelo social da deficiência, demonstrando sua evolução histórica e por entender que o conceito e a teoria adotados com relação

ao tema, direcionam as ações organizacionais que são tomadas com relação as políticas e ações que envolvem a temática em estudo.

Partindo deste pressuposto, entende-se que as organizações pautam suas ações e práticas de inclusão, a partir do entendimento que possuem a respeito dos conceitos de deficiência e inclusão, assim como, da escolha que fazem, mesmo de forma inconsciente, de um dos modelos teóricos apresentados. Para auxiliar no atingimento do objetivo proposto, procurou-se estabelecer uma conexão entre os conceitos e teorias apresentados, com os conceitos relacionados às práticas organizacionais de inserção, integração ou inclusão.

Assim, ao analisarmos duas organizações localizadas no município de Rio Branco e que possuem em seus quadros pessoas com deficiência, procuramos identificar suas práticas e relacioná-las as dimensões de acessibilidade (arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática e atitudinal) propostas por Sasaki (2006), verificando se as organizações estavam atuando para remover as barreiras de acessibilidade, desta forma, os objetivos propostos foram atingidos.

Inicialmente, identificou-se as práticas organizacionais que compõem as políticas organizacionais de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, das organizações estudadas.

Verificou-se portanto que, em relação as barreiras arquitetônicas, a organização X não realiza adaptações para receber seus servidores/empregados, as adaptações arquitetônicas realizadas são feitas em atendimento e motivadas pela legislação, não possui política voltada para facilitar o acesso dos servidores a organização (trajeto casa-trabalho-casa), realiza a admissão de pessoas com deficiência de acordo com a legislação, possui como principal fator de reivindicação por parte dos entrevistados, a instalação de elevadores em sua estrutura arquitetônica, para facilitar o acesso de cadeirantes e outras PCD's. A organização Y realiza adaptação arquitetônica antecipadamente para receber pessoas com deficiências consideradas "leves", realiza a contratação apenas de pessoas com deficiência, que não possuem "severo" comprometimento de mobilidade, contrata pessoas com deficiência intelectual, possui política institucionalizada com o objetivo de facilitar o acesso dos empregados pessoas com deficiência no trajeto casa-trabalho-casa.

Em relação as barreiras programáticas, a organização X realiza contratações de pessoas com deficiência por prazo indeterminado e para quaisquer cargos, os servidores/empregados pessoas com deficiência podem ascender na carreira e exercer cargos de gestão, no entanto isso

raramente acontece. Na organização Y os empregados pessoas com deficiência normativamente podem ascender na carreira e exercer cargos de gestão, porém na prática isso também raramente ocorre, normativamente podem ser contratados para quaisquer cargos mas, na prática são contratados para cargo específico e por prazo indeterminado, existe baixa rotatividade de empregados e por fim, é contratada grande quantidade de empregados com deficiência intelectual.

No que se refere às barreiras metodológicas, a organização X flexibiliza a jornada de trabalho dos servidores/empregados, mediante requerimento dos mesmos após a contratação e análise do pedido por junta médica e não foi possível detectar a realização de outras adaptações. Na organização Y são realizadas pequenas adaptações nos procedimentos para empregados pessoas com deficiência, que não podem sair para o exterior do estabelecimento, por exemplo, para o estacionamento durante o horário de expediente, não podem trabalhar em locais considerados insalubres, a jornada de trabalho é flexibilizada automaticamente, trabalham apenas seis horas corridas, sem necessidade de requerimento.

No tocante às barreiras instrumentais a organização X realiza adaptação dos aparelhos, máquinas, ferramentas e equipamentos de acordo com a necessidade dos servidores/empregados PCD's, mediante requerimento e análise da disponibilidade orçamentária e financeira, da mesma forma procede com relação a aquisição de produtos de tecnologia assistiva. A organização Y não realiza adaptação dos aparelhos, máquinas, ferramentas e equipamentos, da mesma forma procede com relação a aquisição de produtos de tecnologia assistiva, tendo em vista que na prática, não contrata pessoas com deficiências consideradas "severas" e em razão deste procedimento, não há necessidade de realizar essas adaptações.

No que concerne às barreiras comunicacionais a organização X fornece acesso ainda que precário à algumas informações através de meios de comunicação adaptados, especificamente Braille (em poucos locais) e libras, conforme demanda e disponibilidade. A organização Y fornece acesso às informações através de meios de comunicação adaptados, exclusivamente libras e obrigou todos os gestores a participar de curso básico de libras.

Por fim, em relação as barreiras atitudinais, na organização X os chefes imediatos em sua maioria negam a existência de preconceito no entanto, todos os servidores/empregados pessoas com deficiência afirmam ter sofrido preconceito em algum momento na organização, esta não realiza treinamentos específicos para PCD's, nem para que os gestores aprendam a trabalhar com subordinados pessoas com deficiência e também não possui um programa de inclusão formalizado.

Verificou-se que os subordinados possuem bom relacionamento com seus chefes imediatos, mas, não existem ações específicas de sensibilização oferecidas a todo o corpo funcional a respeito da importância da inclusão, ou pelo menos, essas ações não chegam ao conhecimento da maioria das pessoas. Ocorreram relatos da existência de preconceito relacionado a capacidade laborativa e a produtividade das pessoas com deficiência, por fim, os chefes imediatos afirmam que a classificação das pessoas com deficiência como PCD é importante para garantir direitos e não gera preconceito, os empregados divergem e afirmam que referida classificação gera preconceito.

Na organização Y, com relação as barreiras atitudinais, verificou-se que os chefes imediatos negam a existência de preconceito, os empregados pessoas com deficiência concordaram com seus chefes e afirmaram que não existe preconceito na organização, com relação a eles. A organização realiza treinamentos específicos apenas para empregados com deficiência intelectual e não possui um programa de inclusão formalizado, realiza eventos de integração e sensibilização, treinamento para os chefes imediatos aprenderem a trabalhar com PCD's, como exemplo, ofereceu o curso básico de libras, além disso, demonstra intolerância a casos de preconceitos que são denunciados, punindo com demissão as pessoas que sejam identificadas praticando atitudes preconceituosas. Os empregados pessoas com deficiência, possuem bom relacionamento com seus chefes imediatos, todos (chefes e subordinados) acreditam que classificar uma pessoa como PCD, não gera preconceito, mas direitos.

Posteriormente, identificou-se os fatores envolvidos para a manutenção das políticas organizacionais de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho nas organizações pesquisadas.

Na organização X, o único fator citado como responsável pela manutenção das políticas organizacionais de inclusão foi a legislação federal, que obriga a realização de inclusão no âmbito das organizações públicas.

Na organização Y os empregados citam como único fator responsável pela manutenção das políticas organizacionais de inclusão a legislação federal, que obriga a realização de inclusão no âmbito das organizações privadas, no entanto, os chefes imediatos além da legislação citam a política da organização de valorização e oferecimento de oportunidades para as pessoas com deficiência.

Finalmente, identificou-se as barreiras existentes nas organizações pesquisadas, que impedem o acesso de pessoas com deficiência aos postos de trabalho disponíveis, na organização

X, identificou-se como principais barreiras, a dificuldade que as pessoas com deficiência possuem para acessar o ensino escolar (educação formal), a falta de acessibilidade a materiais de estudos adaptados e o despreparo das famílias para lidar com pessoas com deficiência.

Na organização Y, também identificou-se o despreparo das famílias para lidar com pessoas com deficiência e ainda, a falta de vagas disponíveis para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o preconceito relacionado a capacidade laborativa e a produtividade da pessoa com deficiência em relação as pessoas “normais” e a necessidade de realização de investimentos em adaptação, caso as organizações contratem pessoas com deficiência.

