

**Revista Volume 6 Número 1**

**TABLE OF CONTENTS / SUMÁRIO [PDF](#)**

*Pesquisas e Práticas Psicossociais* 6(1), 1-159, São João del-Rei, janeiro/julho 2011

**Editorial**

Carvalho-Freitas, Maria Nivalda de; Kemp, Valéria Heloisa

Text in portuguese - [PDF/MS Word](#)

**Social Attitudes of Teachers from a Mid-Size Town in the State of Parana Towards Inclusion  
(Atitudes Sociais de Professoras de um Município de Médio Porte do Paraná em Relação à Inclusão)**  
Omote, Sadao; Pereira Junior, Antonio Alexandre.

[Abstract in english/portuguese](#)

Text in portuguese – [PDF/MS Word](#)

**Performance of Students with Disabilities in the Regular Education Network: Impacts of the Infrastructure of Accessibility and of the Teacher's Training  
(Desempenho de Alunos com Deficiência na Rede Regular de Ensino: Impactos da Infraestrutura de Acessibilidade e da Formação Docente)**

Almeida, Luciana Alves Drumond de; Paula, Túlio Silva de; Silva, Matheus Faleiros; Vilela, Elaine Meire; Neves, Jorge Alexandre Barbosa.

[Abstract in english/portuguese](#)

Text in portuguese – [PDF/MS Word](#)

**Education Inclusion in the Social Representations of Teachers and Students of Teaching  
(Inclusão Educacional nas Representações Sociais de Professores e Estudantes de Magistério)**

Almeida, Sabrina Araújo de; Naiff, Luciene Alves Miguez.

[Abstract in english/portuguese](#)

Text in portuguese – [PDF/MS Word](#)

**Development Practices for People with Disabilities in an Institution of the Education Sector  
(Práticas de Desenvolvimento de Pessoas com Deficiência em uma Instituição do Setor Educacional)**

Delgado, Marilene da Conceição Siqueira; Goulart, Íris Barbosa.

[Abstract in english/portuguese](#)

Text in portuguese – [PDF/MS Word](#)

**Manners of Ordering Visual Ability and Disability: Brief Reading of a Document  
(Modos de Ordenar Eficiência e Deficiência Visual: Breve Leitura de um Documento)**

Moraes, Márcia.

[Abstract in english/portuguese](#)

Text in portuguese – [PDF/MS Word](#)

**Professional Recruitment of People with Disabilities in an Experiment in Brazil and another in Portugal:  
Common Challenges, Different Routes  
(Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência em uma Experiência no Brasil e outra em Portugal:  
Desafios Comuns, Caminhos Diferentes)**

Bahia, Melissa Santos; Schommer, Paula Chies.

[Abstract in english/portuguese](#)

Text in portuguese – [PDF/MS Word](#)

**People with Disabilities in the Labor Market: An analysis of the Prejudice based on the Conceptions of Human Resource Professionals**

**(Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Uma Análise do Preconceito a partir das Concepções de Profissionais de Recursos Humanos)**

Maia, Luciana Maria; Camino, Cleonice; Camino, Leoncio.

[Abstract in english/portuguese](#)

Text in portuguese – [PDF/MS Word](#)

**Labor Market for People with Disabilities in Betim/MG**

**(Mercado de Trabalho para as Pessoas com Deficiência em Betim/MG)**

Nascimento, Luiz Carlos do; Damasceno, Gilberto José Barros; Assis, Lamounier Josino de.

[Abstract in english/portuguese](#)

Text in portuguese – [PDF/MS Word](#)

**People with Disabilities as Internal and External Customers: Investigating Inclusion as a Potential Attraction for Young Talents**

**(Pessoas com Deficiências como Clientes Internos e Externos: Investigando a Inclusão como Potencial Atrativo para Jovens Talentos)**

Faria, Marina Dias de; Carvalho, José Luis Felício.

[Abstract in english/portuguese](#)

Text in portuguese – [PDF/MS Word](#)

**The Psychosocial Repercussions of the Brazilian Social Assistance Benefit in the Work of People with Physical Disabilities**

**(As Repercussões Psicossociais do Benefício de Prestação Continuada na Vida no Trabalho de Pessoas com Deficiência Física)**

Paiva Silva, Ana Idalina de; Ribeiro, Marcelo Afonso.

[Abstract in english/portuguese](#)

Text in portuguese – [PDF/MS Word](#)

**(Disability and Work: International Scientific Literature)**

**Deficiência e Trabalho: Literatura Científica Internacional**

Carvalho-Freitas, Maria Nivalda de; Leal, Giselle Teixeira; Souto; Jéssica Faria.

[Abstract in english/portuguese](#)

Text in portuguese – [PDF/MS Word](#)

**Work for People with Disabilities: A Walk over Diversity through the Concepts of Power, Minority, and Disability**

**(O Trabalho para Pessoas com Deficiência: Um Caminhar pela Diversidade por meio dos Conceitos de Poder, Minoria e Deficiência)**

Moreira, Lílian Barros; Cappelle, Mônica Carvalho Alves; Onuma, Fernanda Mitsue Soares; Miranda, Adílio Renê Almeida; Borges, Ceyça Lia Palerosi.

[Abstract in english/portuguese](#)

Text in portuguese – [PDF/MS Word](#)

**Thinking about the Intervention Practices of Students of the Teaching License in Physical Education at the Association of Parents and Friends of Exceptional People (APAE) of São João del-Rei/MG**

**(Pensando as Práticas de Intervenção dos Discentes do Curso de Licenciatura em Educação Física na Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) do Município de São João del-Rei/MG)**

Guimarães, Andréa Carmen; Rocha, Giselle Barreto Diniz; Maciel, Marcos Gonçalves; Adão, Kleber do Sacramento.

[Abstract in english/portuguese](#)

Text in portuguese – [PDF/MS Word](#)

### **Resenha**

#### **Disability and Discrimination Studies in Brazil: Human Rights in Focus**

**(Estudos Sobre Deficiência e Discriminação no Brasil: Direitos Humanos em Foco)**

Costa, Mariela Cristina de Aguiar; Nepomuceno, Maristela Ferro; Rezende, Michelli Godoi; Gomes, Raissa Pedrosa.

Text in portuguese – [PDF/MS Word](#)

### **Livros Novos**

Text in portuguese – [PDF/MS Word](#)

## Editorial

Esta edição temática de *Pesquisas e práticas psicossociais* revela o compromisso da revista em contemplar temas relevantes e também emergentes no campo da Psicologia, no presente caso: *Inserção de Pessoas com Deficiência: processos psicossociais, organizacionais e socioeducativos*.

A possibilidade de compartilhar as preocupações de pesquisadores e de divulgar investigações atuais desenvolvidas no país, que permitissem identificar as direções que essa temática tem tomado, motivou-nos a coordenar esta edição. Além disso, ela também garantiria uma ação efetiva do Núcleo de Pesquisas em Acessibilidade, Diversidade e Trabalho (NACE)<sup>1</sup> para a disseminação de conhecimentos nesse campo, constituindo-se uma contribuição dos profissionais deste Núcleo ao LAPIP (Laboratório de Pesquisa e Intervenção Psicossocial) do qual faz parte.

Integram esta edição trabalhos de pesquisadores de 20 universidades, pertencentes a dez estados brasileiros<sup>2</sup>, contemplando artigos de revisão de literatura, ensaio teórico, relato de experiência, resenha e apresentação de livros novos com dois lócus principais de análise: a educação e o trabalho.

Relacionados à educação, são apresentados cinco artigos. Em *Atitudes Sociais de Professoras de um Município de Médio Porte do Paraná em Relação à Inclusão*, de Sadao Omote (Universidade Estadual Paulista) e Antonio Alexandre Pereira Junior (Universidade Estadual do Centro-Oeste do Paraná), é investigada a

influência de diferentes variáveis, como idade, formação e experiência nas atitudes sociais dos professores, sendo essas atitudes consideradas uma dimensão altamente relevante no processo de inclusão escolar.

Luciana Alves Drumond de Almeida, Matheus Faleiros Silva, Tulio Silva de Paula, Elaine Meire Vilela e Jorge Alexandre Barbosa Neves (Universidade Federal de Minas Gerais) apresentam o artigo *Desempenho de Alunos com Deficiência na Rede Regular de Ensino: Impactos da Infraestrutura de Acessibilidade e da Formação Docente*, que contempla dados de censos escolares dos anos de 2007 e 2008 e uma amostra de 14.213 alunos com deficiência no estado de Minas Gerais, buscando investigar se a existência de infraestrutura de acessibilidade para alunos com deficiência e a presença de docentes com formação específica para educação especial têm efeitos sobre o fluxo escolar desses alunos.

Sabrina Araújo de Almeida (Universidade Salgado de Oliveira) e Luciene Alves Miguez Naiff (Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro) investigam a *Inclusão Educacional nas Representações Sociais de Professores e Estudantes de Magistério*, identificando a associação de preconceitos, falta de informação e despreparo dos professores com ideais de igualdade, valorização e cidadania.

Em *Práticas de Desenvolvimento de Pessoas com Deficiência em Uma Instituição do Setor Educacional*, Marilene da Conceição Siqueira Delgado e Íris Barbosa Goulart (Faculdade de Estudos Administrativos de Minas Gerais), analisam como uma instituição de ensino vem promovendo a adaptação e o desenvolvimento profissional das pessoas

<sup>1</sup> O NACE é vinculado ao Laboratório de Pesquisa e Intervenção Psicossocial (LAPIP) e ao Mestrado de Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ) e é coordenado pela Profa. Maria Nivalda de Carvalho-Freitas. Outras informações, vide [www.ufsj.edu.br/incluir](http://www.ufsj.edu.br/incluir).

<sup>2</sup> Os dez Estados estão distribuídos em quatro regiões do país: Sul, Sudeste, Nordeste e Centro-oeste.

com deficiência inseridas em seu quadro funcional.

No artigo *Modos de Ordenar Eficiência e Deficiência Visual: Breve Leitura de um Documento*, Márcia Moraes (Universidade Federal Fluminense) inaugura, a partir dos estudos de ciência, tecnologia e sociedade, uma nova perspectiva de análise dos modos de ordenar a eficiência e a deficiência presentes no documento *Programa de capacitação de recursos humanos do ensino fundamental: deficiência visual*, publicado em 2001, pelo Ministério da Educação do governo brasileiro.

Focalizando a dimensão do trabalho, cinco pesquisas são apresentadas. A primeira investigação, denominada *Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência em uma Experiência no Brasil e outra em Portugal: Desafios Comuns, Caminhos Diferentes* e conduzida por Melissa Santos Bahia (Universidade Federal da Bahia) e Paula Chies Schommer (Universidade do Estado de Santa Catarina), discute relações entre práticas de inserção profissional de pessoas com deficiência em duas empresas, uma no Brasil e outra em Portugal, comparando essas práticas, a legislação sobre pessoas com deficiência no trabalho e políticas de responsabilidade social empresarial nos dois países.

Luciana Maria Maia (Universidade de Fortaleza), Cleonice Camino e Leônicio Camino (Universidade Federal da Paraíba), no artigo *Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Uma Análise do Preconceito a partir das Concepções de Profissionais de Recursos Humanos*, analisam o preconceito contra pessoas com deficiência no mercado de trabalho de Fortaleza.

A pesquisa *Mercado de Trabalho para as Pessoas com Deficiência em Betim/MG*, de Luiz Carlos do Nascimento, Gilberto José Barros Damasceno e Lamounier Josino de Assis (Pontifícia Universidade

Católica de Minas Gerais), busca compreender como as pessoas com deficiência têm sido incluídas no mercado de trabalho em Betim, identificando as percepções de gestores de recursos humanos e demais empregados sobre a Lei de Cotas e suas repercussões nas políticas e práticas de recursos humanos para trabalhadores com deficiência.

A pesquisa de Marina Dias de Faria (Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro) e José Luís Felício Carvalho (Universidade Federal do Rio de Janeiro), denominada *Pessoas com Deficiências como Clientes Internos e Externos: Investigando a Inclusão como Potencial Atrativo para Jovens Talentos*, adota um modelo quase-experimental com suporte de cenários, estratégia metodológica pouco utilizada nesse campo de estudos no Brasil, e avalia se a orientação de uma organização para necessidades de clientes internos e externos com deficiência constitui um fator valorizado por jovens talentos que ingressam no mercado de trabalho.

A pesquisa denominada *As Repercussões Psicossociais do Benefício de Prestação Continuada na Vida no Trabalho de Pessoas com Deficiência Física*, de Ana Idalina de Paiva Silva e Marcelo Afonso Ribeiro (Universidade de São Paulo), busca compreender as influências do Benefício de Prestação Continuada (BPC) na maneira como as pessoas com deficiência física constroem sua vida social e no trabalho, problematizando uma questão recorrente nas pesquisas com pessoas com deficiência no país e que ainda não havia sido diretamente investigada.

A revisão *Deficiência e Trabalho: Literatura Científica Internacional*, realizada por Maria Nivalda de Carvalho-Freitas, Giselle Teixeira Leal e Jéssica Faria Souto (Universidade Federal de São João del-Rei), analisa artigos internacionais, publicados no período de

2000 a 2010, relacionados à inserção de pessoas com deficiência no trabalho, identificando temas de estudo predominantes na literatura internacional e novas possibilidades de estudo sobre a inserção no trabalho de pessoas com deficiência.

O ensaio teórico *O Trabalho para Pessoas com Deficiência: Uma Discussão Preliminar sobre Diversidade, Poder, Minoria e Deficiência*, de Lílian Barros Moreira (Universidade Federal do Rio Grande do Sul), Mônica Carvalho Alves Cappelle (Universidade Federal de Lavras), Fernanda Mitsue Soares Onuma (Universidade Federal do Rio Grande do Sul), Adílio Renê Almeida Miranda e Ceyça Lia Palerosi Borges (Universidade Federal de Lavras), discute algumas dimensões que englobam o conceito de diversidade, mais especificamente pessoas com deficiência, com destaque para uma discussão introdutória sobre poder e identidade, trazendo também sugestões para pesquisas futuras.

O relato de experiência *Pensando as Práticas de Intervenção dos Discentes do Curso de Licenciatura em Educação Física na Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) do Município de São João del-Rei/MG*, de autoria de Andréa Carmen Guimarães (Universidade Católica de Brasília), Giselle Barreto Diniz Rocha (Universidade Federal de São João del-Rei), Marcos Gonçalves Maciel (Fundação Helena Antipoff) e Kleber do Sacramento Adão (Universidade Federal de São João del-Rei), descreve e faz uma reflexão sobre uma prática de formação de discentes do curso de Licenciatura em Educação Física e identifica elementos que podem contribuir para a formação desses profissionais no trabalho com pessoas com deficiência.

A resenha do livro *Deficiência e Discriminação*, organizada por Débora Diniz e Wederson Santos, e realizada por Mariela Cristina de Aguiar Costa,

Maristela Ferro Nepomuceno, Michelli Godoi Rezende e Raissa Pedrosa Gomes (Universidade Federal de São João del-Rei), apresenta as contribuições de um livro que discute a questão dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil e que oferece elementos de análise importantes aos pesquisadores desse campo.

Esta edição se encerra com a apresentação de cinco livros publicados nos anos de 2010 e 2009, e que podem se constituir em boas referências para pesquisadores, profissionais e alunos que têm interesse na temática da inserção de pessoas com deficiência.

Estamos otimistas sobre a progressão futura de pesquisas sobre a inserção de pessoas com deficiência no país. Temos verificado um constante fluxo de pesquisas que têm levantado novas direções de investigação nesse campo, indicando possibilidades de novos desenvolvimentos e contínuas contribuições para a compreensão dos aspectos psicossociais, organizacionais e socioeducativos relacionados à inserção de pessoas com deficiência nos diversos espaços sociais. Esperamos que essas pesquisas continuem e que esta edição da Revista PPP possa servir de inspiração para novas investigações.

A todos, uma boa leitura!

Maria Nivalda de Carvalho-Freitas  
Valéria Heloisa Kemp

Endereço para correspondência: Laboratório de Pesquisa e Intervenção Psicossocial (Lapip/UFSJ). Praça Dom Helvécio 74, Salas 2.09 e 2.10, São João Del Rei, MG, CEP: 36.301-160.

Omote, S. & Pereira Junior, A. A. Atitudes Sociais de Professoras de um Município de Médio Porte do Paraná em Relação à Inclusão

## Atitudes Sociais de Professoras de um Município de Médio Porte do Paraná em Relação à Inclusão<sup>1</sup>

### Social Attitudes of Teachers from a Mid Size Town in the State of Parana Toward Inclusion

Sadao Omote<sup>2</sup>

Antonio Alexandre Pereira Junior<sup>3</sup>

#### Resumo

As atitudes sociais dos professores são consideradas variáveis de alta relevância no processo de construção da inclusão escolar. O presente estudo teve por objetivo descrever as atitudes sociais de professores do Ensino Fundamental em relação à inclusão e identificar as variáveis a elas relacionadas. A amostra constituiu-se de 172 professoras com a idade variando de 18 a 57, média de 37 anos e desvio padrão de 7,9 anos. Foi utilizado um questionário para a caracterização das participantes. Para a mensuração das atitudes sociais, foi utilizada a Escala Likert de Atitudes Sociais em relação à Inclusão. Os resultados indicam que a idade cronológica, o nível da formação inicial, a área de especialização e o tempo de experiência docente não têm efeito significante sobre as atitudes sociais. As professoras com experiência de ensino de alunos com deficiência foram mais favoráveis à inclusão do que aquelas sem essa experiência. Concluiu-se que as atitudes sociais em relação à inclusão podem ser complexamente determinadas por diferentes variáveis, requerendo novas investigações para a sua elucidação.

**Palavras-chave:** Educação Inclusiva; atitudes sociais, deficiências.

#### Abstract

The social attitudes of teachers are considered highly relevant variables in the process of construction of school inclusion. The aim of the study was to describe the elementary school teachers' social attitudes towards the inclusion and to identify the variables related to them. The sample consisted of 172 female teachers with ages ranging from 18 to 57, mean age of 37 and standard deviation of 7,9 years of age. A questionnaire was used to describe the participants. A Likert Scale of social attitudes towards inclusion was used. The results show that the chronological age, the level of basic training, the area of specialization, and the time of teaching experience have no significant effect on the social attitudes. The teachers with experience in teaching disabled students were more favorable towards the inclusion than those without such experience. It was concluded that the social attitudes towards inclusion may be complexly determined by different variables, demanding further studies for its enlightenment.

**Keywords:** Inclusive Education; social attitudes; disabilities.

---

<sup>1</sup> Registramos nossos agradecimentos às acadêmicas Fernanda Bussolotto e Juliane Aparecida Antunes pelo auxílio na coleta de dados.

<sup>2</sup> Professor Adjunto da Universidade Estadual Paulista, *Campus* de Marília, SP. Endereço para correspondência: Rua Santo Bassan, 70, Marília, SP, CEP: 17.507-260. Endereço eletrônico: somote@pq.cnpq.br

<sup>3</sup> Universidade Estadual do Centro-Oeste, *Campus* Santa Cruz – Guarapuava/PR.

Omote, S. & Pereira Junior, A. A. Atitudes Sociais de Professoras de um Município de Médio Porte do Paraná em Relação à Inclusão

Em prosseguimento à democratização do acesso à educação, o Brasil vem firmando compromissos para a construção do que se convencionou chamar de Educação Inclusiva. O Ministério da Educação (MEC), por intermédio da Secretaria de Educação Especial (SEESP), vem desenvolvendo uma série de ações que indicam os largos passos para a construção da Educação Inclusiva.

Segundo o Censo Escolar de 2009, havia 637.242 estudantes de Educação Especial, dos quais 56% estavam matriculados em classes comuns de escolas regulares e 44% em escolas especiais e classes especiais. A porcentagem de estudantes de Educação Especial matriculados em escolas especiais e classes especiais vem decrescendo progressivamente e a daqueles matriculados em classes comuns vem crescendo progressivamente. A partir de 2008, mais da metade está matriculada em classes comuns (Dutra & Santos, 2010).

Dentre os programas e ações que o MEC vem desenvolvendo com vistas à construção de condições que assegurem o acesso e o aproveitamento da oportunidade por parte de alunos com deficiência, transtornos globais de desenvolvimento e altas habilidades/superdotação, destacam-se, para dar ideia da dimensão da caminhada em direção à construção da Educação Inclusiva, por exemplo, o *Programa Educação Inclusiva: direito à diversidade*, o *Programa de Implantação de Salas de Recursos Multifuncionais* e a *Rede de Formação Continuada de Professores na Educação Especial* (MEC, 2010).

O *Programa Educação Inclusiva: direito à diversidade* capacita os profissionais da educação das redes estaduais e municipais, para que atendam, com qualidade em classes de ensino comum, aos estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação. O MEC (2010) informa que, no período de 2003 a 2007, o Programa atendeu a 94.695 profissionais da educação com a participação de 5.564 municípios.

Outra ação significativa do MEC na construção da Educação Inclusiva é o *Programa de Implantação de Salas de Recursos Multifuncionais* por meio do qual são disponibilizados equipamentos de informática, mobiliários, materiais pedagógicos e de acessibilidade. Foram criadas 626 salas de recursos multifuncionais entre 2005 e 2006, 625 salas em 2007 e 4.300 salas em 2008.

Os recursos materiais disponibilizados para o atendimento educacional de alunos da Educação Especial, com qualidade em classes de ensino comum, requerem professores capazes de fazer uso

eficiente deles. O *Programa de Formação Continuada de Professores na Educação Especial* é constituído por uma rede de instituições de Educação Superior com o propósito de oferecer cursos de formação continuada aos professores que atuam no atendimento educacional especializado e na classe comum. Em 2009, 11 instituições universitárias ofereceram 5.000 vagas em cursos de especialização na área do atendimento educacional especializado e 8.000 vagas em cursos de extensão ou aperfeiçoamento.

Esses e outros programas vêm sendo implementados pelo MEC, visando à “promoção das condições para o acesso, a participação e aprendizagem” de alunos da Educação Especial. Os responsáveis consideram como estratégicas “as questões referentes à *garantia da acessibilidade física, pedagógica e nas comunicações*” (MEC, 2010: grifo nosso). As condições infraestruturais de acessibilidade física, bem como os recursos pedagógicos e tecnológicos que garantem o acesso ao currículo e a comunicação efetiva são condições fundamentais para o ensino de qualidade aos estudantes que apresentam as mais variadas necessidades educacionais especiais. Há, entretanto, outro conjunto de fatores igualmente importantes, que não tem sido devidamente considerado nas discussões acerca da construção da Educação Inclusiva. Ele diz respeito a algumas variáveis do meio social constituído pela comunidade escolar.

Da comunidade escolar, fazem parte os professores e demais profissionais da Educação, os estudantes e as famílias destes. O acolhimento e as atitudes sociais favoráveis à inclusão são, certamente, um importante começo para a inclusão escolar. A aceitação e as atitudes sociais positivas do professor em relação a alunos com deficiência, juntamente com os recursos do ambiente de aprendizagem e o acolhimento pelos colegas de classe, podem ser os fatores mais críticos do sucesso da inclusão escolar (Kuester, 2000). Especificamente, as atitudes sociais dos professores são apontadas como uma das variáveis mais críticas para o sucesso da inclusão (Hastings & Oakford, 2003; Jobe, Rust, & Brissie, 1996). As atitudes do professor são ainda mais importantes se se considerar que a resposta que colegas de classe emitem diante de aluno com deficiência pode ser parcialmente determinada pela postura assumida pelo professor.

Na educação brasileira, as barreiras sociais de um modo geral são pouco lembradas. Mesmo quando é feita alguma referência à importância de acolhimento e de atitudes sociais favoráveis em relação à inclusão, habitualmente a sua



## Omote, S. & Pereira Junior, A. A. Atitudes Sociais de Professoras de um Município de Médio Porte do Paraná em Relação à Inclusão

fundamentação está baseada em convicções pessoais ou em relatos e observações informais. Há poucos estudos brasileiros sobre as atitudes sociais em relação à inclusão, em parte até pela ausência de instrumentos de mensuração até recentemente e pela dificuldade da sua construção (Delgado-Pinheiro & Omote, 2010; Gomes & Barbosa, 2006; Omote, Oliveira, Baleotti, & Martins, 2005; Rocha, Cabussu, Soares, & Lucena, 2009). Em vista dessa situação e com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de pesquisas de campo sobre as atitudes sociais em relação à inclusão, o grupo de pesquisa *Diferença, Desvio e Estigma*, do qual o primeiro autor é líder, iniciou em 2000, como parte das atividades acadêmicas de seus integrantes, a construção de uma escala validada e padronizada de atitudes sociais em relação à inclusão, que recebeu o nome de Escala Likert de Atitudes Sociais em relação à Inclusão (ELASI) (Omote, 2005)<sup>4</sup>.

Os poucos estudos brasileiros que investigaram as atitudes sociais de professores do Ensino Fundamental em relação à inclusão mostram que, pelo menos em parte, essas atitudes sociais podem estar relacionadas à experiência de contato com alunos com deficiência. No seu estudo, Delgado-Pinheiro (2003) utilizou dois grupos de professores do Ensino Fundamental: os de 1ª a 4ª séries (atuais 2º a 5º anos) e os de 5ª a 8ª séries (atuais 6º a 9º anos). Utilizando a ELASI, que ainda se encontrava em processo de validação, a autora verificou que, entre os professores da 1ª a 4ª séries, a experiência prévia com aluno com deficiência auditiva não afetou as suas atitudes sociais em relação à inclusão. Já entre os professores da 5ª a 8ª séries, aqueles que tinham experiência prévia de ensino de alunos com deficiência auditiva apresentaram atitudes sociais mais favoráveis à inclusão comparativamente àqueles que não tinham tal experiência.

Num outro estudo brasileiro, realizado com professores de 1ª a 4ª séries (atuais 2º a 5º anos) do Ensino Fundamental, Gomes e Barbosa (2006) encontraram relações complexas entre as atitudes sociais em relação à inclusão e à experiência prévia dos professores com pessoas com paralisia cerebral. Os professores que informaram conhecer as características de pessoas com paralisia cerebral apresentaram atitudes sociais mais positivas comparativamente àqueles que informaram

desconhecê-las. Os professores que informaram ser de sua responsabilidade a educação de alunos com necessidades educacionais especiais também apresentaram atitudes sociais mais positivas. Entretanto, a experiência de ensinar aluno com paralisia cerebral não produziu nenhuma mudança nas atitudes sociais em relação à inclusão.

Não resta dúvida quanto à importância das atitudes sociais dos professores para a construção da Educação Inclusiva. E os poucos estudos realizados no Brasil não trazem resultados consistentes que permitam estabelecer uma linha de ação para a capacitação e gerenciamento de recursos humanos na implementação da Educação Inclusiva. Em vista disso, os objetivos deste estudo foram descrever as atitudes sociais de professores do Ensino Fundamental de um município de médio porte do estado do Paraná e identificar possíveis variáveis relacionadas a elas.

## Método

### Local da pesquisa e participantes

O estudo foi desenvolvido em um município de médio porte do estado do Paraná. Havia um universo de 41 escolas municipais de Ensino Fundamental. Estas foram agrupadas em três categorias em função do tamanho: 25 foram consideradas de pequeno porte (até 12 classes), 13 de médio porte (de 13 a 21 classes) e três de grande porte (mais de 22 classes). Foram sorteadas dez escolas de pequeno porte, cinco de médio porte e uma de grande porte, totalizando 16 escolas.

