

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS

CRISTIANE RODRIGUES DA SILVA SILVEIRA

**PERCEPÇÕES DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA SOBRE SEU
TRABALHO E SUA INSERÇÃO EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS:
UM ESTUDO EM UM MUNICÍPIO DO SUL DE MINAS**

Varginha/MG

2017

CRISTIANE RODRIGUES DA SILVA SILVEIRA

**PERCEPÇÕES DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA SOBRE SEU
TRABALHO E SUA INSERÇÃO EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS:
UM ESTUDO EM UM MUNICÍPIO DO SUL DE MINAS**

Dissertação apresentada como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Administração Pública, pela Universidade Federal de Alfenas, *campus* Varginha.
Área de concentração: Administração Pública.
Orientador: Adílio Renê Almeida Miranda.

Varginha/MG

2017

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal de Alfenas
Biblioteca *campus* Varginha

S587p Silveira, Cristiane Rodrigues da Silva.
Percepções de pessoas com deficiência sobre seu trabalho e sua
inserção em organizações públicas : um estudo em um município do
Sul de Minas / Cristiane Rodrigues da Silva Silveira. - Varginha, MG,
2017.
65 f. -

Orientadora: Adílio Renê Almeida Miranda.
Dissertação (mestrado em Administração Pública) - Universidade
Federal de Alfenas, *campus* Varginha, 2017.
Bibliografia.

1. Trabalho. 2. Deficientes - Emprego. 3. Serviço público -
Deficientes. I. Miranda, Adílio Renê Almeida. II. Título.

CDD: 331.59

CRISTIANE RODRIGUES DA SILVA SILVEIRA

**PERCEPÇÕES DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA SOBRE SEU
TRABALHO E SUA INSERÇÃO EM ORGANIAÇÕES PÚBLICAS:
UM ESTUDO EM UM MUNICÍPIO DO SUL DE MINAS**

A Banca examinadora abaixo-assinada, aprova a Dissertação apresentada como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública pela Universidade Federal de Alfenas, *campus* Varginha. Área de concentração: Administração Pública.

Aprovada em: 29 de maio de 2017

Prof. Dr. Adílio Renê Almeida Miranda
Universidade Federal de Alfenas

Assinatura: 

Prof. Dra. Aline Lourenço de Oliveira
Universidade Federal de Alfenas

Assinatura: 

Prof. Dra. Fernanda Mitsue Soares Onuma
Universidade Federal de Alfenas

Assinatura: 

Devemos sempre pensar, portanto, que os caminhos são feitos ao caminhar, pouco a pouco, deixando para trás aquilo que irá ser “pesado”, e ir o mais leve possível para que, no percurso, possamos nos alimentar de ideias e desafios, a fim de conseguirmos cumprir nosso objetivo, que é a chegada. Porém, não uma única chegada, tendo a impressão de que finalizamos nosso caminhar. Pelo contrário, ao chegarmos podemos recomeçar, mas com um novo jeito de caminhar e para uma nova chegada, onde até nós já não somos mais o que éramos ao iniciar. (RODRIGUES, 2007, p. 103)

RESUMO

No Censo 2010 foram quase 46 milhões de brasileiros que declararam ter pelo menos um tipo de deficiência. Mesmo sendo uma população tão representativa suas oportunidades ainda são limitadas, sejam como funcionários, consumidores ou qualquer outro papel social. Para contribuir com o acesso dessas pessoas ao trabalho foram criadas leis e, com isso, houve um aumento no número de pessoas inseridas tanto no setor público quanto privado. Diante disso, a presente pesquisa tem por objetivo compreender a percepção dos servidores com deficiência sobre a inserção no setor público de um município do Sul de Minas Gerais e propor ações que favoreçam a sua inclusão. Para atender ao objetivo foi realizada uma pesquisa qualitativa, na qual a coleta de dados se deu por meio de entrevistas semi-estruturadas, guiadas por um roteiro pré-estabelecido. Foram entrevistadas pessoas com deficiência que trabalham no setor público. A amostragem foi não probabilística, interrompida por saturação de dados e realizada a análise de conteúdo. Para a interpretação dos dados foram criadas quatro categorias, sendo elas: dificuldades de entrar em exercício após a aprovação no concurso; equipe de trabalho e socialização; sentido do trabalho e dificuldades no ambiente de trabalho. Essas categorias foram criadas a priori e adequadas ao que foi respondido pelos entrevistados, visando alcançar o objetivo proposto. Os resultados demonstraram os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência, desde o ingresso até o exercício da função pública, além de ressaltar a importância que o trabalho tem para essas pessoas na possibilidade de promoção da liberdade, socialização e autonomia. Ao final foram propostas algumas ações que tem por objetivo contribuir para a inclusão de pessoas com deficiência no serviço público.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Inserção. Setor público.

ABSTRACT

In the 2010 Census there were almost 46 million Brazilians who declared having at least one type of disability. Even though such a representative population, their opportunities are still limited, whether as employees, consumers or any other social role. In order to contribute to the access of these people to work, laws were created and, as a result, there was an increase in the number of people in both the public and private sectors. Therefore, the present research aims to understand the perception of disabled employees about the insertion in the public sector of a city in the South of Minas Gerais and propose actions that favor their inclusion. In order to answer the objective, a qualitative research was implemented, in which the data collection took place through semi-structured interviews, guided by a pre-established script. Persons with disabilities working in the public sector were interviewed. Sampling was non-probabilistic, interrupted by data saturation and content analysis performed. For the interpretation of the data, four categories were created: difficulties to enter into exercise after approval in the contest; teamwork and socialization; sense of work and difficulties in the work environment. These categories were created a priori and adapted to what was answered by the interviewees, in order to reach the proposed objective. The results demonstrated the challenges faced by people with disabilities, from admission to the exercise of the public service, besides highlighting the importance that the work has for these people in the possibility of promoting freedom, socialization and autonomy. At the end, some actions were proposed that aim to contribute to the inclusion of people with disabilities in the public service.

Key words: Disabled people. Insertion. Public sector.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1-	Visão de alguns gestores em relação à inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho	23
Quadro 2-	Principais dificuldades encontradas por pessoas com deficiência no trabalho e pelos gestores que contratam essas pessoas ou profissionais de gestão de pessoas	24
Quadro 3-	Sistematização dos conceitos discutidos	34
Quadro 4-	Identificação dos entrevistados	36
Quadro 5-	Temas e sub-temas utilizados nas análises	37
Quadro 6-	Fatores necessários para a adequação das práticas e condições de trabalho de pessoas com deficiência	49

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

MTPS	- Ministério do Trabalho e Previdência Social
RAIS	- Relação Anual de Informações Sociais
ANPAD	- Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
APAE	- Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
ABBR	- Associação Brasileira Beneficente de Reabilitação
AACD	- Associação de Assistência à Criança Defeituosa
AVD	- Atividade de Vida Diária
LIBRAS	- Língua Brasileira de Sinais
AVC	- Acidente Vascular Cerebral

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	OBJETIVO GERAL	14
1.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
2	REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1	HISTÓRICO DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	15
2.2	ELEMENTOS CONCEITUAIS RELACIONADOS À PESSOA COM DEFICIÊNCIA	18
2.3	PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O TRABALHO	22
2.3.1	Políticas públicas voltadas para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho	26
2.4	ESTIGMA, ESTEREÓTIPO E PRECONCEITO	30
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	34
3.1	ABORDAGEM DA PESQUISA	34
3.2	CONTEXTO DA PESQUISA, SUJEITOS ENTREVISTADOS E COLETA DE DADOS	35
3.3	ANÁLISE DE DADOS	37
4	RESULTADOS	39
4.1	DIFICULDADES DE ENTRAR EM EXERCÍCIO APÓS APROVAÇÃO NO CONCURSO	39
4.2	EQUIPE DE TRABALHO E SOCIALIZAÇÃO	42
4.3	SENTIDO DO TRABALHO	45
4.4	DIFICULDADES NO TRABALHO	47
4.5	PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO	51
4.5.1	Intercalar a ordem de convocação entre as listas de classificação das pessoas com deficiência e a lista geral	51
4.5.2	Cadastro das pessoas com deficiência no setor de gestão de pessoas	52
4.5.3	Capacitação dos gestores e demais colegas de trabalho	52
4.5.4	Respeito à diversidade	52
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	54
	REFERÊNCIAS	57
	APÊNCE A - Roteiro das entrevistas	64

1 INTRODUÇÃO

No Censo de 2010 quase 46 milhões de brasileiros declararam ter pelo menos um tipo de deficiência, conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010). Dentre eles, existe uma parcela que possui deficiência severa, 506.377 não enxergam, 344.206 não ouvem, 734.421 possuem deficiência motora e 2.611.536 deficiência intelectual (IBGE, 2012). Mesmo com essa significativa representatividade, essas pessoas têm oportunidades limitadas na sociedade e nas organizações, sejam como trabalhadores, consumidores ou outro papel social (FARIA; CARVALHO, 2011).

Por meio dos dados apresentados pelo Censo 2010, é possível perceber como a inclusão das pessoas com deficiência ainda é limitada, visto que a taxa de alfabetização das pessoas que declararam possuir alguma deficiência é de 20,89%, enquanto a da população sem deficiência é de 68,56% (IBGE, 2010). O nível de instrução das pessoas com e sem deficiência possui grande diferença, sendo que, a percentagem das pessoas sem instrução ou com nível fundamental incompleto que possuem deficiência é de 17,79% e sem deficiência 27,09%. Pessoas com deficiência que possuem nível fundamental completo ou médio incompleto a porcentagem é de 4,12% e sem deficiência 14,87%. No nível médio completo e ensino superior incompleto são 5,14% de pessoas com deficiência e 21,07% sem deficiência. Por último a percentagem de pessoas com deficiência e ensino superior completo é de 1,94% e pessoas que não possuem deficiência é de 7,36% (IBGE, 2010).

No ano de 2010 eram 86 milhões de pessoas ocupadas, dentre elas, somente 20,4 milhões eram pessoas com deficiência, sendo assim, mais de 23 milhões não estavam ocupadas naquele ano (IBGE, 2010). De acordo com o Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS, 2015), os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2014, apresentaram um crescimento de 6,57% no número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e no ano de 2013, o MTPS, após fiscalização, exigiu-se a contratação de mais de 40.000 pessoas com deficiência, de modo a cumprir a lei que obriga empresas com mais de 100 empregados contratarem de 2% a 5% destas pessoas.

Essas pessoas com deficiência que estavam trabalhando necessitavam de alguma adaptação no seu local de trabalho para garantir seu acesso e independência. Porém, a questão da acessibilidade ainda é algo relativamente novo, com isso, parte da população desconhece a forma como deve ser efetivada, mesmo com sua obrigatoriedade. Apesar da mobilização da sociedade civil cada vez maior na reivindicação de direitos, a efetiva inclusão e acessibilidade

não dependem somente de mudanças físicas, mas, principalmente da mudança cultural que é a mais difícil de ser alcançada(COSTA; MAIOR; LIMA, 2005).

A construção de uma sociedade inclusiva deve ter a participação de todos para desconstruir o estereótipo social de que pessoas com deficiência são consideradas incapazes e superar a antiga cultura de que são doentes, inválidas e não podem exercer atividades laborais ou serem incluídas no mercado de trabalho (NOHARA; FIAMMETTI; ACEVEDO, 2007).

Conforme Carvalho-Freitas e Marques (2006), os estereótipos são crenças acerca de atributos pessoais que são concretizados por meio do preconceito. Segundo Perez (2012), o estereótipo é a base para o preconceito, pois é uma forma de generalizar, fazendo com que se poupe tempo na análise do mundo. Segundo a autora, os estereótipos facilitam o cotidiano, porém, essas generalizações podem ser feitas de forma incorreta, trazendo impactos negativos e injustiças. São, portanto, características que chegam de forma rápida à mente quando um determinado grupo de pessoas é citado (IGLESIAS; CARVALHO-FREITAS; SUZANO, 2013).

A presença do estereótipo na relação da pessoa com deficiência e o trabalho faz com que a sua inclusão seja limitada somente à deficiência e não em suas potencialidades (PEREZ, 2012), ou seja, a pessoa com deficiência fica restrita a trabalhos que ela seja considerada apta, conforme a sua deficiência, sendo excluída de oportunidades condizentes com suas aptidões e preferências. Os estereótipos são construídos socialmente e alguns podem ser reproduzidos pela própria família, quando consideram que pessoas com deficiência não conseguirão se desenvolver no trabalho, outros pela sociedade, sendo considerados ineficientes e incapazes (LIMA; TAVARES, 2011).

Por esses motivos, é tão importante a implementação de políticas públicas para a promoção da inserção, inclusão e equiparação de direitos, pois não é a deficiência que perpetua a exclusão das pessoas com deficiência, mas a presença de barreiras sociais que não compreendem ou não aceitam a diversidade humana (DINIZ, 2007).

Outro fator, conforme pesquisa de Teixeira (2014), é que a sociedade não gera oportunidades de trabalho para pessoas com deficiência de forma espontânea, sendo assim, as leis que defendem e buscam a promoção da inclusão são instrumentos fundamentais para que as pessoas com deficiência sejam inseridas no mercado de trabalho. Essas leis acabam por ter um efeito pedagógico também, pois, após a inclusão de pessoas com deficiência em postos de

trabalho, seus colegas de trabalho começam a ter novos olhares para a inclusão e para os obstáculos físicos e sociais.

Com isso, as pessoas com deficiência têm conseguido mais acesso à educação, ao trabalho e ao lazer, se comparado há algumas décadas. Porém, ainda há muito a ser conquistado para que consigam viver de forma independente e para que sejam incluídos em qualquer tipo de ambiente.

A inclusão social, a valorização da diversidade e a aceitação das diferenças individuais não eram assuntos amplamente discutidos. Para que seja criada essa nova cultura em que as minorias sejam incluídas e os desiguais tratados na medida da sua desigualdade (BARBOSA, 1999), faz-se necessária a plena garantia da inclusão de pessoas com deficiência.

O presente estudo tem como foco a inclusão da pessoa com deficiência no setor público e, ao buscar artigos e pesquisas sobre o assunto, poucos são encontrados. A maioria dos trabalhos realizados sobre pessoas com deficiência relacionada com o trabalho é feita com foco na iniciativa privada. Em busca realizada ao banco de teses e dissertações da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia, delimitando os últimos dez anos, o resultado foram 26 teses e dissertações, mas apenas uma dissertação tinha o foco da pesquisa na inclusão de pessoas com deficiência no setor público.

Ao analisar os objetivos dos artigos publicados nos eventos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), foi possível verificar que, nos últimos dez anos, a maioria das publicações referentes à inclusão de pessoas com deficiência no trabalho refere-se também à iniciativa privada. Essa análise foi feita somente com publicações dos eventos da ANPAD por serem relevantes e significativas para a realização de pesquisa em Administração.