Por fim, foi possível atingir o último objetivo específico deste trabalho, que era o de analisar se as políticas organizacionais de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho nas organizações da cidade de Rio Branco-Acre, estão inserindo, integrando ou incluindo as pessoas com deficiência, apontando do ponto de vista dos empregadores e dos empregados necessidades de mudanças.

Diante de todo o exposto, foi possível concluir que as organizações pesquisadas localizadas no município de Rio Branco – Acre, embora nos últimos anos tenham evoluído na questão da inclusão das pessoas com deficiência, ainda não estão praticando plenamente a inclusão, tendo em vista que é possível verificar em suas práticas aspectos vinculados aos conceitos de integração e até mesmo de inserção.

É importante ressaltar-se que em conformidade com o afirmado por Veiga-Neto e Lopes (2011), a sociedade tem dificuldades em valorizar as diferenças, fazendo sempre um movimento isotrópico no sentido de buscar a homogeneização daqueles considerados disfuncionais (diferentes), no caso em questão, as pessoas com deficiência, desta forma, verifica-se a partir dos resultados encontrados nesta pesquisa uma conformidade com esta afirmação, uma vez que as organizações têm encontrado dificuldades para realizar a inclusão, ou seja, verifica-se refletida nas práticas organizacionais, a não valorização das diferenças.

Assim, há ainda um longo caminho a ser percorrido para que a sociedade alcance o estágio de sociedade inclusiva, conseqüentemente as organizações estudadas também ainda precisam percorrer este caminho. Ressalta-se a dificuldade de generalização dos resultados apresentados, em função de tratar-se de estudo multicaso.

Ressalta-se ainda o fato de que foi possível verificar-se que no Brasil, apesar dos avanços empreendidos no caminho da inclusão nas últimas décadas ainda, existe inclusive na legislação

resquícios do entendimento de deficiência oriundo do modelo médico da deficiência, o que dificulta a prática da verdadeira inclusão uma vez que a deficiência não é vista ainda por toda a sociedade brasileira como uma responsabilidade social, mas sim, individual, isso ocorre em razão da disputa que se estabelece na seara política onde em geral, as pessoas que detêm maior capacidade de influenciar a confecção e execução das políticas públicas de inclusão, utilizam essa capacidade em detrimento do estabelecimento de direitos que beneficiem as pessoas com deficiência.

Além disso, verificou-se a necessidade de implementação de políticas públicas que sejam complementares às políticas de inclusão existentes, isto porque, a simples execução de uma política pública como, por exemplo, a que reserva vagas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência, não é suficiente para a efetivação da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois em concomitância com esta política, há necessidade de melhorias na educação, possibilitando às pessoas com deficiência aumentarem sua escolaridade e conseqüentemente sua empregabilidade.

Pode-se citar também a necessária implementação de políticas públicas na área de saúde, que tenham como objetivo diminuir o absenteísmo das pessoas com deficiência, que estão empregadas, como forma de estimular os empregadores a manterem ou aumentarem os níveis de emprego ofertados à essas pessoas.

Outra política pública que merece um olhar mais atento da sociedade com vistas a complementar as políticas de inclusão, trata-se da política de transportes públicos e particulares, com o fito de garantir mobilidade para as pessoas com deficiência, pois de nada adianta a pessoa com deficiência estar saudável e capacitada academicamente para trabalhar se essa não consegue se deslocar de sua casa até o seu posto de trabalho em razão da falta de infraestrutura, especialmente relacionada à adaptação dos transportes coletivos.

Outro achado importante é o fato de que apesar da existência de políticas públicas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, assim como da legislação pertinente, ainda existem vagas disponíveis e que não são preenchidas nas organizações, a partir deste, foi possível concluir que apenas a existência da lei não é suficiente para mudar a realidade apresentada, pois outros fatores interferem negativamente para a mudança desta realidade, tais como, falta de meios de transportes adaptados para facilitar a mobilidade, a baixa escolaridade das pessoas com deficiência, assim como o preconceito aliado à exigência de produtividade, levando à exclusão, que é oriunda da ordem social, valores e ideologias que a legitimam (BARTALOTTI, 2006).

Percebe-se que em geral, o maior desafio a que se submetem as organizações é apenas o de cumprir a legislação, embora note-se, que essas tem falhado até mesmo em atingir esse desafio e assim, não tem promovido a verdadeira inclusão e em muitos casos agem apenas a partir da realização de fiscalização pelos órgão de controle.

Neste ponto, é importante uma reflexão a respeito do papel do Estado na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois, se a lei por si só não é suficiente para promover a inclusão destas pessoas no mercado de trabalho, por outro lado, verifica-se que sem legislação não existe inclusão, assim, o Estado é detentor de grande responsabilidade neste tema, no entanto, nota-se que o mesmo tem sido ineficiente em sua atuação, principalmente no que se refere em fiscalizar a aplicação da legislação em vigor, porém, para além da fiscalização é necessário que ocorra também, a intensificação de ações de educação, ou seja, conscientização a respeito do tema, para que progressivamente e com a maior brevidade possível, a sociedade assuma sua responsabilidade no sentido de realizar a inclusão das pessoas com deficiência.

Por outro lado, as pessoas com deficiência, também enfrentam vários desafios nessa caminhada, sendo o principal deles vencer o preconceito da sociedade que em geral, não acredita no potencial produtivo destas pessoas, tendo em vista, possuir uma visão da deficiência oriunda do modelo médico.

Foi possível observar que o preconceito estudado nas barreiras atitudinais, na realidade permeia e influencia todas as ações vinculadas às demais barreiras, por exemplo, é possível perceber claramente o preconceito auxiliando as barreiras programáticas a não serem removidas, muito embora as organizações possuam normativos que buscam realizar a remoção das mesmas.

Assim, é necessário pontuarmos que nas organizações, as barreiras ainda não removidas, não atuam independentes uma da outra, tratam-se de categorias que estão interligadas por exemplo, com a lógica capitalista a que estão submetidas as organizações, deste modo, a remoção destas barreiras além das questões atitudinais e comportamentais, também são influenciadas por questões orçamentárias e financeiras, por este motivo, existem ações que seriam importantes para a remoção das barreiras existentes, mas que não são efetivadas devido a prevalência do econômico em detrimento do humano.

De toda forma este diagnóstico não pode ser visto como desestímulo, ao contrário, pretende-se que através deste as organizações e as pessoas envolvidas com a temática estimulem-

se a continuar avançando no caminho das mudanças necessárias para que evoluam até praticarem a inclusão plena das pessoas com deficiência.

No entanto, recomenda-se a realização de novas pesquisas sobre o tema, envolvendo outras organizações que atuam em outros setores da economia, assim como, em outras localidades, que se revelem oportunidades de desenvolvimento de novos projetos e janelas para novos conhecimentos a respeito do tema.

Aos pesquisadores sugere-se a utilização em pesquisas futuras de outras metodologias e técnicas de pesquisa que sejam capazes de diminuir a rejeição das organizações em participar de pesquisas sobre o tema, por exemplo, a realização de visitas em associações de pessoas com deficiência, que porventura sejam responsáveis pelo fornecimento de mão-de-obra às empresas.

Além disso, é importante ainda em pesquisas futuras realizar a exploração mais aprofundada de outras nuances do tema, dentre as existentes, listam-se: a influência do preconceito nas demais categorias de análise; a análise dos variados tipos de barreiras existentes e seu relacionamento com os diversos tipos de deficiência; e o papel da família na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Às organizações recomenda-se a continuidade de realização de investimentos nas ações que geram inclusão, ou seja, compreendam a importância de continuar evoluindo neste processo (inserção, integração e inclusão), até que estejam realizando inclusão para além da obrigação legal, a partir da conscientização de que as pessoas com deficiência, são seres humanos, que não necessitam serem normalizados e possuem capacidade laborativa que também pode ser utilizada, bastando para isso, o fornecimento das indispensáveis adaptações.