Participaram do estudo 172 professoras. Esse total corresponde ao conjunto de professoras das 16 escolas sorteadas, excetuando aqueles que declinaram o convite para participar da pesquisa. A idade das participantes variou de 18 a 57 anos, com a média de 37 anos e o desvio padrão de 7,9 anos.

### Material

Foi utilizado um questionário para coletar dados pessoais das participantes e informações relativas à sua formação e experiência. Havia dez itens relativos à formação e cinco itens correspondentes à experiência docente.

Foi utilizada também a ELASI. Esse instrumento foi desenvolvido pelo grupo de pesquisa *Diferença, Desvio e Estigma* e possui duas formas equivalentes: forma A e forma B. A ELASI foi devidamente validada e padronizada (Omote, 2005). Cada forma da ELASI contém 35 itens, sendo que 30 se destinam a avaliar as atitudes

<sup>4</sup> Há outras escalas disponíveis para a mensuração de atitudes sociais em relação à inclusão: o Inventário Geral de Atitudes quanto à Educação Inclusiva (IGAIEI) foi desenvolvido por Barbosa em 2005, encontrando-se ainda em fase de validação (Barbosa, Rosini, & Pereira, 2007); e a Escala de Atitudes Sociais frente ao Trabalho da Pessoa com Deficiência (ELART) foi desenvolvida por Tanaka (2007).

Omote, S. & Pereira Junior, A. A. Atitudes Sociais de Professoras de um Município de Médio Porte do Paraná em Relação à Inclusão

sociais em relação à inclusão e cinco compõem a escala de mentira. Um item é constituído por um enunciado acompanhado de cinco alternativas que expressam concordância ou discordância em relação ao conteúdo do enunciado. As alternativas são *concordo inteiramente*, *concordo mais ou menos*, *nem concordo nem discordo*, *discordo mais ou menos* e *discordo inteiramente*. Metade dos itens de atitudes sociais é positiva, isto é, seus enunciados são redigidos de tal maneira que expressam atitudes sociais favoráveis à inclusão daqueles que com eles concordarem. A outra metade é constituída por itens negativos por meio dos quais expressam atitudes sociais favoráveis à inclusão de quem deles discordarem. A escala de mentira se destina a fornecer alguma pista da confiabilidade dos dados coletados. As respostas aos cinco itens da escala de mentira são previsíveis. Assim, os escores obtidos nessa escala podem indicar se as instruções foram compreendidas e se o instrumento foi respondido com a devida seriedade e atenção.

### Procedimento

Os dados foram coletados por duas auxiliares de pesquisa, estudantes do 2º ano de um curso de Pedagogia, com idade aproximada de 20 anos. O treinamento dessas auxiliares consistiu de quatro etapas: (1) inicialmente, foi realizada uma exposição dos objetivos da pesquisa e da maneira como o questionário e a ELASI deveriam ser aplicados; (2) as auxiliares responderam aos instrumentos; (3) cada auxiliar aplicou os instrumentos em duas pessoas, anotando tudo que era observado durante a sua aplicação; e (4) discutiu-se com as auxiliares a maneira como cada uma havia utilizado os instrumentos de coleta de dados, abordando também a conduta que deveriam adotar nas escolas e alguns princípios de ética na pesquisa. Cada auxiliar ficou encarregada de coletar dados junto aos professores de oito escolas, retornando a elas quantas vezes fossem necessárias até que todos os professores que haviam concordado em participar da pesquisa tivessem respondido aos instrumentos. Os instrumentos foram aplicados nas próprias escolas, no dia e horário de permanência de cada professor (nas escolas do município estudado, os professores permanecem 20% da sua carga horária fora da sala de aula para as atividades de planejamento, atendimento a pais, reuniões etc.).

As informações coletadas por meio do questionário de caracterização dos participantes foram utilizadas para a constituição de subgrupos

para fins de análise das atitudes sociais em relação à inclusão, em função das variáveis como idade, formação e experiência docente dos participantes.

Os escores individuais de atitudes sociais em relação à inclusão foram calculados obedecendo aos procedimentos estabelecidos na padronização da ELASI. Inicialmente, são atribuídas notas às respostas dadas aos itens, na seguinte conformidade: nos itens positivos, a nota 5 é dada à alternativa *concordo inteiramente*, a nota 4 à alternativa *concordo mais ou menos*, e assim por diante até a alternativa *discordo inteiramente*, que recebe a nota 1; nos itens negativos, o sentido de atribuição de notas é invertido, isto é, a nota máxima é dada para a alternativa *discordo inteiramente* e a nota mínima para a alternativa *concordo inteiramente*. O escore total de cada participante é dado pela somatória das notas obtidas nos 30 itens de atitudes sociais. Portanto, os escores de atitudes sociais em relação à inclusão podem variar de 30 a 150.

As respostas esperadas para os itens da escala de mentira são de concordância total ou parcial. Portanto, as respostas de concordância recebem a nota 0 e as de discordância a nota 1. O escore da escala de mentira é dado pela soma das notas obtidas nos cinco itens dessa escala. Portanto, pode variar de 0 a 5. No presente estudo, os escores da escala de mentira não foram utilizados para excluir participante, mas relatados na seção de Resultados e Discussão como um indicativo da confiabilidade dos dados coletados por intermédio da ELASI.

### Resultados e Discussão

Preliminarmente, foram calculados os escores da escala de mentira de todas as professoras participantes. Na forma A da ELASI, 82 participantes obtiveram escore 0 e apenas três obtiveram escore 1; na forma B, 72 participantes obtiveram escore 0 e 15 obtiveram escore 1. Como os escores da escala de mentira variam de 0 a 5, com valores baixos indicando maior confiabilidade, pode-se considerar que as professoras participantes do estudo realizaram as tarefas solicitadas na ELASI com atenção e cuidados necessários, expressando o seu ponto de vista pessoal.

As atitudes sociais em relação à inclusão foram mensuradas por meio de duas formas estatisticamente equivalentes da ELASI. Embora as formas A e B fossem constituídas de modo a serem estatisticamente equivalentes, os valores dos escores de atitudes sociais em relação à inclusão, cuja síntese é apresentada separadamente na Tabela

Omote, S. & Pereira Junior, A. A. Atitudes Sociais de Professoras de um Município de Médio Porte do Paraná em Relação à Inclusão

1, sugerem a possibilidade de as duas formas terem gerado dois conjuntos de valores diferentes.

Em vista disso, foram inicialmente comparados os escores de atitudes sociais em relação à inclusão mensuradas pela forma A da ELASI com os da forma B por meio da prova de Mann-Whitney. O resultado indica que a diferença não chega a ser estatisticamente significativa, confirmando-se a equivalência entre os resultados obtidos pelas duas formas ( $p > 0,05$ ). Para fins de todas as análises procedidas a seguir, foram reunidos os dados dos participantes que responderam à forma A com os da forma B numa única amostra. Essa reunião permitiu realizar partições em grupos menores para as várias comparações. A seguir, são apresentados resultados de análises realizadas na tentativa de identificar variáveis dos professores relacionadas às suas atitudes sociais em relação à inclusão.

**Tabela 1 – Síntese dos escores relativos à forma A, forma B e reunião das duas formas da ELASI**

| ELASI       | Variação | Mediana | Dispersão (Q1-Q3) |
|-------------|----------|---------|-------------------|
| Forma A     | 73-149   | 132     | 121-138           |
| Forma B     | 80-148   | 126     | 118,5-136         |
| Reunião A+B | 73-149   | 129     | 119-136,25        |

O discurso da inclusão traz ideias revolucionárias, que podem sugerir, numa compreensão superficial, mudança radical de algumas crenças fortemente enraizadas acerca da deficiência e do tratamento de pessoas com deficiência. Nessas condições, a idade das pessoas pode estar relacionada a atitudes sociais em relação à inclusão, com jovens tendendo a acolher melhor novas ideias do que pessoas de mais idade. A revisão de pesquisas realizada por Balboni e Pedrabissi (2000) evidenciou que os professores do ensino comum com idade inferior a 40 anos apresentavam atitudes sociais mais favoráveis à inclusão comparativamente aos de mais idade.

Para verificar a possibilidade de a idade cronológica dos nossos participantes estar relacionada às atitudes sociais em relação à inclusão, os dados foram reorganizados, dividindo-se a amostra em duas metades em função da mediana das idades. Os mais jovens apresentaram idade média de 30,4 anos e desvio padrão de 4,6 anos; no grupo dos mais velhos, a média foi de 43,0 anos e desvio padrão de 4,9 anos. Ambos os grupos ficaram com 85 participantes, excluídos dois participantes que não haviam fornecido dados

relativos à data de nascimento. Procedendo à competente comparação por meio do teste de Mann-Whitney, não foi verificada diferença significativa nos escores das atitudes sociais entre os grupos etários ( $p > 0,05$ ).

Considerando o tamanho suficientemente grande da amostra e buscando aumentar ainda mais a diferença etária entre os grupos, foram constituídos dois outros subgrupos etários, sendo um abaixo do valor de quartil 1 e outro acima do valor de quartil 3. O primeiro subgrupo se constituiu de 42 participantes, com a idade média de 26,5 anos e desvio padrão de 2,9 anos; o segundo subgrupo foi constituído por 36 participantes, com a idade média de 47,5 anos e desvio padrão de 4,5 anos. As diferenças etárias, dessa feita, parecem expressivas, mas ainda assim a diferença entre os escores dos subgrupos não foi estatisticamente significativa ( $p > 0,05$ ).

Na verdade, parece haver uma pequena relação direta entre a idade cronológica e as atitudes sociais em relação à inclusão. Na comparação entre os subgrupos abaixo da idade mediana e acima da idade mediana, os escores do primeiro grupo tendem a ser maiores que os do segundo. A análise estatística resultou em  $p = 0,5058$ . Quando foi ampliada a diferença etária entre os subgrupos, separando aqueles com idade abaixo do quartil 1 e os com idade acima do quartil 3, a probabilidade encontrada foi de 0,1909. Na revisão de Balboni e Pedrabissi (2000), os autores encontraram, entre os professores do ensino comum, atitudes sociais em relação à inclusão mais favoráveis entre os mais jovens (abaixo de 40 anos) que entre os mais velhos.

Num estudo realizado com estudantes e professores de uma Universidade Federal, na Região Norte do país, Chahini (2010) não encontrou diferença significativa entre os mais jovens e os mais velhos em nenhum dos cinco grupos utilizados para a avaliação das atitudes sociais em relação à inclusão. Encontramos também um resultado na direção contrária à que as teorias evolutivas em geral fazem esperar. Entre os estudantes de cursos de Pedagogia, de uma Universidade pública do estado de São Paulo, o grupo dos mais velhos apresentou atitudes sociais em relação à inclusão significativamente mais favoráveis que o dos mais jovens (Fonseca-Janes & Omote, 2010). Esses resultados aparentemente inconsistentes podem esconder uma relação mais complexa entre a idade cronológica e as atitudes sociais em relação à inclusão. Podem concorrer aí outras variáveis, como a experiência prévia de

Omote, S. & Pereira Junior, A. A. Atitudes Sociais de Professoras de um Município de Médio Porte do Paraná em Relação à Inclusão

contato com pessoas com deficiência e autoestima dos participantes (Omote, 2008).

Nos debates sobre a construção da Educação Inclusiva, um ingrediente constantemente lembrado diz respeito à formação dos professores. O próprio MEC, por intermédio da SEESP, tem investido bastante na capacitação de professores para a educação inclusiva (MEC, 2010). No estudo realizado por Lanier e Lanier (1996), os professores do ensino comum que frequentaram cursos de Educação Especial demonstraram atitudes favoráveis à inclusão de alunos com necessidades educacionais especiais. Mais ainda, o interesse em acolher esses alunos em suas classes manteve-se independentemente do tempo e da experiência desenvolvida no decorrer de três a oito anos.

Os dados de que dispomos permitem análise acerca da eventual relação entre a formação inicial e continuada dos professores participantes e as suas atitudes sociais em relação à inclusão. Dentre os participantes, foram identificados 15 com formação exclusivamente em curso de Magistério de 2º Grau e 82 com formação exclusivamente em curso de Pedagogia. Nessa análise, os demais participantes foram excluídos porque a sua formação incluía uma combinação de curso de Magistério de 2º Grau, curso de Pedagogia e outras Licenciaturas, não permitindo avaliar efeitos específicos de cada tipo de formação. A comparação procedida por meio da prova de Mann-Whitney indicou não haver diferença estatisticamente significativa ( $p > 0,05$ ).

O investimento maior feito pelos órgãos responsáveis pela educação – em nível federal, estadual e municipal – na qualificação de professores para a Educação Inclusiva se direciona para a formação continuada. Na nossa amostra, há uma quantidade expressiva de professoras que fizeram cursos de especialização. Considerando os resultados do estudo de Lanier e Lanier (1996), foram constituídos dois grupos de professores que fizeram curso de especialização: um de professores que fizeram apenas o curso de especialização em Educação Especial e o outro daqueles que fizeram apenas cursos de especialização distinta da Educação Especial. Do primeiro grupo, fizeram parte 21 professoras, e do segundo grupo, 67 professoras. Os escores sugerem que as professoras que fizeram especialização em Educação Especial podem ter atitudes sociais mais favoráveis que as que fizeram especialização em outras áreas. Entretanto, a diferença não chega a ser estatisticamente significativa quando comparados por meio do teste de Mann-Whitney ( $p > 0,05$ ).

A formação de um professor se consolida não só com cursos realizados, mas também com as

experiências adquiridas em diferentes condições de docência. O tempo de experiência docente em geral parece relacionar-se inversamente com as atitudes sociais em relação à inclusão (Bennett, Deluca, & Bruns, 1997; Hastings & Oakford, 2003). Já a experiência de ensinar alunos com deficiência parece afetar favoravelmente as atitudes sociais em relação à inclusão. Os resultados de estudo realizado com professores do ensino médio (*High School*) evidenciaram que aqueles submetidos a programas de treinamento ou com experiência em Educação Especial apresentavam atitudes sociais em relação à inclusão mais favoráveis comparativamente àqueles com pouca ou nenhuma experiência em Educação Especial (Van Reusen, Shoho, & Berker, 2000). A literatura da área aponta também a relação direta entre as atitudes sociais em relação à inclusão e a experiência docente com deficiências específicas, como a deficiência intelectual (Balboni & Pedrabissi, 2000) e a deficiência física (Roberts & Lindsell, 1997).

Para verificar possível efeito da experiência docente sobre as atitudes sociais em relação à inclusão, foram constituídos dois subgrupos em função do tempo mediano de experiência: abaixo da mediana e acima da mediana. Dessa análise, foram excluídas 16 professoras que haviam reportado 0 ano de experiência, pois estavam apenas iniciando a sua carreira docente. O subgrupo abaixo da mediana constituiu-se de 75 participantes, com o tempo médio de experiência docente de 8,0 anos e desvio padrão de 3,6 anos; o subgrupo acima da mediana constituiu-se de 76 participantes, com o tempo médio de experiência docente de 20,6 anos e desvio padrão de 3,5 anos. A análise feita por meio da prova de Mann-Whitney evidenciou que, entre esses subgrupos, não há diferença estatisticamente significativa nos escores de atitudes sociais ( $p > 0,05$ ).

Com o intuito de ampliar a diferença no tempo de experiência docente, um novo agrupamento de participantes foi realizado, dessa feita, tendo por referência os quartis: abaixo do quartil 1 e acima do quartil 3. O primeiro subgrupo foi constituído por 33 participantes, com o tempo de experiência docente médio de 4,6 anos e desvio padrão de 1,8 anos; e o segundo subgrupo foi constituído por 29 participantes, com o tempo médio de 24,2 anos e desvio padrão de 2,7 anos. Mesmo com uma diferença expressiva em termos de tempo de experiência docente, os escores de atitudes sociais de um subgrupo não se diferenciam significativamente dos do outro subgrupo ( $p > 0,05$ ).

Para verificar possível efeito da experiência docente com alguma deficiência sobre as atitudes

Omote, S. & Pereira Junior, A. A. Atitudes Sociais de Professoras de um Município de Médio Porte do Paraná em Relação à Inclusão

sociais em relação à inclusão, uma nova organização de dados foi feita, constituindo um grupo de participantes com alguma experiência com alunos com deficiência e outro de participantes sem nenhuma experiência com alunos com deficiência. A experiência do primeiro grupo incluiu docência em classes de ensino comum com aluno deficiente inserido, em classes especiais ou salas de recursos e em escolas especializadas. A comparação feita por meio da prova de Mann-Whitney indicou que o subgrupo de professoras com experiência de ensino de aluno com deficiência apresentou atitudes sociais mais favoráveis que o subgrupo de professoras sem essa experiência ( $p = 0,0099$ ). Os resultados encontrados na nossa amostra estão em conformidade com os achados de Balboni e Pedrabissi, (2000), Roberts e Lindsell (1997) e Van Reusen, Shoho e Berker (2000).

A relação entre a experiência de ensino de aluno com deficiência e as atitudes sociais em relação à inclusão, embora tenha sido verificada no presente estudo e encontre apoio na literatura da área, pode não ser simples como à primeira vista pode parecer. Quando analisada essa relação, separadamente para professores da 1ª a 4ª séries e da 5ª a 8ª séries do Ensino Fundamental, não foi verificada diferença significativa entre os que tinham experiência de ensino de aluno com deficiência e os que não tinham essa experiência no primeiro grupo; já no segundo grupo, essa relação direta foi confirmada (Delgado-Pinheiro, 2003).

### Conclusões

Na construção da Educação Inclusiva, investimentos têm sido feitos para equipar as escolas e capacitar os professores. O entendimento de que a inclusão implica a “promoção das condições para o acesso, a participação e a aprendizagem”, considerando como estratégicas “as questões referentes à garantia de acessibilidade física, pedagógica e nas comunicações” (MEC, 2010), leva-nos naturalmente a direcionar o foco de atenção para as condições do meio físico, compreendendo desde a arquitetura do edifício escolar até os recursos pedagógicos, equipamentos e mobiliário, acervo de bibliotecas, currículo etc., e do meio social. O ambiente social imediatamente relacionado à Educação Inclusiva compreende toda a comunidade escolar intra e extramuros. Fazem parte dessa comunidade escolar os professores e demais profissionais da Educação, todo o corpo discente e as famílias destes.

Os professores se constituem em um segmento essencial na implementação da Educação Inclusiva.

A sua capacitação para a Educação Inclusiva é necessária. Essa capacitação não pode se limitar apenas a conhecimentos acerca dos fundamentos da inclusão, recursos pedagógicos variados para atender às diferentes necessidades educacionais, utilização de equipamentos e recursos avançados de tecnologia assistiva, métodos e técnicas especiais de ensino etc. O acolhimento e atitudes sociais genuinamente favoráveis dos professores em relação a pessoas com deficiência e a Educação Inclusiva podem ser os fatores mais críticos para o sucesso da inclusão, como apontou Kuester (2000), até porque as atitudes sociais dos próprios colegas de classe do aluno com deficiência podem depender parcialmente das atitudes do professor.

Nesse sentido, o estudo relatado procurou descrever as atitudes sociais de uma amostra de professores de um município de médio porte do estado do Paraná em relação à inclusão. Os resultados sugerem que os jovens tendem a apresentar atitudes sociais mais favoráveis que os mais velhos, mas o seu efeito não é suficiente para que a diferença entre os grupos fosse estatisticamente significativa. O nível de formação docente – Magistério de 2º Grau ou Pedagogia – também não teve efeito significativo sobre as atitudes sociais em relação à inclusão. Mesmo a especialização em Educação Especial não exerceu efeito significativo sobre as atitudes sociais em relação à inclusão comparativamente a outros cursos de Especialização. O tempo de experiência docente, diferentemente do que a literatura internacional aponta, não teve efeito significativo sobre as atitudes sociais. As experiências de ensino de alunos com deficiência – em classes comuns, classes especiais, salas de recursos ou escolas especiais – teve efeito significativo sobre as atitudes sociais. As professoras que tinham alguma modalidade de experiência docente com aluno deficiente apresentaram atitudes sociais significativamente mais favoráveis à inclusão do que as que não tinham essa experiência.

Resultados inconsistentes sugerem que as atitudes sociais em relação à inclusão podem estar relacionadas de modo complexo a fatores multivariados. São necessárias pesquisas de campo para elucidar questões relacionadas não só a atitudes sociais dos professores, mas também às dos alunos e às dos familiares destes. As atitudes sociais em relação à inclusão são passíveis de modificação de modo planejado, conforme se demonstrou com estudantes do Centro Específico de Formação e Aperfeiçoamento do Magistério

Omote, S. & Pereira Junior, A. A. Atitudes Sociais de Professoras de um Município de Médio Porte do Paraná em Relação à Inclusão

(CEFAM)<sup>5</sup> (Omote, Oliveira, Baleotti, & Martins, 2005). Assim, é fundamental também a realização de estudos experimentais para a construção de procedimentos que possam ser incorporados nos cursos de formação inicial e continuada de professores de Educação Especial e os de ensino comum.

### Referências

- Balboni, G., & Pedrabissi, L. (2000). Attitudes of Italian teachers and parents toward school inclusion of students with mental retardation: The role of experience. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 35(2), 148-159.
- Barbosa, A. J. G., Rosini, D. C., & Pereira, A.A. (2007). Atitudes parentais em relação à Educação Inclusiva. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 13(3) 447-458.
- Bennett, T., Deluca, D., & Bruns, D. (1997). Putting inclusion into practice: perspectives of teachers and parents. *Exceptional Children*, 64(1), 115-131.
- Chahini, T. H. C. (2010). *Atitudes sociais e opiniões de professores e alunos da Universidade Federal do Maranhão em relação à inclusão de alunos com deficiência na Educação Superior*. Tese de Doutorado em Educação, Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Campus de Marília, SP, Brasil.
- Delgado-Pinheiro, E. M. C. (2003). *Professores do ensino regular e a Educação Inclusiva de alunos com perda auditiva*. Tese de Doutorado em Educação, Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Campus de Marília, SP, Brasil.
- Delgado-Pinheiro, E. M. C., & Omote, S. (2010). Conhecimentos de professores sobre perda auditiva e suas atitudes frente à inclusão. *Revista CEFAC*, (12), 633-640.
- Dutra, C. P., & Santos, M. C. D. (2010). Os rumos da Educação Especial no Brasil frente ao paradigma da Educação Inclusiva. *Inclusão: R. Educ. Esp.*, 5(2), 19-24.
- Fonseca-Janes, C. R. X., & Omote, S. (2010). Análise comparativa entre as atitudes sociais em relação à inclusão mantidas por estudantes de dois cursos de Pedagogia. In S. Omote (Org.). *Educação Especial e o uso das tecnologias da informação e comunicações em práticas pedagógicas inclusivas: coletânea de textos da 10ª Jornada de Educação Especial* (pp. 1-7). Marília: Oficina Universitária Unesp. CD-ROM. ISSN 2177-4013.
- Gomes, C., & Barbosa, A. J. G. (2006). Inclusão escolar do portador de paralisia cerebral: atitudes de professores do Ensino Fundamental. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 12(1), 85-100.
- Hastings, R. P., & Oakford, S. (2003). Student Teachers' Attitudes towards the Inclusion of Children with Special Needs. *Educational Psychology*, 23(1), 87-94.
- Jobe, D., Rust, J. O., & Brissie, J. (1996). Teacher Attitudes toward inclusion of students with disabilities into regular classroom. *Education*, 117(1), 148-154.
- Kuester, V. M. (2000). 10 years on: have teacher attitudes toward the inclusion of students with disabilities changed? Trabalho apresentado no *International Special Education Congress*, Manchester. Recuperado em 7 outubro, 2010, de [http://www.isec2000.org.uk/abstracts/papers\\_k/kuester\\_1.htm](http://www.isec2000.org.uk/abstracts/papers_k/kuester_1.htm)
- Lanier, N. J., & Lanier, W. L. (1996). The effects of experience on teachers' attitudes toward incorporating special students into the regular classroom. *Education*, 117(2), 234-241.
- Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial. (2010). *Programas e Ações*. Recuperado em 7 outubro, 2010, de [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=12507&Itemid=826](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=12507&Itemid=826)
- Omote, S. (2005). A construção de uma escala de atitudes sociais em relação à inclusão: notas preliminares. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 11(1), 33-47.

<sup>5</sup> Curso de formação em nível médio de professores das séries iniciais do Ensino Fundamental no estado de São Paulo já extinto.

Omote, S. & Pereira Junior, A. A. Atitudes Sociais de Professoras de um Município de Médio Porte do Paraná em Relação à Inclusão

- Omote, S. (2008). Atitudes sociais em relação à inclusão e auto-estima: uma relação a ser esclarecida. *Anais do Congresso Brasileiro de Educação Especial*, São Carlos, SP, Brasil, 3. CD-ROM. ISSN 1984-2279.
- Omote, S., Oliveira, A. A. S., Baleotti, L. R., & Martins, S. E. S. O. (2005). Mudança de atitudes sociais em relação à inclusão. *Paidéia*, 15(32), 387-398.
- Roberts, C. M., & Lindsell, J. S. (1997). *International Journal of Disability, Development and Education*, 44(2), 133-145.
- Rocha, M. A. M., Cabussu, M. A. S. T., Soares, V. G., & Lucena, R. (2009). Dislexia: atitudes de inclusão. *Revista Psicopedagogia*, 26(80), 242-253.
- Tanaka, E. D. O. (2007). *O desenvolvimento de uma escala de atitudes sociais em relação ao trabalho da pessoa com deficiência*. Tese de Doutorado em Educação, Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Campus de Marília, SP, Brasil.
- Van Reusen, A. K., Shoho, A. R., & Berker, K. S. (2000). High school teacher attitudes toward inclusion. *High School Journal*, 84(2), 7-20.

Categoria de contribuição: Artigo  
Recebido: 16/11/2010  
Aceito: 27/06/2011

Almeida, L. A. D. de; Paula, T. S. de; Silva, M. F.; Vilela, E. M.; Neves, J. A. B. Desempenho de Alunos com Deficiência na Rede Regular de Ensino: Impactos da Infraestrutura de Acessibilidade e da Formação Docente

## **Desempenho de Alunos com Deficiência na Rede Regular de Ensino: Impactos da Infraestrutura de Acessibilidade e da Formação Docente<sup>1</sup>**

### **Performance of Students with Disabilities in the Regular Education Network: Impacts of the Infrastructure of Accessibility and of the Teacher's Training**

Luciana Alves Drumond Almeida<sup>2</sup>

Túlio Silva de Paula<sup>3</sup>

Matheus Faleiros Silva<sup>4</sup>

Elaine Meire Vilela<sup>5</sup>

Jorge Alexandre Barbosa Neves<sup>6</sup>

#### **Resumo**

O objetivo deste estudo foi verificar se a existência de infraestrutura de acessibilidade para alunos com deficiência e a presença de docentes com formação específica para educação especial nas redes regulares de ensino básico têm efeitos sobre o fluxo escolar desses alunos em Minas Gerais. Foram utilizados dados do Censo Escolar de 2007. Realizaram-se a análise descritiva e comparativa e a análise estatística *Classification And Regression Tree Analyses (CART)*. Considerou-se como variável dependente o desempenho escolar, e as variáveis-teste foram: formação docente em educação especial, existência de infraestrutura de acessibilidade e atendimento educacional especializado. A amostra foi dividida em alunos com deficiência mental e outros tipos de deficiência, devido às diferentes necessidades e possíveis efeitos divergentes das variáveis testadas. Observaram-se diversos efeitos das variáveis-teste nas duas amostras, destacando a importância da formação docente e o recebimento de atendimento educacional especializado sobre o desempenho dos alunos com deficiência mental.