Após essa análise, foi possível verificar que o foco dos artigos referentes à inclusão de pessoas com deficiência no trabalho é: inclusão no comércio varejista (FARIA; SIQUEIRA; CARVALHO, 2012), dificuldades e facilidades de inclusão na indústria (ALMEIDA; COIMBRA; CARVALHO-FREITAS, 2007; BAHIA; SCHOMMER, 2009, SANTOS; VIEIRA; MANTOVANI, 2015), empresas de grande porte (CARVALHO-FREITAS, 2007), visão dos futuros gestores e atuais gestores responsáveis pela inserção de pessoas com deficiência nas empresas (ALMEIDA; MOURA; SANTOS, 2015; CARVALHO-

FREITAS; MARQUES, 2007; REZENDE; CARVALHO-FREITAS, 2014; SUZANO et al., 2011;), como ocorre o preconceito em relação às pessoas com deficiência na percepção dos profissionais de recursos humanos (VIANA; CAMINO; LARRAIN, 2008), inserção de pessoas com deficiência em uma empresa de reflorestamento (GOULART; COIMBRA, 2008), análise da relação entre a prática de inserção de pessoas com deficiência e a concepção de responsabilidade social empresarial (BAHIA; SCHOMMER; SANTOS, 2008), análise da inclusão de pessoas com deficiência em estabelecimentos de uma cidade específica ou comparando lugares diferentes (BAHIA; SCHOMMER, 2009; MOREIRA; CAPPELLE; CARVALHO-FREITAS, 2011; NASCIMENTO; DAMASCENO; ASSIS, 2008;), formas de socialização das pessoas com deficiência após se inserirem nas empresas (CARVALHO-FREITAS et al., 2009; MARTINEZ; FRANÇA, 2009; MOREIRA et al., 2011; VIEIRA JUNIOR; LIMA, D.; LIMA, T., 2014), vínculo e qualidade de vida no setor bancário (GASPAR et al., 2012; MARQUES et al., 2010), avaliação do trabalho das pessoas com deficiência feita pelos gestores (IGLESIAS; CARVALHO-FREITAS; SUZANO, 2013), inclusão de pessoas com deficiência no setor de óleo e gás do Rio de Janeiro (MIRANDA; CARVALHO, 2014), análise das práticas de inclusão (ARAÚJO; THEIS; SCHREIBER, 2014; CASTRO; RODRIGUES, 2015), análise da efetividade das políticas públicas e empresariais para a inclusão de pessoas com deficiência (SOUZA et al., 2012), violência no ambiente de trabalho (SIQUEIRA; PRELORENTZOU, 2008), sucesso na carreira das pessoas com deficiência (PAIVA et al., 2015) e a configuração das políticas e práticas da gestão de pessoas tanto em empresas públicas quanto privadas (SILVA; HELAL, 2015).

Diante disso, o problema de pesquisa que norteou a realização desse trabalho foi: qual a percepção de servidores com deficiência sobre a inclusão no setor público?

O presente trabalho está estruturando da seguinte forma: a primeira parte é composta por esta introdução que apresenta o contexto geral do problema, bem como os objetivos. Na segunda parte é apresentado o referencial teórico que aborda o histórico da inclusão de pessoas com deficiência, os elementos conceituais, os desafios das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho e, por fim, estigma, estereótipo e preconceito. A terceira parte trata dos procedimentos metodológicos, onde são descritos o contexto, os sujeitos entrevistados e a análise dos dados coletados. Na quarta seção são apresentados os resultados e a proposta de intervenção. Por fim, a pesquisa apresenta as considerações finais.

1.1 OBJETIVO GERAL

Compreender a percepção dos servidores com deficiência sobre a inserção no setor público de um município do Sul de Minas Gerais e propor ações que favoreçam a sua inclusão.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) conhecer os desafios para o ingresso da pessoa com deficiência no serviço público;
- b) descrever a visão das pessoas com deficiência com relação às práticas de inclusão das organizações em que trabalham;
- c) conhecer, pela perspectiva da pessoa com deficiência, suas dificuldades, problemas e desafios vivenciados no ambiente de trabalho;
- d) propor ações que possam contribuir para a inclusão de pessoas com deficiência no setor público.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O presente tópico apresentará o referencial teórico que aborda o histórico da inclusão de pessoas com deficiência, os elementos conceituais, os desafios das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho e, por fim, estigma, estereótipo e preconceito.

2.1 HISTÓRICO DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Ao longo da história do Brasil pessoas com deficiência foram deixadas à margem da sociedade (GARGHETTI; MEDEIROS; NUERNBERG, 2013). No Brasil, foi no século XIX, após a independência, que se iniciaram ações de atendimento às pessoas com deficiência (LANNA JUNIOR, 2010). Em 1852, começou a funcionar o Hospício Dom Pedro II, que tinha o propósito de tratar “alienados” (LANNA JUNIOR, 2010). Em 1854, fundou-se o Imperial Instituto dos Meninos Cegos e, em 1856, o Imperial Instituto dos Surdos-Mudos (LANNA JUNIOR, 2010), pois somente pessoas cegas e surdas recebiam ações de educação e todo o atendimento era concentrado somente na capital imperial.

Com o passar dos anos, foram criadas grandes instituições que recebiam pessoas com deficiência, juntamente com idosos e doentes, como forma de caridade, servindo como abrigo, forneciam alimentação e medicamentos (SASSAKI, 2006). Com o tempo, essas instituições foram se especializando e, como a sociedade não aceitava pessoas com deficiência, essas instituições forneciam diversos serviços, tais como: centros de reabilitação, escolas especiais e oficinas protegidas de trabalho, assim, principalmente na década de 1960, houve grande crescimento no número desse tipo de instituição (SASSAKI, 2006).

Até meados do século XX, seu tratamento era baseado na caridade, sendo mantidas longe da sociedade e, muitas vezes, mandadas para conventos ou hospícios (TEIXEIRA, 2014). Além disso, era considerada uma crueldade a inserção de pessoas com deficiência no mundo do trabalho (SASSAKI, 2006).

Quando se passou a preocupar com os direitos à igualdade e à cidadania, essa situação começou a mudar. As pessoas com deficiência sofriam com a exclusão, eram discriminadas e não tinham autonomia para a tomada de decisão, não trabalhavam ou

recebiam educação formal, pois eram consideradas incapazes de trabalhar, doentes e inválidas, ou seja, sem valor, não tinham nenhuma utilidade (SASSAKI, 2006).

A deficiência nesse período era, em determinados momentos, considerada como eleição divina e, em outros, como castigo de Deus. Assim, a pessoa com deficiência passou a ser acolhida em conventos ou igrejas para garantir sua sobrevivência (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007).

Essas instituições praticavam a segregação, garantindo que essas pessoas teriam ocupação, mas sem participarem efetivamente da sociedade. Segundo Diniz (2007), essas instituições tinham como objetivo distanciar essas pessoas do convívio social ou de torná-las “normais” para depois retorná-las para sua família ou mesmo para a sociedade. Segundo Aranha (2001), essas instituições raramente se localizavam na mesma comunidade das pessoas com deficiência, com isso, muitas vezes, elas eram retiradas e mantidas separadas de sua comunidade de origem.

Segundo Aranha (2001), as condições observadas nas instituições eram deploráveis, as pessoas não tinham seus próprios pertences, eram tratadas como crianças, não havia muito estímulo ou treinamento, nem pessoas especializadas para oferecerem o tratamento ideal para elas. Mesmo surgindo iniciativas em apoio, elas sofriam opressão, pois tinham seus direitos muito restritos, não podiam participar de decisões, mesmo sendo a seu respeito, e dependiam de ações caritativas e assistencialistas (LANNA JUNIOR, 2010).

As ações do Estado eram poucas, por esse motivo, a sociedade civil passou a tomar iniciativas na criação de entidades, tais como: as Sociedades Pestalozzi, as Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), e, ainda, centros de reabilitação, como a Associação Brasileira Beneficente de Reabilitação (ABBR) e a Associação de Assistência à Criança Defeituosa (AACD) (LANNA JUNIOR, 2010).

Por volta da década de 1970, houve um movimento para que as pessoas com deficiência pudessem experimentar um modo de vida normal, porém, acabou por significar um processo de normalizar a condição de vida o mais semelhante possível do restante da sociedade (SASSAKI, 2006). Porém, as pessoas com deficiência não eram inseridas, apenas criavam-se ambientes semelhantes aos demais, com isso, elas continuavam separadas em instituições, que eram muito parecidas com escolas, ambiente de trabalho ou moradia das demais pessoas (SASSAKI, 2006). Segundo o autor, tratava-se de criar um mundo “separado embora muito parecido com aquele em que vive qualquer outra pessoa” (SASSAKI, 2006, p.

32). Outra descrição desse movimento de normalização foi apresentada por Aranha (2001), como sendo a introdução da pessoa com deficiência na sociedade, promovendo ajuda para tornar sua vida o mais próximo possível de um padrão de vida normal.

Houve um grande problema quando se começou a retirar as pessoas com deficiência das instituições, porque alguns pacientes não se ‘encaixavam’ nesse processo e, em alguns casos, o programa não era bem planejado, pois havia falta de estrutura para receber as pessoas que saíam das instituições e deviam receber serviços da comunidade e os pais ficavam inseguros vendo seus filhos saindo das instituições (ARANHA, 2001).

Segundo Aranha (2001), a comunidade não tinha interesse em se modificar para receber os cidadãos diferentes, mas considerava apenas que devia disponibilizar serviços e recursos para que eles se aproximassem da normalidade, sendo assim, o foco de mudança estava centrado somente na própria pessoa e não na mudança do ambiente.

A partir da década de 1980, houve maior impulso à prática da integração de pessoas com deficiência, com o início da luta por seus direitos. A promulgação da Constituição de 1988 fez com que houvesse a efetiva inserção desse assunto na legislação federal brasileira (COSTA; MAIOR; LIMA, 2005).

Foi nesse período, décadas de 1980 e 1990, que se começou a perceber que aquela integração tradicional não era suficiente para proporcionar participação social das pessoas com deficiência com igualdade de direitos e oportunidades (SASSAKI, 2006). Segundo o autor, essa integração ocorria principalmente das seguintes formas:

- a) por mérito das próprias pessoas com deficiência, que utilizavam de espaços sem nenhuma alteração;
- b) pela inserção em espaços separados, mesmo dentro dos sistemas tradicionais, como uma sala especial dentro da escola regular ou um setor separado em uma empresa comum.

Essa integração continuava a tornar os ambientes segregados. É como se a sociedade “aceitasse” as pessoas com deficiência, mas de braços cruzados esperando que elas mesmas conseguissem se inserir.

Finalmente, no ano 2000, foram criadas as Leis Federais nº 10.048 e 10.098 regulamentando a inclusão e acessibilidade e apresentando uma visão mais ampla desse

assunto (COSTA; MAIOR; LIMA, 2005). Segundo as autoras, essas mudanças e melhorias na legislação devem-se, principalmente, ao movimento e as lutas das pessoas com deficiência.

Segundo Sasaki (2006), a fase de transição entre a integração¹ e a inclusão² ocorreu do final do século 20 e início do século 21, pois os dois processos continuavam coexistindo, mas o foco é que diminuísse a integração para que ocorresse somente a inclusão. Com isso, é configurado um novo modelo, no qual a deficiência deixa de ser um atributo individual para ser um fenômeno de remodelagem das ações sociais e de ajuste do ambiente, tornando-o acessível a todos. Porém, segundo os autores, essa matriz ainda é muito recente e será necessário algum tempo para que seja efetivamente incorporada (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007).

Diante do que foi exposto no presente tópico, é possível compreender como se deram as mudanças no tratamento de pessoas com deficiência e de suas vivências na sociedade. Foi um longo período de exclusão e é grande a dificuldade para alcançar a inclusão, com igualdade de condições e acesso a variados ambientes. E isso contribuirá para que essas pessoas possam experimentar uma vida independente, tanto em suas atividades diárias, quanto financeiramente e, acima de tudo, na participação de decisões e elaboração de políticas para a garantia de seus direitos.

No próximo tópico serão apresentados e discutidos alguns conceitos relacionados com as pessoas com deficiência. Assim como houve uma evolução nas formas de tratamento e na visão que se tinha a respeito delas, houve também uma modificação ao longo do tempo nos conceitos relacionados às pessoas com deficiência.

2.2 ELEMENTOS CONCEITUAIS RELACIONADOS À PESSOA COM DEFICIÊNCIA

¹ A integração tinha e tem o mérito de inserir a pessoa com deficiência na sociedade, sim, mas desde que ela esteja de alguma forma capacitada a superar as barreiras físicas, programáticas e atitudinais nela existentes” (SASSAKI, 2006, p. 33).

² Conceito de inclusão de acordo com Sasaki (2006, p. 39-40), “o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos”.

A forma com que as pessoas com deficiência são tratadas corresponde à visão que as demais pessoas possuem sobre elas. O movimento em defesa das pessoas com deficiência tem buscado mudanças nas nomenclaturas usadas para se referir a elas com respeito e dignidade. Diferente da forma como já foram tratadas, utilizando-se de termos como: ‘retardado’, ‘aleijado’, ‘coitado’, ‘doente’, entre outros, que se referiam a essas pessoas como sendo inferiores e incapazes. A busca por uma nova nomenclatura é a busca por uma nova identidade em que as palavras fazem parte dessa luta política, como importantes instrumentos (LANNA JUNIOR, 2010)

De acordo com o Decreto 3.298 20/10/1999, o termo deficiência é definido como: “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” (BRASIL, 1999).

Por outro lado, o estatuto da pessoa com deficiência, Lei nº 13.146, de 6/07/2015, atualizou esse conceito incluindo as barreiras que podem dificultar ou impedir a participação das pessoas com deficiência na sociedade, com as mesmas condições das demais pessoas (BRASIL, 2015). Essa nova visão a respeito das pessoas com deficiência move o foco do âmbito individual para dimensões sociais (NOGUEIRA; MELO, 2015).

Na visão anterior, descrita no Decreto, a deficiência era um “problema” somente da pessoa que deveria se reabilitar, mas quando o foco está nas barreiras que impedem o acesso das pessoas com deficiência, todos devem estar envolvidos nessa remoção de barreiras, passando a ser um problema social e não mais individual. Essa modificação na legislação correspondente ao conceito de deficiência está relacionada à mudança que houve na visão a respeito da deficiência, a seguir serão apresentadas as visões médica e social da deficiência.

A visão médica ou o modelo médico da deficiência dificulta a aceitação da sociedade em provocar mudanças estruturais e de atitudes para a inclusão de pessoas com deficiência. Esse modelo faz com que se acredite que a deficiência é um problema individual e seria necessário somente disponibilizar serviços de reabilitação e o “problema” estaria solucionado (SASSAKI, 2006).

Existe ainda uma segunda maneira de ver e compreender o que é a deficiência, o modelo social da deficiência, que compreende a existência da deficiência, seus impedimentos e dificuldades físicas, intelectuais ou sensoriais, porém defende que o que provoca a desigualdade são as barreiras sociais (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009). Sasaki (2006)

complementa que neste modelo as dificuldades das pessoas com deficiência não estão apenas nela, mas também na sociedade que, ao criar barreiras, provoca a desvantagem dessas pessoas no desempenho de atividades cotidianas.

De acordo com a Lei nº 10.098, de 19/10/2000, art. 2º, barreira envolve “qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento e a circulação com segurança das pessoas” (BRASIL, 2000). Por outro lado, na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência as barreiras foram incluídas na própria definição de quem são as pessoas com deficiência, sendo que a nova definição ficou a seguinte:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2009, art.1)

Essa nova definição criada na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com deficiência foi ratificada na legislação brasileira, portanto, deve ser essa a visão da sociedade e do governo para com a pessoa com deficiência. Outra definição importante foi feita por Diniz (2007, p. 9), “deficiência é um conceito complexo que reconhece o corpo com lesão, mas que também denuncia a estrutura social que oprime a pessoa deficiente”.

O uso do termo pessoa deficiente pode provocar estranheza, porém, é defendido pelos estudiosos ingleses, segundo Diniz (2007, p. 20) “pessoa deficiente ou “deficiente” demonstra que a deficiência é parte constitutiva da identidade das pessoas, e não um detalhe”. Ainda segundo a autora, eles defendiam que não era apenas uma mudança por questões estéticas, o objetivo era politizar o termo de forma que estivesse em concordância com a proposta do modelo social.

Quando o foco está no modelo médico, as deficiências não são consideradas apenas como parte da diversidade humana, tal como a diversidade racial e de gênero, mas são vistas como algo indesejável e consideram que aquele corpo deficiente deve se submeter a tratamentos até tornar-se um corpo “normal” e apto (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009). Os autores defendem que a comparação entre o normal e o doente no âmbito da deficiência foi feita pelo olhar médico e o atual desafio é recusar que a pessoa com deficiência seja vista como anormal.