Para finalizar é importante que a mudança seja realizada através da contínua busca por conhecimento, pois só o conhecimento pode libertar a sociedade dos estigmas e preconceitos existentes em relação as pessoas com deficiência (Bartalotti, 2006), assim, é partir da educação das pessoas que será conseguida esta transformação e evolução almejada, ou seja, é possível começar esse processo de mudança e evolução através da execução de ações simples, como a realização de mais eventos de sensibilização a respeito do tema para as pessoas pertencentes às organizações e principalmente, dando oportunidade para que as pessoas com deficiência se manifestem a respeito do que realmente é necessário para elas.

Nada mais evidente é o fato de que as pessoas com deficiência são as maiores autoridades nesta temática, porém, em geral seus discursos não possuem ressonância na sociedade. Mudemos esta realidade.

8 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ABBERLEY, Paul. The concept of oppression and the development of a social theory of disability. **Disability, Handicap & Society**, v. 2, n. 1, p. 5-19, 1987. Disponível em: <https://goo.gl/M3upZE>. Acesso em 10 abr. 2017.

ALA-HARJA, Marjukka; HELGASON, Sigurdur. Em direção às melhores práticas de avaliação. **Revista do Serviço Público**, v. 51, n. 4, p. 5-60, 2000. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/334/340>. Acesso em: 23 abr. 2017.

AMARAL, Lígia Assumpção. Mercado de trabalho e deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 1, n. 2, p. 27-134, 1994. Disponível em: <https://goo.gl/bP3ZYp>. Acesso em 06 jun. 2017.

AMIRALIAN, Maria L. T; PINTO, *et al.* Conceituando deficiência. **Revista de Saúde Pública**, v. 34, n. 1, p. 97-103, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.org/pdf/rsp/v34n1/1388>. Acesso em: 07 jun. 2017.

ANACHE, Alexandra Ayach. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 2, n. 4, p. 119-126, 1996. Disponível em: http://www.abpee.net/homepageabpee04_06/artigos_em_pdf/revista4numero1pdf/r4_art10.pdf. Acesso em: 24 jun. 2017.

ARANHA, Maria Salete Fábio. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, v. 11, n. 21, p. 160-173, 2001. Disponível em: <https://goo.gl/MXD1Ay>. Acesso em: 07 abr. 2017.

ARAUJO, Janine Praça; SCHMIDT, Andréia. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 12, n. 2, p. 241-254, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbee/v12n2/a07v12n2.pdf>. Acesso em 30 jun. 2017.

BARBOSA-GOMES, Jackeline Figueiredo; CARVALHO, Márcia Oliveira de. **O profissional com deficiência & o mercado de trabalho: parceria de sucesso**. In: Trabalho e pessoas com deficiência. Curitiba, Juruá, 2010, p. 201-210.

BARDIN, Lawrence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: edições, v. 70, p. 225, 1977. Disponível em: <https://goo.gl/2i6qUJ>. Acesso em 17 jun. 2017.

BARNES, Collin. **Emancipatory Disability Research: Project or process?** Glasgow: Public Lecture at City Chambers, 2001. Disponível em: <http://www.leeds.ac.uk/disability-studies/archiveuk/Barnes/glasgow%20lecture.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2017.

BARNES, Collin, OLIVER, Mike. **Disability: A Sociological Phenomenon Ignored by Sociologists**. Centre of Disability Studies, 1993. Disponível em:

studies.leeds.ac.uk/files/library/bynoe-equal-rights-for-disabled-people.pdf. Acesso em: 29 jun. 2017.

BARTALOTTI, Celina Camargo. **Inclusão Social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidade?** São Paulo, Paulus, 2006. 58 p.

BERNARDES, Liliane Cristina Gonçalves et al. Pessoas com deficiência e políticas de saúde no Brasil: reflexões bioéticas. **Ciência Saúde Coletiva**, v. 14, n. 1, p. 31-8, 2009. Disponível em: <http://www.scielosp.org/pdf/csc/v14n1/a08v14n1>. Acesso em 21 jun. 2017.

BOLTANSKI, Luc, CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. WMF Martins Fontes, 2009. São Paulo, 701 p.

BEZERRA, Sérgio Sampaio; VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. Pessoa com deficiência intelectual: a nova "ralé" das organizações do trabalho. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 52, n. 2, p. 232-244, Abr. 2012. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/1551/155123666008.pdf>. Acesso em 15 jun. 17.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 abr. 2017.

_____. **Lei nº 7853, de 24 de outubro de 1989**: Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm. Acesso em: 22 abr. 2017.

_____. **Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990**: Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm. Acesso em: 22 abr. 2017.

_____. **Decreto Legislativo nº 129, de 22 de maio de 1991**: Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm. Acesso em: 22 abr. 2017.

_____. **Lei nº 8213, de 24 de julho de 1991**: Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <https://goo.gl/iPqmg>. Acesso em: 22 abr. 2017.

_____. **Lei nº 8742, de 07 de dezembro de 1993**: Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: <https://goo.gl/yL6hgp>. Acesso em: 22 abr. 2017.

_____. **Emenda Constitucional nº 19 de 04 de junho de 1998**: Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm. Acesso em: 07 maio 2017.

_____. **Lei nº 3298, de 20 de dezembro de 1999:** Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm Acesso em: 22 abr. 2017.

_____. **Lei nº 10048, de 08 de novembro de 2000:** Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10048.htm. Acesso em: 22 abr. 2017.

_____. **Lei nº 10098, de 19 de dezembro de 2000:** Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm. Acesso em: 22 abr. 2017.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão. **Censo demográfico 2000:** Características gerais da população, resultados da amostra. Rio de Janeiro, 2000. 173 p. Disponível em: <https://goo.gl/GyZpJB>. Acesso em: 03 abr. 2017.

_____. **Decreto nº 3956, de 08 de outubro de 2001:** Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm. Acesso em: 22 abr. 2017.

_____. **Decreto nº 5296, de 02 de dezembro de 2004:** Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <https://goo.gl/4HfZLK>. Acesso em: 12 maio 2017.

_____. **Decreto nº 6949, de 25 de agosto de 2009:** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 22 abr. 2017.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão. **Censo demográfico 2010:** Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Rio de Janeiro, 2010. 211 p. Disponível em: <https://goo.gl/fyYhwt>. Acesso em: 03 abr. 2017.

_____. **Lei nº 13146, de 06 de julho de 2015:** Estatuto da Pessoa com Deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 03 abr. 2017.

CAMPOS, José Guilherme Ferraz; VASCONCELLOS, Eduardo Pinheiro Gondim; KRUGLIANSKAS, Gil. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma

multinacional brasileira. **Revista de Administração**, v. 48, n. 3, p. 560-573, 2013. <https://goo.gl/Hg4SeN>. Acesso em: 13 jun. 17.

CARDOSO, Laysa Karoline; KERN, Cristina. Capacitação da pessoa com deficiência intelectual ao mercado de trabalho numa APAE do Sul de Santa Catarina. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, v. 50, n. 2, p. 437-458, dez. 2016. ISSN 2178-4582. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacf/article/view/2178-4582.2016v50n2p437>>. Acesso em: 01 nov. 2017.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho**. Belo Horizonte: Faculdade de Ciências Econômicas, 2007. Disponível em: <https://goo.gl/n1CkVS>. Acesso em: 08 maio 2017.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antonio Luiz; **Adequação das condições e práticas de trabalho para a inserção de pessoas com deficiência**. In: Trabalho e pessoas com deficiência. Curitiba, Juruá, 2010, p. 253-264.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antonio Luiz; **Instrumentos de diagnóstico**. In: Trabalho e pessoas com deficiência. Curitiba, Juruá, 2010. p. 279-296.

CASTEL, Robert. A dinâmica dos processos de marginalização: Da vulnerabilidade à "desfiliação". **Caderno CRH**, v. 10, n. 26, 2006. Disponível em <https://www.portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/viewFile/18664/12038>. Acesso em 04 jun. 2017.