**Palavras-chave:** Alunos com Deficiência; educação inclusiva.

#### **Abstract**

The aim of this study was to verify whether the accessibility infrastructure for students with disabilities and the existence of teachers with specific training for special education in the basic education networks affect the school flow of these students in the state of Minas Gerais. Data from the School Count of 2007 were used. The descriptive and comparative analysis was performed, as well as the statistical analysis called *Classification and Regression Tree Analyses (CART)*. The school performance was considered a dependent variable, and the test variables were: special teacher training, existence of accessibility infrastructure and specialized educational assistance. The sample was divided into students with mental disabilities and other types of disability, due to the various needs and possible divergent effects of the tested variables. Diverse effects of the test variable in the two samples were observed, with emphasis on the importance of the teacher training and the provision of specialized educational assistance on the performance of students with mental disabilities.

**Keywords:** Students with Disabilities; inclusive education.

<sup>1</sup> Agradecimentos especiais à Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG), financiadora da pesquisa.

<sup>2</sup> Mestre em Sociologia pela UFMG. Endereço para correspondência: Avenida Fleming, 394, Bairro Ouro Preto, Belo Horizonte, MG. CEP: 31310490. Endereço eletrônico: lucianadrumondalmeida@gmail.com

<sup>3</sup> Mestre em Sociologia pela UFMG. Endereço eletrônico: tuliosilva85@gmail.com

<sup>4</sup> Mestre em Sociologia pela UFMG. Endereço eletrônico: matheus\_faleiros@yahoo.com.br

<sup>5</sup> Professora Adjunta do Departamento de Sociologia e Antropologia da UFMG. Endereço eletrônico: elainevilela@fafich.ufmg.br

<sup>6</sup> Professor Adjunto do Departamento de Sociologia e Antropologia da UFMG. Endereço eletrônico: jorgeaneves@gmail.com



Almeida, L. A. D. de; Paula, T. S. de; Silva, M. F.; Vilela, E. M.; Neves, J. A. B. Desempenho de Alunos com Deficiência na Rede Regular de Ensino: Impactos da Infraestrutura de Acessibilidade e da Formação Docente

O objetivo central deste estudo é verificar os efeitos da existência de infraestrutura de acessibilidade para alunos com deficiência<sup>7</sup> e de docentes com formação específica para educação especial nas redes regulares de ensino básico sobre o desempenho de alunos com deficiência no estado de Minas Gerais.

Essa questão veio à tona devido às alterações ocorridas, em muitas escolas, devido à promulgação de leis e decretos que direcionam e reforçam o que fora apontado na Constituição de 1988, no tocante à inserção dos alunos com deficiência na rede regular de ensino, dos meios para assegurá-la e dos instrumentos para o desempenho dos alunos. Isso porque essa Constituição define a educação como um direito de todos, garantindo o pleno desenvolvimento da pessoa, o exercício da cidadania e a qualificação para o trabalho. Ela estabelece a igualdade de condições de acesso e permanência na escola como um dos princípios para o ensino e garante como dever do Estado, a oferta de atendimento educacional especializado, *preferencialmente* na rede regular de ensino sob a forma de educação inclusiva. E desde então, as escolas regulares se veem obrigadas a apresentarem uma infraestrutura de acessibilidade para alunos com deficiência e qualificar seus docentes com formação específica para educação especial.

Para Baptista et al. (2008) – em revisão sobre a estruturação do ensino voltado para os alunos com deficiência –, até então, o sistema educacional brasileiro havia se caracterizado, historicamente, pela visão da educação como privilégio de um grupo. Somente a partir da década de 1980, com o processo de democratização da escola, mediante o qual houve a universalização do acesso, evidenciou-se o paradoxo inclusão/exclusão. Para os autores, somente a partir da visão dos direitos humanos e do conceito de cidadania, fundamentados no reconhecimento das diferenças e na participação dos sujeitos, decorreu a identificação dos mecanismos e dos processos de hierarquização que operam na regulação e na produção das desigualdades. Essa problematização explicitou os processos normativos de distinção dos alunos em razão de características intelectuais, físicas, culturais, sociais e linguísticas, entre outras,

estruturantes do modelo tradicional de educação escolar.

No tocante à Educação Especial, os autores observam que esta, tradicionalmente, se organizou como atendimento educacional especializado enquanto *substitutivo* ao ensino comum<sup>8</sup>. Evidenciaram-se, com diferentes compreensões, terminologias e modalidades que levaram à criação de instituições especializadas, escolas especiais e classes especiais. E essa organização, pautada no conceito de “normalidade/anormalidade”, determinou formas de atendimento clínico-terapêutico fortemente ancorado nos testes baseados nos instrumentos psicométricos que, por meio de diagnósticos, definiram as práticas escolares para alunos com deficiência (Baptista et al., 2008).

Entretanto, a partir da década de 80 do século passado, devido às questões apontadas principalmente pelos movimentos sociais de representantes de pessoas com deficiência, houve grandes discussões nacionais e internacionais a respeito da exclusão das pessoas com deficiência de escolas de ensino regular, o que se converteu em princípios da política de direitos humanos de organismos internacionais e em direitos assegurados especialmente na Constituição brasileira citada. Esses fatos influenciaram os princípios da Educação Especial, demonstrando o interesse no reconhecimento e nas sucessivas tentativas de superação da segregação (Baptista et al., 2008).

Promulgações, como a referida Constituição e demais,<sup>9</sup> visaram ao aumento da escolaridade das pessoas com deficiência, principalmente na rede regular de ensino. Neri (2003), ao analisar os dados do Censo Brasil 2000, verificou que 60% dessas

<sup>8</sup> Exemplos dessas instituições são: Imperial Instituto dos Meninos Cegos, atual Instituto Benjamin Constant, criado em 1854; Instituto dos Surdos Mudos, atual Instituto Nacional da Educação de Surdos, criado em 1857; Instituto Pestalozzi, criado em 1926; e Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) criada em 1954.

<sup>9</sup> Ressaltam-se as seguintes promulgações: Decreto n. 3.298 de 1999, que regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, a qual dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências; Convenção de Guatemala (1999), promulgada no Brasil pelo Decreto n. 3.956/2001; Resolução CNE/CP n. 1/2002; Lei n. 10.436/02; Portaria n. 2.678/02 do MEC; Decreto n. 5.296/04; Decreto n. 5.626/05; Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência em 2006 – Projeto de Decreto Legislativo n. 563, de 2008, aprovado pelo presidente do Senado em 9 de julho de 2008; Decreto n. 6.571/08, que dispõe sobre o atendimento educacional especializado, regulamenta o parágrafo único do art. 60 da Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e acrescenta dispositivo ao Decreto n. 6.253, de 13 de novembro de 2007.

<sup>7</sup> Conforme o texto da Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva (Brasil, (2008), considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental ou sensorial (auditiva ou visual), que, *em interação com diversas barreiras, podem ter restringida sua participação plena e efetiva na escola e na sociedade.*

Almeida, L. A. D. de; Paula, T. S. de; Silva, M. F.; Vilela, E. M.; Neves, J. A. B. Desempenho de Alunos com Deficiência na Rede Regular de Ensino: Impactos da Infraestrutura de Acessibilidade e da Formação Docente

peças não foram alfabetizadas. Além disso, quando há o acréscimo de anos de escolaridade entre elas e a população total, aumenta-se a desigualdade entre as pessoas com e sem deficiência: enquanto 15% da população total possuem até quatro anos de escolaridade, somente 12% da população com deficiência detêm essa mesma faixa de escolaridade. Com o aumento dos anos de estudos, essa diferença mostra-se ainda maior: enquanto 9,4% da população total têm de nove a 11 anos de estudo, apenas 2,9% das pessoas com deficiência os possuem.

Porém, na última década, o Censo Escolar brasileiro registrou uma evolução no número de alunos inseridos nas classes comuns do ensino regular, com um crescimento de 640%, passando de 43.923 alunos em 1998 para 325.316 em 2006 (Brasil, 2008).

Em relação ao número de escolas com essas matrículas, observou-se um aumento considerável: em 1998, registraram-se apenas 6.557 escolas e, em 2006, passou a registrar 54.412, representando um crescimento de 730%. Destas, em 2006, 2.724 eram escolas especiais, 4.325 escolas comuns com classe especial e 50.259 escolas de ensino regular com matrículas nas turmas comuns. Todavia, ao considerar a acessibilidade arquitetônica em prédios escolares no âmbito geral das escolas de educação básica, o índice de acessibilidade dos prédios, em 2006, foi de apenas 12% (Brasil, 2008).

Sobre a formação dos docentes que trabalham com a educação especial, em 2006, dos 54.625 professores nessa função, 75,2% tinham ensino superior. Contudo, em relação ao recebimento do atendimento educacional especializado (AEE), verificou-se que, dos 306.136 alunos matriculados na rede regular em 2007, somente 83.117 o recebiam (Brasil, 2008).

Pelo exposto, verifica-se que, com o passar dos anos, houve o crescimento constante da matrícula dos alunos referenciados pela Educação Especial na rede regular de ensino e a presença de professores que, em grande parte, possuem o ensino superior. Entretanto, com relação à acessibilidade dos prédios escolares e ao recebimento do AEE, os dados não são tão animadores: a maioria dos estabelecimentos educacionais não possui as adaptações físicas necessárias e a maioria dos alunos não recebe o AEE (Brasil, 2008).

Por outro lado, estudos qualitativos demonstram que as dificuldades encontradas pelos alunos com deficiência para o acesso e a permanência na escola são devidas, segundo Glat (1995, 1997, 1998), Goffredo (1992) e Mazzota (1994), à falta de capacitação dos professores em

recebê-los e trabalhar suas necessidades e potencialidades no contexto escolar.

Sobre esse ponto, Mantoan (1998) chama a atenção para o fato de que a inclusão é uma modalidade de educação para todos e com um ensino especializado no aluno. A dificuldade em se implantar uma opção de inserção tão revolucionária está no enfrentamento de um desafio ainda maior, que recai sobre o fator humano. Os recursos físicos e os meios materiais para a efetivação de um processo escolar de qualidade cedem sua prioridade ao desenvolvimento de novas atitudes e formas de intenção na escola, exigindo mudanças no relacionamento pessoal e social e na maneira de se efetivarem os processos de ensino e aprendizagem. Nesse contexto, a formação do pessoal envolvido com a Educação é de fundamental importância, assim como a assistência às famílias. Por isso, uma sustentação aos que estarão diretamente implicados com as mudanças é condição necessária para que elas não sejam impostas, mas se imponham como resultado de uma consciência cada vez mais evoluída de educação e de desenvolvimento humano.

Assim, em uma mão, temos o crescimento a cada dia do número de alunos com deficiência nas escolas de ensino regular e, em outra, a verificação de que ainda são precárias as instalações físicas, a oferta de material didático-pedagógico adequado e a capacitação de professores, necessários para efetivar uma educação inclusiva de qualidade (Freitas, 2008, p. 328).

Desse modo, ao avaliar o processo da educação inclusiva, consideramos fundamental que essas questões sejam abarcadas. Observamos, como Aranha (2004), que uma transformação no pensar e em práticas sociais não se efetiva por decreto, nem de um dia para o outro. E uma tradução acadêmica dessa ideia aparentemente trivial é testar a hipótese da eficácia de políticas de inclusão de alunos com deficiência no ensino regular, observando uma medida de seu desempenho.

## Desempenho escolar

Conforme apontado por Barbosa (2009), ao abordarmos o desempenho escolar sob uma ótica da sociologia da educação, utilizada por este estudo, não tratamos da avaliação da inteligência do estudante. Apenas buscamos uma análise dos componentes sociais que podem interferir no desempenho acadêmico dos estudantes, com o objetivo de compreender quais são os mecanismos ou processos sociais que facilitam ou dificultam as

Almeida, L. A. D. de; Paula, T. S. de; Silva, M. F.; Vilela, E. M.; Neves, J. A. B. Desempenho de Alunos com Deficiência na Rede Regular de Ensino: Impactos da Infraestrutura de Acessibilidade e da Formação Docente

trajetórias de alunos provenientes de grupos sociais com diferentes características de identidade.

A respeito desses mecanismos, desde o relatório de Coleman (1966, como citado em Brooke & Soares, 2008),<sup>10</sup> são vários os estudos que buscaram verificar o verdadeiro papel da escola sobre o desempenho escolar, além de outros fatores como família e a composição de pares dos alunos (Alves & Franco, 2008; Brooke & Soares, 2008; Hanushek, 1998; Hanushek & Luque, 2002; Heyneman & Loxley, 1983; A. B. Krueger, 1988; A. B. Krueger, 2002; Torrecilla, 2008) Durante as décadas de 1960 e 1970, o debate foi intenso e bastante controverso, principalmente nos Estados Unidos e na Inglaterra. No que se refere aos insumos escolares (por exemplo: recursos reais das salas de aula; infraestrutura do prédio escolar; nível educacional do professor; experiência do professor; tamanho de turma ou razão professor-aluno; gastos por aluno e salário do professor; características específicas do professor e insumos administrativos), as abordagens foram bastante divergentes. Por um lado, confirmando os achados do relatório de Coleman (1966, como citado em Brooke & Soares, 2008), pesquisas argumentavam que as escolas não variavam tanto e as variações quanto aos insumos escolares não pareciam explicar a diferenciação no desempenho dos alunos, concluindo que “a escola não faz diferença” (Bowles & Gintis, 2008; Mosteller & Moynihan, 2008).

Segundo essa abordagem, são variáveis relacionadas à origem (principalmente *background* familiar), que têm efeito sobre a progressão do aluno. Por outro lado, estudos afirmaram que, embora antecedentes sociais e econômicos dos alunos sejam relevantes para explicar os seus resultados escolares, eles não são suficientes (Madaus, Airasian, & Kellaghan, 2008; Mortimore, Sammons, Stoll, Lewis, & Ecob, 2008a, 2008b). Isso porque, segundo esses estudiosos, a escola tem efeito sobre o desempenho escolar, considerando que as mesmas não são iguais. A principal justificativa para a divergência entre essas abordagens encontra-se na metodologia usada pelos pesquisadores.

A partir da década de 1980 e, principalmente, nos anos 1990, a pesquisa em eficácia escolar expandiu-se e tornou-se mais sofisticada tanto no que se refere aos tipos de dados utilizados quanto às técnicas estatísticas de análises aplicadas (Goldstein & Woodhouse, 2008). Foi graças à sofisticação das pesquisas que se chegou ao consenso de que, definitivamente, a escola tem um papel importante

em melhorar o desempenho educacional dos alunos (Brooke & Soares, 2008).

Entretanto, ainda não há um consenso quanto aos insumos e processos que são responsáveis pela eficácia escolar. Por exemplo, alguns pesquisadores indicaram que o efeito da escola decorre das práticas do professor: aqueles que maximizam o tempo gasto nas aulas fazem com que seus alunos aprendam mais. Outros enfatizaram que a composição do alunado afeta o desempenho escolar dos alunos. Isto é, alunos com *background* em desvantagem têm melhor desempenho se convivem com alunos favorecidos pelo seu *background*. Ainda, variáveis como tamanho da escola, da turma ou recursos alocados à escola parecem ter apenas efeitos indiretos no desempenho: facilitam o ensino e contribuem para a motivação dos atores envolvidos no processo educacional (Willms, 2008).

A partir disso, podemos listar alguns fatores que, em geral, são utilizados em pesquisas sobre desempenho educacional. Esses fatores podem ser divididos em quatro grupos: a) os recursos individuais, b) os insumos familiares, c) os insumos escolares e d) o processo interno escolar.

Os recursos individuais referem-se tanto às características que mudam ao longo do tempo como àquelas que se mantêm fixas no tempo; também, tanto às variáveis relacionadas à sua trajetória escolar anterior (por exemplo: a defasagem idade/série) quanto às relacionadas à trajetória escolar atual. As fixas são, por exemplo, gênero e raça/cor. As que mudam podem ser idade, expectativas (Gonçalves, 2008), motivação e características emocionais.

Os insumos familiares são definidos basicamente pelos indicadores socioeconômicos, tais como: educação dos pais; ocupação dos pais; renda familiar; renda média do chefe da família; e tamanho da família (número de filhos) (Brooke & Soares, 2008; Gonçalves, 2008; Soares & Collares, 2004). Mas há, também, estudos que buscam analisar a participação dos pais nas atividades dos alunos, bem como a expectativa e motivações dos pais afetando no desempenho escolar dos filhos (Brooke & Soares, 2008; Soares & Collares, 2004).

Os insumos escolares referem-se, basicamente, à infraestrutura da escola; gastos da escola por alunos; nível educacional do professor; experiência do professor; tamanho de turma ou razão professor-aluno; salário do professor; tamanho da escola; segurança; organização da escola; biblioteca; recursos laboratoriais e salário médio dos professores (Mortimore et al., 2008b).

Quanto ao processo interno da escola, os principais fatores são: liderança profissional;

<sup>10</sup> Esse trabalho científico é considerado como o princípio de toda uma nova tradição de pesquisa sobre eficácia escolar.

Almeida, L. A. D. de; Paula, T. S. de; Silva, M. F.; Vilela, E. M.; Neves, J. A. B. Desempenho de Alunos com Deficiência na Rede Regular de Ensino: Impactos da Infraestrutura de Acessibilidade e da Formação Docente

objetivos e visões compartilhadas na escola; ambiente de aprendizagem; concentração no ensino e na aprendizagem; ensino e objetivos claros; altas expectativas; incentivo positivo; monitoramento do progresso; apresentação de direitos e responsabilidades do aluno; parceria casa/escola; organização orientada à aprendizagem (Mortimore et al., 2008a).

Na presente pesquisa, tivemos por objetivo a verificação do efeito das variáveis referentes à escola e à formação docente sobre o desempenho escolar dos alunos com algum tipo de deficiência. Todavia, em relação aos dados de recursos individuais e familiares, a falta de dados sobre a origem do aluno (tais como raça, educação dos pais, ocupação dos pais e renda familiar, entre outras) consistiu no problema mais grave que enfrentamos nesta pesquisa, uma vez que há grandes evidências do impacto (direto e indireto) dessas variáveis sobre o desempenho do aluno e a eficácia escolar. Uma alternativa encontrada em outros estudos (Soares & Collares, 2004) foi verificar como *proxy* se a família é mono ou biparental<sup>11</sup>.

Em relação aos recursos escolares, a média do resultado educacional da escola ou a média dos pais são outras medidas importantes para o desempenho futuro dos discentes (Brooke & Soares, 2008). O pressuposto é que alunos com um pior desempenho, em escolas com alunos com melhor desempenho escolar, se beneficiam de um ambiente estimulante. Porém, também não há dados precisos sobre isso no Censo Escolar.

Apesar dessas dificuldades, destacamos que esta pesquisa é relevante por vários motivos, entre os quais: a) é um estudo quantitativo em meio a um grande número de pesquisas qualitativas sobre alunos com deficiência e seus processos educacionais; b) por permitir inferir que tipos de impactos futuros pode-se esperar da expansão de alterações em escolas, quanto à infraestrutura de acessibilidade e formação de docentes, em função de obrigatoriedades impostas por legislações recentes, para o atendimento dos alunos com deficiência; e c) até onde é do nosso conhecimento, é o primeiro estudo que utiliza os dados dos censos escolares para analisar a relação de alterações nas escolas e o processo de inclusão e progressão escolar de alunos com deficiência no estado de Minas Gerais.

Desse modo, o objetivo central da pesquisa é responder à seguinte questão: a existência de infraestrutura de acessibilidade para alunos com

deficiência e a presença de docentes com formação específica para educação especial nas redes regulares de ensino básico têm efeitos sobre o fluxo escolar<sup>12</sup> de alunos com deficiência no estado de Minas Gerais?

Por objetivo específico, considera-se a comparação dessa questão em duas amostras: uma de alunos com deficiência mental e outra de alunos com outros tipos de deficiências, seja visual, auditiva, física ou múltipla. A comparação desses grupos deveu-se a duas hipóteses distintas para ambos os grupos.

Ao considerar o grupo de alunos com deficiência mental, temos por hipótese que, dentre as variáveis consideradas, principalmente a formação docente específica em educação especial e o recebimento de atendimento educacional especializado têm um efeito positivo sobre o desempenho dos alunos.

Consideramos isso, uma vez que, para Batista e Mantoan (2007), as barreiras da deficiência mental diferem das barreiras encontradas nas demais deficiências. Trata-se aqui de barreiras referentes à maneira de lidar com o saber em geral, fato que reflete preponderantemente na construção do conhecimento escolar. A educação especializada tradicional, realizada nos moldes do treinamento e da adaptação, reforça a deficiência desse aluno. Seria necessário estimular o aluno com deficiência mental a avançar na sua compreensão, criando, para ele, conflitos cognitivos, ou melhor, desafiando-o a enfrentá-los, o que é possível por meio de uma formação docente adequada e oferta do atendimento educacional especializado.

Já no segundo grupo, de alunos com deficiência sensorial, física ou múltipla, temos por hipótese que, principalmente, a infraestrutura de acessibilidade e recebimento do atendimento educacional especializado tem efeito sobre o desempenho deles.

## Dados e Métodos

Utilizamos nesta pesquisa dados oriundos dos censos escolares referentes aos anos de 2007 e 2008<sup>13</sup>, disponibilizados pelo Instituto Nacional de

<sup>11</sup> Entretanto, ao tentarmos obter tais dados, foi-nos informado que isso incorreria no risco de quebra de sigilo da pesquisa. Com isso, não tivemos acesso tais informações.

<sup>12</sup> Destacamos que este estudo define fluxo escolar como o comportamento da progressão dos alunos em determinado nível de ensino em relação à condição de aprovados, reprovados ou evadidos/abandono da escola. Isto é, o aluno que estiver em determinada série no ano  $t$  somente poderá estar em uma das três condições citadas no início do ano letivo  $t + 1$ .

<sup>13</sup> A série de informações nos censos escolares com nível de desagregação até os indivíduos iniciou-se no ano de 2007. No ano de realização das análises, os dados de 2009 sobre o rendimento dos alunos não estavam disponíveis. Isso nos

Almeida, L. A. D. de; Paula, T. S. de; Silva, M. F.; Vilela, E. M.; Neves, J. A. B. Desempenho de Alunos com Deficiência na Rede Regular de Ensino: Impactos da Infraestrutura de Acessibilidade e da Formação Docente

Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP) para as escolas da educação infantil, níveis Fundamental e Médio no estado de Minas Gerais. Selecionamos, primeiramente, somente os alunos com deficiência matriculados na rede regular de educação básica.

A amostra total foi composta por 14.213 alunos com deficiência. Destes, 60% são do sexo masculino e aproximadamente 70% possuem até 14 anos, frequentam até o 7º ano do ciclo educacional, estão em defasagem e não recebem atendimento educacional especializado.

Posteriormente, foram considerados dois grupos intencionais e distintos de alunos para análise: (1) Grupo DM – formado por 5.020 alunos que possuem somente deficiência mental; e (2) Grupo DFSM – composto por 9.013 alunos que possuem deficiência física, sensorial (visual ou auditiva) ou múltipla (presença de mais de um tipo de deficiência).

Mais adiante, foram agregados dados de escolas e professores na turma em que os alunos com deficiência estavam em 2007. Observamos que, dessas escolas, somente 3,5% possuem sala de recursos para atendimento educacional especializado, 17,3% possuem sanitário adaptados e 16% têm vias e dependências adequadas às necessidades dos referidos alunos. A respeito dos professores, notamos que aproximadamente 82% possuem nível superior de escolaridade e que somente 3% possuem cursos específicos para educação especial, ou seja, formação direcionada ao ensino para alunos com deficiência.

Utilizamos como método para responder à nossa questão de pesquisa a *Classification And Regression Tree Analyses (CART)*, que consiste numa técnica de explicação de variações em uma variável dependente mediante um conjunto de variáveis independentes, categóricas e/ou numéricas. Constroem-se “árvores” por meio de subdivisões sucessivas da variável dependente segundo valores (categóricos ou médios) das variáveis independentes, que surgem no modelo para a constituição de “troncos”. Essas variáveis atuam como relevantes para formar os subgrupos de acordo com um critério. O critério dessas subdivisões combina a formação de grupos mutuamente exclusivos (cada um maximamente homogêneo) e a parcimônia no tamanho da árvore. As subdivisões prosseguem independentemente para cada subgrupo e o crescimento é interrompido

impediu de estimar efeitos das variáveis do ano de 2008. Os resultados aqui presentes correspondem à experiência dos alunos matriculados no sistema escolar em 2007, com resultados de aprovação, reprovação e evasão/abandono fornecidos no início de 2008.

em um tamanho desejado. O resultado é representado graficamente, de modo intuitivo e de fácil entendimento (De'ath & Fabricius, 2000).

Os dados do censo educacional apresentaram informações ausentes de variáveis sociológicas importantes, como raça, que teve um percentual alto (63%) de valores na categoria “não declarada”, e inexistência de variáveis de *background* social, como escolaridade, ocupação dos pais, além de ausência de informações relevantes relacionadas aos processos escolares, obtidas especialmente em estudos qualitativos, como expectativa dos professores, relacionamento professores e alunos, clima escolar e exercício de forte liderança. Essas variáveis, portanto, apesar da reconhecida importância na literatura, por falta de informações ou mesmo inexistência no banco, não foram utilizadas.

### Modelo

Nossa **variável dependente**, “**Rendimento**”, ou progressão do aluno ao final do ano de 2007, é composta das categorias: a) *abandono ou evasão* (valor zero); b) *reprovação* (valor 1); e c) *aprovação* (valor 2)<sup>14</sup>.

Dentre as **variáveis independentes de controle**, contam: (I) **Sexo**: variável dicotômica. Categorias: a) *homens* (valor zero); b) *mulheres* (valor 1). Lembramos que essa variável é fornecida pelo quadro de funcionários das escolas (não é obtida por autodeclaração). (II) “**Defasagem escolar**” (*DefEsc*): variável dicotômica. Categorias: a) *não apresenta defasagem escolar* (valor zero); b) *apresenta defasagem escolar* (valor 1). Expressa o ajuste entre a série em curso do aluno e sua idade<sup>15</sup>. É considerada como *proxy* do *background* familiar e outros fatores associados ao capital cultural do aluno. (III) **Unidade Administrativa (Ua)**: variável categórica: a) *federal* (valor 1); b) *estadual* (valor 2); c) *municipal* (valor 3); e d) *privada* (valor 4).

<sup>14</sup> Rendimento é uma variável composta por dois quesitos diferentes do Censo Escolar: “rendimento” (aprovação, reprovação) e “movimento escolar” (abandono, evasão, transferência ou falecimento). Alunos falecidos e transferidos foram excluídos da população de análise.