É fundamental que, além da sociedade e do governo, a pessoa com deficiência compreenda e se aproprie dessa visão social, percebendo que possuir um corpo com limitações não significa possuir uma vida limitada.

Assim como houve mudanças nas visões a respeito das pessoas com deficiência, houve também modificações nas expressões usadas para nomeá-las. As expressões “pessoas portadoras de necessidades especiais”, “pessoas com necessidades especiais” e “pessoas portadoras de deficiências” são, muitas vezes, utilizadas em palestras, na literatura e em conversas informais (SASSAKI, 2006). Porém, o termo correto é pessoa com deficiência, pois a palavra portadora remete a alguém que transporta ou carrega algo, mas pode deixar de portar a qualquer momento. O termo “necessidades especiais” é muito abrangente e pode conter quaisquer grupos que necessitem de cuidados especiais, tais como gestantes, obesos, idosos, entre outros.

O termo “portadora”, segundo Lanna Junior (2010), foi uma condição questionada pelo movimento em defesa das pessoas com deficiência por parecer que a deficiência não faz parte da pessoa, ela está apenas portando. O uso da palavra “pessoa” é uma forma de não permitir a inferiorização e desvalorização, pois os termos que eram usados faziam com que parecessem coisas e não pessoas. Sendo assim, deve-se valorizar e enfatizar a pessoa, não a deficiência e, segundo o autor, “ser pessoa com deficiência é, antes de tudo, ser pessoa humana” (LANNA JUNIOR, 2010, p. 15).

Sasaki (2010) chama essas e outras expressões de eufemismos, pois tentam minimizar a deficiência, mas, com isso, não conseguem descrevê-la de forma correta e nem caracterizá-la em sua abrangência. É possível ouvir a alegação de que o uso da palavra deficiente/deficiência possa remeter a uma pessoa inapta para diversas atividades, mas, não é o uso de uma palavra que limita as ações de uma pessoa com deficiência, mas a falta de oportunidades e a existência de várias barreiras que impossibilitam as pessoas de participarem de uma sociedade com igualdade de condições.

Outro termo não muito usado, mas defendido por estudiosos, principalmente ingleses, é pessoa deficiente ou somente deficiente (DINIZ, 2007). Esses estudiosos defendem que a deficiência é parte da pessoa e não somente um apêndice, é parte essencial de suas identidades e precisam ser aceitos como são.

Contemporaneamente a expressão adotada é “pessoas com deficiência” para designar esse grupo. Esse é o termo atualmente aceito e que deve substituir o vocabulário pejorativo

(SASSAKI, 2006). Segundo Lanna Junior (2010), a expressão “pessoa com deficiência” passou a ser usada em oposição a “pessoa portadora” porque a deficiência é parte do corpo e não um apêndice como foi dito anteriormente.

Essas modificações nos termos usados para designar as pessoas com deficiência se deram em consequência de grande pressão dos movimentos em favor das pessoas com deficiência (GUGEL, 2006). Todas essas mudanças culminaram na possibilidade de inclusão dessas pessoas no ambiente de trabalho e esse tema será tratado no capítulo seguinte.

2.3 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O TRABALHO

Em uma pesquisa de Bahia, Schommer e Santos (2008) algumas pessoas com deficiência foram questionadas a respeito do significado de estarem trabalhando e as respostas foram unânimes ao afirmarem que significa a possibilidade de se sentirem úteis e de demonstrarem suas capacidades, e ainda, que o trabalho é importante para a construção da independência e a conquista da autonomia.

Para qualquer pessoa, tendo deficiência ou não, o trabalho está relacionado com inserção social, possibilita o desenvolvimento de relações interpessoais e, em especial para pessoas com deficiência, é uma forma de demonstrar suas capacidades, sua independência e ser reconhecido (LIMA; TAVARES, 2011). Porém, segundo as autoras, muitas vezes, ficam reservadas às pessoas com deficiência apenas atividades mecânicas e repetitivas, impedindo que desenvolvam suas potencialidades, ficando demonstradas apenas suas limitações físicas, psicológicas ou intelectuais.

Conforme Rezende e Carvalho-Freitas (2014), na mesma medida que os profissionais de gestão de pessoas consideram que pessoas com deficiência não são capazes de desempenhar um bom trabalho, também não desenvolvem ações que possam favorecer a inclusão dessas pessoas. Em uma pesquisa, duas pessoas com deficiência relataram que, apesar de possuírem mobilidade reduzida nas mãos, foram designadas para executar atividades que necessitavam de funcionários que possuísem grandes habilidades manuais e não foi feita nenhuma adaptação que auxiliasse o trabalho delas (CARVALHO-FREITAS et al., 2009). Com isso, é possível perceber que é importante considerar que existe a deficiência, embora muitos gestores acreditem que devem gerir o trabalho das pessoas com deficiência

como a dos demais. A gestão do trabalho deve ser diferente, atendendo às necessidades desse funcionário/servidor com deficiência, por outro lado o tratamento deve ser igual, não deve haver nem favorecendo e nem desmerecimento. O Quadro 1 apresenta alguns exemplos da visão dos gestores em relação à inclusão de pessoas com deficiência.

Quadro 1: Visão de alguns gestores em relação à inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho

Visão de gestores em relação à inclusão de pessoas com deficiência no trabalho

Muitos gestores acreditam que somente a adaptação do ambiente é suficiente para a inclusão de pessoas com deficiência.

Em alguns casos, a visão positiva da contratação de pessoas com deficiência fica somente no plano abstrato, na prática a percepção é negativa com relação às características psicológicas ou físicas dessas pessoas.

No ambiente de trabalho deve prevalecer o tratamento igualitário entre pessoas com e sem deficiência, mas esse tratamento não pode ignorar a necessidade de adaptações específicas, inclusive nas avaliações de desempenho há critérios específicos para quem tem deficiência.

Muitos gestores justificam a falta de adaptação e de treinamento para receber uma pessoa com deficiência pelo fato de ela ser uma pessoa que se adapta facilmente e que se relaciona bem com todos.

Alguns gestores deixam que o trabalhador com deficiência se adapte ao seu posto de trabalho enquanto seria o posto de trabalho que deveria ser adaptado para atender às necessidades do trabalhador.

Alguns gestores tem receio de alocar pessoas com deficiência no atendimento aos clientes por não saberem se todos os clientes aceitarão ser atendidos por essas pessoas, podendo haver alguma rejeição.

Fonte: Desenvolvido pela autora, baseado em Carvalho-Freitas e Marques (2007); Viana, Camino e Larrain (2008); Nascimento, Damasceno e Assis (2008); Carvalho-Freitas et al. (2009); Miranda e Carvalho (2014).

Esse pensamento de negação da deficiência e de que todos são iguais acaba por justificar a falta de ações para preparação da equipe e dos gestores no momento de receber essas pessoas no ambiente de trabalho. Na pesquisa de Carvalho-Freitas et al. (2009), muitos gestores justificaram a falta dessas ações dizendo que as pessoas com deficiência têm facilidade de se integrarem ao grupo e que o ambiente de trabalho é tranquilo. Um gestor nessa mesma pesquisa afirmou que: “A empresa não se adaptou para receber a pessoa, ela que teve que se adaptar à empresa”, este exemplo demonstra as dificuldades que muitas pessoas com deficiência enfrentam ao buscarem a inclusão no ambiente de trabalho, o Quadro 2 apresenta outras dificuldades encontradas por elas.

Quadro 2 - Principais dificuldades encontradas por pessoas com deficiência no trabalho e pelos gestores que contratam essas pessoas ou profissionais de gestão de pessoas.

Dificuldades encontradas por pessoas com deficiência

Falta de sensibilização e falta de preparo dos gestores e demais funcionários que trabalharão com pessoas com deficiência.

Dificuldade de relacionamento com os colegas de trabalho que, em alguns casos, possuem noções pré-concebidas e ausência de informações.

Preocupação apenas com as alterações e melhorias arquitetônicas.

Percepção que as próprias pessoas com deficiência construíram a respeito de si mesmas, que se julgam desde cedo menos capazes que os demais, com isso, elas acreditam que no espaço de trabalho encontrarão um ambiente que a discriminará.

A designação de trabalhos repetitivos ou considerados inferiores em comparação com atividades desempenhadas por outras pessoas no mesmo ambiente de trabalho, sem considerar a capacidade ou aptidão daquela pessoa.

Falta de reconhecimento, promoção e crescimento na carreira.

Pessoas com determinadas deficiências tem mais dificuldades em ser contratadas ou em integrar-se no ambiente de trabalho porque essas deficiências demandarão gastos com adaptações, aquisição de equipamentos ou softwares.

Fonte: Desenvolvido pela autora, tendo como base em Bahia, Schommer e Santos (2008) Bahia, Schommer e Santos (2008); Bahia e Schommer (2009); Marques et al. (2010); Lima e Tavares (2011); Castro e Rodrigues (2015).

Como apresentado no Quadro 2 são diversas as dificuldades vivenciadas por pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Segundo Viana, Camino e Larrain (2008) embora essas pessoas estejam nas escolas e no trabalho ainda não estão sendo devidamente incluídas nesses ambientes. Porque suas necessidades específicas não estão sendo atendidas e ainda são vistas como incapazes ou como pessoas que não estão qualificadas para exercer seu trabalho. Ainda de acordo com os autores, essa situação faz com que o preconceito continue presente, mas de forma encoberta, porque essas pessoas estão tanto nas escolas quanto nos ambientes de trabalho, porém continuam sendo discriminadas.

Portanto, é importante que as dificuldades das pessoas com deficiência sejam consideradas, sem que com isso elas sejam vítimas de preconceito ou discriminação. Como considerado por Bahia, Schommer e Santos (2008, p. 12) que:

[...] a realidade é contrária à ideia que existe no imaginário popular e organizacional de que as PCDs são iguais, possuindo as mesmas facilidades e dificuldades de inserção profissional. Salienta-se, neste ponto, a importância da quebra de estereótipos e estigmas referentes às capacidades de trabalho dessas pessoas.

O trabalho contribui para que as pessoas com deficiência modifiquem o estereótipo que foi construído sobre elas, pois passaram toda a vida dependendo tanto de cuidados quanto financeiramente de alguém, especialmente da família, mas o trabalho contribui para conseguirem conquistar sua independência, sustentar suas famílias e construir ou modificar a própria identidade (LIMA; TAVARES, 2011).

Segundo Lima e Tavares (2011), as pessoas com deficiência convivem desde cedo com a exclusão e, muitas vezes, não conseguem participar de atividades cotidianas da infância, sendo assim, o trabalho é uma forma de dar esse sentimento de pertencimento, igualdade e relacionamento com os demais colegas. Ainda conforme as autoras, o pertencimento é sentido, inclusive, no cumprimento das mesmas regras e metas que os demais colegas de trabalho.

Com a construção de uma identidade que rompe com os estereótipos e preconceitos, elas passam a acreditar no seu potencial e capacidade para o trabalho e a perceber que contribuem para o seu ambiente de trabalho e para a sociedade (LIMA; TAVARES, 2011). Dessa forma, se desfaz a ideia de que as pessoas com deficiência dependem de caridade para conseguirem seu espaço, mas que elas contribuem para o crescimento da instituição em que trabalham e legislação tem contribuído para que haja mais oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência.

Com por exemplo, a Lei de Cotas que tem proporcionado oportunidade de trabalho para as pessoas com deficiência, pois acredita-se que sem essa política pública a dificuldade de entrar para o mercado de trabalho seria maior (LIMA; TAVARES, 2011). Em diversos países do mundo tem sido prioridade a criação de políticas públicas que garantam a todos o mesmo direito e oportunidades, “que inclui mudanças sociais profundas, envolve a ruptura com antigas formas ou concepções humanas acerca da deficiência” (REZENDE; CARVALHO-FREITAS, 2014, p. 3).

2.3.1 Políticas públicas voltadas para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho

Antes de discutir as políticas públicas voltadas para pessoas com deficiência, é importante conceituar políticas públicas. Segundo Souza (2006), não há consenso na literatura quanto às definições, diversos autores as descreveram tais como, Lynn, que afirma que políticas públicas são “um conjunto de ações do governo que irão produzir efeitos específicos” (SOUZA, 2006, p. 24), Dye que resume em “o que o governo escolhe fazer ou não fazer”, pois quando o governo decide não fazer algo também está fazendo políticas públicas. Outro autor citado por Souza (2006), que propôs a definição que é considerada a mais conhecida, é Laswell, segundo ele, ao analisar políticas públicas é preciso responder, quem ganha o que, por que e que diferença faz.

Segundo Saravia e Ferrarezi (2006), política pública é como um fluxo de decisões que deve manter a paridade ou modificá-la para alterar o estado atual da sociedade, sendo que, o final dessa dinâmica deve ser a manutenção da democracia e da justiça social.

A proposta da política pública deve ser o impulso ao desenvolvimento da economia e a promoção da inclusão social da população que se encontra segregada na sociedade (SOUZA, 2003). Esse desafio não será resolvido somente com a criação de políticas públicas, porém, elas contribuem para que esses problemas sejam enfrentados.

Alguns problemas se tornam políticas públicas e outros não. Segundo Souza (2006), isso se dá por três motivos: primeiro, um problema é reconhecido como algo que precisa ser resolvido, ou seja, que é necessário que se faça algo naquele sentido; segundo motivo, quando é construída uma consciência coletiva de que é necessário o enfrentamento de determinado problema e, com isso, a política tem o foco; o terceiro motivo tem o foco nos participantes, sendo alguns visíveis e outros invisíveis, nesse sentido, são os visíveis que definem o problema que entra na agenda política e os invisíveis, as alternativas para resolvê-lo.

Apresentadas algumas definições sobre políticas públicas, a seguir, serão tratadas, especificamente, as políticas públicas voltadas para as pessoas com deficiência. O problema da exclusão de minorias passou a ser reconhecido no período em que as pessoas com deficiência ficavam exclusivamente em instituições e havia grande pressão contra essa segregação, além de muitas críticas por parte da academia científica contra esse processo de institucionalização. Nesse sentido, buscava-se garantir os direitos humanos e o direito de todas as minorias, embora, cada minoria tivesse as suas motivações, seus interesses

convergiam buscando a formulação das políticas públicas que atendessem a cada uma delas (ARANHA, 2001).

A importância de formulação de políticas específicas para pessoas com deficiência está no fato de que, segundo Finkelstein (1980 apud REZENDE; CARVALHO-FREITAS, 2014, p. 4), suas desvantagens não são relacionadas “às suas condições de saúde, mas também – e principalmente – inerente às condições sociais que dificultam sua disponibilidade de acesso aos direitos comuns a toda população”.

A criação da Lei de Cotas, por exemplo, que destina vagas para pessoas com deficiência, é uma política pública importante por proporcionar oportunidades de inserção de pessoas com deficiência no trabalho, mas, em muitos casos, as condições de trabalho não são favoráveis, por não prover adaptações ou não adquirir equipamentos necessários, portanto, a inclusão no trabalho ainda não é feita de forma satisfatória (REZENDE; CARVALHO-FREITAS, 2014).

Uma grande dificuldade na elaboração de políticas voltada para as pessoas com deficiência está na hegemonia do modelo médico, pois esse modelo acredita que a exclusão, o desemprego e a falta de escolaridade estão relacionados à própria pessoa, que não possui habilidades para fazer parte de uma vida produtiva (DINIZ, 2007). Conforme a autora, a mudança ocorrerá com a adoção do modelo social, que inverte a lógica, levando as causas de exclusão para a opressão que é feita pela estrutura social estabelecida e introduzindo uma nova divisão do trabalho que inclui a pessoa com deficiência.