COSTA, Alan et al. A Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo de caso. **Simpósio Científico de Graduação e Pós-Graduação**, 2013. Disponível em: <http://ojs.ftsg.edu.br/index.php/simposio/article/view/113/102>. Acesso em: 05 dez 2017.

CROCHÍK, José Leon. **Preconceito e inclusão**. *WebMosaica*, v. 3, n. 1, 2011. Disponível em: <http://www.seer.ufrgs.br/index.php/webmosaica/article/view/22359/13016>. Acesso em 28 jun. 2017.

DA COSTA, Frederico Lustosa; CASTANHAR, José Cezar. Avaliação de programas públicos: desafios conceituais e metodológicos. **RAP Rio de Janeiro**, v. 37, n. 5, p. 969-92, 2003. Disponível em: http://app.ebape.fgv.br/comum/arq/Costa_castanha.pdf. Acesso em: 07 maio 2017.

DA SILVA, Grayceane Gomes; PEREIRA, Maria Erica Ribeiro. Pessoas com deficiência e inclusão social através do trabalho. **Anais do Encontro Internacional e Nacional de Política Social**, v. 1, n. 1, 2017. Disponível em: <https://goo.gl/GXJ6zj>. Acesso em: 30 jun. 2017.

DA SILVA BAMPI, Luciana Neves; GUILHEM, Dirce; ALVES, Elioenai Dornelles. Modelo social: uma nova abordagem para o tema deficiência. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 18, n. 4, p. 816-823, 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v18n4/pt_22.pdf. Acesso em: 10 abr. 2017.

DINIZ, Débora. **O que é deficiência**. Coleção primeiros passos. Editora Brasiliense. São Paulo. 2007 89 p.

DINIZ, Debora; PEREIRA, Lívia Barbosa; SANTOS, Wederson Rufino dos. **Deficiência, direitos humanos e justiça**. 2009. Disponível em: <https://goo.gl/mM9RZA>. Acesso em: 08 maio 2017.

DIOGO, Maria Fernanda; COUTINHO, Maria Chalfin. A dialética da inclusão/exclusão e o trabalho feminino. **Interações**, v. 11, n. 21, p. 121-142, 2006. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/inter/v11n21/v11n21a07.pdf>. Acesso em 05 jun. 2017.

DRAIBE, Sônia; HENRIQUE, Wilnês. Welfare State, crise e gestão da crise: um balanço da literatura internacional. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 3, n. 6, p. 53-78, 1988. Disponível em: <https://goo.gl/jLYy6h>. Acesso em 24 jun. 2017.

DUARTE, Rosália. Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo. **Cadernos de pesquisa**, v. 115, n. 1, p. 139-154, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/%0D/cp/n115/a05n115.pdf>. Acesso em 16 jun. 2017.

DUARTE, Rosália. Entrevistas em pesquisas qualitativas. **Educar em revista**, v. 24, p. 213-225, 2004. Acesso em: <https://goo.gl/qnQSwp>. Acesso em: 16 jun. 17.

DUARTE, Sílvia Louzada. Análise da Política de Saúde Mental no Brasil. **Anais do Encontro Internacional e Nacional de Política Social**, v. 1, n. 1, 2015. Disponível em: <http://www.publicacoes.ufes.br/EINPS/article/view/9974/6985>. Acesso em 20 jun. 2017.

FREITAS, Henrique et al. O método de pesquisa survey. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 35, n. 3, 2000. Disponível em: <https://goo.gl/oPwhmN>. Acesso em 05 jul. 2017.

FINKELSTEIN, Victor. **Attitudes and Disabled peoples: Issues for Discussion**. Inglaterra: International Exchange of Information in Rehabilitation/World Rehabilitation Fund, 1980. Disponível em: <http://www.leeds.ac.uk/disability-studies/archiveuk/finkelstein/attitudes.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2017.

FRANÇA, Tiago Henrique. Modelo Social da Deficiência: uma ferramenta sociológica para a emancipação social. **Lutas Sociais**. v. 17, n. 31, p. 59-73, 2013. Disponível em: <http://www4.pucsp.br/neils/revista/vol%2031/tiago-henrique-franca.pdf>. Acesso em: 10 abr. 17

GARCIA, Rosalba Maria Cardoso, **Políticas Públicas de inclusão: uma análise no campo da educação especial brasileira**. 2004. 216 f. Tese (Doutorado em educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004. Disponível em <https://goo.gl/ioZ1J9>. Acesso em: 03 abr. 2017.

GARCIA, Vinicius Gaspar; MAIA, Alexandre Gori. A inclusão das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro em 2000 e 2010–Panorama e mudanças em uma década. **Anais**, p. 1-20, 2016. Disponível em: <https://goo.gl/mHhhEe>. Acesso em: 29 jun. 2017.

GODOY, Arilda Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de administração de empresas**, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n2/a08v35n2.pdf>. Acesso em 16 jun.17.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de empresas**, v. 35, n. 3, p. 20-29, 1995. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n3/a04v35n3.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2017.

GOFFMAN, Erving. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 1988. Disponível em: <https://goo.gl/hAXYgW>. Acesso em 28 jun. 2017.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público**: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. In: *Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta*. Secretaria Especial dos Direitos Humanos, Goiânia: Ed. da UCG, 2006. p. 1-228.

HARLOS, Franco Ezequiel et al. **Sociologia da deficiência**: vozes por significados e práticas (mais) inclusivas. 2012. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) – Programa de Pós-Graduação em Educação Especial do Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2012. 200 f. Disponível em: <https://goo.gl/EGHW9v>. Acesso em 10 jun. 2017.

HUNT, Paul. **A critical condition**, 1996 p. 1-19. Disponível em: <https://goo.gl/LQKRrV>. Acesso em 15 jun. 2017.

JESUS, Magda Sifuentes de. **A participação da mulher no mercado de trabalho no Brasil**. Dissertação (Mestrado em Economia) – Departamento de Economia da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de Brasília, Brasília, 2016. Disponível em: http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/22621/1/2016_MagdaSifuentesJesus.pdf. Acesso em 05 jun. 2017.

LANCILOTTI, Samira Saad Puchério. **Deficiência e Trabalho**: Redimensionando o singular no contexto universal. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade Federal do Mato Grosso do Sul, 2000. 116 f. Disponível em: <https://goo.gl/FvXKX7>. Acesso em: 30 jun. 2017.

LANNA Júnior, Mário Cléber Martins (Comp.). **História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil**. - Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010. 443 p. Disponível em <http://www.portalinclusivo.ce.gov.br/phocadownload/publicacoesdeficiente/historia%20movimento%20politico%20pcd%20brasil.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2017.

LIMA, Francisco José de; SILVA, Fabiana Tavares dos Santos. SOUZA; **Obstáculos à pessoa com deficiência na escola**. In: *Itinerários da inclusão escolar: múltiplos olhares, saberes e práticas* Olga Solange Herval. Porto Alegre, Ed. Ulbra, 2008. p. 23-32. Disponível em: <https://goo.gl/VUeXLv> Acesso em 30 abr. 2018.

LIMA, Michelle Pinto de, et al; O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, n. 2, 2013. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/1954/195426233003.pdf>. Acesso em: 05 dez. 2017.

LOBATO, Beatriz Cardoso. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da lei de cotas**. 2009. Disponível em: <https://goo.gl/8E1LSi>. Acesso em: 10 maio 2017.

LUNARDI, Márcia Lise. Inclusão/exclusão: duas faces da mesma moeda. **Revista Educação Especial**, p. 27-35, 2012. Disponível em: <https://goo.gl/J9wgp5>. Acesso em 05 jun. 2017.