<sup>15</sup> Tomamos como idade ideal para o primeiro ano do Ensino Fundamental seis anos, e a idade completa considerada entre julho de 2006 e junho de 2007. Conforme esse critério, criamos uma variável chamada “idade escolar”. Se a idade escolar era igual à idade real do aluno enquanto matriculado em uma das séries dos ensinos Fundamental e Médio do ano de 2007, então o aluno *não apresenta defasagem escolar*. Em caso de divergência entre essas idades, o aluno *apresenta defasagem escolar*. Note-se, no entanto, que o procedimento não define o número de anos defasados, nem quando o evento *defasagem* se passa na trajetória escolar do aluno. Até o período da pesquisa, essa informação não constava no Censo Escolar de 2008.

Almeida, L. A. D. de; Paula, T. S. de; Silva, M. F.; Vilela, E. M.; Neves, J. A. B. Desempenho de Alunos com Deficiência na Rede Regular de Ensino: Impactos da Infraestrutura de Acessibilidade e da Formação Docente

Corresponde não somente à unidade administrativa a que diretamente se submete a administração escolar, mas também a uma *proxy* do nível socioeconômico dos alunos. Isso porque partimos do pressuposto de que escolas públicas atendem, predominantemente, a uma clientela mais pobre (Soares, Castro, & César, 2002). (IV) **Localização da Escola (LE)**: variável dicotômica. Categorias: a) *urbano* (valor 1); b) *rural* (valor 2). (V) **Número de Alunos por Turma (Nat)**: variável contínua. Somatória do número de alunos em uma turma. *Proxy* de situações de ensino mais ou menos favoráveis para o desempenho. (VI) **“Formação de Professores” (Fp)**: variável contínua. Média de escolaridade dos professores em uma turma<sup>16</sup>. (VII) **Índice de Infraestrutura da Escola (IndInfra)**: variável escalar. Categorias: a) *baixo* ou *infraestrutura precária* (valor 1); b) *médio* ou *infraestrutura insatisfatória* (valor 2); c) *alto* ou *infraestrutura satisfatória* (valor 3). De uma listagem de 15 itens de insumos escolares, 12 são os que compõem esse índice (condições dos itens: local de funcionamento do prédio escolar; rede de abastecimento de água; rede de abastecimento de energia elétrica; escoamento de esgoto; e coleta de lixo). E presença dos itens: salas de diretor e professores; laboratórios de informática e de ciências; quadra de esporte; biblioteca; e banheiro dentro do prédio da escola<sup>17</sup>. (VIII) **Índice de Recursos Didáticos da Escola (IndRecDid)**: variável escalar. Categorias: a) *baixo* (valor 1); b) *médio baixo* (valor 2); c) *médio* (valor 3); d) *médio*

*alto* (valor 4); e) *alto* (valor 5). Índice de construção similar ao de Infraestrutura escolar compõe-se dos seguintes insumos escolares: equipamento de televisão, DVD e/ou videocassete, antena parabólica, copiadora, retroprojeto e impressora.

Dentre as **variáveis independentes de teste**, para testar as hipóteses de eficácia da política pública, temos: (I) **Existência de Banheiros Adaptados para Alunos com Deficiência ou Mobilidade Reduzida (BanAdap)**: variável dicotômica. Categorias: a) *não* (valor zero); b) *sim* (valor 1). (II) **Existência de Rampas de Acessibilidade (Rampa)**: variável dicotômica. Categorias: a) *não* (valor zero); b) *sim* (valor 1). (III) **Existência de Salas de Recursos Multifuncionais (SalaRec)**: variável dicotômica. Categorias: a) *não* (valor zero); b) *sim* (valor 1). (IV) **Formação Específica dos Professores para Educação Especial (FpEE)**: ela é uma média de professores na turma em que o aluno com deficiência está inserido, que obtiveram formação em educação especial. (V) **Atendimento Educacional Especializado (AEE)**: variável dicotômica. Categorias: a) *não recebe* (valor zero); b) *recebe* (valor 1). Dessa forma, o modelo de análise é:

$$\text{Rendimento} = \text{BanAdap} + \text{Rampa} + \text{SalaRec} + \text{FpEE} + \text{AEE} + \text{Gen} + \text{DefEsc} + \text{LE} + \text{Ua} + \text{Nat} + \text{Fp} + \text{IndInfra} + \text{IndRecDid} + \varepsilon$$

sendo esse último o erro estocástico.

Ponderando falhas e faltas, pretendemos evidenciar os limites analíticos do modelo adotado. cremos que, apesar das dificuldades, os critérios e procedimentos adotados permitem observações científicas interessantes sobre o fenômeno em foco.

## Resultados<sup>18</sup>

### Grupo de Alunos com Deficiência Mental (DM)

Os dados encontrados a partir do modelo de alunos com deficiência mental (ver Figura 1 em anexo) mostram que, inicialmente, uma média maior de escolaridade de professores, próxima ao valor da categoria ensino superior completo, ajudou a formar um grupo com melhor rendimento. Posteriormente, notamos que houve uma diferenciação, *especialmente* nos grandes grupos de alunos que recebem ou não atendimento educacional especializado (AEE). Depois dessa variável, duas populações subdividem-se em grupos homogêneos: a primeira delas (alunos que não

<sup>16</sup> Calculada mediante uma variável categórica de intervalo 1 a 4, em que 1 significa educação fundamental incompleta e 4 significa educação superior completa.

<sup>17</sup> O índice foi construído, a partir de duas técnicas estatísticas: a) Teoria de Resposta ao Item (TRI); e b) Análise de Variáveis Latentes (LEM). A TRI consiste em um conjunto de modelos logísticos cuja propriedade é estimar uma variável não observável diretamente (latente), baseado no comportamento de variáveis observadas (itens mensurados em pesquisa). Considerando itens com maior capacidade de discriminação, fornece a eles maior influência na estimação do índice. Suas vantagens em relação ao método tradicional de Análise Fatorial são o tratamento adequado de dados ausentes e o uso de variáveis categóricas (dicotômicas ou ordinais). Com o *score* padronizado fornecido pela TRI, utilizou-se a técnica LEM para criação de um indicador de classes. O uso desse último modelo requer, *a priori*, a definição do número de classes que se deseja. Estimou-se o modelo especificando-se de duas a seis classes. O número de classes em que o modelo apresentou melhor ajuste foi o que contou com três classes. O resultado é uma variável categórica cuja flutuação é baseada nos itens mais discriminantes da infraestrutura escolar.

<sup>18</sup> Apresentam-se os resultados de maneira geral. Os autores disponibilizam, aos interessados, o detalhamento dos dados por meio dos *e-mails* de contatos.

recebem AEE) será novamente influenciada pelas variáveis “média na turma de professor que tem curso de educação especial” e, em seguida, pela variável “defasagem”; a segunda delas (alunos que recebem AEE) será influenciada pelas variáveis “média de escolaridade do professor na turma” e, em seguida, pelo “índice de recursos didáticos na escola”. O fato de variáveis sobre os professores e de interação entre alunos e professores aparecerem repetidamente nos chamou atenção. Conforme nossa hipótese para esse grupo, o modelo confirma a relevância da formação dos professores sobre o rendimento dos alunos com deficiência mental.

Portanto, pode-se dizer que, para os alunos com deficiência mental, fatores como as características dos professores, isto é, a escolaridade e o fato de eles terem o curso de educação especial; o fato de o aluno receber ou não o AEE; e fatores estruturais da escola, como o Índice de Infraestrutura e o Índice de Recursos Didáticos, afetam a configuração de grupos homogêneos segundo o rendimento desses alunos. Um ponto importante é que o fato de o professor ter o curso de educação especial afeta positivamente o rendimento dos alunos com deficiência mental, conforme sugerem os dados, ainda que o percentual de professores nessa condição seja muito pequeno.

#### ***Grupo de Alunos com Deficiência Física, Sensorial ou Múltipla (DFSM)***

Os alunos com deficiência física, sensorial ou múltipla podem ser divididos em duas grandes populações: uma minoria que não apresenta defasagem escolar *versus* uma maioria que apresenta defasagem escolar (ver Figura 2 em anexo).

A inserção dos alunos na rede municipal de ensino está associada a um menor rendimento dentre aqueles que não apresentam defasagem. Surpreendentemente, para os alunos matriculados nas redes estadual e privada, a presença de salas de recursos para atendimento educacional especializado relaciona-se a um menor rendimento.

A tendência do modelo de apresentar, para os alunos sem defasagem na rede de ensino municipal, desdobramentos do efeito do tamanho das turmas, em conjunto com as variáveis-teste sobre acessibilidade, atendimento educacional especializado e com o índice de infraestrutura física das escolas, pode ser entendida em termos de efeitos potenciais e reais de interação dentro de salas de aula. Infelizmente, as informações disponíveis não permitem a exploração dessa ideia em termos de testes de hipóteses. No entanto, as distribuições apontam para a plausibilidade dessa

tese. Isso ajudaria a explicar como certos recursos dos quais esperaríamos efeitos positivos sobre o rendimento não apontem nesse sentido.

Para os alunos com defasagem escolar, grande maioria, o tamanho das turmas se apresenta como um divisor de águas. Em turmas pequenas, verificamos uma menor proporção dos alunos com defasagem e um rendimento inferior. A acentuação dessa perda de rendimento nas turmas cujo professor tem maior escolaridade é uma característica desafiadora. Claramente, tal fenômeno está relacionado aos aspectos de interação entre professores e alunos. Para esse grupo, o modelo não prossegue nas subdivisões.

Para os alunos com defasagem em turmas maiores, ainda a grande maioria da população sob análise, uma característica adscrita divide-os em termos de rendimento: a variável sexo. Os alunos apresentam menor rendimento em relação às alunas. Eles se subdividem em populações homogêneas em termos da dependência administrativa e dos recursos didáticos. A pequena proporção matriculada na rede privada exibe rendimentos escolares substantivamente melhores. Os vinculados às demais redes de ensino teriam rendimento sensível às características da infraestrutura didática. Quanto melhor essa infraestrutura, melhor o seu rendimento. A infraestrutura mais baixa quase não afeta as frequências de reprovação, mas aumenta muito o abandono ou a evasão do sistema de ensino.

As alunas que recebem atendimento educacional especializado apresentam melhor rendimento que as que não recebem. E dentre aquelas, as que frequentam turmas menores também apresentam melhor rendimento.

### **Considerações finais**

Observamos que características de infraestrutura e da formação do docente afetam o desempenho dos alunos com deficiência. Em relação à infraestrutura, surpreendentemente, para os alunos com deficiência física, sensorial ou múltipla encontramos um maior nível de reprovação para o grupo homogêneo agrupado pela variável sala de recursos multifuncional. Tal fenômeno pode se referir à pequena quantidade de escolas com esse recurso, existentes há pouco tempo, e a particularidades desse grupo de alunos que têm acesso a ele.

Outros aspectos de infraestrutura, como acessibilidade de vias e banheiro adaptado, não apareceram no resultado. Isso pode estar relacionado à pequena porcentagem de tais recursos

nas escolas analisadas, o que impossibilitou a formação de grupos homogêneos. De qualquer forma, nos dados considerados, a ausência dessas variáveis no modelo DFSM refuta nossa hipótese de que a presença de tais aspectos de infraestrutura afetaria o desempenho dos alunos com deficiência que não seja mental.

Todavia, o fato de verificarmos que uma melhor infraestrutura didática tem efeito positivo sobre o rendimento dos alunos com deficiência física, sensorial ou múltipla nos mostra a importância do investimento em diferentes recursos didáticos para um melhor aprendizado desse grupo. Somada a isso, a observação de que a infraestrutura mais baixa não afeta as frequências de reprovação, mas aumenta consideravelmente o abandono ou a evasão do sistema de ensino reforça ainda mais a necessidade desse investimento, dado o apontado por Loch (2006, como citada por Kasper, Loch, & Pereira, 2008) de que a taxa de não-participação e abandono é muito mais alta para alunos com algum tipo de limitação física ou sensorial, além do tempo de permanência ser essencialmente mais curto.

Nossa hipótese é confirmada para os alunos com deficiência mental em relação à formação do professor. Notamos que o fato de o professor possuir ou não o curso específico para educação especial agrupou os alunos com deficiência mental em grupos homogêneos diferenciados. Essa variável também aparece como importante para alunos com outros tipos de deficiência, excetuando-se aqueles sem defasagem, na rede municipal, em turmas entre 20 e 22 alunos. Avalia-se que a continuidade de uma política pública que ofereça capacitação em educação especial para professores tenha impacto bastante positivo sobre o rendimento dos alunos com deficiência. Essa constatação reforça as conclusões apontadas em estudos qualitativos anteriores (Ferreira, 2007; Rodrigues, 2005; Sant'ana, 2005) a respeito da necessidade de uma formação contínua dos professores enquanto ponto fundamental para o bom desenvolvimento da educação inclusiva e aprendizado dos alunos.

Outra hipótese confirmada para os dois grupos analisados é o fato de o recebimento do AEE formar grupos homogêneos diferenciados sobre o rendimento dos alunos. Essa variável mostrou-se altamente importante em nossos resultados, ainda que poucos alunos (30%) o recebessem, o que aponta para a necessidade de ampliação da oferta desse atendimento.

Outras variáveis, referentes aos recursos individuais e escolares, ressaltadas na literatura sobre eficácia escolar (Brooke & Soares, 2008), atuaram de forma importante no desempenho dos alunos dos dois grupos analisados, tais como: sexo,

defasagem escolar, unidade administrativa das escolas, número de alunos por turma e anos de escolaridade do professor.

Em suma, este estudo buscou analisar o impacto de políticas públicas, implementadas fortemente na última década, de inclusão de alunos com deficiência na rede regular. A proposta era analisar se a infraestrutura de acessibilidade da escola (sala com recursos multifuncionais, vias de acesso e banheiro adaptado), o recebimento do AEE e a formação dos professores em educação especial afetavam o rendimento dos alunos.

Observamos que, apesar de poucas escolas terem os recursos de acessibilidade, eles se mostram, ainda que timidamente, importantes para o desempenho dos alunos. Porém, mesmo com poucos casos dentro do nosso universo, notamos que a formação docente em educação especial e o atendimento educacional especializado (AEE) têm grande relevância, afetando claramente o desempenho dos alunos em nossos achados.

## Referências

- Alves, M. T. G., & Franco, C. (2008). A pesquisa em eficácia escolar no Brasil: evidências sobre o efeito das escolas e fatores associados à eficácia escolar. In N. Brooke, & J. F. Soares (Eds.). *Pesquisa em eficácia escolar: origem e trajetórias* (pp. 482-500). Belo Horizonte: UFMG.
- Aranha, M. S. F. (2004). Educação inclusiva: transformação social ou retórica? *Inclusão: intenção e realidade*. Marília: Fundepe Publicações.
- Baptista, C. R., Mantoan, M. T. E., Almeida, M. A., Figueiredo, R. V., Quadros, R. M., Freitas, S. N., et al. (2008). Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva *Inclusão: R. Educ. Esp*, 4, 18-32.
- Barbosa, M. L. O. (2009). *Desigualdade e desempenho: uma introdução à sociologia da escola brasileira*. Belo Horizonte: Argvmentvm.
- Batista, C. A. M., & Mantoan, M. T. E. (2007). Atendimento Educacional Especializado em Deficiência Mental. In MEC/SEESP (Ed.). *Atendimento Educacional Especializado: Deficiência Mental* (pp. 13-44). São Paulo: MEC/SEESP.



Almeida, L. A. D. de; Paula, T. S. de; Silva, M. F.; Vilela, E. M.; Neves, J. A. B. Desempenho de Alunos com Deficiência na Rede Regular de Ensino: Impactos da Infraestrutura de Acessibilidade e da Formação Docente

- Bowles, S., & Gintis, H. (2008). Promessas quebradas: reforma da escola em retrospectiva. In N. Brooke, & J. F. Soares (Eds.), *Pesquisa em eficácia escolar: origem e trajetórias* (pp. 90-105). Belo Horizonte: UFMG.
- Brasil. (2008). Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva. Grupo de Trabalho nomeado pela Portaria Ministerial n. 555/2007. *Inclusão: R. Educ. Esp*, 4, 7-17.
- Brooke, N., & Soares, J. F. (2008). *Pesquisa em eficácia escolar: origem e trajetórias*. Belo Horizonte: UFMG.
- De'ath, G., & Fabricius, K. E. (2000). Classification and Regression Trees: a powerful yet simple technique for the analysis of complex ecological data. *Ecology*, 81, 3178-3192.
- Ferreira, M. E. C. (2007). O enigma da inclusão: das intenções às práticas pedagógicas. *Educação e Pesquisa*, 33, 543-560.
- Freitas, N. K. (2008). Inclusão socioeducativa na escola: avaliação do processo e dos alunos. *Ensaio: Aval. Pol. Públ. Educ.*, 16(60), 323-336.
- Glat, R. (1995). *A integração social dos portadores de deficiência: uma reflexão*. Rio de Janeiro: Sete Letras.
- Glat, R. (1997). Um novo olhar sobre a integração do deficiente. In M. T. E. Mantoan (Ed.), *A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema* (pp. 196-201). São Paulo: Memmon.
- Glat, R. (1998). Inclusão total: mais uma utopia? *Revista Integração*, 20, 26-28.
- Goffredo, V. F. S. (1992). Integração ou segregação: o discurso e a prática das escolas públicas da rede oficial do Município do Rio de Janeiro. *Revista Integração*, 4, 127-128.
- Goldstein, H., & Woodhouse, G. (2008). Pesquisa sobre eficácia escolar e políticas educacionais. In N. Brooke, & J. F. Soares (Eds.), *Pesquisa em eficácia escolar: origem e trajetórias* (pp. 411-424). Belo Horizonte: UFMG.
- Gonçalves, M. E. (2008). *Análise de sobrevivência e modelos hierárquicos logísticos longitudinais: uma aplicação à análise da trajetória escolar (4ª a 8ª série - ensino fundamental)*. Belo Horizonte: UFMG.
- Hanushek, E. A. (1998). Conclusions and controversies about the effectiveness of school resources *Economic Policy Review*, 4, 11-28.
- Hanushek, E. A. (2002). Publicly provided education. In A. J. Auerbach, & M. Feldstein (Eds.), *Handbook of public economics* (Vol. 4, pp. 2045-2141). Amsterdam: Elsevier.
- Hanushek, E. A., & Luque, J. A. (2002). Efficiency and equity in schools around the world. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Heyneman, S. P., & Loxley, W. A. (1983). The effect of primary school quality on academic achievement across twenty-nine high - and low - income countries. *American Journal Sociology*, 88(6), 1162-1194.
- Kasper, A. A., Loch, M. V. P., & Pereira, V. L. D. V. (2008). Alunos com deficiência matriculados em escolas públicas de nível fundamental: algumas considerações. *Educ. rev.* (31), 231-243.
- Krueger, A. B. (1988). Reassessing the view that american schools are broken *Economic Policy Review*, 4, 29-46.
- Krueger, A. B. (2002). A response to Eric Hanushek's "Evidence, politics and the class size debate". In M. Lawrence, & R. Rothstein (Eds.), *The class size debate* (pp. 67-87). Washington: Economic Policy Institute.
- Loch, M. V. P. (2006). *Arquitetura inclusiva escolar condizente com a prática pedagógica construtivista*. Florianópolis: UFSC.
- Madaus, G. F., Airasian, P. W., & Kellaghan, T. (2008). Estudos empíricos. In N. Brooke, & J. F. Soares (Eds.), *Pesquisa em eficácia escolar: origem e trajetórias* (pp. 74-89). Belo Horizonte: UFMG.
- Mantoan, M. T. E. (1998). Educação escolar de deficientes mentais: problemas para a pesquisa e o desenvolvimento. *Cad. CEDES* [online,

Almeida, L. A. D. de; Paula, T. S. de; Silva, M. F.; Vilela, E. M.; Neves, J. A. B. Desempenho de Alunos com Deficiência na Rede Regular de Ensino: Impactos da Infraestrutura de Acessibilidade e da Formação Docente

ISSN 0101-3262. doi: 10.1590/S0101-32621998000300009], 19(46).

Mazzota, M. J. d. S. (1994). Política Nacional de Educação Especial. *Cad. CEDES*, 23, Educação Especial, 5-16.

Mortimore, P., Sammons, P., Stoll, L., Lewis, D., & Ecob, R. (2008a). A busca pela eficácia: por que fazer um estudo das escolas primárias? In N. Brooke, & J. F. Soares (Eds.). *Pesquisa em eficácia escolar: origem e trajetórias* (pp. 153-162). Belo Horizonte: UFMG.

Mortimore, P., Sammons, P., Stoll, L., Lewis, D., & Ecob, R. (2008b). A importância da escola: a importância de se considerar as características do alunado. In N. Brooke, & J. F. Soares (Eds.). *Pesquisa em eficácia escolar: origem e trajetórias* (pp. 187-216). Belo Horizonte: UFMG.

Mosteller, F., & Moynihan, D. P. (2008). Um relatório inovador. In N. Brooke, & J. F. Soares (Eds.). *Pesquisa em eficácia escolar: origem e trajetórias* (pp. 33-49). Belo Horizonte: UFMG.

Neri, M. (2003). *Retratos da Deficiência no Brasil*. Retrieved October 31, 2008, from [http://www.fgv.br/cps/deficiencia\\_br/retratos.htm](http://www.fgv.br/cps/deficiencia_br/retratos.htm)

Rodrigues, S. M. (2005). *Educação Inclusiva: das políticas públicas às percepções dos docentes*. Belo Horizonte: UFMG.

Sant'ana, I. M. (2005). Educação inclusiva: concepções de professores e diretores. *Psicol. estud*, 10, 227-234.

Soares, J. F., Castro, C. M., & César, C. C. (2002). Escolas de Ensino Médio em Belo Horizonte: As campeãs e as que oferecem mais ao Aluno. *Estudos em Avaliação Educacional*, 10, 101-122.

Soares, J. F., & Collares, A. C. M. (2004). *Influences of Family Background on academic achievement: Evidence from Brazilian Schools*. Paper presented at the International Sociological Association Research Committee on Social Stratification and Mobility, Rio de Janeiro.

Torrecilla, F. J. M. (2008). Um panorama da pesquisa ibero-americana sobre eficácia escolar. In N. Brooke & J. F. Soares (Eds.). *Pesquisa em eficácia escolar: origem e trajetórias* (pp. 466-481). Belo Horizonte: UFMG.

Willms, J. D. (2008). A estimação do efeito da escola. In N. Brooke & J. F. Soares (Eds.). *Pesquisa em eficácia escolar: origem e trajetórias* (pp. 261-272). Belo Horizonte: UFMG.

Categoria de contribuição: Artigo  
Recebido: 15/12/10  
Aceito: 17/06/11

Almeida, L. A. D. de; Paula, T. S. de; Silva, M. F.; Vilela, E. M.; Neves, J. A. B. Desempenho de Alunos com Deficiência na Rede Regular de Ensino: Impactos da Infraestrutura de Acessibilidade e da Formação Docente

## Anexos Árvores de Classificação

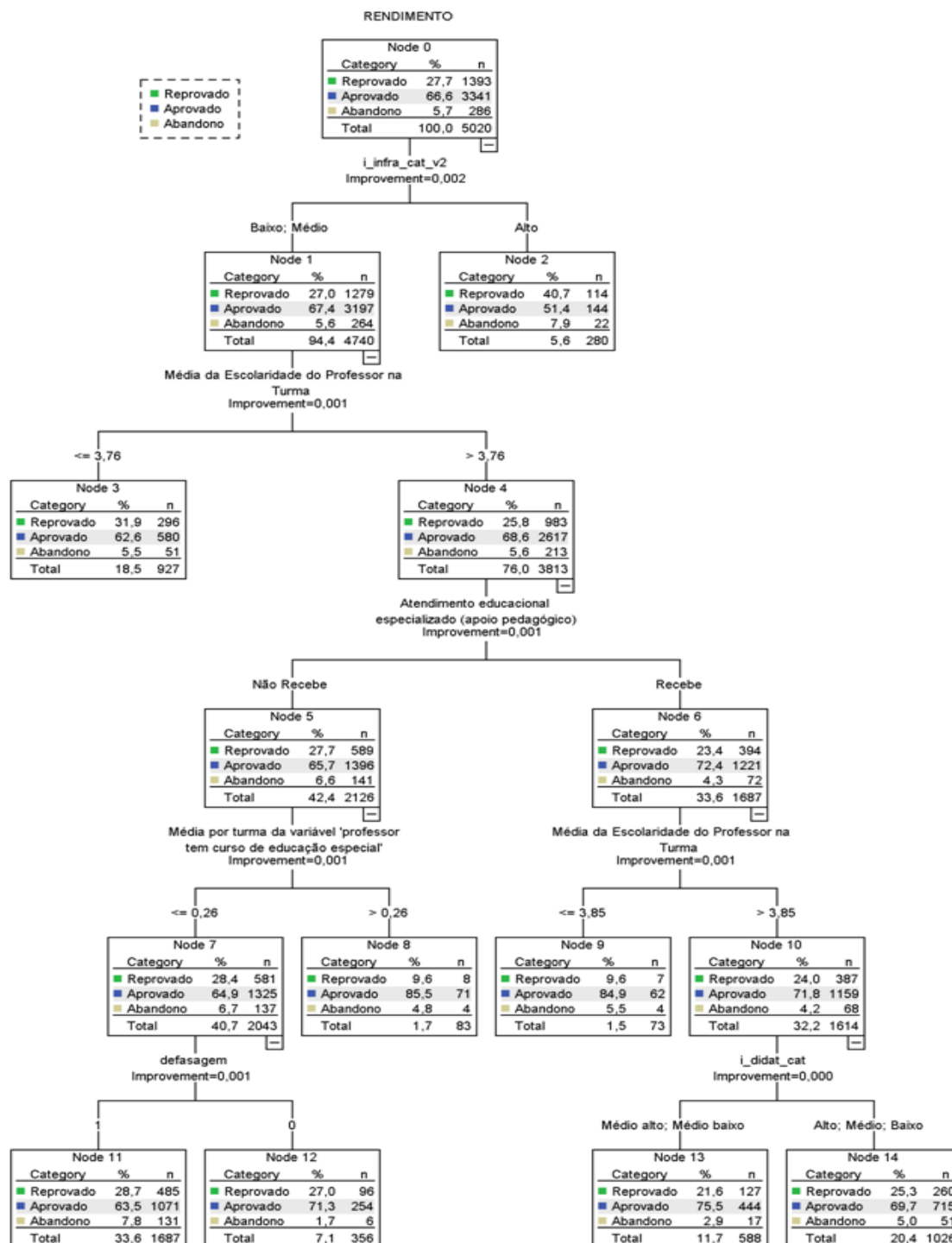


Figura 1: Análise do CART para Alunos com Deficiência Mental (DM)

Fonte: Censo Escolar, 2007 (dados trabalhados pelos autores).