Mesmo o Brasil possuindo uma legislação avançada, ampla e atual, a implementação ainda é feita com muita dificuldade (COSTA; MAIOR; LIMA, 2005). Segundo Diniz (2007), isso se dá, entre outros motivos, porque a sociedade brasileira ainda vive sob a autoridade do modelo médico. Ainda segundo a autora, o ponto inicial para a discussão de políticas deve ser o novo conceito de deficiência que deixou de ser um problema individual e familiar para ser uma questão social, com isso, deve-se reconhecer que a pessoa com deficiência necessita além de recursos e cuidados médicos, de políticas públicas de reparação da desigualdade.

A Lei Nº 7.853 de 24/10/1989 dispõe, entre outros, sobre o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social (BRASIL, 1989), que foi regulamentada pelo Decreto Nº 3.298 de 20/12/1999, apenas dez anos depois (BRASIL, 1999). Embora o título da lei trate da integração social da pessoa com deficiência, não é simplesmente pela imposição da lei que

essa integração ocorrerá, é necessária uma conscientização e a disposição da sociedade em integrá-las.

No referido Decreto, fica determinado que, no mínimo, cinco por cento das vagas em concurso público serão reservadas para o candidato portador de deficiência e, na iniciativa privada, empresas com cem ou mais funcionários são obrigadas a preencher de dois a cinco por cento das vagas com pessoas com deficiência.

A reserva de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos foi prevista pela Constituição Brasileira em seu artigo 37 inciso VIII, que diz: “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão” (BRASIL, 1989). Assim, cabe a cada ente (União, Estados, Distrito Federal e Municípios) definir como se dará a concretização dessa política.

No âmbito da administração pública federal, a Lei Nº 8.112, de 11/12/1990 dispõe sobre o regime jurídico dos servidores. De acordo com o artigo 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, art. 5).

Apesar de ser um passo importante para a inclusão de pessoas com deficiência, é preciso fazer uma crítica, conforme afirma Dias (2000), pois a lei deveria apenas fixar o mínimo a ser reservado, como foi feito no Decreto Nº 3.298 de 20/12/1999, que fixa em 5% o mínimo de vagas que devem ser reservadas (BRASIL, 1999). Ao determinar que o número máximo de vagas é 20%, a lei inviabiliza a reserva de vagas em um concurso com, por exemplo, 4 vagas, porque se apenas uma delas for reservada às pessoas com deficiência esse número corresponde a 25% das vagas totais do concurso.

Como foi citado acima na lei 8.112, é permitido à pessoa com deficiência se inscrever em concurso, mas em cargos cuja atribuição seja compatível com a deficiência (BRASIL, 1999), porém, Dias (2000) faz uma crítica, como trata-se de um critério subjetivo é difícil analisar com precisão se a deficiência é compatível com o cargo antes que a pessoa comece a exercer sua função.

Outro ponto que não ficou bem definido na legislação é o critério para a convocação do candidato com deficiência aprovado em concurso público. O edital deve atender ao que prevê a lei, reservando as vagas para as pessoas com deficiência, mas fica uma lacuna no momento da convocação. O Decreto Nº 3.298 orienta que o resultado deve ser divulgado em

duas listas, uma delas contendo todos os candidatos, inclusive os candidatos com deficiência, e a segunda lista somente com as pessoas com deficiência (BRASIL, 1999). Mas, em nenhum momento define de que forma as instituições devem proceder às convocações, assim, cada uma interpreta a seu modo, muitas vezes, preterindo os candidatos com deficiência (BARROS, 2001).

Por outro lado, Gugel (2006), afirma que a nomeação deveria seguir a ordem de classificação, alternando e seguindo a proporção de vagas entre a lista geral e a lista especial até atingir o preenchimento das vagas. Outro ponto comentado pela autora é que seria importante que a administração pública definisse um percentual a ser atingido de pessoas com deficiência em cada órgão, segundo ela, poderia ser algo em torno de 12%, que é uma aproximação da média entre 5% e 20%, que é o percentual estabelecido em lei, assim, haveria um número a ser atingido para incluir as pessoas com deficiência no quadro de servidores.

No setor privado, o Decreto Nº 3.298 regulamentou a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência para empresas com cem ou mais empregados, da seguinte forma:

Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

- I - até duzentos empregados, dois por cento;
- II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;
- III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou
- IV - mais de mil empregados, cinco por cento (BRASIL, 1999, art. 36).

A forma com que a Constituição proibia a discriminação no momento da contratação por parte das empresas, seria suficiente se não fosse verdadeira a afirmação de Teixeira (2014, p.13) de que “a sociedade por si só não dá oportunidades de trabalho suficientes para as pessoas com deficiência”. Portanto, foi necessária a determinação da proporção com que as pessoas com deficiência deveriam ser contratadas de acordo com o número de empregados de cada empresa.

Conforme determina o Decreto Nº 3.298, cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego fiscalizar, avaliar e controlar as empresas, gerando estatísticas sobre número de pessoas com deficiência contratadas (BRASIL, 1999). Outra determinação importante do Decreto é quanto à dispensa da pessoa com deficiência que foi contratada para atender à legislação, ficou estabelecido que, em caso de dispensa, outra pessoa nas mesmas condições deve ser contratada.

Sem dúvida, as determinações desse decreto podem ser consideradas um passo importante para garantir postos de trabalho para as pessoas com deficiência, pois, mesmo que algum empresário tenha qualquer tipo de preconceito, terá que cumprir a norma sob a pena de ser multado. O interesse social deveria ser maior que o econômico, o propósito da lei é a inclusão dessas pessoas na sociedade, além de incluir no mercado de trabalho. Porém, na prática, o interesse econômico muitas vezes supera o social, segundo Batista (2002), os empregadores delegam sempre atividades simples e repetitivas ou de retrabalho e somente em uma minoria das empresas pesquisadas por ela, as pessoas com deficiência realizavam atividades-fim. Por outro lado, em algumas dessas empresas a experiência foi tão positiva que ampliaram o número de pessoas com deficiência dentro da empresa e vários contratantes se disseram surpresos com a qualidade do trabalho prestado.

2.4 ESTIGMA, ESTEREÓTIPO E PRECONCEITO

Nesse tópico serão tratados conceitos que se relacionam com o tratamento e a visão que muitas pessoas com deficiência vivenciam no seu dia a dia. Embora exista a constante busca por uma sociedade inclusiva e sem discriminação, essa ainda não é a realidade, portanto é necessário tratar de conceitos como estigma, estereótipo e preconceito.

Estigma, segundo Amaral (1998, p. 15) é “as pré-conceituações/definições de diferenças significativas, dentre estas, a deficiência (vista como fenômeno global) e, numa dialética de causa-consequência-causa, as atitudes diante dela”. Segundo Goffman (1988), os aspectos iniciais que são percebidos no outro já fazem com que ele se encaixe em alguma categoria, por outro lado, para quem está categorizando, talvez, nem percebe que o faz. Mas, a pessoa na qual lhe foi atribuída uma categoria, passa a ser vista de forma reduzida, somente aquilo que lhe foi atribuído e, não mais, uma pessoa completa.

De acordo com Goffman (1988, p. 6), estigma é “usado em referência a um atributo profundamente depreciativo”. O autor menciona três tipos de estigma: as abominações do corpo, as culpas de caráter individual e os estigmas tribais de raça, nação ou religião. Um indivíduo que possui algum dos três tipos de estigma, tornando-se diferente dos demais pode ser rejeitado por um grupo fazendo com que não enxerguem outras características nele que poderiam uni-los. Como o indivíduo estigmatizado fica reduzido ao estigma, o grupo não

reconhece nele suas aptidões ou qualidades, mas somente aquele atributo que o inferioriza. Por outro lado, a reação da pessoa estigmatizada, por vezes, é tentar corrigir aquela marca que o faz sentir-se inferiorizado, seja por meio de uma cirurgia plástica, tratamento de visão, audição, fala ou psicológico. Porém, com a mudança obtida, a pessoa modifica seu próprio ego, mais do que a visão do outro sobre ele (GOFFMAN, 1988).

O estigma é, portanto, uma marca que o indivíduo possui, podendo ser natural, de nascença ou em decorrência de algum fato ocorrido em sua vida. Mas, também, pode ser fruto de uma construção social, ao considerar-se que em determinado grupo social o estigma deixa de ser algo diferente, quando todos ou a maioria daquele grupo possui o mesmo estigma. Ao estar na presença de outro grupo de pessoas o estigma pode ser um causador do preconceito.

De acordo com Crochik (2006), o preconceito não tem um único conceito, já que possui aspectos constantes e variáveis. Os aspectos constantes do preconceito são relacionados “a uma conduta rígida frente a diversos objetos, e aspectos variáveis, que remetem às necessidades específicas do preconceituoso” (CROCHIK, 2006, p. 14). Nesse sentido,

[...] basta pensar nas situações constrangedoras em que nos envolvemos quando, frente a uma pessoa que apresenta particularidades que rompem com nossa percepção usual do que é uma pessoa no cotidiano, temos de disfarçar o susto ou justificá-lo para desculpar a nossa reação. [...] Dizemos frases ou atuamos no sentido de dar um consolo antecipado a quem não o solicitou, ou esboçamos um sorriso que aparente compaixão e esconda a nossa aflição, sem nos perguntarmos se essas reações dizem respeito à pessoa que deformamos ou a nós mesmos. (CROCHIK, 2006, p.16)

Com isso, é possível perceber que, embora algumas diferenças ou estigmas causem estranheza, o preconceito diz respeito muito mais ao preconceituoso do que ao que sofre o preconceito, a pessoa preconceituosa possui uma tendência “a desenvolver preconceitos em relação a diversos objetos – ao judeu, ao negro, ao homossexual etc -, o que já indica uma forma de atuação desenvolvida por ele de certa maneira independente das características dos objetos alvos do preconceito que são distintos entre si” (CROCHIK, 2006, p. 13). O preconceito não é somente em relação àquela pessoa que o sofre, mas sim contra o grupo do qual ela faz parte, o preconceituoso não leva em consideração características individuais que ela possua que podem inclusive ser boas, mas que ela faz parte de um determinado grupo.

Mas uma pessoa não nasce preconceituosa, a criança percebe as diferenças no outro, mas pode reagir de variadas formas que não denotem o preconceito e, inclusive, relacionar-se naturalmente com o diferente. Porém, são as relações sociais, especialmente com as pessoas

das quais essa criança depende, que vão modificando as atitudes das crianças tornando-as preconceituosas diante de determinados grupos (CROCHIK, 2006).

O preconceito é fortalecido e justificado pelo estereótipo (CROCHIK, 2006). E o estereótipo é um processo que facilita a reflexão, ou melhor, torna a reflexão mais simples do que realmente é. A interpretação do outro se dá, principalmente, por meio de recortes aceitos cultural e socialmente (BACCEGA, 1998). Por outro lado, é um reflexo ou uma refração da realidade, porque, muitas vezes, reflete com desvios e existe ainda o lado subjetivo que contém os valores e as emoções que vão influenciar nesse reflexo da realidade.

Outra característica do estereótipo é a inferência de outras atribuições a partir da atribuição principal, por exemplo, concluir que qualquer pessoa com deficiência física possui também déficit intelectual e tratá-la como criança, ou que o cego é um gênio musical, ou que o surdo tende a se isolar e ser impaciente, ou que uma pessoa com Síndrome de Down é meigo e alegre (GOFFMAN, 1988; AMARAL, 1998). Essas características apresentadas entrelaçam o estereótipo, o estigma e o preconceito, sendo que o estigma é a deficiência, o estereótipo a atribuição a partir da deficiência e o preconceito é aceitar, concordar e repetir a atribuição do estereótipo.

De acordo com Amaral (1998), a concretização do preconceito nas relações humanas acontece em decorrência de um estereótipo e não da pessoa em si. O preconceito se perpetua pela falta de reflexão, ao deparar-se com o diferente e julgá-lo como inferior ou como alguém que não merece crédito, sem ao menos tentar se colocar no lugar do outro, conhecer a sua história e compreender o que se passa. E isso ocorre porque o preconceito é anterior à experiência e não permite que a visão do outro ocorra de forma completa, como definido por Amaral (1998, p. 17):

Estou referindo-me ao preconceito que, como a própria construção da palavra indica, é um conceito que formamos aprioristicamente, anterior, portanto à nossa experiência. Dois são seus componentes básicos: uma atitude (predisposições psíquicas favoráveis ou desfavoráveis em relação a algo ou alguém - no nosso caso aqui discutido, desfavorável por excelência) e o desconhecimento concreto e vivencial desse algo ou alguém, assim como de nossas próprias reações diante deles. [...] Os preconceitos, assim constituídos, são como filtros da nossa percepção, [...] fazendo com que não percebamos a totalidade do que se encontra à nossa frente. (AMARAL, 1998, p.17)

Amaral (1998) refere-se ao preconceito como uma atitude ou julgamento anterior à experiência, isso se justifica, segundo Bondía (2002), porque a experiência tem a capacidade de transformar pessoas, opiniões e julgamentos. Essa experiência pode ser por meio da convivência ou mesmo o conhecimento das diferenças, como o estudo das deficiências, das

diferentes culturas, religiões ou do modo de vida em diferentes regiões. Esse conhecimento do diferente faz com que se compreenda o que o faz diferente e se desfaça os pré-julgamentos e pré-conceitos.

Por outro lado, duas pessoas podem vivenciar o mesmo acontecimento sem que isso gere a mesma experiência para ambos. Assim, “o acontecimento é comum, mas a experiência é para cada qual a sua, singular e de alguma maneira impossível de ser repetida. [...] somente o sujeito da experiência está, portanto, aberto à sua própria transformação” (BONDÍA, 2002, p.19 - 27). É preciso que se queira ser transformado, ainda que isso não seja decidido conscientemente.

Não é possível que se repita a experiência, porque, embora o mesmo acontecimento pode se repetir, em cada vez a experiência será diferente. Pode ser que, em cada vez que se repita, o resultado seja previsível, mas a experiência tem uma incerteza. “A experiência não é o caminho até um objetivo previsto, até uma meta que se conhece de antemão, mas é uma abertura para o desconhecido, para o que não se pode antecipar nem ‘pré-ver’ nem se ‘pré-dizer’” (BONDÍA, 2002, p. 19).

Quadro 3 - Sistematização dos conceitos discutidos.

Estigma	Marca ou atributo profundamente depreciativo.
Preconceito	Julgamento positivo ou negativo formulado sem exame prévio, a respeito de uma pessoa ou coisa.
Estereótipo	Inferência de atribuições a partir da atribuição principal, sendo este um processo que facilita a reflexão a respeito de alguém.
Experiência	É uma abertura para o desconhecido, com o poder de transformar.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Goffman, 1988, Amaral, 1998, Bondía, 2002.

Foram relacionados no Quadro 3 a relação e uma breve definição de cada conceito que foi apresentado neste tópico. Cada um deles é importante para compreender a vivência de muitas pessoas com deficiência e outros grupos de minorias que em seu cotidiano se relacionam o preconceito.

Nos tópicos seguintes serão apresentados os procedimentos metodológicos e os resultados.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O tópico atual abordará os procedimentos metodológicos dividido nos seguintes subtópicos: abordagem da pesquisa, contexto da pesquisa, sujeitos entrevistados, coleta de dados e análise dos dados.

3.1 ABORDAGEM DA PESQUISA

O presente trabalho apresenta uma abordagem qualitativa que, segundo Günther (2006), possui as seguintes características: estuda relações complexas, faz uma construção da realidade, tem como objetos de estudo a descoberta de teorias e baseia-se em texto – a coleta de dados produzirá textos que serão analisados e interpretados.

A amostragem foi não probabilística, por não haver um cadastro das pessoas com deficiência que trabalham no setor público. Sendo assim, a amostragem foi composta conforme foram localizados os sujeitos de pesquisa. A localização dos possíveis entrevistados foi feita por meio de ligações telefônicas nas instituições públicas de Varginha, porém a maioria delas não mantém um banco de dados com as informações das pessoas com deficiência que são servidoras. Portanto, na maioria das vezes, foram os próprios servidores que atendiam à ligação telefônica que indicavam as pessoas com deficiência que trabalhava naquela instituição.