MAAR, Wolfgang Leo. A dialética da centralidade do trabalho. **Ciência e Cultura**, v. 58, n. 4, p. 26-28, 2006. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/pdf/cic/v58n4/a14v58n4.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2017.

MANICA, Loni Elisete. Cursos profissionais do SENAI na perspectiva da Pedagogia Social. In: **Proceedings of the 3rd III Congresso Internacional de Pedagogia Social**. 2010. Disponível em: <http://www.proceedings.scielo.br/pdf/cips/n3/n3a18.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2017

MANICA, Loni Elisete; CALIMAN, Geraldo. A educação profissional para pessoas com deficiência: um novo jeito de ser docente. **Brasília: Liber Livro**, 2015. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002320/232079por.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2017.

MEDEIROS, Marcelo; DINIZ, Debora. **Envelhecimento e deficiência**. 2004. Disponível em: http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/15195/3/CAPITULO_EnvelhecimentoDeficiencia.pdf. Acesso em: 27 jun. 2017.

MELO, Cícera Haianne de Araújo, et al; Os Desafios da Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo Multicaso no Segmento Atacadista Alimentício na Cidade de Barbalha-CE. **Id on Line REVISTA DE PSICOLOGIA**, v. 11, n. 37, p. 572-597, 2017. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/861/1223>. Acesso em 05 dez 2017.

MENY, Yves; THOENIG, Jean-Claude; MORATA, Francisc. **Las políticas públicas**. Ariel, 1992. 271 p.

MESQUITA, Rafael Fernandes. de; MATOS, Fatima Regina Ney. Pesquisa Qualitativa e Estudos Organizacionais: história, abordagens e perspectivas futuras. **IV Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração**, 2014. Disponível em: <https://goo.gl/T6xKba>. Acesso em: 13 jun. 2017.

MISOCZKY, Maria Ceci Araújo. **O campo da atenção à saúde após a Constituição de 1988: uma narrativa de sua produção social**. Dacasa editora/PGDSaúde, Porto Alegre, 2002. 191 p.

MOEHLECKE, Sabrina. Ação afirmativa: história e debates no Brasil. **Cadernos de pesquisa**, v. 117, n. 11, p. 197-217, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/n117/15559>. Acesso em: 10 maio 2017.

MOREIRA ASSIS, Adamir; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. **Revista Eletrônica de Administração**, [S.l.], v. 20, n. 2, p. 496-528, jul. 2014. ISSN 1413-2311. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/42126/30615>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

MOZZATO, Anelise Rebelato; GRZYBOVSKI, Denize. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 4, p. 731-747, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v15n4/a10v15n4>. Acesso em 13 jun. 17.

NEVES-SILVA, Priscila; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, 2015. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/630/63040294027.pdf>. Acesso em 30 jun. 2017.

OLIVEIRA, Marileide Antunes de; GOULART JUNIOR, Edward; FERNANDES, José Munhoz. 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>>. Acesso em 16 maio 2017.

OLIVER, Mike. **Capitalism, Disability and Ideology: A Materialist critique of the Normalization Principle**. 1994. Disponível em: <https://goo.gl/dwp6TL>. Acesso em: 29 jun. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Declaração dos Direitos do Deficiente Mental**, aprovada pela resolução n. A/8429 da Assembleia Geral da ONU de 22 de dezembro de 1971. Disponível em: [http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/2856\(XXVI\)](http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/2856(XXVI)). Acesso em: 30 abr. 2017

_____. **Ano Internacional das Pessoas com Deficiência**. Resolução 34/154 de 17 de dezembro de 1979. Disponível em: http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/34/154. Acesso em: 22 abr. 2017.

_____. **Programa de Ação Mundial para as Pessoas com deficiência**. Resolução 37/52 de 03 de dezembro de 1982. Disponível em: <https://goo.gl/KHk124>. Acesso em: 22 abr. 2017.

_____. **Implementação do Programa de Ação Mundial para as Pessoas com deficiência**. Resolução 37/53 de 03 de dezembro de 1982. Disponível em: <https://goo.gl/YHGdsA>. Acesso em: 22 abr. 2017.

_____. **Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para Pessoas Portadoras de Deficiência**. Resolução 48/96 de 20 de dezembro de 1993. Disponível em: http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/48/96. Acesso em: 22 abr. 2017

_____. **Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência**. Resolução 61/106 de 13 de dezembro de 2006. Disponível em: <https://goo.gl/EKXyLS>. Acesso em: 22 abr. 2017.

_____. **Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência e o seu protocolo facultativo.** Resolução 63/192 de 18 de dezembro de 2008. Disponível em: http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/63/192. Acesso em: 22 abr. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes.** Convenção 159 de 1983. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/505>. Acesso em: 22 abr. 2017.

PARSONS, Talcott. **Social system.** Routledge, 2013. 404 f. Disponível em: <http://home.ku.edu.tr/~mbaker/CSHS503/TalcottParsonsSocialSystem.pdf>. Acesso em: 28 jun. 2017.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência.** Editora LTr, 2000.

PEREIRA, Maria Elisabeth Soares; BATANERO, José María Fernández; Recursos educativos, formativos e profissionais na síndrome de Down. **Revista Brasileira De Educação Especial, 15 (2), 197-218, 197-218,** 2009. Disponível em: <https://goo.gl/FwDkJf>. Acesso em 30 jun. 2017.

PEREIRA, Camila de Sousa; DEL PRETTE, Almir; DEL PRETTE, Zilda Aparecida Pereira. Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física? **PsicoUSF,** Itatiba, v. 13, n. 1, p. 105-114, jun. 2008. Disponível em: <https://goo.gl/cbXL1J>. Acesso em: 09 maio 2017.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano; PASSERINO, Liliana Maria. Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. **Revista brasileira de educação especial.** Marília, SP. Vol. 18, n. 2 (abr./jun. 2012), p. 245-264, 2012. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/80207/000860354.pdf?sequence=1>. Acesso em 23 jun 2017.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano. **Processos de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: A apropriação da Solução Assistiva no Contexto das Organizações Brasil-Espanha.** 2016. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016. 182 f. Disponível em: <https://goo.gl/9HoXay>. Acesso em: 30 jun. 17.

PEREIRA, Carlos Eduardo Candido; BIZELLI, José Luís; LEITE, Lúcia Pereira. Organizações de ensino superior: inclusão e ambiente de trabalho. **Educação & Sociedade,** v. 38, n. 138, p. 99-115, 2017. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/873/87350459007.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2017.

REDIG, Annie Gomes; GLAT, Rosana. Programa educacional especializado para capacitação e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação,** p. 330-335, 2017. Disponível em: <https://goo.gl/BUxJai>. Acesso em: 30 jun.17.

RIBAS, João Baptista Cintra; **Por que empregar pessoas com deficiência?** In: Trabalho e pessoas com deficiência. Curitiba, Juruá, 2010. pp. 211-217.

SAMPAIO, Rosana Ferreira; LUZ, Madel Terezinha. Funcionalidade e incapacidade humana: explorando o escopo da classificação internacional da Organização Mundial da Saúde. **Cad. Saúde Pública**, v. 25, n. 3, p. 475-83, 2009. Disponível em: <https://goo.gl/XxWqwB>. Acesso em: 09 jun. 2017.

SANCHES, Isabel. Nota Introdutória: “Uma outra forma de ‘olhar’ e pensar a deficiência”. **Revista Lusófona de Educação**, v. 34, n. 34, p. 85-88, 2017. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/349/34949759006.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2018.

SANO, Hironobu; MONTENEGRO FILHO, Mário Jorge França. As técnicas de avaliação da eficiência, eficácia e efetividade na gestão pública e sua relevância para o desenvolvimento social e das ações públicas. **Desenvolvimento em Questão**, v. 11, n. 22, p. 35-61, 2013. Disponível em: <https://goo.gl/FoFrPD>. Acesso em: 07 maio. 2017.