Almeida, S. A. de & Naiff, L. A. M. Inclusão Educacional nas Representações Sociais de Professores e Estudantes de Magistério

## **Inclusão Educacional nas Representações Sociais de Professores e Estudantes de Magistério**

### **Education Inclusion in the Social Representations of Teachers and Students of Teaching**

Sabrina Araújo de Almeida<sup>1</sup>

Luciene Alves Miguez Naiff<sup>2</sup>

#### **Resumo**

O presente trabalho teve como objetivo principal identificar as representações sociais existentes no contexto educacional acerca da Inclusão Educacional. Nesse sentido, foi realizada uma pesquisa com um grupo principal de 120 professores da rede regular de ensino do município de Mendes/RJ e com um grupo secundário de 100 alunos do Curso de Magistério. O estudo empírico estruturou-se mediante a construção de um grupo focal e entrevista com o grupo principal e entrevista com o grupo secundário para fins de comparação. Encontramos relatos que associam preconceitos, falta de informação e despreparo dos professores com ideais de igualdade, valorização, cidadania e troca. Isso nos leva a refletir sobre o papel do professor formado e em formação acerca da construção de uma sociedade inclusiva para os alunos com necessidades educacionais especiais.

**Palavras-chave:** Representações Sociais; inclusão educacional; formação de professores; educação básica.

#### **Abstract**

The aim of this work is to identify the main social representations existing within the educational context of the Education Inclusion. For that matter, a survey was conducted with a main group of 120 teachers from the regular education network on the city of Mendes/RJ, and a secondary group of 100 students in the Course of Teaching. The empirical study was structured by means of the construction of a focal group and an interview with the main group and with the secondary group for purposes of comparison. Reports were found associating prejudice, lack of information, and poor preparation of the teachers with ideals of equality, appreciation, citizenship, and exchange. This leads us to reflect on the role of the teacher trained and being trained in relation to the construction of an inclusive society for students with special educational needs.

**Keywords:** Social Representations; education inclusion; teacher training; basic education.

---

<sup>1</sup> Mestre em Psicologia Social pela Universidade Salgado de Oliveira. Endereço para correspondência: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro, Campus Pinheiral. Rua José Breves, 550, Centro, Pinheiral, RJ, CEP: 27.197-000. Endereço eletrônico: almeidasabrina\_pedago@yahoo.com.br

<sup>2</sup> Doutora em Psicologia Social pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro, professora do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Universidade Salgado de Oliveira e professora adjunta da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Endereço para correspondência: Rua Conselheiro Olegário 34/103, Maracanã, Rio de Janeiro, RJ, CEP: 20.271-090. Endereço Eletrônico: lunaiff@hotmail.com

## Introdução

O presente trabalho teve como objetivo estudar a inclusão educacional de alunos com necessidades educacionais especiais<sup>3</sup> na rede regular de ensino do município de Mendes sob a ótica da Teoria das Representações Sociais. Investigamos a inclusão educacional na perspectiva psicossocial, levantando e comparando as representações sociais construídas no cotidiano dos profissionais da rede regular de ensino e de estudantes do magistério.

As representações sociais são conhecimentos construídos e partilhados socialmente com o objetivo de se apropriar de fenômenos que causam estranhamento e não-familiaridade aos grupos societários (Moscovici, 2003; Sá, 1996). Nesse sentido, o estudo parte do princípio de que os professores estão submetidos a um crescente discurso acerca da inclusão educacional e que, por isso, produzem coletivamente pensamentos sobre essas questões que acabam por orientar seus comportamentos no cotidiano escolar.

No intuito de entender melhor como se organizam as representações sociais dos professores, propomos compará-las com as das estudantes do magistério da região pesquisada, a fim de identificar diferenças e similitudes que a experiência profissional de cada grupo pode produzir.

A educação especial praticada no Brasil ainda não foi completamente substituída por uma proposta de educação inclusiva efetiva. Na verdade, existem ainda muitos pontos importantes que merecem discussões profundas e realistas. Nesse contexto de discursos e práticas ainda incipientes, encontramos modalidades diferentes que se referem a essa área, como: educação especial, atendimento especializado e educação inclusiva.

A legislação é clara no que diz respeito à garantia de uma escola para todos e que todos são iguais perante a lei por intermédio de documentos legais como: a Constituição Federal (Brasil, 1988), a LDB 9.394/96 (Brasil, 1996), as Diretrizes Nacionais (Brasil, 2001) para a educação especial e decretos como o Decreto n. 6.571 (Brasil, 2008), que implementa o atendimento educacional especializado. No entanto, a escola e a sociedade têm dificuldades em lidar com quem é diferente e, muitas vezes, não oferecem saída para quem não

pode usufruir do seu direito. Hoje, são travadas lutas judiciais, a fim de garantir “o direito público subjetivo” e a “igualdade de acesso e permanência na escola” (Brasil, 1996), por meio de alternativas legais. O objetivo principal da perspectiva inclusiva é viver a diversidade, conviver com ela, mesmo sendo esse um processo lento, imbuído na tarefa de rever conceitos que a antiga escola conservadora implantou e que a sociedade vem perpetuando.

A educação tem um importante papel no processo de resgate da cidadania das pessoas com necessidades educacionais especiais, como nos ensina Saviani (2003):

[...] Marginalizados são os ‘anormais’, isto é, os desajustados e inadaptados de todos os matizes. Mas a ‘anormalidade’ não é algo, em si, negativo; ela é, simplesmente, uma diferença. [...] A educação, como fator de equalização social, será um instrumento de correção da marginalidade na medida em que cumprir a função de ajustar, de adaptar os indivíduos à sociedade, inculcando neles o sentimento de aceitação dos demais pelos demais. A educação será um instrumento de correção da marginalidade na medida em que contribuir para a constituição de uma sociedade cujos membros, não importam as diferenças de quaisquer tipos, aceitem-se mutuamente e respeitem-se na sua individualidade específica [...] (p. 8).

A fala de Saviani (2003) nos remete à importância atribuída ao espaço social escolar, que tem incorporado em sua missão a obrigação de dirimir as diferenças e promover uma sociedade mais igualitária nos acessos aos direitos sociais.

A escola, em uma perspectiva inclusiva, tem o papel fundamental de ultrapassar o conhecimento científico e os conteúdos escolares, visando a desenvolver o aluno como um todo, mediante suas possibilidades e capacidades. Dessa forma, precisa-se imaginar o processo da inclusão educacional em sua completude, isto é, com o objetivo de garantir os direitos de todos os indivíduos considerados marginalizados devido à condição de vida, raça, cor, crença e opção sexual. Pois, como nos orientam Ferreira e Guimarães (2003):

No contexto social, evidenciam-se as mais variadas formas de preconceito e/ou aceitação daquilo que se apresenta como ‘diferente’ ou ‘indesejado’. Do ponto de vista antropológico, ser negro, ser velho, ser mulher, ser criança, ser deficiente, isso vem significando, no decorrer dos tempos, e ainda hoje, uma condição de subalternidade de direitos e ‘desempenho de funções sociais’ (p. 50).

<sup>3</sup> No presente trabalho, utilizaremos os termos “pessoa com necessidades educacionais especiais” ou pessoa com deficiência, pois o termo “portador de necessidades educacionais especiais” caiu em desuso pelo fato de não podermos “portar uma deficiência”.

Almeida, S. A. de & Naiff, L. A. M. Inclusão Educacional nas Representações Sociais de Professores e Estudantes de Magistério

Sabe-se que, segundo a proposta de educação inclusiva, o ideal é que a pessoa com deficiência participe do ambiente escolar sem discriminação, sem educação dirigida ou especializada, fazendo com que o indivíduo diferente seja capaz de aprender como qualquer outro considerado “normal”. Nesse ponto, Bartalotti (2006) é enfática: “[...], é preciso reafirmar que inclusão não se limita a acesso, não é uma simples questão de colocar junto. A garantia do direito de estar junto, de partilhar dos recursos e oportunidades que a sociedade oferece, é um passo essencial” (p. 47).

Portanto, falar sobre inclusão é romper conceitos preestabelecidos fundados em paradigmas de uma escola formalista, burocrática e conteudista, focada no quanto a criança consegue absorver de conteúdo, e não como ela usa o conhecimento para resolver situações-problema. Segundo Mantoan (2006), “uma crise de paradigma é uma concepção de visão de mundo” (p. 9), tendo-se hoje a fundação do paradigma da Inclusão Educacional, em que é necessário garantir à pessoa com deficiência todos seus direitos já estabelecidos em leis.

O marco inicial para a implantação da inclusão educacional foi a Declaração de Salamanca, documento que reúne diretrizes básicas de uma educação para todos e resultado de uma Conferência em Salamanca, na Espanha, realizada de 7 a 10 de junho de 1994 (Corde, 1994).

Outra grande marca do processo de inclusão é o crescente processo de “extinção” das escolas especiais, salas de aceleração e, afinal, de todos os serviços segregados oferecidos à pessoa diferente. A partir daí, começou-se a desenhar um modelo de escola para todos que respeite o ser humano com sua diversidade. Segundo Machado, Mantoan, Nascimento, Rahme e Sá (2001):

As escolas para todos são escolas inclusivas, em que todos os alunos estudam juntos, em salas de aula do ensino regular. Esses ambientes educativos desafiam as possibilidades de aprendizagem de todos os alunos, e as estratégias de trabalho pedagógico são adequadas às habilidades e às necessidades de todos (p. 52).

Dos documentos importantes no cenário nacional que legislam sobre a inclusão podemos citar a Constituição Federal de 1988, nos artigos 206 e 208; o Estatuto da Criança e do Adolescente – Lei n. 8.069 de 13/07/1990; a Política Nacional de Educação Especial (MEC/SEESP, 1994); as Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica (Resolução CNE/CEB n. 2, de 11 de setembro de 2001) (Brasil, 2001), a Lei n. 10.436, que dispõe sobre a Língua Brasileira de

Sinais – Libras (24 de abril de 2002); o Plano Nacional de Educação – Educação Especial MEC/SEESP 2000 (Brasil, 2000); a nova Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva (Brasil, 2007); e o Decreto 6.571, de 17 de setembro de 2008 (Brasil, 2008), que regulamenta o atendimento educacional especializado.

Em se tratando da formação do professor, durante muitos anos, os cursos de magistério não apresentavam a disciplina Educação Especial em sua estrutura curricular. Caso o aluno se interessasse pelo trabalho em educação especial, seria necessário mais um ano de estudos, a fim de concluir o período adicional com formação para a educação infantil e a educação especial.

Com o avanço da discussão sobre inclusão educacional, observa-se a necessidade de implementar, nos cursos de formação para professores, conteúdos que os ajudem a lidar com o que vão encontrar em sala de aula. Segundo Diniz e Vasconcelos (2004):

A elaboração e a implementação de uma política de formação de professores e professoras colocam a necessidade de garantir o seu acesso aos novos conhecimentos e produções, e a reflexão sobre a sua prática profissional. Para isso, torna-se necessário lidar com temas da contemporaneidade que possam trazer novos componentes à prática educativa (p. 128).

Obedecendo à tendência exposta por Diniz e Vasconcelos (2004), no ano de 1999, por intermédio da Resolução da Câmara de Educação Básica – CEB n. 2, de 19 de abril de 1999 –, foram instituídas novas Diretrizes Curriculares Nacionais para a formação de docentes no Curso Normal, que incluem a educação para portadores de necessidades educacionais especiais. Em 2001, no estado do Rio de Janeiro, o Curso Normal começou a se estruturar com relação ao processo de inclusão educacional previsto na LDB 9.394/96 (Brasil, 1996) e às normas e orientações quanto à reformulação curricular do Curso Normal em nível médio. Segundo a reformulação curricular, foi instaurada a disciplina de Conhecimentos Didático-pedagógicos em Educação Especial.

Continuamos formando professores detentores de impressões sobre a educação especial, mas ainda não formamos professores capazes de incluir de fato, pois os próprios formadores estão distantes desse processo. O ato de incluir irá certamente se construir nas próprias relações estabelecidas em sala de aula, entre o aluno e a escola e, em última análise, entre o aluno e a comunidade escolar. Isso

requer uma predisposição empática que está para além da formação em si. Atualmente, existe um movimento de normalização da diferença que prega que todos nós somos diferentes e que o normal é saber conviver com as diferenças. Diniz e Vasconcelos (2004) orientam quanto às dimensões em que a formação docente incide e que faz do professor peça-chave no que Freire (1982) chamou de “ato político” de educar. Diniz e Vasconcelos (2004) nos falam:

Há que considerar as duas dimensões da formação docente: a dimensão subjetiva e a dimensão coletiva. A dimensão subjetiva da formação docente tem sido compreendida como uma vertente que problematiza os saberes presentes nas experiências cotidianas e as fundamentações do saber-fazer dos educadores, analisando-as como pressupostos que podem significar novas experiências e vivências.

A dimensão coletiva requer uma compreensão da escola como lugar privilegiado de formação, no qual o aspecto coletivo incidirá na forma de produzir as questões apresentadas na prática, o caminho escolhido nas decisões mais rotineiras e nas condições de trabalho (pp. 130-131).

Conhecer como os professores e alunos do magistério estão produzindo representações sociais acerca da inclusão reforça a necessidade de aprender com esses discursos os possíveis entraves e também os caminhos propostos em prol de uma proposta verdadeiramente inclusiva.

O uso da Teoria das Representações Sociais se faz oportuno pela contribuição que a Psicologia Social tem a oferecer no entendimento de fenômenos na área da Educação. Segundo Gilly (2001): “[...] o interesse essencial da noção de representações sociais para a compreensão dos fatos da educação consiste no fato de que orienta a atenção para o papel de conjuntos organizados de significações sociais no processo educativo” (p. 321).

Jodelet (2005) apresenta as representações sociais como: “uma forma de conhecimento, socialmente elaborada e partilhada, com um objetivo prático, e que contribui para a construção de uma realidade comum a um conjunto social” (p. 21). As representações sociais designam o conhecimento produzido pelo senso comum marcados por processos generativos e funcionais social e culturalmente marcados. Portanto, não podemos falar em representações sociais sem considerá-las como emergentes na dimensão simbólica da sociedade, tendo como objetivo final a apropriação cognitiva dos conteúdos sociais desconhecidos ou pouco acessíveis (Moscovici, 2003).

A abordagem estrutural das representações sociais aponta para a ideia de uma organização cognitiva hierarquizada dos elementos que compõem o conhecimento socialmente partilhado (Abric, 2001). Isso significa que o núcleo central da representação social que contém os elementos são mais centrais e, assim, mais fortes, rígidos e consensuais. Composto ainda a representação, existem elementos classificados como periféricos, já que não atingem, nem em magnitude, nem em quantidade, a dimensão de centralidade em relação ao grupo. Esses elementos são menos rígidos e conferem uma certa flexibilidade às representações, que podem sofrer influência de diferenças intra-grupos ou informações reatualizadas sobre o fenômeno em consequência de reapresentações midiáticas, por exemplo, entre outras (Sá, 1996).

Com base na perspectiva teórica apresentada, pode-se afirmar, então, que os indivíduos fazem parte de grupos profissionais com os quais interagem e que, ao longo de tais interações, vão construindo representações sociais que se encontram refletidas em sua prática profissional. Tais representações caracterizam, por conseguinte, suas ações como membros de determinados grupos. Não produzimos representações sociais de qualquer fenômeno. Somente aqueles que nos incomodam nos forçam a um posicionamento e nos remetem a partilhar saberes. Segundo Gilly (2001):

As representações sociais, enquanto sistemas autônomos de significações sociais, são fruto de compromissos contraditórios, sob a dupla pressão de fatores ideológicos e de restrições ligadas ao funcionamento efetivo do sistema escolar, e que o peso destas últimas parece tão mais forte que os indivíduos são diretamente afetados ou implicados nas práticas cotidianas. Vê-se então que, face a uma instituição que está longe de realizar nos fatos as mudanças esperadas, os indivíduos se apoiam, para guiar e justificar seus comportamentos, em sistemas representacionais que privilegiam mais frequentemente elementos e esquemas de forte inércia (p. 382).

Nesse sentido, estabelecemos no presente trabalho uma relação dialógica entre a Teoria das Representações Sociais e suas diferentes leituras quanto à inclusão educacional de pessoas com necessidades educacionais especiais na rede regular de ensino do município de Mendes<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> O município de Mendes fica localizado na região político-administrativa Sul-fluminense do estado do Rio de Janeiro. Esse município possui 96,3 km<sup>2</sup>, 410 metros de altitude, 17.289 habitantes e IDHM de 0,775. É considerado uma cidade de



## Metodologia

### Participantes

Os participantes da pesquisa foram 220 professores e estudantes de magistério.

O grupo principal da pesquisa foi composto de 120 professores do 1º e 2º segmentos do Ensino Fundamental e Educação Infantil da Rede Municipal de Ensino de Mendes/RJ, de ambos os sexos, entre 19 e 58 anos.

O grupo secundário de análise foi composto de 100 estudantes de magistério que compõem cursos de formação inicial para professores, mais conhecidos como Curso Normal.

Os dados foram coletados utilizando-se de procedimentos qualitativos e quantitativos. Segundo Driscoll, Yeboah e Rupert (2007), *designers* metodológicos que utilizam ambas as estratégias, estas são particularmente úteis quando nos deparamos com questões complexas, como é o caso da presente pesquisa.

O material discursivo coletado pelas perguntas abertas das entrevistas foi analisado com inspiração na análise de conteúdo proposta por Bardin (2000).

As respostas colhidas mediante tarefa de evocação livre foram submetidas a uma análise com auxílio do programa de computador EVOC 2003® (*Ensemble de programmes permettant l'analyse des evocations*), cuja lógica procura combinar a frequência com que as palavras e expressões são emitidas pelos sujeitos com a ordem em que cada sujeito as evoca, permitindo apreender quais elementos das representações sociais são presentes de forma mais central na produção discursiva (Vérgés, 1992).

A presente pesquisa passou pelo Comitê de Ética da Universidade Salgado de Oliveira, tendo sua realização aprovada, fazendo-se cumprir integralmente a Resolução CNS 196/96. Os entrevistados receberam o Termo de Livre Consentimento, que explicava o teor da pesquisa, seus objetivos e divulgava os contatos dos pesquisadores para dúvidas e esclarecimentos posteriores e, somente depois da devida autorização, foram aplicados os instrumentos de coleta de dados.

### Resultados

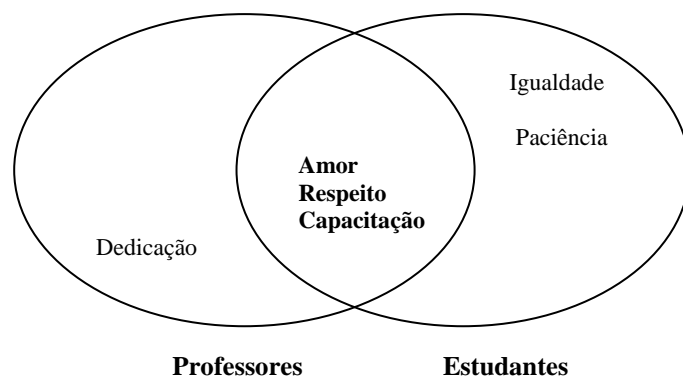
Podemos perceber, ao analisarmos os dois grupos (professores e alunos), que três elementos

---

pequeno porte, famosa pela proximidade com as antigas fazendas de café e pelo clima agradável.

que compõem o provável núcleo central, comuns entre os grupos, são: a) o *amor*, baseado tanto em resquícios de um discurso antigo sobre o trabalho com pessoas com necessidades educacionais especiais que sempre dependeram da caridade quanto na associação do trabalho docente com atributos afetivos. Fontes (2001) sinaliza o aparecimento de instituições filantrópicas na década de 1960, que faziam todo o atendimento à pessoa com deficiência, contando com voluntários e entendendo que quem se dedica a esse trabalho o faz por vocação e amor; b) o *respeito*, embasado pelo discurso politicamente correto da inclusão, mas que também reflete um posicionamento positivo quanto à existência dessa política; e c) a *capacitação*, em que professores e alunos reconhecem não estar preparados para o processo de inclusão, necessitando de maiores informações.

Como elementos centrais marcantes, mas não comuns entre eles, citamos a *dedicação*, que aparece para os professores, estes já inseridos na prática, que acreditam que se dedicar mais aos alunos com necessidades educacionais especiais é indicador de sucesso no processo. Os futuros professores que compõem o grupo secundário evocaram *igualdade*, reafirmando o discurso politicamente correto encontrado em leis e declarações, e *paciência*, que pode indicar que o discurso dos estudantes está sendo influenciado por uma formação centrada no modelo médico que explora as limitações do aluno. Segundo Silva e Branco (2006), esse modelo foi perdendo força no século XX pelo aparecimento de conhecimentos oriundos da Psicologia, Biologia e Pedagogia. No entanto, muito de sua lógica conseguiu ultrapassar os tempos e incorporar um discurso acerca da diferença.



**Figura 1 – Interseção dos prováveis núcleos centrais dos professores e estudantes de magistério ao tema “inclusão educacional”**

Na primeira periferia, os professores evocam *igualdade*, que, no grupo dos estudantes, ficou no núcleo central. Pela ordem média da evocação, podemos perceber que o termo está muito próximo do núcleo central dos professores. Podemos dizer, então, que existe uma concepção forte em ambos os grupos acerca dos direitos da pessoa com necessidades educacionais especiais. Baseados em Diniz e Vasconcelos (2004), afirmamos que não se pode fugir mais às demandas contemporâneas e à garantia de direitos historicamente negados a muitos grupos sociais, incluindo os direitos à igualdade da pessoa com deficiência.

O outro conceito importante é a *dedicação*, que, no grupo dos professores, aparece como provável componente do núcleo central, mas, nos dos estudantes, está na primeira periferia. Para os professores que já estão na prática diária, a dedicação ganha um peso maior, enquanto que, para os estudantes, é um elemento forte, mas que não compõe seu núcleo central.

Os estudantes têm também em sua primeira periferia a *solidariedade*, um conceito que carrega um pouco da história do atendimento à pessoa com deficiência no Brasil.

Na chamada zona de contraste, temos em comum entre os grupos o termo *responsabilidade*, que é um atributo associado a uma boa prática profissional, seja ela qual for, não sendo um privilégio da carreira docente. Entende-se o aparecimento desse conceito em ambos os grupos como compondo representações sociais mais amplas do que seja ser um bom profissional em geral.

*Acessibilidade e acompanhamento* aparecem na fala dos professores e *adaptação e recursos* na dos estudantes, mostrando uma relação com a especificidade da inclusão para pessoas com necessidades educacionais especiais. O aparecimento de *profissionais* nos estudantes pode ser visto como a busca por especialistas e especialismos que possam dar conta da realidade da inclusão, assim como o termo *desafio*, na evocação dos professores, remete à ideia de falta de preparo. Machado et al. (2001) argumentam em defesa de uma mudança de foco que deve começar pela forma como a educação entende a pessoa com deficiência e suas possibilidades, para depois chegar aos professores que terão que lidar no dia a dia com a inclusão.

Os estudantes trazem ainda, na zona de contraste, *educação e direito*, corroborando a inclusão nas representações sociais desse grupo do discurso politicamente correto.

O termo *compromisso* aparece na evocação dos professores. Isso pode estar indicando ou um discurso mais amplo de atributos de um bom profissional, assim como responsabilidade, ou indicando um peso maior ao exercício do magistério quando se trata de promover a inclusão.

Apesar de os professores relatarem falta de preparo para lidar com a inclusão, elementos como *insegurança* e *medo* foram citados em números menos significativos, fazendo parte da última periferia. Nos estudantes, *dificuldade* também aparece na última periferia. Em comum entre os grupos nesse quadrante, estão *a esperança* e *a compreensão*. O último quadrante é composto por elementos mais periféricos das representações sociais, em que os estudantes mostraram, de uma maneira geral, elementos mais positivos que os professores.

Os professores, já formados e atuantes na rede municipal, nem sempre receberam formação específica para atender a alunos com necessidades educacionais especiais. Cinquenta por cento deles disseram nunca ter recebido nenhuma informação. Dos 47% que receberam formação, esta se deu mediante capacitações oferecidas pela Secretaria. Enquanto que, entre os estudantes, 99% recebem a formação específica com disciplinas no próprio Curso de Magistério. Isso é reflexo das novas legislações e iniciativas governamentais de implementação da inclusão e pode proporcionar, em médio prazo, uma mudança importante na forma de atendimento à pessoa com deficiência na esfera educacional.

Com relação aos temas que devem ser explorados na formação específica, 57% dos professores acham que necessitam de conhecimento sobre a área, como: legislação, recursos e conhecimentos sobre as deficiências. Os estudantes pedem, prioritariamente, informações sobre as deficiências. O desconhecimento sobre a deficiência, a falta de informação circulante e a expectativa de ter que trabalhar com essa clientela provoca a não-familiaridade, que, segundo os dados dos dois grupos, poderia ser sanada com mais informações oriundas do universo reificado.

Os sentimentos gerados a partir da ideia da inclusão refletem a diferença que ainda existe entre o grupo dos professores e o dos estudantes. Os professores relacionam a inclusão a sentimentos negativos, enquanto nos alunos a menor frequência foi desse tipo de sentimento. Em segundo lugar em frequência, os professores associam sentimentos agrupados na categoria *afetividade*, que expressam amor, carinho e outras formas de estabelecer uma relação que, prioritariamente, deveria ser

profissional. Isso não significa dizer que não deva ter afeto, já que esse sentimento é importante em qualquer profissão que envolva relações interpessoais, mas mostra uma postura idealizada e calcada no “dom” e na “vocação”. Os estudantes, ao contrário, associaram, na grande maioria, sentimentos relacionados à *militância* e ao discurso politicamente correto. Mostraram, nesse sentido, maior engajamento e um posicionamento mais politizado em relação à inclusão.

Esse dado demonstra que no dia a dia nem sempre o professor sustenta o discurso politicamente correto ou calcado em ideais caritativos. O cotidiano traz à tona dificuldades que desafiam constantemente a capacidade relacional do professor com aquele que ele considera diferente.

Por fim, foi apontada a falta de parceria entre a rede regular de ensino e as instituições que trabalham com educação especial, pois os professores reclamam do fato de não acontecer um trabalho de retorno quanto aos casos compartilhados entre as duas instituições. Incluir deveria ser estar envolvido. Segundo Bartalotti (2006), incluir é participar ativamente do processo, e o processo tem tanta importância quanto seu resultado final.

As representações sociais aqui apresentadas são preditores poderosos do comportamento desses grupos sociais. A forma de pensar socialmente pode levar a comportamentos condizentes. Os grupos precisam se familiarizar com os fenômenos sociais à sua volta, organizando suas representações numa estrutura hierárquica de cognições em que o núcleo central representa o conteúdo mais forte naquele momento (Sá, 1996; Vala & Monteiro, 2000; Abric, 2001). Como os professores já atuantes não foram previamente preparados para a inclusão e não receberam informações veiculadas por dispositivos do universo reificado, eles reproduzem, em suas representações sociais, informações comumente circulantes no senso comum sobre inclusão e agregam a elas novos conhecimentos produzidos coletivamente, como a constante sensação de despreparo, fruto do medo do novo e da resistência em incorporar novos conhecimentos.

Existem muitos pontos em comum nas representações sociais dos dois grupos pesquisados e as diferenças ficaram por conta do momento de cada grupo em relação à sua formação e inserção no campo profissional. A comparação ajudou a perceber como os estudantes estão, ainda que de forma tímida, se preparando psicologicamente melhor para enfrentar a inclusão educacional em seu dia a dia.