A coleta de dados foi feita por meio de entrevistas semiestruturadas, guiadas por um roteiro de entrevista, que está descrito no Apêndice A. Segundo Gil (2010), a entrevista é um diálogo assimétrico no qual de um lado alguém está buscando dados e de outro a fonte das informações, nas ciências sociais a entrevista é a técnica mais utilizada para a coleta de dados.

Conforme Boni e Quaresma (2005), a importância da entrevista semiestruturada é a possibilidade de corrigir enganos e desfazer dúvidas no momento da entrevista, sendo que, em um questionário, por exemplo, isso não poderia ser feito. Outro ponto importante da entrevista, segundo os autores, é a interação e proximidade que vai sendo gerada entre entrevistador e entrevistado permitindo que o entrevistador aborde assuntos delicados. Todas as entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas para que pudessem ser lidas e analisadas.

Para a análise das entrevistas foi utilizado o método de análise de conteúdo. Segundo Bardin (2011, p. 44), é “um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”. A análise de conteúdo pode ser usada tanto em pesquisas qualitativas como quantitativas, sendo que, em uma abordagem qualitativa serão consideradas as características presentes ou não em uma determinada mensagem e na abordagem quantitativa será observada a frequência com que certa característica se repete (CAREGNATO; MUTTI, 2006). Conforme as autoras, essa técnica permite que, de forma prática e objetiva, sejam produzidas inferências do conteúdo que possam ser replicadas no seu contexto social.

3.2 CONTEXTO DA PESQUISA, SUJEITOS ENTREVISTADOS E COLETA DE DADOS

A presente pesquisa tem como seu sujeito de estudo as pessoas com deficiência que trabalha nas organizações públicas da cidade de Varginha. A cidade foi escolhida por possuir um grande número de organizações públicas, federais, estaduais e municipais, e por ser a cidade em que reside a autora. Outro fator importante é o número de pessoas com deficiência residentes na cidade, 27.705 pessoas declararam ter pelo menos uma deficiência investigada no Censo 2010 (IBGE, 2010), sendo que a população varginhense nesse mesmo ano era de 123.081. Porém, é importante destacar que este total não é de pessoas com deficiência severa, que, no município, são 218 pessoas que não enxergam, 172 não ouvem, 421 possuem deficiência motora e 1.808 deficiência intelectual (IBGE, 2010).

Foram entrevistadas pessoas com deficiência que trabalham em organizações públicas de Varginha. Essa escolha foi feita por entender que as próprias pessoas com deficiência poderiam falar sobre a sua vivência, suas dificuldades, sua inserção e o modo com que foi feita a sua inclusão no órgão em que trabalha.

Para identificar essas pessoas, primeiramente foi procurado o Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CODEVA), porém a informação recebida foi que eles não possuem cadastro das pessoas que trabalham no setor público e tenham alguma deficiência. Em seguida, por meio dos sites de instituições públicas de Varginha, foi conseguido o número do telefone da instituição para entrar em contato com o setor de gestão de pessoas, que também não possui um cadastro. Com isso, foram feitas ligações para outros setores perguntando se conheciam alguém com deficiência que trabalhasse naquela instituição

ou em conversas informais com servidores conhecidos para que indicassem pessoas que pudessem ser entrevistadas.

Foram localizadas oito pessoas com deficiência que trabalham em instituições públicas de Varginha, porém com duas delas o contato não foi possível, porque de uma delas não se obteve o número do telefone e outra não atendeu as várias ligações que foram feitas. Sendo assim, foram entrevistadas seis pessoas, sendo três mulheres e três homens, quanto à deficiência são duas pessoas com sequelas de acidente vascular cerebral (AVC), três pessoas com deficiência auditiva e uma com paralisia cerebral, que se enquadra em deficiência motora.

Para realizar as entrevistas com as pessoas com deficiência auditiva foi solicitada a presença de um intérprete de Libras, da própria instituição em que trabalham. As entrevistas feitas com as pessoas com deficiência auditiva e com paralisia cerebral foram filmadas para facilitar as transcrições, o entrevistado com paralisia cerebral fala com bastante dificuldade e de forma lenta, com isso a filmagem facilitou no momento da transcrição porque quando havia alguma dúvida, na filmagem era possível compreender o que havia sido dito.

Quadro 4 - Identificação dos entrevistados.

Sujeito	Idade	Gênero	Estado Civil	Deficiência	Ocupação	Escolaridade
E1	37	Feminino	Casada	Def. Física - Sequela de AVC	Assistente de Educação Básica	Pós-graduação
E2	30	Feminino	Casada	Def. Física - Sequela de AVC	Técnica Educacional	Graduação
E3	63	Masculino	Casado	Def. Auditiva	Instrutor de Libras	Pós-graduação
E4	30	Masculino	Divorciado	Def. Auditiva	Professor de Libras	Graduação
E5	48	Feminino	Casada	Def. Auditiva	Professora de Libras	Pós-graduação
E6	40	Masculino	Casada	Def. Física - Paralisia Cerebral	Auxiliar administrativo	Graduação

Fonte: Elaborado pela autora, com base nas informações dos entrevistados.

Conforme apresentado no Quadro 4, as idades dos entrevistados estão entre 30 e 63 anos, apenas um entrevistado é divorciado, os demais são casados. Dentre eles, um trabalha na área da saúde e os demais na área de educação, o tempo de trabalho dos entrevistados no

mesmo cargo que ocupam atualmente é de três meses a dez anos. Quanto a escolaridade dois entrevistados possuem pós-graduação e quatro a graduação, a média salarial é de R\$ 1.500,00.

3.3 ANÁLISE DE DADOS

A análise dos dados foi feita por meio de análise de conteúdo. Segundo Bardin (2011, p. 125) a análise deve ser organizada em três etapas, sendo elas: “a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação”.

Sendo assim, a presente pesquisa seguiu essas etapas da seguinte forma:

- 1) Pré-análise: foi feita organizando o material. As entrevistas foram gravadas por meio de aparelho celular, em seguida foram transcritas.
- 2) Exploração do material: as entrevistas foram lidas e relidas, buscando a relação que havia nesse material e os objetivos propostos.
- 3) Tratamento dos resultados: “Os resultados brutos são tratados de maneira a serem significativos (“falantes”) e válidos” (BARDIN, 2011, p. 131). Nessa etapa é possível fazer inferências a respeito do material obtido e dividi-lo em categorias. Para isso, utilizou-se a categorização mista, que segundo Silva, Gobbi e Simão (2005), os temas são definidas *a priori*, porém é permitido que eles sejam alterados ao longo da análise. A partir dos temas e subtemas as análises foram realizadas e eles são apresentados no quadro abaixo:

Quadro 5 - Temas e sub-temas utilizados nas análises.

(continua)

1. Dificuldades de entrar em exercício após aprovação no concurso

Falta de clareza na legislação quanto às listas

Distinção entre pessoas com e sem deficiência na administração e na avaliação médica

2. Equipe de trabalho e socialização

Preparação da equipe de trabalho

Socialização da pessoa com deficiência

3. Sentido do trabalho

O que é o trabalho para a pessoa com deficiência

Quadro 5 - Temas e sub-temas utilizados nas análises.

(conclusão)

4. Dificuldades no ambiente de trabalho

No relacionamento com os colegas

Fonte: Elaborado pela autora.

No capítulo seguinte serão apresentados os resultados, onde os temas e subtemas foram agrupados como categorias de análise.

4 RESULTADOS

Neste tópico serão apresentados os resultados e análises das entrevistas. A primeira categoria, dificuldades de entrar em exercício após aprovação no concurso foi encontrado em várias entrevistas. A segunda categoria, equipe de trabalho e socialização, é um assunto abordado no referencial e citados pelos entrevistados. As duas primeiras categorias favorecerão a compreensão de como o futuro servidor com deficiência percebe a inclusão e qual é a visão que ele tem do ambiente que ele irá trabalhar.

A terceira categoria, sentido do trabalho, é importante para compreender como essas pessoas enxergam o trabalho, qual a importância que ele tem em suas vidas e o que ele significa para elas. Como o tema principal é a inclusão no trabalho, é importante conhecer a visão que os entrevistados têm dele. A última categoria: dificuldades no trabalho, foi criada para as mensagens que não indicavam momentos específicos da vivência do servidor na instituição, como ocorreu nas primeiras categorias. Esse tema coincidiu tanto no referencial como nas entrevistas e está diretamente relacionado com o objetivo do presente trabalho.

4.1 DIFICULDADES DE ENTRAR EM EXERCÍCIO APÓS APROVAÇÃO NO CONCURSO

O Decreto Nº 3.298, no 42º artigo, determina que o resultado final do concurso seja publicado em duas listas, sendo que a primeira deve conter todos os candidatos, inclusive, as pessoas com deficiência; e, a segunda lista, somente aquelas pessoas que optaram em concorrer por meio das cotas (BRASIL, 1999). Dentro da seção sobre o acesso ao trabalho, relacionado ao concurso público e às pessoas com deficiência, esse decreto trata do direito de se inscrever, da porcentagem reservada, do conteúdo dos editais, do tratamento diferenciado e as condições de igualdade no dia do concurso, da publicação do resultado e da equipe multifuncional. Mas, em nenhum momento, instrui como deve ser feita a chamada de cada lista.

Conforme foi apresentado por Barros (2001), existe uma lacuna na legislação quanto ao momento da convocação, porque a legislação não explicita a ordem de utilização das diferentes listas, ou seja, não fica definida a forma com que essas listas devem ser organizadas

no momento de convocar os aprovados. O entrevistado E6 passou por uma situação decorrente dessa indefinição legal:

[...] eu passei no (nome da Instituição) e [...] não me nomearam, só que no (nome da Instituição) eu recebi várias informações que eles estavam pegando escriturário ou oficial de administração que estavam fazendo curso de ciência da computação e fazia serviço de analista, de técnico, sendo que eu tinha passado no concurso [...] aí o que eles usam como argumento que eles não contratam porque não passou no concurso, porque não teve pessoa com deficiência no concurso, aí tem a pessoa com deficiência, eu passei e estou esperando. [...] O que aconteceu no final de tudo, quando estava pra caducar o concurso ano passado, o analista saiu, falei beleza, agora o analista saiu qual é a desculpa? Aí chamaram o analista da outra lista e não chamaram o primeiro analista da lista com deficiência que era eu. (E6)

Essa falta de esclarecimento na legislação faz com que o gestor decida o critério a ser usado para chamar os aprovados de cada lista e qual lista deve usar cada vez que necessite convocar um novo servidor para a sua instituição. A ordem de nomeação deveria ser seguida alternando entre as duas listas até que todas as vagas disponíveis sejam atingidas. Ou poderia ser definido um objetivo a ser atingido de acordo com o total de servidores existentes na instituição, na legislação federal existe um número mínimo e máximo de vagas a serem reservadas nos editais, mas esse percentual também poderia ser usado como parâmetro para definir o percentual de pessoas com deficiência a comporem o quadro de servidores daquela instituição (GUGEL, 2006).

Outro fator que influencia na demora para que a pessoa com deficiência possa ser chamada após a aprovação no concurso é a necessidade de passar por uma junta médica que deve indicar se a pessoa está apta para desenvolver o trabalho para o qual ela foi aprovada no concurso. Tanto o entrevistado E1 quanto o E2, passaram por esse tipo de dificuldade:

[...] foram nomeados 22, aí, eu estava dentro dessas 22 e, só que na hora de, de, deu indeferido, né. Assim, sendo que, que eu fui chamada, assim, é, nas cotas, né. Mas deram indeferido e aí eu entrei com recurso [...] em janeiro foi indeferido, e aí foi em maio que eu fui chamada. (E1).

[...] você quer realmente trabalhar no Estado? (pergunta que o médico fez a ela) Eu falei: eu quero, foi para isso que eu fiz o concurso pra isso, será que você está pronta para aguentar a pressão, claro, claro que eu estou pronta, não é porque eu tenho uma certa necessidade que eu não posso aguentar uma certa pressão psicológica, que eu não possa aguentar muito trabalho, lógico que quero, aí ele falou, mas no Estado é muito trabalho, eu sei que é muito trabalho, eu sei, se eu estou aqui é porque eu quero, né? (E2).

As expressões ditas pelo médico ao entrevistado E2: “Será que você está pronta para aguentar a pressão” e “no Estado é muito trabalho” evidenciam o pensamento construído socialmente de que pessoas com deficiência não estariam aptas ao trabalho, ainda mais sob condições de pressão e um grande volume de atividades. Reforçando a ideia de que a pessoa fica reduzida ao estigma, sem que o outro enxergue suas aptidões e que a partir de uma

característica inicial, que nesse caso é a deficiência, são inferidas outras características, como por exemplo, não estar apta para o trabalho (GOFFMAN, 1998).

O entrevistado E6 passou por outra situação relacionada com dificuldades de ingressar no trabalho:

[...] o médico avaliou e escreveu lá apto, aí fomos lá no (nome da organização) levar e o médico falou , fica com uma cópia pra você e a outra você entrega lá na empresa. Na hora que nós chegamos lá com aquela cópia e o apto, o rapaz lá, o gerente olhou assim, disse, ah tá, então tá e eu falei e aí, amanhã posso começar? Aí ele falou assim, não agora você aguarda que não inaugurou ainda, nós estamos resolvendo umas coisas mais internas, mas é logo a gente chama. Sabe quanto durou esse logo? Oito meses! Aí que foi aquela história da TV, do Ministério Público. (E6).

A empresa a que o médico se referiu tratava-se da instituição pública estadual, para a qual o entrevistado havia prestado o concurso. Conforme citado por ele, a instituição ainda não havia sido inaugurada no momento em que ele levou a cópia do atestado médico. O concurso no qual ele foi aprovado era o primeiro daquela instituição, mas como afirma em seguida “todos os funcionários do administrativo já estavam trabalhando”. Com isso, é possível verificar que houve um tratamento excludente para com ele, representando mais uma barreira a ser enfrentada no acesso ao seu direito.

Assim, o problema somente foi solucionado depois de oito meses e após o acionamento do Ministério Público e a divulgação do caso em uma emissora de televisão:

Fazia oito meses que estava esperando e cada vez que ia lá tinha uma desculpa diferente, na última vez que eu fui o superintendente falou assim, eu peço uma semana, daqui uma semana eu respondo, aí deu uma semana e ele não respondeu, aí eu fui de novo no Ministério Público e escrevi um email para a (emissora de televisão), aí contei a história e fez a reportagem. Depois que fez a reportagem, aí que o negócio deslanchou. (E6)

Sendo assim, percebe-se um tratamento diferenciado às pessoas com deficiência em relação aos que não ingressaram por cotas, que não precisaram acionar outros órgãos para pressionar ou determinar o ingresso naquela instituição pública e, assim, iniciaram suas atividades com muita antecedência.

Após a aprovação em um concurso, os momentos citados acima pelos entrevistados são os primeiros contatos com a instituição na qual irão trabalhar e é a primeira visão que eles têm dessa instituição e dos gestores com os quais irão se relacionar. Analisando essas vivências dos entrevistados, é possível perceber o conflito existente entre o que diz a lei e o que acontece na prática. A legislação determina a inserção de pessoas com deficiência e para isso foram instituídas as cotas nos concursos públicos. Apesar disso, as pessoas com

deficiência não conseguem ou precisam esperar muito tempo para tomar posse e iniciar suas atividades no setor público.

4.2 EQUIPE DE TRABALHO E SOCIALIZAÇÃO

Em algumas instituições existe grande preocupação com a adaptação dos ambientes, construção de rampas, banheiros adaptados, elevadores, entre outros, para que estejam preparadas para receberem uma pessoa com deficiência. Mas, muitas vezes, não existe essa mesma preocupação na preparação da equipe, desfazendo preconceitos e acolhendo o diferente (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007).