SANTOS, Wederson Rufino dos. Pessoas com deficiência: nossa maior minoria. **Physis (Rio J.)**, v. 18, n. 3, p. 501-519, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/physis/v18n3/v18n3a08.pdf>. Acesso em: 09 maio 2017.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Como chamar as pessoas que têm deficiência. **Vida independente: História, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos**. São Paulo: RNR, p. 12-16, 2003. Disponível em: <https://goo.gl/nm7tkx>. Acesso em 03 abr. 2017.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos** (2a ed.). Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos** (7a ed.). Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SIMONELLI, Ângela Paula; CAMAROTTO, João Alberto. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. **Gestão e Produção**, v. 8, n. 1, p. 13-26, 2011. Disponível em: <https://goo.gl/zJqTzz>. Acesso em: 21 abr. 2017.

SECRETARIA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E MOBILIDADE REDUZIDA (SMPED). **Sem barreiras: inclusão profissional de pessoas com deficiência**. São Paulo: SMPED, 2008. 114 p. Disponível em: <https://goo.gl/yjoKQi>. Acesso em: 15 jun 17.

SUBIRATS, Joan. **Análisis de políticas públicas y eficacia de la Administración**. Colección estudios. Ministério para las administraciones públicas. Madrid, 1994, 184 p. Disponível em: <http://www.inap.org.mx/portal/images/RAP/analisis%20de%20políticas%20públicas%20y%20eficacia%20de%20la%20admin.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2017.

SUZANO, Janaína de Cássia Coelho, et al; **Análise da produção acadêmica nacional dos últimos 20 anos sobre a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho**. In: Trabalho e pessoas com deficiência. Curitiba, Juruá, 2010. (pp. 23-42).

TEIXEIRA, Marina Codo Andrade. **Políticas públicas para pessoas com deficiência no Brasil**. 2010. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de pós-graduação em administração

– Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://goo.gl/ofjXcU>. Acesso em: 08 abr. 2017.

TEODOSIO, Armindo dos Santos de Sousa; GIVISIÉZ, Lucas José Villas Boas. Estratégias corporativas para a inclusão de portadores de deficiência no trabalho. **Rev. Adm. da UNIMEP**, Piracicaba, v. 1, n. 1, p. 1-12, set-dez. 2003. Disponível em: <http://www.regen.com.br/ojs/index.php/regen/article/view/102>. Acesso em: 21 abr. 2017.

TREVISAN, Andrei Pittol; VAN BELLEN, Hans Michael. Avaliação de políticas públicas: uma revisão teórica de um campo em construção. **Revista de Administração Pública**, v. 42, n. 3, p. 529-550, 2008. Disponível em: <https://goo.gl/35jKR8> Acesso em 22 abr. 2017.

YIN, R.K.; **Estudo de caso**: planejamento e métodos. Porto Alegre, Bookman. cap 1 e 2, p.19-77. 2001.

VEIGA-NETO, Alfredo; LOPES, Maura Corcini. Inclusão, exclusão, in/exclusão. **verve. revista semestral autogestionária do Nu-Sol**, n. 20, 2011. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/verve/article/view/14886/11118>. Acesso em 04 jun. 2017.

VEIGA-NETO, Alfredo; LOPES, Maura Corcini. La inclusión como dominación del otro por él mismo. **Pedagogía y Saberes**, n. 36, p. 57-68, 2013. Disponível em: <http://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/pys/article/view/1806>. Acesso em 05 jun.2017.

VIOLANTE, Rômulo Rodrigues; LEITE, Lúcia Pereira. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 1, p. 73-91, 2011. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v14n1/v14n1a07.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2017.

APENDICES

LEMBRETE PARA O ENTREVISTADOR:

- a) Agradecer a disponibilidade do/a entrevistado/a e valorizar sua participação na pesquisa;
- b) Explicar que as respostas são confidenciais e somente serão usadas no contexto da dissertação;
- c) Informar a/ao entrevistado/a que a entrevista pode ser interrompida a qualquer momento que desejar;
- d) Pedir permissão para gravar as falas e justificar que o uso desse material é exclusivamente para a transcrição, tendo em vista a dificuldade de registro por escrito durante a entrevista e perder informações relevantes para a pesquisa;
- e) Pedir as/aos participantes para assinarem o termo de consentimento.

APENDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA EMPREGADOS COM DEFICIENCIA

1 - DADOS PESSOAIS

- a) Nome do entrevistado:
- b) Empresa:
- c) Data de admissão:
- d) Cargo/função:
- e) Há quanto tempo ocupa este cargo:
- f) Deficiência:
- g) Escolaridade:
- h) Formação:
- i) Gênero:
- j) Idade:
- k) Estado civil:
- l) Possui filhos:
- m) Já recebeu Benefício de Prestação Continuada – BPC do INSS?
- n) Você já trabalhou em outras organizações? Se sim, quais? Por quanto tempo?
- o) Quais cargos você já exerceu nesta ou noutra organização? Você julga que eles estão coerentes com sua trajetória pessoal e profissional?

2 – PROGRAMA DE INCLUSÃO

- a) Na organização onde você trabalha existe formalizado um programa de inclusão de pessoas com deficiência? Fale sobre ele, se existir.
- b) Quais ações/atividades você entende que fazem parte do programa de inclusão da organização que facilitam a inclusão das PCD's?
- c) Quais os aspectos positivos e negativos do programa de inclusão da organização?
- d) Na sua percepção um programa de inclusão efetivamente auxilia na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho? Por que?
- e) Em sua opinião porque a organização executa e mantém um programa de inclusão para pessoas com deficiência?

A) BARREIRAS ARQUITETONICAS

1. Existem barreiras físicas ou arquitetônicas que impedem as PcD's de desenvolverem seu trabalho na empresa? Se sim, quais?
2. Qual a sua percepção a respeito da ação da empresa com relação a eventual existência de barreiras físicas ou arquitetônicas?
3. Você enfrenta dificuldades com relação ao seu acesso ao seu local de trabalho (trajeto casa-trabalho-casa)? Se sim, qual a postura da organização com relação a esta(s) dificuldade(s)?
4. Você enfrenta dificuldades de mobilidade interna (dentro) da organização? Se sim, quais?
5. O local onde você trabalha foi adaptado para que você desenvolva sua atividade laboral? Se sim, quais adaptações ocorreram?
6. Você passou por algum processo de reabilitação física e/ou profissional antes de ser contratado? Explique

B) BARREIRAS PROGRAMÁTICAS

1. Você acha que a organização possibilita a sua ascensão profissional? Explique a sua resposta, diga como.
2. Com relação ao desenvolvimento de sua carreira, você percebe a possibilidade de ascender na hierarquia organizacional? Explique.
3. Qual a sua percepção com relação as PCD's e o exercício dos cargos de gestão na organização? Explique.

4. A contratação de PCD's é realizada para quais cargos? As PCD's podem ser contratadas para ocupar quaisquer cargos na organização ou apenas cargos específicos?
5. Quais foram os pré-requisitos exigidos para sua contratação? Na sua opinião os mesmos estão adequados ao seu cargo? Explique.
6. O seu contrato possui prazo determinado ou indeterminado?

C) BARREIRAS METODOLOGICAS

1. Com relação ao exercício do trabalho, foi feita alguma modificação para que você atuasse? Quais?
2. Você enfrentou/enfrenta dificuldades de adaptação aos procedimentos de trabalho da organização, quais?
3. Que tipo de flexibilidade a empresa adotou na realização das tarefas e no modo de como realiza-las?
4. É possível flexibilizar a sua jornada de trabalho? Explique

D) BARREIRAS INSTRUMENTAIS

1. A organização adapta os aparelhos, máquinas, ferramentas e equipamentos à necessidade da PCD para o trabalho? Quais mudanças foram feitas? Quais ainda são necessárias?
2. Ocorrem aquisições de produtos de tecnologia assistiva que facilitam o desempenho profissional da PCD? O que ainda é necessário fazer para o exercício pleno de suas atividades ou para sua ascensão na organização?