## Considerações Finais

A inclusão educacional é um processo que procura garantir o acesso e a permanência de todo indivíduo na rede regular de ensino, independente de sua condição física, mental, sensorial e social. Após muitos anos como anônimos em instituições segregadas, os indivíduos com necessidades educacionais especiais ganham o direito e o respaldo legal para frequentarem a rede regular de ensino, mesmo sendo um direito garantido desde a Constituição de 1988. Mas não se trata apenas de instaurar e suportar o que é politicamente correto. A inclusão deve acontecer de forma plena, como orienta Bartalotti (2006). Nesse sentido, espera-se, por meio de ações educacionais inclusivas, chegar a uma sociedade inclusiva de fato, em sentido mais amplo, na qual as pessoas sejam capazes de caminhar juntas, cada uma com suas diferenças e particularidades. A escola, em uma perspectiva inclusiva, tem o papel fundamental de dar sentido ao conhecimento científico e aos conteúdos escolares, além de preparar o indivíduo para a vida independente, visando a desenvolver o aluno como um todo, mediante suas possibilidades e capacidades.

No presente trabalho, estabelecemos uma relação dialógica entre a teoria das representações sociais e suas possibilidades de entender a inclusão educacional de pessoas com necessidades educacionais especiais para os profissionais da rede regular de ensino do município de Mendes e os estudantes do Curso de Magistério, nesse caso futuros professores.

Os autores que nos apoiaram nesse caminho enfatizam que a inclusão é necessária e está em processo; portanto, merece atenção especial e acompanhamento. Segundo Rodrigues (2006):

O conceito de Inclusão no âmbito específico da educação implica, antes de mais nada, rejeitar, por princípio, a exclusão (presencial ou acadêmica) de qualquer aluno da comunidade escolar. Para isso, a escola que pretende seguir uma política de educação inclusiva (EI) desenvolve políticas, culturas e práticas que valorizam a contribuição ativa de cada aluno para a formação de um conhecimento construído e partilhado – e, desta forma, atinge a qualidade acadêmica e sociocultural sem discriminação (pp. 301-302).

As representações sociais aqui levantadas dão um bom panorama do momento em que a cidade de Mendes está em relação à Inclusão Educacional na rede pública de ensino. Ferreira e Guimarães (2003) nos apontam que a inclusão tem levado muitos

estudiosos a se dedicarem a entender o que facilita e o que emperra esse processo. Alves (2007) nos lembra o grande desafio ainda em curso que não pode ser negligenciado, já que a sociedade ainda é excludente. Stainback e Stainback (1999) sinalizam a necessidade de não esperar tudo pronto a partir do momento em que se implementa um programa voltado para a inclusão. Deve-se pensar de forma processual e entender que existem etapas que devem ser respeitadas, principalmente quando esperamos mudanças atitudinais e comportamentais, e não somente estruturais e políticas. Tudo isso se reflete nas falas dos professores entrevistados, que nos apontaram as contradições existentes no discurso sobre inclusão, provavelmente refletidas na prática. Ao mesmo tempo em que acreditam na importância desse processo, temem o desconhecido e se ressentem de ter que enfrentar essa etapa sem o respaldo que gostariam, seja de formação, seja de infraestrutura.

Percebe-se também, segundo os resultados obtidos nos entrevistas, que os professores da rede regular de Mendes ainda pensam a inclusão por um viés romântico, em que o amor é chave de tudo. Acreditam na solidariedade, mas ainda agem segundo uma conduta caritativa e assistencialista. Pensam nos recursos, na garantia de acessibilidade e reconhecem a carência dos mesmos, mas como itens distantes de seu contexto e fora do alcance das pessoas com necessidades educacionais especiais. O professor sabe da necessidade de recursos e de acessibilidade, mas não se reconhece como provedor desses meios às pessoas com necessidades especiais. Acaba creditando os sucessos em seu trabalho aos professores especializados.

Percebemos, com os resultados, que incluir qualquer tipo de pessoa com necessidades educacionais especiais ou qualquer diferença é difícil, tem suas barreiras, mas nos arriscamos a acreditar que a sociedade inclusiva de fato pode acontecer se o processo começar dentro das instituições escolares.

Dessa maneira, o processo começa a ser socialmente construído, os “tabus sociais” passam a ser modificados, dando espaço a outros comportamentos. Jodelet (2005), em sua pesquisa sobre a loucura, aponta a dificuldade da inclusão não apenas em sua dimensão objetiva e prática, mas em seu nível simbólico e psicológico. Não basta ter o aluno com necessidades educacionais especiais dentro de sala, é necessário vê-lo como aluno, comportar-se com ele como aluno, respeitá-lo como aluno.

O que pudemos constatar por meio da pesquisa com os professores é que, mesmo com uma visão

um pouco romanceada do processo, já se percebe a evolução da proposta de inclusão educacional no município de Mendes quando deixamos para trás o medo e a insegurança para pensarmos em acessibilidade e desafio, mesmo que de forma menos significativa. É o início da quebra de um antigo paradigma da diferença e a construção de um caminho rumo a uma nova escola plural, na qual todos realmente consigam ocupar espaço dentro de uma sociedade inclusiva.

## Referências

- Abric, J. C. (2001). O estudo experimental das representações sociais. In D. Jodelet (Org.). *As Representações Sociais* (pp. 155-172). Rio de Janeiro: EdUERJ.
- Alves, F. (2007). *Inclusão: muitos olhares, vários caminhos e um grande desafio*. Rio de Janeiro: Wak.
- Bardin, L. (2000). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bartalotti, C. C. (2006). *Inclusão Social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidade?* São Paulo: Paulus.
- Brasil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- Brasil. (2008). *Decreto n. 6.571*. Brasília.
- Brasil. (1996). *Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 9.394/96)*. Ministério da Educação, 1996.
- Brasil. (1990). *Lei Federal n. 8069, de 13 de julho de 1990*. ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente. Brasília/DF.
- Brasil. (2002). *Lei n. 10.436, de 24 de abril de 2002*. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF.
- Brasil (1994). Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. *Política Nacional de Educação Especial*. Brasília: MEC/SEESP.
- Brasil. (2001). Ministério da Educação. *Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na*

Almeida, S. A. de & Naiff, L. A. M. Inclusão Educacional nas Representações Sociais de Professores e Estudantes de Magistério

- Educação Básica*. Brasília: Secretaria de Educação Especial – MEC/SEESP.
- Brasil. (2000). Ministério da Educação. *Plano Nacional de Educação Especial*. Brasília: Secretaria de Educação Especial – MEC/SEESP.
- Brasil. (2006). Ministério da Educação/INEP. *Evolução da Educação especial no Brasil*. Brasília. Recuperado em 22 dezembro, 2008, de <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/brasil.pdf>
- Brasil. (2007). Ministério da Educação/SEESP. *Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva*. Brasília <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/politica.pdf>
- Câmara de Educação Básica (1999). *Resolução da Câmara de Educação Básica – CEB n. 2, de 19 de abril de 1999*. Recuperado em 15 dezembro, 2008, de <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rceb0299.pdf>
- Corde (1994). *Declaração de Salamanca e suas Linhas de Ação sobre Necessidades Educativas Especiais*. Brasília, DF.
- Diniz, M., & Vasconcelos, R. N. (2004). Pluralidade cultural e inclusão na formação de professoras e professores: gênero, sexualidade, raça, educação especial, educação indígena, educação de jovens e adultos. Belo Horizonte: Formato Editorial.
- Discrol, D., Yeboah, P., & Rupert, D. (2007). Merging qualitative and quantitative data in mixed methods research: how to and why not. *Ecological and Environmental Anthropology*, 3(1).
- Ferreira, M. E. C., & Guimarães, M. (2003). *Educação Inclusiva*. Rio de Janeiro: DP&A.
- Fontes, R. S. (2001, outubro/dezembro). Educação Especial: um capítulo à parte na história do direito à Educação no Brasil. *Revista Ensaio Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 10(37)503-526.
- Freire, P. (1982). Educação: o sonho possível. In C. R. Brandão. *O Educador: vida e morte* (pp. 89-101). Rio de Janeiro: Edições Graal.
- Gilly, M. (2001). As representações sociais no campo da educação. In D. Jodelet (Ed.). *As representações sociais* (p. 321-342). Rio de Janeiro: EdUERJ.
- Jodelet, D. (2005). *Loucuras e representações sociais*. Petrópolis: Vozes.
- Machado, N. J., Mantoan, M. T. E., Nascimento, A. R., Rahme, M. M. F., & Sá, E. D. (2001). *Pensando e fazendo educação de qualidade* (pp. 51-71). São Paulo: Moderna.
- Mantoan, M. T. E. (2006). *Inclusão escolar: o que é? Por quê? Como fazer?* São Paulo: Moderna.
- Moscovici, S. (2003). A história e a atualidade das representações sociais. In S. Moscovici (Org.). *Representações sociais: Investigações em psicologia social* (p. 167-214). Petrópolis: Vozes.
- Rodrigues, D. (2006). *Inclusão e educação: doze olhares sobre a educação inclusiva*. São Paulo: Summus.
- Sá, C. P. (1996). *Núcleo central das representações sociais*. Petrópolis: Vozes.
- Stainback, S., & Stainback, W. (1999). *Inclusão: um guia para educadores*. Porto Alegre: Artmed.
- Saviani, D. (2003). *Escola e democracia: teorias da educação, curvatura da vara, onze teses sobre a educação e política*. Campinas: Autores Associados.
- Silva, A. F. A., Castro, A. L. B., & Branco, M. C. M. C. (2006). *A inclusão escolar de alunos com necessidades educacionais especiais: deficiência física*. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial.
- Vala, J., & Monteiro, M. B. (2000). *Psicologia social* (3a ed.). Lisboa: Fundação Caluste Gulbenkian.
- Vérgès, P. (1992). L'évocation de l'argent: une méthode pour la définition du noyau central

Almeida, S. A. de & Naiff, L. A. M. Inclusão Educacional nas Representações Sociais de Professores e Estudantes de Magistério

d'une représentation. *Bulletin de psychologie*,  
4(405), 203-209.

Categoria de contribuição: Artigo  
Recebido: 15/01/2011  
Aceito: 27/06/2011

Delgado, M. da C. S. & Goulart, I. B. Práticas de Desenvolvimento de Pessoas com Deficiência em uma Instituição do Setor Educacional

## Práticas de Desenvolvimento de Pessoas com Deficiência em Uma Instituição do Setor Educacional

### Development Practices for People with Disabilities in an Institution of the Education Sector

Marilene da Conceição Siqueira Delgado<sup>1</sup>

Íris Barbosa Goulart<sup>2</sup>

#### Resumo

Este trabalho apresenta a análise de como uma instituição de ensino vem promovendo a adaptação e o desenvolvimento profissional das pessoas com deficiências inseridas em seu quadro funcional. Foi realizada uma pesquisa qualitativa, sendo um estudo de caso de caráter descritivo, cujo instrumento de coleta de dados foi uma entrevista semiestruturada aplicada a 13 sujeitos e submetida à análise de conteúdo. Os resultados mostram que a inserção, mesmo não sendo praticada pela instituição de ensino em sua totalidade, apontou um elevado índice de respostas sobre a contratação de pessoas com deficiência, visando a uma política de inclusão e cidadania, em lugar de apenas cumprir a Lei de Cotas. Verificou-se que o apoio do Setor de Engenharia e Arquitetura, a adaptação de equipamentos e mobiliário e a adequação da infraestrutura predial da instituição são ações importantes que auxiliam a pessoa com deficiência a superar as barreiras que dificultam a livre circulação e o uso do espaço, dos equipamentos e dos serviços no âmbito da instituição. Comprovou-se também que o treinamento e desenvolvimento oferecidos pela instituição estão restritos aos aspectos técnicos, não sendo evidenciada preocupação relacionada aos aspectos comportamentais. Os gestores de recursos humanos afirmaram a inexistência de programas de desenvolvimento diferenciados para trabalhadores com deficiência e sem deficiência, para que sejam todos tratados de forma igualitária, sem privilégios. De acordo com os entrevistados, as pessoas com deficiência vêm desenvolvendo suas atividades tão bem quanto os demais funcionários.

**Palavras-chave:** Pessoas com Deficiência; inserção de pessoas com deficiência no trabalho; programas de desenvolvimento.

#### Abstract

This paper presents an analysis of how an education institution has been promoting the adaptation and development of persons with disabilities included on their staff. A qualitative survey was conducted, which consisted in a descriptive case study, whose instrument for collection of data was a semistructured interview applied to 13 subjects and submitted to content analysis. The results show that the insertion, albeit not practiced by the education institution in its entirety, presented a high level of response on the hiring of people with disabilities, aiming at a policy of inclusion and citizenship, rather than just complying with the Law of Quotas. It was found that the support of the Division of Engineering and Architecture, the adaptation of equipment and furniture and the adequacy of the building infrastructure of the institution are important actions that help the disabled person to overcome the barriers that hinder free movement, the use of space, equipment and services within the institution. It was also proved that the training and development offered by the institution are restricted to technical aspects, with no evidence of the concern related to behavioral aspects. The human resource managers informed that there was a lack of development programs for workers with different disabilities and without disabilities, so that they are all treated equally, with no privileges. According to respondents, people with disabilities are developing their activities as well as the other employees.

**Keywords:** People with Disability; insertion of people with disability at work; development programs.

---

<sup>1</sup> Administradora, Mestre em Administração pela FEAD-Minas. Endereço para correspondência: SENAC Minas, Rua Tupinambás, 1.086, Recepção, Centro, Belo Horizonte, MG, CEP: 30.120-910. Endereço Eletrônico: marilene@mg.senac.br

<sup>2</sup> FEAD-Minas. Mestre em Educação pela UFMG, Doutora em Psicologia pela PUC-SP. irisgoulart@terra.com.br

## Introdução

Este trabalho propôs analisar como uma instituição de ensino vem promovendo a prática e o desenvolvimento profissional das pessoas com deficiências, inseridas em seu quadro funcional. Para tanto, antecipou-se em considerar um dos pontos defendidos pela política de responsabilidade social, que é a valorização da diversidade nas empresas, tema que tem sido praticado por meio de ações que visam a valorizar minorias dentro das empresas. Neste estudo, a diversidade será contemplada em perspectiva mais restrita, levando-se em consideração as possibilidades de desenvolvimento profissional de pessoas com deficiências (PcDs) no ambiente de trabalho.

O espaço conquistado pelas pessoas com deficiência se deve, em grande parte, às legislações, mas também ao fato de as empresas estarem se despertando para o valor da diversidade humana, passando a reconhecer o potencial produtivo desses trabalhadores. Dessa forma, a inclusão das PcDs não se limita às imposições legais. Ressalta-se que não só leis são suficientes para que ocorra o convívio com a diversidade, sendo necessário levar em consideração todo um contexto.

Entretanto, observa-se que, para algumas empresas, a criação da Lei de Cotas integrada à fiscalização do Ministério Público do Trabalho tornou-se um problema. Estudos sobre a inserção de PcDs, tanto na sociedade quanto na educação ou no trabalho, são unânimes ao considerar a relevância social desse grupo. Dados da Organização Mundial da Saúde (OMS) revelam que 610 milhões de pessoas no mundo possuem algum tipo de deficiência adquirida ou não. Tais análises encontradas na literatura têm como objetivo as formas de inserção dessas pessoas no mercado de trabalho, mas deixam uma lacuna no tocante ao acompanhamento das pessoas posteriormente à sua inserção nas empresas, o que justifica o interesse pelo presente trabalho.

Alguns aspectos, como a falta de qualificação adequada das PcDs, a falta de conhecimento sobre a capacidade de trabalho e o preconceito que cerca essas pessoas, também se tornaram um obstáculo para sua inserção no mercado. Pesquisa realizada por Carreira (1997) informa que muitas empresas deixam de contratar PcDs pelo fato de elas não serem habilitadas para o trabalho no mercado. Uma PcD habilitada é aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função (Decreto n. 3.298, 1999).

Diante da variedade de recursos disponíveis que possibilitam o desenvolvimento profissional e em vista da magnitude do tema, já que a inserção das PcDs nas empresas é uma realidade, até mesmo por uma “obrigação” legal e não só pela tomada de consciência sobre responsabilidade social, torna-se fundamental a produção de conhecimentos que possam orientar práticas dirigidas à gestão de desenvolvimento das PcDs, utilizando seu potencial e propiciando sua manutenção no mercado de trabalho.

Diante do exposto, procurou-se problematizar e delimitar o estudo de maneira que se pudesse investigar como uma instituição de ensino que inseriu pessoas com deficiências vem promovendo a adaptação e o desenvolvimento dessas pessoas.

Assim, a relevância deste estudo para o meio acadêmico, organizacional e social consiste na ampliação do conhecimento sobre o tratamento que as empresas têm dado à mão de obra com características diferenciadas, a das PcDs. Além disso, merece destaque a abordagem das práticas de desenvolvimento aplicadas a esse contingente, visando a potencializar seu desempenho e adaptá-lo às condições organizacionais.

Torna-se, portanto, conveniente ressaltar que as expressões Pessoas com Necessidades Especiais (PNEs) e Pessoas Portadoras de Deficiências (PPDs) não serão utilizadas neste estudo por sua pouca especificidade: nelas, podem ser englobadas pessoas obesas, idosas, com problemas de atenção e com transtornos de comportamento, entre outras.

## Revisão da Literatura

### A inserção e integração da PcD no mercado de trabalho

Carvalho-Freitas (2007) aborda deficiência como “o resultado da articulação entre a condição biológica e as contingências históricas, sociais e espaciais”, podendo “significar ou mais ou menos possibilidade de inserção ou discriminação das PcDs” (p. 23).

Paralelamente a esses conceitos, deve-se considerar o art. 3º do Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, e dispõe sobre a Política nacional para integração da PcD, quando considera que “deficiência é 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”.



Normas relativas aos direitos sociais sem a devida regulamentação tendiam a permanecer sem a eficácia demandada pela sociedade. Assim, foi decretada a Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, de eficácia considerável, que introduziu o sistema de cotas no preenchimento de cargos (Carneiro & Ribeiro, 2008).

Porém, a implantação da política nacional de cotas empregatícias para PcDs não se deu de forma imediata. A necessidade de “regulamentação de vários aspectos da legislação que instituiu o sistema bloqueou sua aplicação por quase uma década” (Carneiro & Ribeiro, 2008, p. 2).

Um dos atributos da Lei n. 8.213 é incentivar os deficientes a adquirir competências e melhorar seu potencial e habilidades, visando a superar as barreiras que a sociedade lhes impõe.

Alguns conceitos relativos a PcDs devem ser esclarecidos previamente. A *inserção* significa a oportunidade de pessoas com deficiência serem inseridas no mercado de trabalho e desempenharem um papel ativo na sociedade. Desse modo, esse grupo deixa de ser “mero receptáculo passivo de serviço especializado e se torna um produtor e consumidor” (Heinski, 2004, p. 2). A inserção, no momento atual, vem sendo assumida como um novo paradigma mundial, que defende uma “sociedade mais justa e mais democrática, livre das práticas discriminatórias e segregacionistas que marcaram negativamente a história da humanidade” (Furtado, 2007, p. 38).

A *integração* de pessoas com deficiência se refere à oferta de condições para que essas pessoas possam desenvolver seu trabalho sem dificuldade. A promoção da integração começa pela implementação de acessibilidades nos edifícios, nos espaços envolventes e nos próprios equipamentos de trabalho. É necessário, também, assegurar as condições para a interação das pessoas com deficiência com os restantes colaboradores da organização e com os clientes ou fornecedores com os quais interagem no desenvolvimento da sua atividade (Instituto Ethos, 2002). Muitas vezes, o desempenho das PcDs não só no mercado de trabalho, como na vida cotidiana, também é comprometido pelas barreiras arquitetônicas, que representam dificuldades de acesso e requerem adaptação nos ambientes. Eliminar essas barreiras e tornar os ambientes acessíveis significam iniciar um processo de integração das pessoas, dando-lhes condições para se tornarem independentes, autoconfiantes, além de reduzir a desigualdade nas condições de vivenciar os espaços. Esse direito à acessibilidade está garantido na Constituição Federal de 1988, arts. 227, parágrafo segundo, e

244, e a previsão constitucional está regulamentada na Lei n. 7.853 de 24 de outubro de 1989, artigo 2º.

A *inclusão*, por sua vez, busca adequar a realidade organizacional às necessidades das pessoas com deficiência, visando a dar-lhes igualdade de oportunidades para o pleno desenvolvimento de suas potencialidades. (Carvalho-Freitas, & Coimbra, 2009, p. 234). Para entender como ocorre a inclusão das PcDs, é necessário partir do pressuposto de que elas são pessoas que se diferenciam da população em geral, “quer seja pela incapacidade gerada pela deficiência, quer seja pela desvantagem social decorrente da ausência de condições que possibilitem a independência e a autonomia delas” (Carvalho-Freitas et al., 2005, p. 3). É preciso, pois, analisar a questão da inserção numa sociedade pautada pelas diferenças.

Segundo Kauchakje (2000), a inserção da PcD em determinado ambiente ou determinada empresa não significa que ela está sendo incluída, pois a inclusão “é o processo de um movimento dinâmico e permanente que reconhece a diversidade humana e tem como fundamento a igualdade na participação e na construção do espaço social, compreendida como direito” (p. 204).

Corroborando, Werneck (1997) afirma que, consciente da diversidade humana, a sociedade inclusiva estaria estruturada para atender às necessidades de cada cidadão. Adultos e jovens com deficiência, negros e pessoas idosas seriam mais facilmente incorporados à sociedade e trabalhariam juntos, com papéis diferenciados, compartilhando igual responsabilidade por mudanças para atingir um bem comum. Segundo o autor, o processo de inclusão é para todos e a sociedade inclusiva tem compromisso com as minorias e não apenas com a PcD.

No mercado de trabalho, a inclusão de PcD é muito mais que contratar um deficiente; implica questionar e modificar padrões preestabelecidos geradores de exclusão. Está relacionada a uma nova forma de se organizar, de modo a ser capaz de atender às necessidades de seus membros, principalmente do portador de deficiência.

Entretanto, algumas empresas acreditam, erroneamente, ser inclusivas pelo simples fato de contratarem uma PcD. Pode-se dizer que esse ato é denominado integração.

Segundo Bahia (2006), a década de 1980 ficou caracterizada pela vigência da integração. Nesse período, a principal premissa era a da necessidade, quase que exclusiva, da mudança das PcDs para se adequarem à sociedade. Nos anos seguintes, “surgiu a integração, caracterizada, principalmente, pela

obrigatoriedade de adaptação do indivíduo com deficiência à sociedade” (Bahia, Schommer, & Santos, 2008, p. 3).

O Instituto Ethos (2002) orienta a empresa a “sensibilizar” seus funcionários, procurando estabelecer integração por meio de conversas em grupo, palestras e depoimentos de pessoas que trabalham com PcDs e delas próprias. Essa atitude irá estimular o respeito à diferença, esclarecer as dúvidas quanto ao tratamento à PcD e ajudar no processo de inclusão.

### **Desenvolvimento de pessoas nas organizações**

A gestão de pessoas deve disponibilizar ferramentas que permitam à pessoa desenvolver-se por si mesma, para entregar o que lhe é demandado pela organização ou pelo ambiente profissional. Segundo Dutra (2002), a forma mais instrumental da visão de desenvolvimento humano passa pelo conceito de competência, que ele define como a capacidade da pessoa de agregar valor ao patrimônio de conhecimento da empresa. O autor ainda define como desenvolvimento de pessoas a capacidade de assumir atribuições e responsabilidades em níveis crescentes de complexidade. Caminha-se hoje para uma complexidade tecnológica e de relações e as empresas estão percebendo a necessidade de estimular o contínuo desenvolvimento de pessoas como forma de manter suas vantagens competitivas. Por outro lado, as pessoas buscam seu contínuo desenvolvimento, para obterem mais segurança quanto à inserção no mercado de trabalho. No contexto organizacional, as pessoas e as organizações se inserem num processo contínuo de troca de competências.

Segundo Pacheco, Cherubina e Beckert (2005), quanto mais as pessoas estiverem voltadas para algo de que gostam e para o qual tenham aptidões, mais rápido e vantajoso será seu processo de desenvolvimento pessoal e desempenho profissional. Por isso, é tão importante que elas estejam em lugares em conformidade com seus perfis, interesses e “sonhos”. Os “ganhos pessoais ampliam a visão de mundo, o autoconhecimento, os processos cognitivos, emocionais, a percepção, o preparo para novos desafios e o desenvolvimento de competências” (p. 31).

O desenvolvimento de pessoal representa, para Tachizawa (2006), um conjunto de atividades e processos cujo objetivo é explorar o potencial de aprendizagem e a capacidade produtiva do ser humano nas empresas. Visa à aquisição de novos conhecimentos e habilidades e à modificação de

comportamentos a atitudes. Um plano de desenvolvimento motiva as pessoas da empresa, cria perspectivas de evolução e contribui para a melhoria de resultados.

Ainda segundo Tachizawa (2006), os principais objetivos do desenvolvimento são: preparar as pessoas para a execução imediata das diversas tarefas peculiares à organização; dar oportunidades para o contínuo desenvolvimento pessoal, não apenas no cargo ocupado, mas também em outros que o indivíduo possa vir a exercer; e mudar a atitude das pessoas, a fim de criar entre elas um clima mais satisfatório, aumentando-lhes a motivação e tornando-as mais receptivas às técnicas de gestão. Num programa de desenvolvimento, é fundamental o diagnóstico, que deve englobar três níveis de análise: organizacional, das operações e tarefas e dos indivíduos, analisando se estes estão adequados às necessidades da empresa. Deve-se também analisar o potencial de crescimento de cada funcionário, procurando identificar eventuais problemas de desempenho que possam ser corrigidos com programas de treinamento.

### **A Pesquisa Realizada**

A abordagem da pesquisa é de natureza qualitativa, caracterizada pelo aspecto descritivo (Vergara, 2005). No tocante aos meios de investigação, caracteriza-se como estudo de caso, pois se trata de tema ainda não explorado e pouco definido no que diz respeito ao treinamento e desenvolvimento das PcDs. De acordo com Yin (2001), um estudo de caso é uma investigação empírica que avalia um fenômeno contemporâneo no seu ambiente da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e a situação não estão claramente definidos.

A unidade de análise foi uma instituição de ensino, que atua na prestação de serviços de educação profissional, com sede em Belo Horizonte e tem unidades distribuídas em 31 cidades do estado de Minas Gerais. A instituição atua há mais de 50 anos no mercado, ministrando cursos de qualificação, cursos técnicos, curso superior e cursos de pós-graduação. Na instituição, atuavam, no momento da coleta de dados, 1.100 funcionários, e a pesquisa, voltada para as práticas de gestão de pessoas, ficou restrita à forma de inserção da PcD nessa empresa, aos efeitos decorrentes das ações de gestão de pessoas no tocante à adaptação e ao desenvolvimento dessas pessoas e às percepções de eficiência dessas ações.

Os entrevistados foram selecionados intencionalmente: um gerente de RH, um gerente

financeiro, um gerente de produção de uma unidade escolar e dez PcDs. A coleta de dados se deu a partir de intervenção direta da pesquisadora junto aos sujeitos em observação, analisando ambientes de trabalho, dependências físicas e documentos constantes dos arquivos da Gerência de Recursos Humanos. Para coletar os dados essenciais à pesquisa, os gerentes e funcionários foram submetidos a uma entrevista semiestruturada realizada a partir de um roteiro com perguntas abertas, abordando, sobretudo, o desenvolvimento profissional.