Com a exigência de inserção de pessoas com deficiência em instituições públicas devido à legislação de cotas,

[...] traz para o cenário das organizações a necessidade de gerir o trabalho dessas pessoas, o que, por definição, é uma atividade complexa, pois são diversos os tipos de deficiência, em diversas intensidades, que podem ter impacto diferenciado sobre as necessidades de adequação das condições e práticas de trabalho (VIEIRA JUNIOR; LIMA, D.; LIMA, T., 2014, p. 5).

Mas a falta dessa gestão apropriada e da preparação da equipe de trabalho pode influenciar negativamente na recepção e socialização dessa pessoa, como pode ser visto na fala dos entrevistados.

O entrevistado E6 participou de um projeto na iniciativa privada e, na sua percepção, recebeu um tratamento mais adequado do que onde trabalha atualmente, no setor público, onde não houve o mesmo interesse na preparação da equipe, como pode ser observado na sua fala a seguir:

Esse ponto, as empresas privadas, eu sei que é por obrigatoriedade, mas buscam mais esse tipo de ações. Por exemplo, a (nome de uma empresa privada) fez um projeto com o Senai, um dia o pessoal ficava no Senai e depois ia pra lá. Quando foi pra começar eles pediram para o conselho (Codeva) buscaram, pediram para fazer palestras de conscientização, então eles tiveram esse trabalho. Já no (nome da instituição), só ficaram perguntando como que convivia, como são as AVDs.(Atividades de Vida Diária) [...] Então não vejo nenhum interesse não. (E6).

No trecho acima, o entrevistado faz uma comparação entre o setor público e o privado, conforme experiências que ele vivenciou. A recepção e socialização de um servidor com deficiência não, necessariamente, precisa ser da forma como foi descrito pelo entrevistado no setor privado, porém, é necessário que sejam feitas adaptações, preparo da

equipe e melhorias arquitetônicas para que não aconteça uma inserção somente em obediência à legislação, mas que o ambiente propício para que a inclusão aconteça (TANAKA; MANZINI, 2005).

[...] fizeram até reunião com a (esposa do entrevistado) para saber como que conviviam comigo e ela disse convivendo, perguntavam, qual é a melhor maneira de lidar comigo, lidando, no dia a dia convivendo. A psicóloga perguntou como são as AVDs dele? E ela disse: Ahhhh? A psicóloga: É, as atividades de vida diária dele? Ela falou assim, ué que que tem? Ficamos pensando, será que ela está achando que vai ter que trocar fralda? Deu uma vontade de perguntar isso. Aí perguntaram do que eu preciso, eu disse olha gente preciso de um banheiro que seja próximo, que basicamente tenha barras, seja acessível. (E6).

A falta de preparo dessas pessoas que recepcionaram esse servidor pode ser vista na maioria dos questionamentos que foram feitos. A pergunta mais importante, e a única que deveria ter sido feita, foi a última, “do que você precisa?”. Se essa fosse a primeira pergunta nenhuma das demais seria necessária, no entanto, prejulgamentos considerando limitações além da realidade, demonstram o despreparo da equipe de trabalho. A limitação motora desse entrevistado, somada às barreiras arquitetônicas e atitudinais tem limitado a equiparação de oportunidades entre os servidores com e sem deficiências (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011).

Caso tivesse acontecido a preparação da equipe, é possível que a socialização tivesse sido feita de forma mais natural, sem ficar questionando como deveria ser a convivência e se o entrevistado precisava de ajuda nas atividades diárias, tais como locomoção, higiene pessoal, alimentação, entre outras. Por outro lado, muitas pessoas que não convivem habitualmente com deficientes, possuem esse tipo de dificuldade/curiosidade em saber que tipo de auxílio precisam prestar e de que forma devem fazê-lo. Como, por exemplo, o entrevistado E6, que possui dificuldades na fala, que sempre diz para as pessoas que ele conversa e, especialmente para os colegas de trabalho quando ingressou: “não finjam que estão entendendo, se não entenderem fale que não entendeu, pede pra falar mais devagar”.

O entrevistado E4 também teve dificuldades no início do seu trabalho no setor público: “foi difícil a interação com a equipe, sempre foi muito difícil, normal como qualquer outra empresa”. O entrevistado E4 possui deficiência auditiva profunda e para ele o início é sempre muito difícil devido à dificuldade de comunicação.

Cada deficiência tem sua especificidade, nesse último caso, seria importante que, pelo menos, uma pessoa soubesse comunicar-se por meio da língua de sinais, mas não é tão comum encontrar um intérprete de Libras (Língua Brasileira de Sinais) nas organizações.

Outro entrevistado que possui deficiência auditiva disse que na opinião dele essa deficiência é a que encontra mais dificuldades, tanto no trabalho quanto nas relações sociais, por encontrarem poucas pessoas ouvintes que sabem Libras.

A convivência no trabalho, muitas vezes, já é difícil mesmo entre pessoas que não possuem deficiência, porém, quando diz respeito às pessoas com deficiência existem muitas outras barreiras a serem removidas para que a convivência ocorra de forma natural e com qualidade. Essas barreiras ocorrem, especialmente, quando os colegas de trabalho das pessoas com deficiência as veem apenas através do estereótipo, considerando que são incapazes, inferiores ou que não desempenharão as atividades profissionais da mesma forma como alguém que não possua deficiência. A comunicação, em alguns casos, também se transforma em um dificultador, especialmente, quando a pessoa não é bem compreendida por dificuldades na fala ou por não compreender o outro devido à deficiência auditiva.

Outra dificuldade das pessoas com deficiência estão relacionadas à falta de sensibilização da chefia e de colegas de trabalho que geram uma visão distorcida acerca da capacidade laboral da pessoa com deficiência. Muitas vezes, a equipe não acredita na capacidade dessa pessoa em realizar seu trabalho da mesma maneira que pessoas sem deficiência. Na fala do entrevistado E6 percebe-se a descrença da equipe para que ele pudesse realizar atividades mais complexas ou diferentes do que eles estão acostumados a vê-lo realizar.

Limitado, se não tiver um serviço de internet e excel ou alguma outra coisa assim no computador, eles não me passam nada mais pra eu fazer. (E6).

O entrevistado E6 possui formação em informática e ocupa um cargo administrativo, mas só oferecem um tipo de serviço para ele. Em outra situação ele fala mais a esse respeito:

É muito ruim porque a gente luta tanto para entrar e depois precisa continuar lutando para ser reconhecido quanto profissional. Fiquei uma semana no (Instituição em que ele trabalha) vendo mosquito passar porque não tinha o que fazer. Tenho até medo de terminar esse serviço que eu estou fazendo e não ter nada para fazer depois. Eu sempre faço uma volta matinal perto das ambulâncias para eles verem que eu conheço de motor, pra ver que tem como me por em uma função que possa ajudar a fazer vistoria. (E6).

Neste caso, somente é levado em consideração a formação que o entrevistado possui, não seus conhecimentos, suas habilidades, interesses e talentos. Conforme Carvalho-Freitas (2007), é preciso considerar a capacidade de trabalho e suas experiências para sua alocação e

promoção. Outro exemplo em que não é levada em consideração a formação do entrevistado e nem suas experiências:

Mas eu fiz faculdade de Ciência da Computação só que no (Instituição Pública) eu estou no administrativo, quer dizer, eu não estou fazendo as coisas que eu estudei, coisas da computação, eu já dei dicas sobre o sistema, mas me cortam e dizem que aqui eu sou do administrativo e não da computação então dizem, você fica quieto. (E6).

A entrevistada E1 quando perguntada sobre a visão dos colegas e chefia a respeito dela afirmou que: “É, num é assim diferente [...] não é culpa deles. Porque assim, a sociedade toda que olha assim”. Ela afirma que não olham diferente para ela, mas a vivência do preconceito é tão grande e enraizada que, mesmo recebendo um tratamento diferenciado dos colegas de trabalho, ela não os culpa e nem mesmo reconhece essa diferença nas relações trabalhistas.

Esse olhar diferenciado e preconceituoso influi inclusive na possibilidade de promoção como foi mencionado por Carvalho-Freitas (2007), que é necessário que se considere a capacidade e experiência para a promoção, mas o entrevistado E6 não acredita que seja possível.

Não vejo essa possibilidade e percebo que é por conta da deficiência, tantas pessoas que começaram até depois de mim e tiveram uma certa ascensão lá dentro. Tem pessoas que começaram como auxiliar administrativo e viram que se destacou mais em determinada área e foram promovendo, mas pra mim não percebo isso. (E6).

Em outras falas desse mesmo entrevistado que já foram citadas, percebe-se a dificuldade que ele tem de que deleguem algum trabalho para ele, inclusive em áreas que ele possui conhecimento. Dessa forma, não existe reconhecimento para promoção, nem para alocação.

Somente com essas falas não é possível generalizar a existência de relações preconceituosas em todas as instituições públicas que recebem pessoas com deficiência, mas é possível pensar que existem outras situações semelhantes a essas acontecendo em outras instituições.

4.3 SENTIDO DO TRABALHO

Ao discutir a inserção da pessoa com deficiência no serviço público, é importante conhecer o sentido do trabalho e a importância que ele tem para pessoas com deficiência.

Uma pesquisa realizada por Bahia, Schommer e Santos (2008) na qual os entrevistados responderam sobre o significado do trabalho, as respostas foram: possibilidade de sentir-se útil, de demonstrar suas capacidades e que o trabalho é importante para a construção da independência e conquista da autonomia. Nesta pesquisa também foi feita essa pergunta e algumas respostas coincidiram entre os entrevistados. As principais descrições foram: ser útil, saber que seus bens foram conquistados pelo seu trabalho, desenvolver a mente, desejo de ser melhor a cada dia, comunicação com outras pessoas, liberdade e ser independente.

Esses elementos apresentados podem ser identificados em diferentes momentos das entrevistas. O entrevistado E2 ressalta os benefícios do trabalho para a pessoa com deficiência:

Agora, o benefício que o trabalho traz, supera essa questão de dificuldade. É muito grande o benefício, né. A sensação de bem estar, de prazer, a gente conseguir as coisas da gente, com o suor da gente, é muito gratificante, né? (E2).

Embora a vida no trabalho para as pessoas com deficiência possa ser mais difícil do que para aqueles que não possuem deficiência, o entrevistado E2 considera que os benefícios superam essas dificuldades, porém, isso não pode ser generalizado, pois, talvez para ele as dificuldades não sejam tão grandes quanto para outra pessoa.

As pessoas com deficiência, mesmo na infância, convivem com a exclusão e suas dificuldades, muitas vezes, as impedem de exercer atividades típicas desse período (LIMA; TAVARES, 2011). Com isso, quando estão inseridas no trabalho, esse sentimento de pertencimento minimiza de certa forma as dificuldades enfrentadas no desenvolvimento de suas atividades laborais. Segundo Moreira (2011), a socialização e a autonomia no trabalho são importantíssimas para pessoas com deficiência que sempre se viram superprotegidas por pessoas próximas. Percebe-se ainda a importância do trabalho para a ampliação das relações sociais da pessoa com deficiência.

Eu acho muito importante trabalhar [...]. O trabalho desenvolve a mente, a cabeça. Move a gente para melhorar a cada dia. Auxilia na comunicação diária; eu acho importante para mim. (E5).

Segundo Nohara, Fiammetti e Acevedo (2007), essa sensação de bem-estar no trabalho tem relação com a valorização social, assim como, elas valorizam também o fato de participarem dos processos produtivos no ambiente de trabalho. Dessa forma, o trabalho proporciona um sentimento de autonomia social e econômica que muitos desconheciam.

Liberdade, porque eu sou capaz de ter meu próprio dinheiro, eu consigo me sustentar, sustentar eu e minha esposa. Me sentir útil de alguma forma, ter meu dinheiro, minha fonte de renda e conseguir as coisas. (E6).

Algumas deficiências são adquiridas ao longo da vida, durante o processo de reabilitação pode haver perda de autonomia e o sentimento de que não conseguirá ser novamente independente, conforme o relato do entrevistado E2:

Significa uma possibilidade muito boa, porque até quando eu fiquei doente, eu fiquei totalmente impossibilitada, até na época o médico queria me aposentar e eu falei não quero, porque eu não sou uma inútil, aí eu me recuperei, fiz reabilitação, fiz fisioterapia durante muito tempo, tanto que eu fiquei com poucas sequelas visíveis. (E2).

A inclusão no trabalho pode ajudar a reverter o estereótipo de que pessoas com deficiência são incapazes, doentes e inválidas. Quanto mais pessoas convivem com deficientes e desfazem os pré-conceitos e estereótipos, mais essa visão a respeito delas pode ser modificada.

Me sinto muito feliz, porque meu chefe me pediu para fazer uma coisa. [...] Aí um dia ele falou assim, (Entrevistado E6) você já acabou, porque está demorando, aí eu falei vem cá ver, você está com isso faz muito tempo, eu disse vem aqui por favor, olha aqui o que eu estou fazendo e ele olhou pra mim e falou o que que é isso (Entrevistado E6)? Eu não imaginei que pudesse ficar tão bom assim, por isso que está demorando, você é exigente, está ficando muito bom, mas demora mesmo, então pode continuar. Então isso me deixa muito feliz. (E6).

A fala do entrevistado E6 mostra, por um lado a falta de confiança da chefia na suas capacidades de desenvolvimento de certas atividades e, por outro, como é importante o reconhecimento e valorização desse profissional, pois percebe-se que o trabalho ganha um valor especial para a pessoa com deficiência.

Os entrevistados relatam que além da autonomia financeira, a inserção no ambiente de trabalho promove maior interação social e reconhecimento da capacidade profissional da pessoa com deficiência possibilitando uma melhoria na sua qualidade de vida.

4.4 DIFICULDADES NO TRABALHO

Dentre as inúmeras dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência no trabalho, as principais mencionadas pelos entrevistados são relativas à falta de compreensão e de paciência dos colegas de trabalho. Essas pessoas, em alguns casos, necessitam de auxílio

para a realização de suas atividades e os relatos demonstram que a maioria dos colegas de trabalho não tem essa disponibilidade ou paciência para auxiliá-las.

O entrevistado E1 que possui sequelas de um AVC ficou com dificuldades na concentração e, no início do exercício de suas atividades no atual trabalho, precisava que um colega repetisse a informação várias vezes para conseguir compreender suas tarefas.

A dificuldade fica na concentração. Que eu tinha que pedir a pessoa lá, que tinha que repetir aquilo duas vezes, três vezes, né. (E1).

O entrevistado E4 possui deficiência auditiva e trabalha em um setor que produz materiais e cursos para intérpretes de libras, portanto, todos conhecem a língua de sinais. Mesmo assim, o entrevistado relata situações de exclusão nos diálogos realizados no ambiente de trabalho.

Acho que é o principal em mim; que às vezes o sentimento que a gente tem, é que está sozinho. Acontece porque às vezes os ouvintes (pessoas que não possuem deficiência auditiva) estão conversando, e a gente não está incluído na conversa, a gente está fora da conversa. Essa é a minha opinião, eu tenho esse sentimento. Às vezes me sinto sozinho, acho que precisa estar mais unido ainda. (E4).

É possível que os colegas de trabalho não façam isso com a intenção de deixá-lo de lado, mas por costume de falar sem usar os sinais. O entrevistado afirma que tem a sensação de estar sozinho e essa sensação relaciona-se com o sentimento de pertencimento, sendo este muito importante para que os servidores se sintam parte da instituição e para que haja colaboração entre todos. Para as pessoas com deficiência o pertencimento existe inclusive quando são cobrados da mesma forma que os demais e precisam cumprir as mesmas regras e metas colocadas para todos (LIMA; TAVARES, 2011).