E) BARREIRAS COMUNICACIONAIS

1. Para você o que é inclusão?
2. Qual a sua percepção com relação ao programa de inclusão da organização? O que é? Para que ele serve?
3. A organização fornece acesso às informações através de meios de comunicação adaptados (Braille, Libras, letras ampliadas, etc...)?
4. Você acredita que recebe todas as informações que necessita para o desenvolvimento de suas atividades e de sua carreira de forma clara e acessível?
5. Quais os direitos que uma PCD possui com relação a seu ambiente de trabalho?

F) BARREIRAS ATITUDINAIS

1. A organização onde você trabalha considera importante a inclusão profissional de PcD? Explique.
2. Quais as barreiras existentes na organização em que você trabalha que impedem o acesso de pessoas com deficiência aos postos de trabalho disponíveis?
3. Você enfrenta preconceitos na organização em que trabalha em razão de ser uma pessoa com deficiência? Explique.
4. Existem treinamentos para os empregados com deficiência aprenderem suas atividades laborais? Se sim, quais?
5. Quais as principais barreiras enfrentadas pelas PCD's para serem incluídas no mercado de trabalho?
6. As organizações realizam sensibilizações para superiores e colegas de trabalho, com intuito de conscientizar o corpo funcional a respeito da inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho?
7. Como você percebe a relação com a chefia? Colegas de setor? Colegas de organização?
8. Você acha que existe preconceito? Você acha que ao ser classificado como PCD já é algo que marca a pessoa? Por quê?

APENDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA GESTORES DE EMPREGADOS COM DEFICIENCIA

1 - DADOS PESSOAIS

- a) Nome do entrevistado:
- b) Empresa:
- c) Data de admissão:
- d) Cargo/Função:
- e) Há quanto tempo trabalha na empresa?
- f) Há quanto tempo ocupa este cargo?
- g) Há quanto tempo trabalha com PcD nesta empresa:
- h) Quanto tempo você chefia Pcd nesta organização?
- i) Você gerencia pessoas quais tipos de deficiência?
- j) Escolaridade:
- k) Formação:
- l) Gênero:
- m) Idade:
- n) Estado civil:
- o) Possui filhos:
- p) Para você o que é inclusão?
- q) Para você o que é deficiência?
- r) Para você o que é uma pessoa com deficiência?
- s) Qual a sua vivência com PCD's seja na atividade profissional (empresas) ou na sua privada? O que você destacaria sobre essa experiência?
- t) Quais informações que você possui sobre pessoas com deficiência?
- u) Os gestores recebem treinamento para trabalharem com pessoas com deficiência?

A) BARREIRAS ARQUITETONICAS

1. Antes da contratação de PCD's houve algum tipo de preparo da organização? Quais? Como?

2. Qual a sua percepção com relação a existência de barreiras físicas ou arquitetônicas na organização, que impedem as PcD's de desenvolverem seu trabalho na organização? Se existem, quais você identifica?
3. Qual a sua percepção a respeito da ação da organização com relação a eventual existência de barreiras físicas ou arquitetônicas, que impeçam o pleno desenvolvimento da atividade laboral dos empregados com deficiência?
4. Os empregados (PCD's) enfrentam dificuldades com relação ao acesso ao local de trabalho (trajeto casa-trabalho-casa)? Se sim, qual a postura da organização com relação a esta(s) dificuldade(s)?
5. Na sua opinião as PCD's enfrentam dificuldades relativas a mobilidade interna na organização? Só depois dele responder você pergunta qual a atitude da organização com relação a isto?
6. O local onde as PcD's trabalham foi adaptado para que desenvolvam sua atividade laboral? Se sim, quais adaptações ocorreram?
7. É realizada alguma avaliação física ou exigida a participação em algum processo de reabilitação física ou profissional, antes da contratação de uma PcD?

B) BARREIRAS PROGRAMATICAS

1. Quantos empregados possui a organização?
2. Quantos empregados são PCD's?
3. Como você percebe a possibilidade de desenvolvimento de carreira dos empregados que possuem deficiência? É possível que ocorra ascensão na carreira? Explique.
4. É possível um empregado com deficiência exercer uma função de gestão na organização? Explique.
5. As PCD's podem ser contratadas para ocupar quaisquer cargos na organização ou apenas cargos específicos? Quais?
6. Quais os pré-requisitos exigidos para a contratação de PCD's? Na sua opinião os mesmos estão adequados para cada cargo? Explique.
7. Os contratos da organização com PCD's são celebrados por prazo determinado ou indeterminado?

8. Existe rotatividade de empregados com deficiência na empresa? Como você percebe esse processo?

C) BARREIRAS METODOLOGICAS

1. Os procedimentos de trabalho sofrem adaptações por parte da organização com vistas a propiciar a atividade laboral das PCD's?
2. Quais as dificuldades de adaptação aos procedimentos de trabalho da organização, enfrentadas pela PCD's, pela organização e por você?
3. Que tipo de flexibilidade a empresa adotou na realização das tarefas e no modo de como realiza-las?
4. A jornada de trabalho das PCD's pode ser flexibilizada? Se sim, como?

D) BARREIRAS INSTRUMENTAIS

1. A organização adapta os aparelhos, máquinas, ferramentas e equipamentos à necessidade da PCD para o trabalho? Explique. Quais mudanças foram feitas? Quais ainda são necessárias? Quais as dificuldades da organização quanto à esse quesito?
2. Ocorrem aquisições de produtos de tecnologia assistiva que facilitam o desempenho profissional da PCD? Se sim, quais foram adquiridos?

E) BARREIRAS COMUNICACIONAIS

1. A organização fornece acesso às informações através de meios de comunicação adaptados (Braile, Libras, letras ampliadas, etc...), para os empregados PCD's?
2. Os empregados PCD's recebem todas as informações que necessitam para o desenvolvimento de suas atividades e de sua carreira de forma clara e acessível?

F) BARREIRAS ATITUDINAIS

1. Os empregados PCD's enfrentam preconceitos na organização em razão de ser uma pessoa com deficiência? Explique.
2. A organização realiza atividades de sensibilização para o corpo funcional a fim de explicar as questões relacionadas a inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho?

3. A organização onde você trabalha considera importante a inclusão profissional de PcD? Explique.
4. Qual a sua percepção com relação ao programa de inclusão da organização? O que é? Para que serve?
5. A organização possui um programa de inclusão de pessoas com deficiência formalizado? Se sim, descreva o histórico deste programa de inclusão.
6. Na sua percepção o programa de inclusão da organização efetivamente auxilia na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho? Por que?
7. Quais os aspectos positivos e negativos do programa de inclusão da organização?
8. Quais ações/atividades você entende que fazem parte do programa de inclusão da organização que facilitam a inclusão das PCD's?
9. Quais ações/atividades você entende que precisariam fazer parte do programa de inclusão da organização que facilitariam a inclusão das PCD's?
10. Em sua opinião porque a organização executa e mantém um programa de inclusão para pessoas com deficiência?
11. Quais as barreiras existentes na organização que impedem o acesso de pessoas com deficiência aos postos de trabalho disponíveis?
12. São realizados treinamentos para os empregados com deficiência aprenderem suas atividades laborais?
13. Existem treinamentos para os gestores aprenderem a trabalhar com PCD's?