Quanto à identificação dos pesquisados, ela passou a ser na forma de sigla, quais sejam: Gerentes (GER) e PcDs (FUNC). Dessa forma, todos os participantes foram identificados pela sua representação, seguida de uma representação numérica, em relação aos sujeitos participantes, inseridos em cada grupo. Nessa condição, a identificação de cada respondente passou a ser: Gerentes: GER1, GER2 e GER3; por fim, as PcDs identificadas como: FUNC1, FUNC2...; A análise dos dados se deu por meio da análise de conteúdo das entrevistas realizadas.

#### **Análise da entrevista com os gerentes**

Nas respostas dos gerentes, foi possível detectar que em cada unidade de trabalho existe algum funcionário com deficiência: uma PcD no setor de Contábil (GER1) e três na unidade escolar do gerente entrevistado (GER2), sendo duas com deficiência auditiva e uma com deficiência física, locomotora. Verificou-se, ainda, que a instituição vem realizando o processo de inserção das PcDs de maneira gradual, mas crescente. A inserção pode ser utilizada como experiência e trabalhada na forma de crescimento contínuo da instituição na sociedade, destacando-se a parceria com convênios e empresas especializadas, que têm como finalidade auxiliar o gestor a identificar as dificuldades e as facilidades enfrentadas para inserir uma PcD no setor. Segundo o entrevistado GER3:

*A instituição utiliza alguns convênios como o 'Servas' e o Centro de integração e apoio ao portador de deficiência (Cira da Fiemg) e outras empresas também que são especializadas nessa área.*

*Essas empresas direcionam o gestor a identificar melhor o perfil da PcD delineado para a vaga. Em cima disso, elas fazem um processo seletivo bem mais simples, porque o gestor não pode exigir um processo de seleção para PcD no mesmo nível de uma pessoa normal.*

A fim de identificar a compreensão que o entrevistado GER3 possui sobre seleção, foi-lhe solicitado que opinasse sobre a aplicação na instituição de ensino. Essa aplicação, vivenciada na sua prática, permitiu-lhe identificar elementos que contribuem para a contratação de uma PcD. Ele descreveu esse processo metodologicamente, numa clareza que conduziu aos objetivos formulados.

*Primeiramente, analisar o tipo de serviço que é feito na área. A área física, o ambiente de trabalho, selecionar quais são as PcDs que podem trabalhar naquele setor. Se a PcD tem problema de locomoção, isso deve ser analisado antes.*

*Identificar se há condições de ambiente, e também o perfil do gestor e da equipe são avaliados.*

*No processo seletivo, verificar se aquele candidato com aquela deficiência específica pode trabalhar naquele setor.*

*Portanto, é feita uma análise anterior desse processo pela psicóloga, que encaminha o resultado para os responsáveis.*

*Tudo é analisado antes, desde o perfil do gestor e da equipe, as condições de trabalho da área, antes de colocar a PcD para trabalhar.*

Os indicadores que sinalizam a importância do processo de admissão na percepção do entrevistado GER3 são: escolaridade, diversidade e desenvolvimento das habilidades. É importante acrescentar que a admissão de PcDs no mercado de trabalho tem trazido benefícios para as empresas contratantes no que tange aos mais variados aspectos e, inclusive, superando expectativas contratuais. Essa fala do GER3 aponta como está sendo feita a inserção das pessoas com deficiência, mas ainda não aborda a integração dos elementos desse grupo.

Outro ponto importante posto em relevo é o resultado das PcDs, que, segundo os entrevistados, se dá de maneira semelhante ou até mesmo superior ao de uma pessoa “normal”:

*Muitas vezes, uma PcD apresenta melhor resultado do que outros que não têm nenhuma deficiência. Elas se empenham mais de verdade em desenvolver um bom trabalho (GER3).*

A integração das pessoas com deficiência foi abordada pelos entrevistados GER1 e GER3, que evidenciaram preocupação com a qualificação das PcDs para inserção no mercado. Durante o discurso, foi explicitado que muitas vagas ficam em aberto nas empresas devido à falta de qualificação das PcDs e à ausência de acessibilidade nos locais de trabalho. Nesse sentido, o entrevistado GER3 mostrou preocupação com as vagas a serem ocupadas por PcDs, mas que estão ociosas, porque

falta qualificação dos candidatos para que possam aproveitar as oportunidades existentes no mercado de trabalho: “Não estamos conseguindo candidato com o perfil desejado (qualificado) para ocupar o cargo”.

A avaliação dos fatores relativos às estratégias adotadas pela instituição de ensino para contratar as PcDs foi diversificada, levando-se em consideração questões que abordavam os seguintes aspectos: identificação da área, vantagens da contratação e motivos para investir nas PcDs.

Detectou-se preferência da instituição por uma área para a qual as PcDs devem ser contratadas, o que caracteriza a preocupação com a integração e também com a inclusão das pessoas com deficiência. O entrevistado GER3 descreve esse processo da seguinte maneira:

*Normalmente, a área administrativa e a área de atendimento recebem melhor as PcDs, uma vez que o espaço físico desses setores tem condições melhores para inserir essas pessoas.*

*Esses setores podem inserir profissionais com qualquer tipo de deficiência: visual, auditiva, cadeirante, entre outras.*

*Nesses setores, é mais fácil a adaptação, tanto a receptividade por parte dos profissionais que já estão no setor em receber as PcDs quanto a facilidade de ambientação daquelas PcDs que estão sendo contratadas.*

Procurou-se, também, apurar quais as vantagens de se ter uma PcD no quadro de funcionário. Nesse sentido, GER2 e GRE3 reportam que a vantagem se dá a partir do momento em que se gera oportunidade. É um aprendizado para a instituição de ensino (Responsabilidade Social) e propicia ambiente benéfico para o funcionário não-deficiente lidar com as diferenças.

Ressalta-se, ainda, que, quando os gestores pensam em inclusão, eles se preocupam com a valorização da diversidade, em promover a conscientização dos valores humanos, e isso passa a fazer parte da política da instituição, em que todos passam a entender efetivamente o que é inclusão. Entretanto, observou-se que os gerentes entrevistados não têm clareza sobre o sentido dos termos inserção e integração.

GER1 relata que não vê vantagens nem desvantagens na contratação de uma PcD, pois, para ele, esses profissionais são pessoas normais. Inferiu-se que o entrevistado vê também as PcDs como pessoas que mostram que “as barreiras” podem ser vencidas e que o seu desempenho em nada difere dos demais:

*Eu não vejo nem vantagem nem desvantagem. As duas pessoas que tinham deficiência dentro do setor, pra mim, elas eram imperceptíveis [...] A deficiência delas não comprometia os resultados esperados.*

Os dados provenientes da pesquisa demonstram que há outros motivos para a instituição investir na contratação de PcD além do cumprimento da Lei de Cotas, destacando-se: valorização pessoal, maximização dos resultados e oportunidades.

Entre as questões apresentadas sobre a seleção, admissão e desligamento na instituição, constatou-se que a descrição de cargos é dinâmica e privilegia a mudança em função do desenvolvimento pessoal do ocupante, ou seja, permite a adaptação do cargo ao seu potencial de desenvolvimento pessoal. Não há descrição de cargos específicos para a PcD, a instituição utiliza as descrições e os cargos já existentes para alocá-las.

Ao se discutir, na entrevista, sobre desligamento, GER3 mostrou posição distinta ao afirmar que as empresas estão fazendo um “leilão das PcDs”. O respondente considerou imprescindível evidenciar as estratégias que algumas empresas, principalmente os bancos, utilizam para retirar as PcDs das empresas, destacando-se a remuneração:

*O desligamento hoje vem crescendo muito em função da falta de profissional qualificado no mercado. Aí começa o ‘leilão das PcDs’, uma vez que muitas empresas, principalmente os bancos, vêm pagando uma remuneração muito superior à que as outras empresas podem pagar. Os bancos oferecem mais, eles são as melhores instituições para elas [as PcDs] trabalharem; eles conseguem tirar a PcD daqui [da instituição de ensino] e de outras empresas.*

Em relação ao afastamento das PcDs do mercado formal de trabalho, uma das razões tem sido em função do recebimento de benefício de prestação continuada de caráter assistencial e que só poderia ser pago a pessoas de baixa renda e cujas deficiências as impeçam, efetivamente, de exercerem uma atividade produtiva. GER3 declarou que a instituição, além de desligamento normal por incompatibilidade com o desempenho requerido, apresenta alguns casos de afastamento: “A grande maioria faz da instituição um ‘trampolim’ para a aposentadoria”. A causa desses afastamentos não foi enfatizada neste trabalho, mas pode ser objeto de futuras pesquisas, visando a detectar o porquê das ocorrências.

*Um dos motivos dos afastamentos, não generalizando, é que um grande número das PcDs*

Delgado, M. da C. S. & Goulart, I. B. Práticas de Desenvolvimento de Pessoas com Deficiência em uma Instituição do Setor Educacional

*que conseguiram entrar utilizaram a instituição pra fazer um 'trampolim' para requerer aposentadoria pelo INSS.*

*Elas entraram, trabalharam dois ou três meses e depois pedem afastamento; mas exceções [...].*

Quanto às PcDs, a instituição de ensino está buscando superar o “viés assistencialista” e “caridosamente excludente”, para possibilitar-lhes a inclusão efetiva. Passarão a ser pessoas “donas” do próprio destino, não mais “meros” beneficiários de políticas de assistência social, o que vem ao encontro do ponto de vista de Heinski (2004), citado no marco teórico.

Sugere-se, entretanto, que o afastamento deve ser mantido para casos extremos, mas a Previdência deveria instituir outro benefício complementar e vitalício, semelhante ao auxílio-acidente, a todas as PcDs que se habilitassem ao mercado de trabalho. Com essa proposta, todos seriam beneficiados: as PcDs sairiam da condição de assistidas e passariam a contribuintes, a Seguridade deixaria de depender recursos sem a contrapartida contributiva e a sociedade cumpriria sua missão inclusiva.

Por meio da percepção dos entrevistados, foi possível conhecer suas opiniões sobre a adequação das condições de trabalho após a contratação da PcD. A avaliação dos fatores relativos a esse aspecto foi feita, levando-se em consideração questões que abordavam as seguintes adaptações: elevador, rampa, banheiros, equipamentos e móveis do setor (*layout*).

É notório que os projetos implantados de adaptação física das instalações e equipamentos para melhorar a mobilidade e utilização fazem a diferença no processo. Os dados obtidos permitem inferir que existem registros de implantação dos projetos que ficam sob a responsabilidade do setor de engenharia de arquitetura.

O que se apurou é que há interação dos projetos implantados com o desenvolvimento das PcDs. Pode-se afirmar que, no período de 1990 a 2008, os projetos implantados estavam alicerçados nas necessidades da instituição e no desenvolvimento profissional das PcDs. A conscientização dos funcionários acerca da importância da adequação das condições de trabalho e desenvolvimento de uma PcD após a contratação pode gerar resultados positivos quando a instituição oferece treinamento de ambientação.

Pode-se dizer que a instituição cria condições de trabalho com estruturação de programas de inclusão bem definidos, diversidade e igualdade de oportunidades para as PcDs.

Durante o discurso, foi explicitado por GER1, GER2 e GER3 que a diretoria oferece apoio,

suporte e orientação para realizar o trabalho com uma PcD. Os entrevistados foram bastante enfáticos ao dizer que a instituição desenvolve ações de orientação e apoio voltadas para a inserção e valorização das PcDs.

Por outro lado, existe um forte traço que identifica que o apoio, suporte e orientação para realizar o trabalho não são somente com uma PcD; estão direcionados para os profissionais da instituição.

Ao trabalhar com uma PcD, fica claro que os entrevistados defendem a inclusão social, promovem a diferença, apreciam a diversidade e a transformam em vantagem, valor, oportunidade e direito. No desenvolver da abordagem, descobriu-se que GER1 e GER2 não veem qualquer empecilho em trabalhar com uma PcD.

*Não vejo problema nenhum. É tranquilo. E elas não trazem nenhum transtorno para a equipe (GER1).*

*Não vejo nenhum tipo de empecilho desde que as PcDs sejam colocadas nos lugares certos. Muitas delas têm vontade de superar os próprios limites para alcançar as metas estipuladas pelo gestor ou pela instituição. E essa vontade é, às vezes, maior que a de uma pessoa normal (GER2).*

Realça-se que os gestores da instituição de ensino orientam e articulam a construção de um ambiente de trabalho, que reconhece, acolhe e possibilita a igualdade de oportunidade para todos.

Acentua-se, também, que, na visão inclusiva, em que todos têm direitos e deveres iguais, é essencial tratar as PcDs com a mesma consideração e respeito dedicados a todos. Os entrevistados declararam gerenciar um quadro de funcionários com essas características, inserindo a visão inclusiva no dia a dia da instituição.

Com base nos dados da pesquisa, pode-se afirmar que a eficácia das ações de adequação das condições de trabalho e de treinamento e desenvolvimento das PcDs busca equacionar as necessidades da instituição ao desempenho das PcDs. Trata-se, pois, de um esforço de integração das pessoas com deficiência, como propõe o Instituto Ethos (2002).

É fundamental que se diga que, em se tratando de identificar as necessidades de treinamento e desenvolvimento na unidade, nota-se que a instituição de ensino está mais voltada para treinar e desenvolver todos os funcionários por meio do Plano Anual de Desenvolvimento (PAD).

A partir das menções do entrevistado GER1, pode-se entender que a instituição de ensino cria condições que viabilizam o desenvolvimento das PcDs e os gestores percebem a importância do

treinamento técnico, influenciando nos resultados individuais e da instituição. Porém, as PcDs não estão preparadas ainda para esse processo de desenvolvimento, mas esse é um caminho a ser trabalhado. Logo, apesar dos esforços de integração das pessoas com deficiência, não se pode ainda inferir que elas estejam incluídas na instituição como propõem Carvalho-Freitas et al. (2005, 2008).

Os dados coletados permitem abstrair que a PcD desenvolve tão bem suas atividades quanto os demais funcionários. Pode-se notar que os entrevistados começaram a direcionar e motivar o desenvolvimento das PcDs e a ampliar as chances de identificar o seu melhor desempenho.

Percebe-se que os tipos de intervenção que a instituição faz no local de trabalho para favorecer o desenvolvimento da PcD é reconhecido como importante por todos os entrevistados. Porém, GER3 considerou imprescindível o apoio do setor de engenharia de arquitetura, a adaptação de equipamentos e a adequação da infraestrutura predial da instituição como ações que favorecem a PcD a superar as barreiras arquitetônicas que dificultam a livre circulação e o uso do espaço, dos equipamentos e dos serviços no âmbito da instituição.

Os resultados mostram que as práticas de desenvolvimento de PcDs são aplicadas satisfatoriamente, uma vez que todos os aspectos que compõem essas práticas são utilizados pelos gestores e PcDs.

Com relação à gestão da diversidade, é uma moderna prática de gestão adotada pela instituição de ensino com o objetivo de articular e aproximar o relacionamento entre o gestor e a PcD, promovendo a efetiva inclusão. Entretanto, procurando compreender os aspectos referentes à diversidade, percebeu-se que não há diferenças e atitudes que bloqueiam a aceitação da diversidade e as alternativas para sua superação na instituição de ensino.

GER1 reconhece que, no início, os funcionários se sentiram constrangidos com a presença das PcDs no ambiente de trabalho, mas, com o tempo, notaram que elas buscavam apoio como legítimo exercício dos seus direitos:

*No início, as pessoas se sentiram um pouco constrangidas, ou seja, não sabiam o que fazer, como lidar com uma PcD, uma vez que não existiam PcDs no setor. Agora, eles lidam melhor com elas.*

Na gestão da diversidade relacionada aos grupos minoritários, o entrevistado GER3 mencionou que ela abrange princípios que estão na base da sociedade, como o direito ao tratamento

igualitário, a igualdade de oportunidade e o valor ao mérito. Nessa direção, afirma que a instituição de ensino cria condições compatíveis com as reais potencialidades das PcDs e as perspectivas de sua ascensão na instituição.

A avaliação sobre gestão da diversidade e sua relação com o desenvolvimento pode ser considerada positiva e importante, pois os entrevistados se preocupam com os processos novos e/ou aperfeiçoamentos significativos destinados a desenvolver tanto as PcDs quanto os profissionais da organização estudada. Isso se encontra alinhado com a cultura inclusiva da instituição, que tem como objetivo maior a prática na valorização da diversidade, que se traduz no combate ao preconceito e à discriminação e na geração de trabalho, renda e educação para as PcDs.

### A percepção das pessoas com deficiência

A preparação das empresas para a inclusão vem acompanhando as mudanças de mercado que, na instituição de educação estudada, estão mais voltadas para a conscientização do funcionário e para a adaptação física.

Os relatos transcritos dos entrevistados esclarecem que as empresas estão se preparando para a inclusão de maneira lenta, mas crescente. Verificou-se que a inclusão pode ser utilizada como experiência e trabalhada na forma de crescimento contínuo das empresas, sobressaindo-se: divulgação, mercado de trabalho, material didático e adequação do espaço físico.

Em outros depoimentos, enfatiza-se, também, que as empresas ainda não estão preparadas para a inclusão. No decorrer dos discursos, registraram-se conotação de obrigações legais, falta de qualificação e receptividade na maior parte das vezes vivenciada pelas PcDs:

*Acho que sim. As empresas cumprem apenas a Lei de Cotas e têm que ter funcionários com deficiências, porque, na questão da inclusão, tem o problema dos 5% (FUNC9).*

*A grande maioria da empresas ainda não está preparada [...]; pela falta de pessoas qualificadas, tanto da parte dos deficientes quanto dos empregadores (FUNC3).*

*Pra ser sincera, em qualquer lugar, a gente tem problema. Por exemplo, o meu caso é mais fácil de lidar, porque tenho deficiência média (surdez grave). Mesmo assim, eu já passei certos apertos aqui. Eu já passei certos constrangimentos, porque nem todo mundo tem paciência pra lidar com deficiente. As pessoas, o ser humano em geral, às vezes, não estão preparadas pra ser receptivas (FUNC7).*

Delgado, M. da C. S. & Goulart, I. B. Práticas de Desenvolvimento de Pessoas com Deficiência em uma Instituição do Setor Educacional

A correlação entre aspectos legais e ações das empresas foi avaliada positivamente por três entrevistados. A inclusão é efetivada a partir da conectividade entre aspectos legais, contratação da PcD e empresas.

No entanto, foi declarada, por seis entrevistados, a existência de eventuais dificuldades na inclusão no momento em que a contratação pelas empresas se dá por imposição legal, ou seja, para atender somente à Lei de Cotas.

Porém, o FUNC7 revelou que, embora a contratação da PcD seja para cumprir a Lei de Cotas, ela pode ser favorecida com a preparação dos profissionais, referindo, claramente, que o modelo de inclusão da instituição de educação está alinhado às necessidades das PcDs.

Não houve consenso nas respostas dos entrevistados, podendo-se afirmar que a maioria concorda que a inclusão das PcDs se dá apenas para cumprir a Lei das Cotas embora alguns admitam que foram contratados pelo seu próprio mérito.

Em relação aos tipos de mudanças na empresa com a contratação das PcDs, a distribuição não se mostrou uniforme: sete entrevistados consideram que não houve mudanças e três acham que houve. A totalidade dos entrevistados avalia os relacionamentos entre seus pares positivamente.

Foi pertinente observar, no decorrer das entrevistas, em quais momentos as PcDs se sentiram incluídas na empresa. Percebeu-se que receptividade, sinergia, carinho, confiança e reconhecimento influenciam esse processo.

Em se tratando de inclusão, nota-se que a instituição de educação busca combinar as características da PcD com o seu perfil comportamental e técnico, imprescindíveis à função à qual se candidata e para atender à instituição.

É marcante o posicionamento da FUNC4, que identificou limitações na sua inclusão, oferecendo contribuição efetiva para melhorá-la por meio de melhor adequação do espaço físico. Ela avalia a sua deficiência com certa insatisfação:

*Em todos os momentos, mas, na Secretaria, em alguns momentos, eu percebo algumas limitações. Por exemplo, eu não tenho muito acesso pra ficar levantando e atendendo, levantando e atendendo. Então, isso me limita [...]. Por causa da mobilidade, fico mais limitada, porque, às vezes, pra atender o telefone, eu tenho que ir até o aparelho, levantar, atender, não que eu não faça, mas eu percebo que é uma atividade que me limita.*

Os resultados mostram que a instituição de ensino preocupa-se bastante com o processo de inclusão das PcDs para ingressarem no setor e na própria instituição. Em relação à preparação da PcD para ser incluída no mercado de trabalho, alguns entrevistados consideram importante ter treinamentos, cursos, paciência e interação, facilitando as suas chances de participar de processos de inserção no mercado de trabalho e aumentando a sua probabilidade futura de promoção na instituição.

Seis entrevistados reconheceram que tiveram dificuldades no redirecionamento de sua carreira e recolocação no mercado de trabalho, mencionando: valorização da PcD, salário, escrita, adaptação, preconceito e “sonhos” não realizados.

O desalinhamento de treinamentos, cursos e adaptação pode promover desvios importantes na inserção de uma PcD no mercado de trabalho. Entretanto, para que os resultados dessa inserção sejam satisfatórios, são necessários também investimento, tempo, esforço e empenho contínuo da PcD.

Quanto à inclusão no mercado de trabalho, é necessário assegurar as condições de interação da PcD com os demais funcionários da instituição de educação e com todos os parceiros e clientes com os quais lhe caiba manter relacionamento.

Buscando identificar a compreensão que os entrevistados possuem sobre os projetos implantados de adaptação física das instalações e equipamentos que propiciaram melhoria em sua adaptação, foi-lhes solicitado que opinassem sobre aqueles que consideram mais significativos. Eles identificaram, fundamentalmente: elevador, rampa, tamanho de letras do computador e estacionamento, e foram bastante contundentes no posicionamento sobre a questão da melhoria nesse processo.

A análise dos dados da pesquisa indica não haver dificuldades no acesso à empresa, como barreiras físicas, móveis, área de lazer, bibliotecas, banheiros e refeitórios, entre outros. Verificou-se que os projetos normalmente são implantados, considerando-se, além do espaço físico, a mudança no *layout* do setor. Realça-se, no entanto, que aspectos específicos, como a introdução da PcD no ambiente de trabalho, são deficitários (apresentação aos colegas do setor de trabalho e de setores com os quais irá se relacionar). Não se esclarece inicialmente às pessoas, com as quais as PcDs irão ter contato, qual o tipo de deficiência e quais as suas limitações, a fim de se garantirem melhores adaptação e compreensão do seu desempenho.

Constatou-se, porém, que a FUNC7 tem preocupação com a sua surdez, que é grave.

Delgado, M. da C. S. & Goulart, I. B. Práticas de Desenvolvimento de Pessoas com Deficiência em uma Instituição do Setor Educacional

Mencionou que os funcionários não possuíam preparação para lidar com esse tipo de deficiência, mas foram preparados pelo gerente do setor, melhorando a adaptação e a integração da PcD no próprio setor.

*Por exemplo, a única dificuldade que eu tenho, às vezes, é que não escuto o som do telefone. Às vezes, o telefone tá tocando do meu lado e, aí, o pessoal no princípio ficava nervoso. Eu falei: 'Gente, eu não escuto o telefone, não me coloca pra atender telefone [...]'. Cheguei a falar isso bem claro com o meu gerente. Ele falou: 'Ela não atende telefone.' E isso ajudou muito.*

Por meio da análise do nível de comunicação nos setores, verificou-se a necessidade de fomentar o diálogo PcDs e funcionários sem deficiência. Ações como esta constituem tentativas de melhorar os sistemas de comunicação no sentido mais amplo, levando mais informações às PcDs e recebendo suas opiniões, sugestões e reivindicações ou, em certos casos, procurando modificar padrões culturais, crenças e valores.

Os entrevistados foram unânimes ao opinar que não há riscos no seu trabalho, pois a instituição adaptou o ambiente não somente para a PcD funcionária, mas também para aqueles que ali não trabalham.

Procurando compreender os aspectos referentes ao esforço físico na atividade, percebeu-se que a grande maioria dos entrevistados desenvolve atividades intelectuais, as quais esporadicamente requerem algum esforço físico, mas que não provocam riscos para a maioria das PcDs.

Pode-se perceber que as condições de trabalho das PcDs são satisfatórias, sendo os projetos de ergonomia adequados e implantados em todos os setores da instituição de educação.

Os resultados mostram que um dos grandes desafios das PcDs está na tentativa de adequar as suas estratégias de desenvolvimento profissional às necessidades do mercado de trabalho, às expectativas da instituição de educação e ao seu perfil.

Verificou-se, nas respostas, que os indicadores dos projetos de desenvolvimento dos quais as PcDs participaram estão focados em conhecimento do Manual de Gestão, cursos, treinamento de ambientação, sistemas e informática. Cabe destacar que, a partir da análise de indicadores previamente determinados, são identificadas eventuais necessidades de orientação das PcDs, ou a instituição procurando promover a adaptação ao ambiente de trabalho.

Foram mencionadas situações diferenciadas sobre a questão do apoio, suporte e orientação por parte da direção ao longo da atuação da PcD na instituição de educação, o que beneficia o processo de inclusão, como declararam alguns:

*Recebo orientações a todo o momento e dos setores interligados com relação a dúvidas e isso faz com que o meu trabalho seja reconhecido, mais eficiente e mais assertivo. As contribuições e as orientações partem de todos de um modo geral, desde a 'chefia' até os funcionários e as áreas relacionadas (FUNC2).*

*Eles me ajudam, explicam as questões sobre as minhas tarefas no trabalho. Sou orientado como fazer e quando fazer [...] (FUNC5).*

*A atividade na biblioteca é básica, mas mesmo assim eles se preocupam em me dar orientação. Eu já possuo uma bagagem [conhecimento] que veio de outras empresas; portanto, não tenho dificuldades de assimilar as tarefas (FUNC6).*

*Recebo orientações e acompanham o desenvolvimento de minhas atividades. Quando eu preciso de ajuda, eu vou atrás, procuro todo mundo, até eu ligo pro diretor, se for preciso; eu sou assim [...], não sou de ficar parado, esperando, tenho sempre curiosidade de aprender (FUNC8).*

Para as PcDs que buscam a inclusão, a Assessoria de Recursos Humanos (ARH) é importante para orientá-las e assessorá-las em seu processo de tomada de decisão para alinhamento e/ou redirecionamento de suas carreiras, visando ao autoconhecimento e desenvolvimento de aspectos relevantes demandados pela instituição.

Com base nos dados da pesquisa, pode-se afirmar que as PcDs têm livre acesso para relatar verbalmente ao gerente o que vêm realizando. Nesse quesito, comprovou-se que é fácil se aproximar das gerências e falar com elas, existindo a comunicação de mão dupla entre gerente e PcD. Isso estabelece vínculo entre as partes e promove a ocorrência de *feedback*, essencial para a melhoria contínua do desempenho das PcDs.

No que diz respeito ao treinamento e desenvolvimento oferecidos pela instituição de educação às PcDs, confirmou-se que todos participam de um a três treinamentos por ano, como na área de auditoria e compras, contas a pagar, informática, atendimento e relacionamento. Nas respostas colhidas, foi possível detectar que para cada função existe um tipo de treinamento e desenvolvimento, mas nenhum específico para as PcDs.