O entrevistado E6, que possui dificuldade na fala por decorrência da paralisia cerebral, relata problemas na comunicação, especialmente quando ingressa em um ambiente de trabalho. Nesses primeiros momentos os colegas não conseguiam compreendê-lo, dificultando o diálogo.

A principal dificuldade é fazer o povo ter paciência para me ouvir, pra me entender. Porque no primeiro mês o povo ficava com dificuldade, hoje não. Hoje é normal, hoje eu converso com os meus amigos, meus amigos nem prestam atenção mais, já entendem. (E6).

As pessoas que trabalham com deficientes precisam compreender que aquela pessoa é perfeitamente capaz de executar diversas atividades. No entanto, muitas vezes, necessita-se de tempo ou elementos diferenciados para executar seu trabalho, como no caso do

entrevistado E4 que precisa que os demais colegas se comuniquem por meio de sinais para que ele compreenda.

Essas dificuldades relatadas pelos entrevistados tem relação com a outra categoria de análise que é a preparação da equipe, como a equipe não foi previamente preparada para receber uma pessoa com deficiência não conhece as necessidades ou diferenças que aquela pessoa que será recebida possui. Com isso, desconhece a maneira adequada de como proceder no treinamento dela, tem dificuldades na comunicação ou não sabe como lidar com o diferente no dia a dia. Quando a equipe e os gestores são preparados para receber o servidor com deficiência, não existe uma garantia de que ela não terá dificuldades no trabalho, mas estas podem ser minimizadas.

Reconhecendo a necessidade de adequações no ambiente de trabalho e na preparação da equipe, Carvalho-Freitas (2007), apontam alguns fatores que contribuem para a melhor inserção da pessoa com deficiência no trabalho.

Quadro 6 - Fatores necessários para a adequação das práticas e condições de trabalho de pessoas com deficiência. (continua)

Itens de verificação das condições de trabalho	Fatores
1. São fornecidas informações sobre segurança e saúde no trabalho de forma acessível a todas as pessoas com deficiência contratadas. 2. São promovidas atividades de formação, instrução e informação das pessoas com deficiência que não as coloquem em desvantagem em relação às demais pessoas no que se refere às informações de segurança e saúde no trabalho. 3. É realizada a sensibilização das chefias em relação à inserção de pessoas com deficiência. 4. É feita a sensibilização dos grupos de trabalho para a inserção de pessoas com deficiência.	Sensibilização
5. Foram realizadas adaptações de instalações de trabalho visando à inserção de pessoas com deficiência (por exemplo, rampas, elevadores, degraus sinalizados com cores vivas e adaptação de banheiros, de bebedouros). 6. E feita a alocação de pessoas com deficiência em áreas de fácil acesso. 7. Foram feitas aquisições ou modificações de equipamento de trabalho conforme a necessidade das pessoas com deficiência contratadas. 8. Existe sinalização dos locais de trabalho, facilitando a locomoção e o acesso das pessoas com deficiência. 9. Ocorre a redistribuição de tarefas conforme as necessidades das pessoas com deficiência.	Adaptações

Quadro 6 - Fatores necessários para a adequação das práticas e condições de trabalho de pessoas com deficiência. (continua)

10. É realizado treinamento aos membros das Brigadas de Incêndio para a evacuação de pessoas com deficiência.

11. Os procedimentos de promoção e transferência das pessoas com deficiência são sistematizados tendo por critério sua capacidade para o trabalho.

Práticas de RH

12. Os procedimentos de promoção e transferência das pessoas com deficiência são sistematizados tendo por critério sua experiência de trabalho.

13. Os procedimentos de seleção foram modificados, assegurando a possibilidade de realização pelas pessoas com deficiência.

Fonte: Carvalho-Freitas (2007, p. 126).

No Quadro 6, Carvalho-Freitas (2009, p. 126) apresenta três fatores para a adequação do ambiente de trabalho de pessoas com deficiência. Nos itens de verificação são apresentadas situações que minimizam as principais dificuldades que os entrevistados relataram. Porém a principal dificuldade é o preconceito que pode ser percebido em diversas falas dos entrevistados.

O preconceito relaciona-se com o estereótipo, sendo que este é parte daquele. Como foi dito por Goffman (1998), estereótipo é inferir outras atribuições a partir de uma característica principal. E, isso foi relatado pelos entrevistados E1 e E2, os dois entrevistados possuem sequelas de AVC e sabendo disso, os demais colegas já concluíram que são frágeis, coitados e incapazes.

[...] coitada, é, assim frágil, né, (E1).

Exclusão, é a pessoa, tipo assim, é uma coitada, esse é o português, a pessoa coitada e não é bem assim, a pessoa ela é capaz, ela é inteligente e não é coitadinha. E às vezes a pessoa fica assim: Ah coitadinha, coitadinha. A pessoa acaba instigando na cabeça dela que ela é uma coitada e não é, não é isso. (E2).

Em outra observação, o entrevistado E1 fala da percepção que tinha de que os demais colegas olhavam para ele de forma diferente: “Mas antes eu achava que sim, que as pessoas me olhavam assim diferente”. Esses relatos demonstram preconceitos e experiências limitadoras, quando o importante na convivência com alguém diferente, por qualquer critério, deficiência, cor, credo, entre outros, seria o desenvolvimento de experiências transformadoras.

Segundo Bondía (2002), a experiência tem uma capacidade transformadora, que pode mudar opiniões, pessoas e julgamentos. Por outro lado, a experiência e seus efeitos são

diferentes em cada indivíduo, para determinada pessoa a experiência da convivência com o deficiente seja transformadora e acabar com o preconceito que existia nela, mas o mesmo pode não acontecer com outro colega de trabalho que está no mesmo ambiente e vivenciando a mesma convivência.

4.5 PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO

A presente pesquisa que tem por objetivo: compreender a percepção dos servidores com deficiência sobre a inserção no setor público de um município do Sul de Minas Gerais e propor ações que favoreçam a sua inclusão. Com isso, o propósito desse capítulo é propor ações que possam contribuir para a inclusão dessas pessoas no trabalho.

Embora, como foi apresentado no histórico de inclusão das pessoas com deficiência, a situação delas em relação ao trabalho foi se aprimorando ao longo do tempo, a inclusão ainda é tratada apenas como a colocação de uma pessoa com deficiência no local de trabalho. Muitas vezes não são feitas as adequações dos ambientes e nem difundidos conhecimentos sobre a socialização e inclusão para os demais colegas de trabalho e gestores.

As propostas de intervenção, apresentadas a seguir, englobam essas e outras questões para um aprimoramento da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho no setor público.

4.5.1 Intercalar a ordem de convocação entre as listas de classificação das pessoas com deficiência e a lista geral

Esse primeiro ponto é muito importante. Para que posteriormente a inclusão possa acontecer, é fundamental que a pessoa com deficiência seja tratada de forma igualitária na convocação, que é o primeiro contato dela com a instituição. É preciso que essa pessoa seja considerada tão capaz quanto qualquer outra pessoa que foi aprovada no concurso e, apenas no caso de reprovação pela junta médica, ela seja excluída da convocação. Em caso de aprovação, é importante que ela seja convocada e entre em exercício no mesmo momento que as demais e seja tratada da mesma forma. Outra sugestão, como já apresentada no referencial, é usar um parâmetro percentual que seja a meta a ser atingida do número de pessoas com deficiência na instituição em relação ao número dos demais (GUGEL, 2006).

4.5.2 Cadastro das pessoas com deficiência no setor de gestão de pessoas

É importante que as instituições mantenham um cadastro no qual os servidores com deficiência informam qual é sua deficiência e quais são as suas limitações atuais, para que possam ser feitas melhorias que contribuam com a inclusão no ambiente de trabalho. Embora possa parecer que o cadastro favoreça alguma forma de discriminação e de segregação entre as pessoas com deficiência e aqueles que não as possuam, mas as contribuições possivelmente serão maiores que os problemas que possam causar.

4.5.3 Capacitação dos gestores e demais colegas de trabalho

É natural que pessoas que nunca tiveram maior convivência com pessoas deficientes, tenham receio de como deve ser a convivência, de que forma devem tratá-los ou que tipo de ajuda devem oferecer. Muitos entrevistados afirmaram que tiveram dificuldades por falta dessa capacitação dos colegas, seja na comunicação, na falta de paciência em ensinar o trabalho ou falta de conhecimento por não saber conviver com pessoas deficientes. Nessas situações, onde não houve preparação anterior à chegada dessas pessoas, o mais importante é o diálogo, que permite compreender as necessidades e a partir daí construir um relacionamento cordial colocando-se a disposição para contribuir com o processo de inclusão.

4.5.4 Respeito à diversidade

A diversidade engloba diversos grupos, mas como em todo o trabalho, será tratado aqui apenas em relação à deficiência. Porém, quando se fala de deficiência já existe uma diversidade dentro dela. São diversas as deficiências e em cada uma um grau de severidade, tornando-se um enorme grupo de diferenças, cada uma com necessidades diversas e tratamento específico. Sendo assim, para que ocorra a inclusão é necessário muito trabalho, nem sempre será feita a mesma modificação ou capacitação para receber pessoas com deficiências diferentes. Mas todas elas igualmente têm o direito de serem incluídas.

Essas ações estão divididas entre aquelas promovidas pela instituição e chefias, e outras nas quais todos devem estar envolvidos. As três primeiras deverão ser instituídas e executadas sempre que houver a aprovação de pessoas com deficiência nos concursos ou periodicamente, como no caso da capacitação. O último deve acontecer, não somente no trabalho, mas é importante que o respeito seja a regra em todo relacionamento, especialmente quando há diferenças.

A não observação do respeito se reflete em situações preconceituosas como as relatadas pelos entrevistados, levando a crer que a pessoa com deficiência seja incapaz de desempenhar determinadas atividades, ou excluindo-as dos diálogos no ambiente de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou compreender a percepção de servidores com deficiência sobre a inserção no setor público no município de Varginha e propor ações que favoreçam a sua inclusão. De acordo com Simonelli e Camarotto (2011), com a lei de cotas houve um maior estímulo para que pessoas com deficiência fossem inseridas nas instituições públicas, mas como a maioria dessas instituições não alterou suas políticas internas os resultados das cotas ainda são tímidos.

Os resultados dessa pesquisa mostraram que, apesar dos avanços na legislação, a pessoa com deficiência que deseja ingressar no serviço público encontra inúmeros desafios, desde o concurso até a execução de suas atividades profissionais. Isso ocorre justamente por causa das políticas internas que não foram alteradas em relação à ordem de convocação de aprovados nos concurso, à acessibilidade, na preparação da equipe para receber os servidores com deficiência, entre outros.

As respostas dos entrevistados demonstraram que o preconceito foi um fator que dificultou a convocação desses aprovados para o serviço público. A utilização de listas duplas, que é obrigatória por lei, foi utilizada de forma a desfavorecer os candidatos com deficiência, visto que, o gestor tem autonomia para priorizar uma lista em detrimento da outra. Outra questão foi o tratamento desigual da junta médica em relação às pessoas com deficiência, pois, em dois casos, não se limitaram a apenas avaliar questões de saúde, mas questionavam a capacidade da pessoa para o exercício da função. Além disso, houve um caso de indeferimento da capacidade para assumir o cargo, posteriormente julgado como improcedente.

Embora a Constituição de 1988 determine que todo cidadão brasileiro tenha seus direitos resguardados (BRASIL, 1988), são recorrentes casos de pessoas com deficiência, que enfrentem diversas dificuldades tanto para obter sua vaga no serviço público quanto para executar seu trabalho levando em consideração sua capacidade e experiência (CARVALHO-FREITAS, 2001).

Nos relatos dos entrevistados percebem-se fortes aspectos de preconceito e discriminação em diversos momentos tanto no processo de ingresso quanto no exercício de sua função pública. As piores situações estão ligadas aos estereótipos de que a pessoa com deficiência é inferior em termos de capacidades ou é vista como digna de pena.

Outra situação vivenciada por pessoas com deficiência no trabalho, refere-se às diferenças que existem entre uma e outra deficiência. De acordo com Simonelli e Camarotto (2011), pessoas que possuem deficiências mais complexas e aparentes não têm as mesmas oportunidades que outras com pequenas lesões. Essa diferenciação pôde ser percebida nas falas dos entrevistados, em especial o entrevistado E6 que possui uma deficiência mais complexa e passou por muitas dificuldades tanto para garantir sua vaga no serviço público quanto na execução do seu trabalho. Ainda de acordo com os autores, ações informativas para com os gestores e equipe de trabalho sobre as necessidades das pessoas com deficiência apresentam-se “necessárias para diminuir preconceitos e estigmas” (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011, p. 24).

A pesquisa mostrou ainda não haver, por parte de alguns gestores, uma preocupação com a socialização do servidor com deficiência no ambiente de trabalho. Esse despreparo associado aos estereótipos e noções pré-concebidas a respeito da deficiência gera situações inconvenientes e de desconforto que representam um desafio a mais para a pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. Martinez e França (2009), afirmam que essa gestão não é fácil porque, ao lidar com o diferente, é necessária uma mudança de atitudes e comportamentos, que podem resultar em situações de desconforto.

No que se refere às dificuldades no trabalho, os resultados da pesquisa mostraram que estas estão associadas, especialmente, às barreiras sociais ou atitudinais. Foram relatadas falta de cooperação na orientação das atividades e incompreensão de necessidades específicas como o uso da linguagem adequada. Essas barreiras, quando não são consideradas e removidas, dificultam a vivência e a participação das pessoas com deficiência em sociedade, tanto no trabalho, no lazer, entre outros (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011).

Os desafios apresentados, à pessoa com deficiência para inclusão no serviço público, tomam proporções maiores, devido ao significado que este grupo dá ao trabalho. Para além da realização financeira, a pesquisa mostrou que o trabalho significa a conquista de liberdade, autonomia e superação das barreiras socialmente impostas.

Os resultados ressaltaram que a efetivação da inclusão da pessoa com deficiência no serviço público passa pela superação de dificuldades desde o processo de seleção em concursos públicos até dificuldades na socialização com a equipe de trabalho e outras barreiras (físicas ou sociais). Superar estes desafios apresentados tornam-se fundamentais, especialmente, para essas pessoas que dão ao trabalho um sentido diferenciado, e para a construção de uma sociedade mais justa.

A pesquisa buscou contribuir para a discussão do tema e para a compreensão da sociedade quanto aos desafios impostos à inserção das pessoas com deficiência no serviço público. Espera-se ainda fomentar a reflexão e sensibilizar os gestores públicos no sentido de buscar políticas que promovam a equidade de condições para todos.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Luciana Alves Drumond; COIMBRA, Cristiane Elias Penido; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Percepções das pessoas com deficiência em relação à inserção no mercado formal de trabalho: um estudo realizado em duas regiões metropolitanas de Minas Gerais. In: ENCONTRO DA ANPAD, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.
- ALMEIDA, Damiana Machado de; MOURA, Gilnei Luiz de; SANTOS, Rita de Cássia Trindade dos. Formas como os profissionais que atuam ou possam vir a atuar, veem as possibilidades de trabalho de pessoas com deficiência (PcDs). In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 5., 2015, Salvador.
- AMARAL, Lígia Assumpção. Sobre crocodilos e avestruzes: falando de diferenças físicas, preconceitos e sua superação. In: AQUINO, Julio Groppa (Org.). **Diferenças e preconceitos na escola: alternativas teóricas e práticas**. São Paulo: Sumus Editorial, 1998. p. 11 – 28.
- ARANHA, Maria Salete Fabio. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. **Revista do Ministério Público**, Ano 11, n. 21, p. 160-173, 2001. Disponível em: cape.edunet.sp.gov.br/textos/textos/11.doc. Acesso em: 30 abr 2016.
- ARAÚJO, Mariana Delgado Monteiro de; THEIS, Vanessa; SCHREIBER, Dusan. Inclusão de pessoas com deficiência como um processo de inovação organizacional. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 38., 2018, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2014.
- BACCEGA, Maria Aparecida. O estereótipo e as diversidades. **Comunicação e Saúde, São Paulo**, n. 13, set./dez, 1998.
- BAHIA, Melissa Santos; SCHOMMER, Paula Chies. Inserção profissional de pessoas com deficiência: aprendendo com as práticas cotidianas de uma experiência empresarial. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. **Anais ...** São Paulo: ANPAD, 2009.
- BAHIA, Melissa Santos; SCHOMMER, Paula Chies. Inserção profissional de pessoas com deficiência em uma experiência no Brasil e outra em Portugal: desafios comuns, caminhos diferentes. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009.
- BAHIA, Melissa Santos; SCHOMMER, Paula Chies; SANTOS, Ernani Marques dos. Papéis e práticas empresariais para a inserção profissional de pessoas com deficiência: reflexões a partir de uma experiência. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.
- BARBOSA, Rui. **Oração aos Moços**. Rio de Janeiro, Casa de Rui Barbosa, 1999.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARROS, Maria Magdala Sette de. Portadores de deficiência e o concurso público. **Revista Eletrônica PRPE**. nov, 2001. Disponível em:
<<http://www.prpe.mpf.mp.br/internet/content/download/1679/14912/file/Barros,%20Maria%20Magdala%20-%20Portadores%20de%20deficiencia%20e%20concurso%20Publico.pdf>>
Acesso em: dez 2014.