APENDICE C - ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA CHEFES IMEDIATOS DE EMPREGADOS COM DEFICIENCIA

1 - DADOS PESSOAIS

- a) Nome do entrevistado:
- b) Empresa:
- c) Data de admissão:
- d) Cargo/Função:
- e) Há quanto tempo trabalha na empresa?
- f) Há quanto tempo ocupa este cargo?
- g) Há quanto tempo trabalha com PcD nesta empresa:
- h) Quanto tempo você chefia Pcd nesta organização?
- i) Você gerencia pessoas quais tipos de deficiência?
- j) Escolaridade:
- k) Formação:
- l) Gênero:
- m) Idade:
- n) Estado civil:
- o) Possui filhos:
- p) Para você o que é inclusão?
- q) Para você o que é deficiência?
- r) Para você o que é uma pessoa com deficiência?
- s) Qual a sua vivência com PCD's seja na atividade profissional (empresas) ou na sua privada? O que você destacaria sobre essa experiência?
- t) Quais informações que você possui sobre pessoas com deficiência?
- u) Os gestores recebem treinamento para trabalharem com pessoas com deficiência?

A) BARREIRAS ARQUITETONICAS

1. Antes da contratação de PCD's houve algum tipo de preparo da organização? Quais? Como?

2. Qual a sua percepção com relação a existência de barreiras físicas ou arquitetônicas na organização, que impedem as PcD's de desenvolverem seu trabalho na organização? Se existem, quais você identifica?
3. Qual a sua percepção a respeito da ação da organização com relação a eventual existência de barreiras físicas ou arquitetônicas, que impeçam o pleno desenvolvimento da atividade laboral dos empregados com deficiência?
4. Os empregados (PCD's) enfrentam dificuldades com relação ao acesso ao local de trabalho (trajeto casa-trabalho-casa)? Se sim, qual a postura da organização com relação a esta(s) dificuldade(s)?
5. Na sua opinião as PCD's enfrentam dificuldades relativas a mobilidade interna na organização? Só depois dele responder você pergunta qual a atitude da organização com relação a isto?
6. O local onde as PcD's trabalham foi adaptado para que desenvolvam sua atividade laboral? Se sim, quais adaptações ocorreram?
7. É realizada alguma avaliação física ou exigida a participação em algum processo de reabilitação física ou profissional, antes da contratação de uma PcD?

B) BARREIRA PROGRAMATICAS

1. Como você percebe a possibilidade de desenvolvimento de carreira dos empregados que possuem deficiência? É possível que ocorra ascensão na carreira? Explique.
2. É possível um empregado com deficiência exercer uma função de gestão na organização? Explique.
3. As PCD's podem ser contratadas para ocupar quaisquer cargos na organização ou apenas cargos específicos? Quais?
4. Quais os pré-requisitos exigidos para a contratação de PCD's? Na sua opinião os mesmos estão adequados para cada cargo? Explique.
5. Os contratos da organização com PCD's são celebrados por prazo determinado ou indeterminado?
6. Existe rotatividade de empregados com deficiência na empresa? Como você percebe esse processo?

C) BARREIRAS METODOLOGICAS

1. Os procedimentos de trabalho sofrem adaptações por parte da organização com vistas a propiciar a atividade laboral das PCD's?
2. Quais as dificuldades de adaptação aos procedimentos de trabalho da organização, enfrentadas pela PCD's, pela organização e por você?
3. Que tipo de flexibilidade a empresa adotou na realização das tarefas e no modo de como realiza-las?
4. A jornada de trabalho das PCD's pode ser flexibilizada? Se sim, como?

D) BARREIRAS INSTRUMENTAIS

1. A organização adapta os aparelhos, máquinas, ferramentas e equipamentos à necessidade da PCD para o trabalho? Explique. Quais mudanças foram feitas? Quais ainda são necessárias? Quais as dificuldades da organização quanto à esse quesito?
2. Ocorrem aquisições de produtos de tecnologia assistiva que facilitam o desempenho profissional da PCD? Se sim, quais foram adquiridos?

E) BARREIRAS COMUNICACIONAIS

1. A organização fornece acesso às informações através de meios de comunicação adaptados (Braille, Libras, letras ampliadas, etc...), para os empregados PCD's?
2. Os empregados PCD's recebem todas as informações que necessitam para o desenvolvimento de suas atividades e de sua carreira de forma clara e acessível?

F) BARREIRAS ATITUDINAIS

1. Os empregados PCD's enfrentam preconceitos na organização em razão de ser uma pessoa com deficiência? Explique.
2. A organização realiza atividades de sensibilização para o corpo funcional a fim de explicar as questões relacionadas a inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho?
3. A organização onde você trabalha considera importante a inclusão profissional de PcD? Explique.
4. Qual a sua percepção com relação ao programa de inclusão da organização? O que é? Para que serve?

5. A organização possui um programa de inclusão de pessoas com deficiência formalizado?
Se sim, descreva o histórico deste programa de inclusão.
6. Na sua percepção o programa de inclusão da organização efetivamente auxilia na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho? Por que?
7. Quais os aspectos positivos e negativos do programa de inclusão da organização?
8. Quais ações/atividades você entende que fazem parte do programa de inclusão da organização que facilitam a inclusão das PCD's?
9. Quais ações/atividades você entende que precisariam fazer parte do programa de inclusão da organização que facilitariam a inclusão das PCD's?
10. Em sua opinião porque a organização executa e mantém um programa de inclusão para pessoas com deficiência?
11. Quais as barreiras existentes na organização que impedem o acesso de pessoas com deficiência aos postos de trabalho disponíveis?
12. São realizados treinamentos para os empregados com deficiência aprenderem suas atividades laborais?
13. Existem treinamentos para os gestores aprenderem a trabalhar com PCD's?

APENDICE D-MODELO DE TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE ESCLARECIMENTO

Você está sendo convidado a participar do estudo **“INCLUSÃO, INTEGRAÇÃO ou INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: OS PROGRAMAS DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ACRE – UFAC E NA UNIÃO EDUCACIONAL DO NORTE - UNINORTE NA CIDADE DE RIO BRANCO-ACRE”**. Este estudo está sendo desenvolvido no Mestrado Interinstitucional em Administração entre a Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS e a Universidade Federal do Acre – UFAC.

Os avanços nessa área ocorrem através de estudos como este, por isso a sua participação é importante. O objetivo deste estudo é analisar se a implementação dos programas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho nas organizações localizadas na cidade de Rio Branco – Acre possibilita, inclusão, integração ou inserção.

Caso você participe, será necessário conceder uma entrevista ao pesquisador. Não há riscos ou desconfortos no estudo: você está sendo informado de que não será adotado nenhum procedimento que lhe traga qualquer desconforto ou risco à sua vida.

Você poderá ter todas as informações que quiser e poderá não participar da pesquisa ou retirar seu consentimento a qualquer momento, sem prejuízo no seu atendimento.

Pela sua participação no estudo, você não receberá qualquer valor em dinheiro, mas terá a garantia de que todas as despesas necessárias para a realização da pesquisa não serão de sua responsabilidade. Seu nome não aparecerá em qualquer momento do estudo, pois você será identificado com um número.

APENDICE E - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE, APÓS ESCLARECIMENTO

Eu, _____, li e/ou ouvi o esclarecimento e compreendi para que serve o estudo e qual procedimento a que serei submetido. A explicação que recebi esclarece os riscos e benefícios do estudo. Eu entendi que sou livre para interromper minha participação a qualquer momento, sem justificar minha decisão e que isso não afetará meu tratamento. Sei que meu nome não será divulgado, que não terei despesas e não receberei dinheiro por participar do estudo. Eu concordo em participar do estudo.

Rio Branco – Acre,//.....

Assinatura do voluntário ou seu responsável legal

Documento de identidade

Eder de Souza Viana
Pesquisador responsável

Telefone de contato do pesquisador: (68) 9959-0578

E-mail: *ederviana2001@gmail.com*

Em caso de dúvida em relação a este documento, você pode entrar em contato com o a Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, através do telefone (51) 3308-3536 ou Universidade Federal do Acre – UFAC através do telefone (68) 3229-2647.