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

BONDÍA, Jorge Larrosa. Notas sobre a experiência e o saber de experiência. **Revista Brasileira de Educação**. n. 19, jan./abr. 2002.

BONI, Valdete; QUARESMA, Silvia Jurema. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. **Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC**. v.2, n.1, jan./jul. 2005.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Lei Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm>. Acesso em: 10 dez. 2014.

BRASIL. Lei Nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF. 1990. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 11 dez. 2014.

BRASIL. Lei Nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção de acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 2000. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm>. Acesso em: 11 fev. 2015.

BRASIL. Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 2015. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: maio 2016.

BRASIL. Decreto Nº 3.298, 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. **Diário Oficial [da]**

República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 10 dez. 2014.

BRASIL. Decreto Nº 6.949, 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. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 17 maio 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social. **Ação oferece serviços a pessoas com deficiência**. 2015. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/noticias/1408-acao-ofereceservicos-a-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: maio 2016.

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Avanços das políticas públicas para as pessoas com deficiência: uma análise a partir das conferências nacionais**. Brasília, DF: SDH/SNPD, 2012. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/livro-avancos-politicas-publicas-pcd.pdf>>. Acesso em: jul 2016.

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Cartilha do Censo 2010: pessoas com deficiência**. Brasília, DF: SDH/SNPD, 2012. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/livro-avancos-politicas-publicas-pcd.pdf>. Acesso em: maio 2016.

CAREGNATO, Rita Catalina Aquino; MUTTI, Regina. Pesquisa qualitativa: análise do discurso versus análise de conteúdo. **Texto & Contexto Enfermagem**, v. 14, n. 4, dez. 2006.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho**. 2007. 315 f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Análise da inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. **Organizações e Sociedade**, v.14, n. 41. abr./jun. 2007.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: uma dimensão específica da diversidade nas organizações. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de et al. Socialização organizacional de pessoas com deficiência. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO E

PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009.

CASTRO, Fernanda Cássia de; RODRIGUES, Marilu Rodriguez e. Diversidade e pessoas com deficiência: a percepção de PcDs sobre as práticas de recursos humanos adotadas em uma organização financeira. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 39., 2015, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: ANPAD, 2015.

COSTA, Gabriela R. V.; MAIOR, Izabel M. M. de L.; LIMA, Niusarete M. de. Acessibilidade no Brasil: uma visão histórica. In: SEMINÁRIO ACESSIBILIDADE, TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E INCLUSÃO DIGITAL, 3., 2005, São Paulo. **Anais...** São Paulo: USP, 2005.

CROCHIK, José Leon. **Preconceito, indivíduo e cultura**. 3.ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

DIAS, Luiz Cláudio Portinho. O panorama atual da pessoa portadora de deficiência física no mercado de trabalho. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, v. 1, fev. 2000. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4902>. Acesso em dez 2014.

DINIZ, Debora. **O que é deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2007.

DINIZ, Debora; BARBOSA, Livia; SANTOS, Wederson Rufino dos. Deficiência, direitos humanos e justiça. Sur. **Revista Internacional de Direitos Humanos**, São Paulo, v. 6, n. 11, p. 64-77, dez. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sur/v6n11/04.pdf>>. Acesso em: 12 maio 2016.

FARIA, Marina Dias de; CARVALHO, José Luis Felício dos Santos de. Análise da produção acadêmica recente sobre pessoas com deficiências no campo da Administração: tendências, lacunas e diretrizes para novas pesquisas. In: ENCONTRO DE ENSINO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE, 3., 2011, João Pessoa. **Anais...** João Pessoa, 2011.

FARIA, Marina Dias de; SIQUEIRA, Rodrigo Pereira; CARVALHO, José Luis Felício dos Santos de. Diversidade no varejo, pessoas com deficiência e consumidores não deficientes: impactos da acessibilidade e da inclusão na intenção de compra. In: ENCONTRO DE MARKETING DA ANPAD, 5., 2012, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 2012.

FONTANELLA, Bruno José Barcello, et al. Amostragem em pesquisas qualitativas: proposta de procedimentos para constatar saturação teórica. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 27, n. 2, p. 389-394, 2011.

GARGHETTI, Francine Cristine; MEDEIROS, José Gonçalves; NUERNBERG, Adriano Henrique. Breve história da deficiência intelectual. **Revista Electrónica de Investigación y Docencia**, v. 10, p.101-116, jul. 2013. Disponível em: <<http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/reid/article/view/994/820>>. Acesso em: 20 mar. 2016.

GASPAR, Marcos Antônio et al. Qualidade de vida no trabalho para pessoas com deficiências: um estudo empírico. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 7., 2012, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 2012.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de Pesquisa Social**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOFFMAN, Erving. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. Curitiba: Ed. LT, 1988.

GOULART, Íris Barbosa; COIMBRA, Cristiane Elias Penido. Inserção de pessoas com deficiência numa empresa de reflorestamento: um estudo de caso. In: ENCONTRO DA ANPAD, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público**: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. Goiânia: Editora da UCG, 2006.

GÜNTHER, Hartmut. Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão? **Psicologia**: teoria e pesquisa, v. 22, n. 2, maio/ago. 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 2010**: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Rio de Janeiro, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo 2010**: número de católicos cai e aumenta o de evangélicos, espíritas e sem religião. Brasília, DF: Comunicação Social, 2012. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/noticiascenso?view=noticia&id=1&idnoticia=2170&t=censo-2010-numero-catolicos-cai-aumentaevangelicos-espíritas-sem-religiao>> Acesso em: 10 abr. 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Cidades**: Varginha - Minas Gerais. 2016. Disponível em: <<http://cod.ibge.gov.br/3OE>>. Acesso em: 10 ago. 2016.

IGLESIAS, Victor Dinalli Ornellas; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; SUZANO, Janayna de Cássia Coelho. Estereótipos e preconceito em relação às pessoas com deficiência: a perspectiva dos gestores. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 37., 2013, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2013.

JODELET, Penise. Os processos psicossociais da exclusão. In: SAWAIA, Bader (Org.). **As artimanhas da exclusão**: análise psicossocial e ética da desigualdade social. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2001. p. 53-66.

LANNA JÚNIOR, Mário Cléber Martins (Comp.). **História do movimento político das pessoas com deficiência no Brasil**. Brasília, DF: Secretaria de Direitos Humanos: Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

LIMA, Michelle Pinto de; TAVARES, Nathália Vasconcelos. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 35., 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

MARQUES, Antônio Luiz et al. Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência: um estudo no setor bancário. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 34., 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.

MARTINEZ, Victor de la Paz Richarte; FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Diversidade e socialização nas organizações: a inclusão e permanência de pessoas com deficiência. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33., São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009.

MIRANDA, Analice Valdman; CARVALHO, José Luis Felício. Pessoas com deficiência, inclusão profissional e ações afirmativas: um estudo no setor de óleo e gás do Rio de Janeiro. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 38., 2014, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2014.

MOREIRA, Lilian Barros; CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. A dinâmica identitária de pessoas com deficiência: um estudo no Brasil e nos Estados Unidos. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 35., 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

MOREIRA, Lilian Barros et al. Socialização organizacional de pessoas com deficiência: um estudo no Brasil e nos Estados Unidos. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 3., 2011, João Pessoa. **Anais...** João Pessoa: ANPAD, 2011.

MORETTI, Sérgio Luiz do Amaral; CAMPANARIO, Milton de Abreu. A produção intelectual brasileira em responsabilidade social empresarial: RSE sob a ótica da bibliometria. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v.13, n. esp., p. 68-86, jun. 2009.

NASCIMENTO, Luiz Carlos do; DAMASCENO, Gilberto José Barros; ASSIS, Lamounier Josino. Mercado de trabalho para as pessoas com deficiência em Betim/MG. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

NOGUEIRA, Roberto Passos; MELO, Valdir. Pessoas com deficiência: reavaliando questões de conceito e de design social. **Boletim de Análise Político-Institucional**, n. 8, jul./dez. 2015.

NOHARA, Jouliana Jordan; FIAMMETTI, Marcelo; ACEVEDO, Cláudia Rosa. A vida no trabalho: as representações sociais das pessoas com deficiências. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 1., 2007, Natal. **Anais...** Natal, 2007.

PAIVA, Luis Eduardo Brandão et al. Percepção de sucesso na carreira de pessoas com deficiência: um estudo em organizações cearenses. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 5., 2015, Salvador. **Anais...** Salvador, 2015.

REZENDE, Michelli Godoi; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: como os profissionais de recursos humanos lidam com essa realidade? In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 7., 2014, Gramado. **Anais...** Gramado: ANPAD, 2014.

RODRIGUES, Graciela Fagundes. A inclusão e suas relações no cotidiano escolar. **Revista da FAEEBA: educação e contemporaneidade**, Salvador, v. 16, n. 27, p. 97-104, jan./jun. 2007.

SANTOS, Gabriela de Brito Martins; VIEIRA, Cristiane Peixoto Monteiro; MANTOVANI, Rodrigo de Souza. Saúde e trabalho de pessoas com deficiência: um estudo à luz da clínica da atividade. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 5., 2015, Salvador. **Anais...** Salvador, 2015.

SANTOS, Wederson Rufino; DINIZ, Débora; PEREIRA, Natália. Deficiência e perícia médica: os contornos do corpo. **Revista Eletrônica de Comunicação Informação & Inovação em Saúde**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 2, p.16-23, jun. 2009. Disponível em: <<http://www.reciis.icict.fiocruz.br/index.php/reciis/article/viewFile/801/1443>>. Acesso em: maio 2016.

SARAVIA, Enrique; FERRAREZI, Elisabete Ferrarezi (Org.) **Políticas públicas: coletânea**. Brasília, DF: ENAP, 2006.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Eufemismo na contramão da inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação**, ano 14, n. 74, maio/jun.2010.

SILVA, Alice Gerlane Cardoso da; HELAL, Diogo Henrique. Políticas e práticas de gestão de pessoas e a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações de João Pessoa-PB. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 5., 2015, Salvador. **Anais...** Salvador, 2015.

SILVA, Cristiane Rocha; GOBBI Beatriz Christo; SIMÃO Ana Adalgisa. O uso da análise de conteúdo como uma ferramenta para a pesquisa qualitativa: Descrição e aplicação do método. **Organizações Rurais & Agroindustriais**, Lavras, v. 7, n. 1, p. 70-81, 2005.

SIMONELLI, Ângela Paula; CAMAROTTO, João Alberto. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. **Gest. Prod.**, São Carlos, v. 18, n. 1, p. 13-26, 2011.

SIQUEIRA, Marcus Vinícius Soares; PRELORENTZOU, Jussara Tatiana de Oliveira Simões. Violência moral e pessoas com deficiência: constrangimentos e humilhações no ambiente de trabalho. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 5., 2008, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: ANPAD, 2008.

SOUZA, Ana Augusta Almeida de et al. Inserção ou inclusão? uma análise das políticas públicas e privadas para promoção do ingresso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. In: ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GOVERNO, 2012, Salvador. **Anais...** Salvador, 2012.

SOUZA, Celina. Políticas públicas: questões temáticas e de pesquisa. **Caderno CRH**, Salvador, n. 39, p. 11-24, jul./dez. 2003.

SOUZA, Celina. Políticas públicas: uma revisão da literatura. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 8, n. 16, p. 20-45, jul./dez. 2006.

SUZANO, Janayna de Cássia Coelho et al. Formas de ver as pessoas com deficiência e avaliação do desempenho no trabalho, por tipo de deficiência: a percepção dos gestores. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 35., 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro, MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005.

TEIXEIRA, Aline Prado et al. Inclusão e socialização de servidores públicos com deficiência: um estudo de caso em um órgão público em Caxias do Sul/RS. In: ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GOVERNANÇA. 6., 2014, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: ANPAD, 2014.

TEIXEIRA, Marina Codo Andrade. **Políticas públicas para pessoas com deficiência no Brasil**. 2010. 131 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2010.

VIANA, Luciana Maria Maia; CAMINO, Cleonice Pereira dos Santos; LARRAIN, Leoncio Francisco Camino Rodriguez. Preconceito contra pessoas com deficiência física: uma análise das concepções e práticas que permeiam o ambiente organizacional na visão dos profissionais de recursos humanos. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

VIEIRA JUNIOR, Holdemar Gonçalves; LIMA, Débora Andrade de; LIMA, Tereza Cristina Batista. A socialização organizacional de pessoas com deficiência física. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 8., 2014, Gramado. **Anais...** Gramado: ANPAD, 2014.

APÊNDICE A - Roteiro das entrevistas

Entrevista com as Pessoas com Deficiência

1. Área em que trabalha.

Cargo.

Tempo que trabalha na instituição.

Tempo que ocupa este cargo.

Idade.

Formação/escolaridade.

Estado Civil.

Renda mensal (salário) (se quiser ou puder falar).

2. Se não se importar em falar, qual a sua deficiência?

3. Conte-me um pouco de você, de sua trajetória de vida.

4. O que significa para você a possibilidade de trabalhar?

5. Você já trabalhou em outro lugar antes de trabalhar nesta instituição? Como foi?

6. Como você se sente trabalhando aqui? Porque fez concurso para esta instituição/porque você veio trabalhar aqui?

7. No concurso, você concorreu por meio das cotas ou em livre concorrência? Como foi quando você passou no concurso, o que você sentiu?

8. Quais foram as principais dificuldades encontradas quando você começou a trabalhar aqui?

9. Foram necessárias adaptações no ambiente? Quais?

10. Você precisou de algum equipamento especial? E de que forma a instituição correspondeu ou não às suas necessidades?

11. Quais são as dificuldades que você enfrenta hoje?

12. Como você vê a questão da sua ascensão profissional/promoção na carreira? Como a organização trata da questão da ascensão profissional/promoção na carreira para PCDs?

13. Qual a sua impressão de como as pessoas te veem dentro da instituição?

14. Como é seu relacionamento com os colegas de trabalho? Pelo fato de você ter deficiência, acha que eles te tratam diferente? Como? Porque?

15. Você sofre ou já sofreu algum tipo de discriminação?

16. Qual a sua opinião sobre a lei de cotas para pessoas com deficiência? Você acredita que teriam a mesma oportunidade caso ela não existisse? Por quê?

17. Na sua percepção, qual é a opinião dos colegas de trabalho sobre a lei de cotas para PCDs em concursos públicos? E a opinião do(s) seu(s) superior(es)?

18. Gostaria de comentar mais alguma coisa sobre esse assunto que ainda não foi abordado?