Foram encontradas diferenças substanciais quanto às percepções dos entrevistados no que diz respeito à instituição de educação em propiciar cursos de treinamento e desenvolvimento,



objetivando melhor capacitá-los após sua contratação.

Parafrazeando os entrevistados, a instituição adota o treinamento e desenvolvimento de alguma forma, sendo citados: desenvolvimento de tarefas (FUNC2), ambientação (FUNC4, FUNC6 e FUNC9) e Sistema de documentação eletrônica (FUNC4 e FUNC6). Também foram lembrados o Sistema ERP (FUNC4), cursos de informática (FUNC8) e Sistema de Controle Acadêmico (FUNC4). Foram mencionados a Coordenadoria de Apoio e Assistência à Pessoa com Deficiência (CAADE) e o Serviço Social da Indústria (SESI) que trabalharam o tema: a relação das PcDs com os funcionários normais. Eles trabalharam também a inclusão (FUNC5). Esses treinamentos são instrumentos que têm também como objetivo melhorar as relações dentro e fora da instituição, o que se mostra condizente com os depoimentos.

Aspectos mais positivos da avaliação, segundo os entrevistados, dizem respeito ao treinamento de ambientação. Sabe-se, porém, que o objetivo do treinamento introdutório está na padronização do Conhecimento, Habilidade e Atitude (CHA) das PcDs de acordo com as necessidades de atuação dentro da instituição de educação: “Este ano foi somente o introdutório, de ambientação” (FUNC1, FUNC3, FUNC4, FUNC6, FUNC9 e FUNC10).

Entre os últimos cursos oferecidos pela instituição de educação, alguns foram mencionados pelas PcDs, como: requalificação de auditores, análise de resolução interna, auditoria, sistema acadêmico, técnicas de apresentação em público, prevenção de incêndio e computação. Observou-se que os modelos de treinamento e desenvolvimento profissionais são considerados pelas PcDs ferramentas importantes de transformação do ambiente organizacional. Pode-se perceber que não há programa de treinamento específico para PcDs.

Constatou-se, porém, que não há integração do treinamento técnico com o comportamental. Pode-se inferir que prevalece o paradigma mecanicista mais racional, que valoriza um processo fracionado de gestão. Esse paradigma ainda sobrevive na instituição de ensino, ao lado de um esforço para substituí-lo pelo paradigma holístico, que valoriza mais as pessoas num sistema orgânico, com áreas interdependentes. Esse processo relaciona as causas às consequências, tendo como ponto de partida as relações das partes com o todo administrativo. A valorização dos treinamentos técnicos em detrimento dos treinamentos comportamentais deixa clara a evidência do paradigma mecanicista.

A partir do relato dos entrevistados, pôde-se concluir que as PcDs percebem a importância do

treinamento comportamental influenciando nos resultados individuais e da instituição de ensino.

Procurando compreender os aspectos referentes à aplicação dos conhecimentos aprendidos nos treinamentos quando se retoma o trabalho na empresa, encontrou-se uma linha diversificada de visão das PcDs. Com relação à questão da aplicação dos conhecimentos aprendidos nos treinamentos, os entrevistados foram firmes no posicionamento sobre quando retornam ao trabalho na instituição de ensino. No decorrer da entrevista, registrou-se que é possível aplicar todo o conteúdo que foi aprendido.

*Acredito que o que mais facilitou a aplicação de meus conhecimentos foi a própria qualidade dos treinamentos e cursos oferecidos pela empresa, pois ajudaram-me a desempenhar minhas atividades com maior interesse, segurança e precisão (FUNC2).*

*Com certeza, consegui captar, adaptar e aplicar no trabalho (FUNC4).*

*Sim, aplico nas minhas tarefas. Eles foram muito importantes (FUNC5).*

*Realmente, os conhecimentos adquiridos são importantes, como, por exemplo, como se usa o Sistema de Gestão da instituição. Eu não sabia utilizar este sistema com precisão (FUNC7).*

*Sim, porque você melhora a sua qualidade de trabalho. Você identifica aonde você tem que esforçar mais, o que tem que aprimorar e ‘dar’ mais no trabalho. Eu consegui melhorar a performance em decorrência dos treinamentos (FUNC8).*

*Consegui. Apliquei no meu dia a dia de trabalho (FUNC10).*

Os resultados revelaram a preocupação de todos os entrevistados com os aspectos que facilitam ou dificultam a aplicação dos conhecimentos aprendidos e a necessidade de as PcDs procurarem alternativas para melhor atuarem no cargo a partir de uma ação conjunta que servirá também como premissa para a instituição de ensino.

No tocante aos fatores que facilitam a aplicação dos conhecimentos aprendidos em treinamentos, os relatos de entrevistas consideraram os seguintes itens: preparação do instrutor, motivação, coesão da equipe, intérprete e acesso ao sistema de RH.

Um dos fatores dificultadores para melhor aproveitamento nos processos de desenvolvimento identificados pela pesquisa foi a falta de intérprete (leitura labial), como ilustram os relatos de entrevistados.

Houve percepções bastante semelhantes sobre os fatores que dificultam a aplicação dos conhecimentos aprendidos em treinamentos. Infere-se, pois, que o comportamento da instituição de ensino, diante desses fatores, pode ser aprimorado.

Foram analisados também aspectos relacionados à diferença entre tipos de tarefas desempenhadas pelas pessoas que têm deficiência e as que não têm. As PcDs buscam oportunidades iguais e demandam respeito e dignidade, visando a assegurar condições de pleno desenvolvimento de seus talentos e potencialidades.

Contudo, o FUNC3 incorporou as ideias estabelecidas, transferindo para a instituição de educação a responsabilidade por não realizar certas tarefas. Isso pode ser identificado no relato do entrevistado: *“Sim. Algumas tarefas exigem habilidade que algumas PcDs não possuem. No meu caso, não posso desempenhar tarefas ligadas ao bom uso da capacidade auditiva”*. O depoimento sobre tarefas desempenhadas indicou a necessidade de esse profissional ter acompanhamento pelo gerente do setor.

Os demais comentários mostraram que as tarefas são acompanhadas pelos gerentes, influenciando na qualidade do desempenho das PcDs. A instituição de educação pratica e valoriza a diversidade por meio de ações, como a preparação das PcDs para desempenhar suas tarefas, que se traduzem em promover a igualdade de chances para que elas possam desenvolver seus potenciais.

### Conclusão

Ao analisar as razões que levam a instituição prestadora de serviços educacionais a promover a inserção das pessoas com deficiências, verificou-se que essa inserção é atestada não só pelo elevado percentual de respostas sobre a contratação de PcDs, visando a cumprir a Lei de Cotas, mas também pela adoção de uma política de inclusão voltada para a cidadania.

Ao investigar, a partir das práticas de gestão, as ações de adequação das condições de trabalho e de desenvolvimento profissional oferecidas pela empresa às PcDs, comprovou-se que os gestores preocupam-se com o desenvolvimento dos profissionais e atuam no processo de crescimento pessoal e profissional dessas pessoas, o que evidencia um trabalho de integração delas.

Ressalta-se, entretanto, que o treinamento e o desenvolvimento técnicos são aplicados parcialmente, pois nem todos os aspectos que compõem esse processo são praticados pelas PcDs pesquisadas, embora todas as considerem importantes.

Analisando, a partir das falas dos entrevistados, como a instituição estrutura seus processos de desenvolvimento, foi possível inferir que estes

estão restritos aos aspectos técnicos, não havendo preocupação no âmbito comportamental.

Quanto às condições de trabalho e às adaptações, a análise dos dados indica não haver dificuldades no acesso à empresa e aos tipos de intervenção que a instituição faz no local de trabalho para favorecer o desenvolvimento da PcD. Na opinião dos entrevistados, o apoio do setor de engenharia de arquitetura, a adaptação de equipamentos e mobiliário e a adequação da infraestrutura predial da instituição são ações importantes.

Foi pertinente avaliar as percepções dos representantes do setor de Recursos Humanos quanto à eficácia das ações de adaptação e desenvolvimento dos funcionários com deficiência. Inferiu-se que a instituição desenvolve programas internos de gestão da diversidade que envolvem também PcDs de modo a garantir condições satisfatórias de trabalho, bom clima organizacional, equidade de tratamento, além da acessibilidade, fundamental para parcela significativa das pessoas com deficiência.

Na instituição pesquisada, não há programa de treinamento específico para as PcDs, pois os gestores de recursos humanos acreditam que não existem diferenças entre trabalhadores com deficiência e sem deficiência e, em função disso, propõem que as PcDs sejam tratadas de forma igualitária, sem privilégios. Diante disso, não são formatados programas de treinamento e desenvolvimento específicos para essas pessoas. Esse aspecto nem sempre é visto como vantagem pelas PcDs e pode ser confirmado quando as PcDs entrevistadas afirmam ter dificuldades em participar de certos tipos de treinamento (por exemplo, tendo de ouvir e enxergar em determinados tipos de aula).

Não obstante, é necessário salientar que não há esclarecimento prévio por parte da instituição para os funcionários que irão se relacionar com as PcDs recém-contratadas, informando sobre o tipo de deficiência e quais as dificuldades que possam ter no exercício da atividade. Essa é uma preocupação externada pelas PcDs, que acreditam que esse esclarecimento poderia contribuir para melhorar o relacionamento e o grau de compreensão das dificuldades.

Foi possível também avaliar as percepções dos funcionários com deficiência quanto à eficácia das ações de adaptação e desenvolvimento às quais têm sido submetidos. Constatou-se que a instituição pesquisada busca combinar as características da PcD com o perfil comportamental e técnico específico da função para a qual a pessoa se candidata. As falas de alguns entrevistados

realçaram a necessidade de empenho próprio no autodesenvolvimento.

A partir dos fatores relacionados à percepção de eficácia dos processos de desenvolvimento, gestores e PcDs acreditam que os resultados são satisfatórios, mas a pesquisa conduz a acreditar que os demais funcionários não estão sendo preparados para se relacionar e interagir com as pessoas com deficiência. Verificou-se, ainda, que os gerentes criaram nova visão para direcionar e motivar o desenvolvimento das PcDs e ampliar as chances de se identificar o seu melhor desempenho.

A partir dos resultados obtidos, sugere-se que novas pesquisas sejam realizadas, cobrindo as seguintes temáticas: como preparar os funcionários para atuarem com PcDs, atendimento às necessidades de treinamentos e desenvolvimentos expressas pelas PcDs, treinamentos que abordem temas comportamentais e não apenas técnicos e preparo dos gerentes para o acompanhamento de PcDs na organização estudada.

## Referências

- Bahia, M. *Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.
- Bahia, M. S., Schommer, P. C., & Santos, E. M. (2008). Papéis e práticas empresariais para a inserção profissional de pessoas com deficiência: reflexões a partir de uma experiência. *Anais do Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 32.
- Carneiro, R., & Ribeiro, M. A. (2008). Inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência. *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 32.
- Carreira, D. *A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho*. São Paulo: EASP-FGV, 1997.
- Carvalho-Freitas, M. N. (2007). *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*. Tese de Doutorado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.
- Carvalho-Freitas, M. N. et al. (2005). Inclusão social de pessoas com deficiência em Cabo Verde – África. *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração*, Brasília, DF, Brasil, 29.
- Carvalho-Freitas, M. N.; Suzano, J. C.; & Almeida, L. A. D. (2008). Atitudes dos Gestores no Setor de Serviços frente à Inserção de Pessoas com Deficiência como Clientes Potenciais. *Anais do Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração*. Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 32.
- Carvalho-Freitas, M. N., & Coimbra, C. E. P. (2009). Estratégias de inserção de pessoas com deficiência adotadas por uma grande empresa. In M. N. Carvalho-Freitas, & A. L. Marques. *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico* (pp. 229-236). Curitiba: Juruá.
- Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999 (1999). Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para Integração da pessoa portadora de deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União (DOU).
- Dutra, J. S. (2002). *Gestão de pessoas*. São Paulo: Atlas.
- Furtado, M. R. S. (2007). *As armadilhas da educação inclusiva: um estudo de caso em uma escola da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica, Belo Horizonte, MG, Brasil.
- Heinski, R. M. M. S. (2004). Um estudo sobre a pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. *Encontro Anual da Associação de Pós-graduação e Pesquisa em Administração (ENANPAD)*, Curitiba, 28, vol. 1.
- Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. (2002). *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. Recuperado em 21 janeiro, 2009, de <http://www.ethos.org.br>

Delgado, M. da C. S. & Goulart, I. B. Práticas de Desenvolvimento de Pessoas com Deficiência em uma Instituição do Setor Educacional

- Kauchakje, S. (2000). Inclusão: uma perspectiva social e da conquista de direitos. In A. A. F. Quevedo, A. A. F., J. R., Oliveira, & M. T. E. Mantoan (Orgs.). *Mobilidade, comunicação e educação* (p. 204). Campinas: WVA.
- Pacheco, L., Cherubina, A., & Beckert, M. V. S. (2005). *Capacitação e desenvolvimento de pessoas*. Rio de Janeiro: FGV.
- Tachizawa, T. (2006). *Gestão de pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios*. Rio de Janeiro: FGV.
- Vergara, S. C. (2005). *Métodos de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas.
- Yin, R. K. (2001). *Estudo de caso: planejamento e métodos*. Porto Alegre: Bookman.
- Werneck, C. (1997). *Ninguém mais vai ser bonzinho, na sociedade inclusiva*. Rio de Janeiro: WVA.

Categoria de contribuição: Artigo  
Recebido: 15/01/2011  
Aceito: 16/06/2011

## **Modos de Ordenar Eficiência e Deficiência Visual: Breve Leitura de um Documento<sup>1</sup>**

### **Manners of Ordering Visual Ability and Disability: Brief Reading of a Document**

Marcia Moraes<sup>2</sup>

#### **Resumo**

Este artigo visa a analisar os modos de ordenar eficiência e deficiência que comparecem no documento *Programa de capacitação de recursos humanos do ensino fundamental: deficiência visual*, publicado em 2001, pelo Ministério da Educação do governo brasileiro. A noção de modos de ordenar indica que tomamos eficiência e deficiência não como algo dado, mas como efeitos de certas práticas locais, situadas. A inspiração que norteia nossas análises baseia-se nos estudos de ciência, tecnologia e sociedade. Concluímos, indicando que esse campo de estudos nos oferece uma ferramenta teórico-prática que permite refazer as condições do humano, redistribuindo, de modo mais democrático, eficiência e deficiência.

**Palavras-chave:** Modos de Ordenar; deficiência visual; práticas situadas.

#### **Abstract**

The aim of this article is to analyze the manners of ordering visual ability and disability in the document called *Programa de capacitação de recursos humanos do ensino fundamental: deficiência visual*, (Program for the Qualification of human resources in elementary school: visual disability), published in 2001 by the Ministry of Education, from the Brazilian Government. The concept of manners of ordering suggests that ability and disability are not a given, but effects some of local and situated practices. The inspiration for our analyses is based on the field of science, technology, and community. We conclude, suggesting that this field of study offers a theoretical and practical tool that opens up the possibility to remake the human conditions, redistributing, in a more democratic way, ability and disability.

**Keywords:** Manners of Ordering; visual disability; situated practices.

---

<sup>1</sup> Financiamento de pesquisa: Cnpq, Faperj, UFF/PROEX.

<sup>2</sup> Professora Associada III, Departamento de Psicologia da Universidade Federal Fluminense. Doutora em Psicologia Clínica pela PUC/SP. Bolsista de Produtividade 2 / Cnpq. Endereço para correspondência: Campus do Gragoatá - Rua Prof. Marcos Waldemar de Freitas Reis, s/n, bloco O, sala 214, Gragoatá, Niterói, RJ, CEP: 24210-201. Endereço eletrônico: mazamoraes@gmail.com

## Introdução

Neste artigo, nosso objetivo é analisar os modos de ordenar eficiência e deficiência, tendo como base a leitura de um documento, o *Programa de capacitação de recursos humanos do ensino fundamental: deficiência visual*, publicado em 2001 pelo Ministério da Educação/Secretaria de Educação Especial (MEC/SEESP, 2001)<sup>3</sup>. Trata-se de uma edição de textos e de propostas redigidos com a colaboração do Instituto Benjamin Constant, um centro de referência nacional no campo da deficiência visual, situado na cidade do Rio de Janeiro. O referido documento serve de base e orientação para as ações de professores e profissionais que trabalham com pessoas cegas e com baixa visão e é, desse modo, documento necessário no campo da educação e da reabilitação da pessoa com deficiência visual no Brasil. A obra é formada por três volumes, divididos em sete fascículos, cada um deles cobrindo um tema. O conjunto abarca considerações históricas e fisiológicas acerca da cegueira, a educação, em diferentes níveis, a inclusão, a socialização e, por fim, a reabilitação das pessoas cegas e com baixa visão.

Desde já, anunciamos que não pretendemos fazer uma leitura exaustiva e definitiva do documento em questão. Nosso objetivo é flagrar, em certas partes do documento, as versões de deficiência que ali são performadas. Para deixar clara nossa ambição, é necessário, de saída, explicitar o sentido que damos à expressão modos de ordenar, ponto que consideramos a espinha dorsal do argumento que desenvolvemos neste trabalho. Se falamos em modos, seguindo as pistas de Law (1994, 2004), é para indicar um processo múltiplo e móvel. São modos no plural, e não no singular. Logo, a convocação é para analisar as diferentes concepções de deficiência que são colocadas em cena, que ganham realidade e consistência nesse documento e nas suas conexões com outras práticas e textos voltados para a educação da pessoa com deficiência visual. Modos de ordenar – o sentido que essa expressão abarca é o de um verbo, uma ação a ser executada, a fim de fazer existirem certas realidades da deficiência, num processo local, que exige esforço e trabalho. Importante sublinhar que, com essa noção, Law (1994, 2004) opera dois deslocamentos no campo das ciências sociais. De um lado, sublinha que o social não está dado. O social não é um substantivo, mas um verbo. Algo que é feito localmente, por

meio de associações heterogêneas que reúnem humanos e não-humanos, materialidades e socialidades. Em lugar de falar de ordem social, o autor prefere afirmar um verbo: ordenar. Há um processo de ordenar, e não uma ordem social. O social lá fora, como objeto, não é o que investigam as ciências sociais. Parafraçando Law (1994), afirmamos que “a” deficiência – substantivada – não é o que pretendemos analisar. Quando lançamos mão do conceito de modos de ordenar, o que nos interessa é seguir os diferentes arranjos locais, muitas vezes precários, que fazem existir versões de deficiência. Em segundo lugar, Law (1994, 2004) afirma que a realidade é performada em tais arranjos, não uma realidade, mas realidades. Logo, a investigação é sobre um processo múltiplo e incompleto de ordenar o social. Desse modo, quando tomamos em mãos o documento do MEC/SEESP (2001), sabemos que estamos diante não de um texto (no sentido de “isso não passa de um texto”), mas de uma *matéria que importa (a matter of concern*, em inglês), porque atua como materialização ou como um processo performativo de produção de realidade. Uma materialidade, dizem Law e Mol (1995), não se reduz a uma coisa que não concerne a nós porque nos é exterior, mas ela é antes um agenciamento que reúne e mantém alinhados atores e elementos de modos peculiares e, por essa via, faz existir socialidades, coletivos, mundos.

O que faremos neste texto é indicar alguns modos de ordenar eficiência e deficiência que aparecem no documento do MEC/SEESP (2001), produzindo realidades muitas vezes conflitantes, paradoxais. Analisaremos alguns trechos desse documento, seguindo as associações que ele performa, os atores que ele alinha, em suma, as socialidades que ele articula. Concluiremos, indicando que autores como Latour (1987, 2008), Law (1994, 2004), Mol (2008), Moser (2000, 2005), e outros dos chamados estudos de ciência, tecnologia e sociedade (estudos CTS)<sup>4</sup>, nos permitem levantar questões política e

<sup>3</sup> As referências a esse documento no corpo do texto serão feitas pela sigla MEC/SEESP, seguida do ano 2001.

<sup>4</sup> Os estudos de ciência, tecnologia e sociedade (estudos CTS) são um vasto campo de estudos, que reúne autores de diferentes áreas. Um fio condutor que articula os trabalhos que se vinculam aos estudos CTS é a concepção de que natureza, tecnologia e sociedade não são domínios separados e desarticulados, mas são antes coproduzidos e entrelaçados. Neste artigo, retomamos algumas das contribuições dos estudos CTS para problematizar as versões de eficiência e deficiência que são produzidas no documento do MEC/SEESP (2001). Destacamos duas noções que nos são caras: a) a concepção de que o social não está dado, lá fora; e b) a afirmação de que o social não é senão o efeito de certos arranjos heterogêneos que reúnem humanos e não-humanos. Para melhor conhecer o campo dos estudos CTS, o leitor deverá conferir Law (2008).

epistemologicamente relevantes para os estudos da deficiência.

### **Nota sobre deficiência visual e políticas públicas no Brasil**

Nos últimos 20 anos, o governo brasileiro, seguindo uma tendência mundial, tem apostado na reformulação das políticas públicas direcionadas às pessoas com deficiência, no sentido de criar condições para a inclusão dessas pessoas, seja na escola, no trabalho ou em outras áreas, como a do acesso à arte. Quando se fala de inclusão de alunos com deficiência no Brasil, o marco histórico é a Constituição de 1988 (Brasil, 1988), que afirma, pela primeira vez, no art. 208, que o atendimento educacional especializado deve se dar preferencialmente na rede regular de ensino. O direito à educação, expresso na Constituição, é em grande parte expressão da luta do movimento social no Brasil, da reivindicação da educação para todos, que se fortaleceu com o fim da ditadura militar (Caiado, 2003).

Em 1996, foi promulgada a Lei de Diretrizes e Bases da Educação no Brasil (LDB), Lei n. 9.394 (Brasil, 1996), na qual se afirma de forma incisiva que a educação das pessoas com deficiência deve acontecer prioritariamente na escola regular e que se deve recorrer às instituições especiais apenas quando se esgotarem todas as possibilidades de ensino-aprendizagem na rede regular de ensino. Essa Lei foi criada após a Declaração de Salamanca (Unesco, 1994), elaborada na Conferência Mundial da Educação Especial em 1994. Naquele momento, o que estava em jogo era a aposta na construção de uma sociedade na qual todos tivessem direitos iguais no acesso à educação, à saúde e ao trabalho. A escola deveria, portanto, levar em conta as necessidades especiais de todas as crianças, e não apenas voltar-se para aquelas com algum tipo de deficiência física, sensorial ou mental.

As políticas nacionais voltadas para as pessoas com deficiência traduzem em seus objetivos e diretrizes a garantia do acesso ao mercado de trabalho e à escolarização dita *inclusiva*, que deve ocorrer em salas de aula do ensino regular. Entende-se por educação especial, de acordo com a LDB (Brasil, 1996), “a modalidade de educação escolar, oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos com necessidades especiais”. No cenário da escola, as necessidades especiais se referem àqueles alunos cujas necessidades pedagógicas e educativas decorrem das dificuldades de aprendizagem.

Nessa perspectiva da política de inclusão, foram elaborados programas e ações,

implementados pelo MEC, por intermédio da Secretaria de Educação Especial, que visam desde à garantia da acessibilidade física e pedagógica nas escolas públicas até à organização de cursos voltados à formação de gestores e educadores, com o intuito de transformar os sistemas educacionais em sistemas educacionais inclusivos. O documento MEC/SEESP (2001) foi elaborado nesse cenário e com essas inspirações.

### **Eficiência e deficiência visual: construções situadas e locais – consideração 1**

Consultando o fascículo V do referido documento, dedicado às atividades curriculares complementares para a educação da pessoa com deficiência visual, lemos o seguinte:

É sabido que a visão transmite ao indivíduo informações com rapidez e precisão, antecipa e coordena os movimentos e ações e responde por 80% do relacionamento do indivíduo com o mundo. Portanto, são muitas e significativas as implicações da deficiência visual na integração do indivíduo, visto que a ausência de visão prejudica a compreensão do mundo, interfere na qualidade de troca e solicitação com o meio, causa, muitas vezes, a privação de vivências, limitação de movimentos e interfere na orientação espacial (MEC/SEESP, 2001, p. 49, fascículo V).

Quais são os modos de ordenar a eficiência e a deficiência visual nesse trecho do documento?<sup>5</sup> Trata-se, de um lado, da apresentação de um dado estatístico – 80% – sem qualquer referência às suas condições de produção. Isto é, o dado é tomado como uma verdade em si mesma, como algo autoevidente, como uma caixa preta, para usar terminologia proposta por Latour (1987). Uma vez desarticulado de suas condições locais de produção, o que se afirma é uma verdade que parece a-histórica, universal. Há, aí, embutida, sem dúvida, uma certa concepção de conhecimento atrelada a um desengajamento: quanto mais desengajado das condições práticas, locais, situadas, tanto mais verdadeiro é o fato. É justamente nesse ponto que incidem as considerações de Latour (1987, 2008), Law (1994, 2004), Mol (2008), Despret (1999) e outros autores. Para eles, que grosso modo situamos no campo dos estudos de ciência, tecnologia e sociedade, o conhecimento é antes uma prática situada e engajada. De outro lado, o trecho citado ordena a eficiência e a deficiência visual de modo muito peculiar. Se 80% das informações nos chegam por meio da visão, ao cego cabem apenas

<sup>5</sup> Em outro trabalho, fazemos uma análise desse trecho do documento MEC/SEESP (2001). Ver Moraes e Arendt (2011).

os 20% restantes, o que é um *déficit* e tanto. Já os videntes<sup>6</sup> acessam os 80% que a visão abarca e os demais 20% que as outras funções sensoriais ofertam. Temos nesse cenário o vidente-eficiente, capaz de acessar 100% das informações do mundo, e o cego-deficiente, que acessa 20% das informações e para quem são criadas e implementadas as ações de educação e reabilitação que visam, em última instância, a aproximá-lo daquele modelo de eficiência que é o vidente-100%<sup>7</sup>.

A esse respeito, é relevante tecer mais duas considerações. A primeira, para ressaltar que o citado dado estatístico é retomado em vários *sites* e textos que versam sobre deficiência visual e inclusão. Em outro trabalho (Moraes & Arendt, 2011), fizemos algumas referências às retomadas desse dado. O que importa salientar é que esse não é um dado isolado, uma citação sem importância, tirada de um documento qualquer, mas um dado que ganha consistência e força na medida em que é citado, sem ser problematizado e colocado em questão. Dito de outro modo, a sua “robustez” e a sua “solidez” dependem das conexões que ele vai fazendo com outros textos, outros documentos, outras práticas. A segunda consideração a fazer é para indicar que, se tomamos como foco de nossa análise os modos como a eficiência e a deficiência visual são ordenadas em tal documento, é justamente para situar onde a versão da deficiência como *déficit* vai sendo tecida, feita e articulada. Não são poucos os autores a indicarem que a deficiência como falta, como desvio por relação à norma, é construída historicamente (Foucault, 1988, 1999; Martins, 2006a, 2006b). Mas onde, quando, de que modo ocorre essa construção? Em que cenários ela é articulada? O recorte que aqui fazemos é justamente para indicar um dos locais onde essa versão é feita. O que está em jogo na análise que ora propomos não é senão localizar o que parece global – uma certa versão de deficiência como *déficit*, e, ao mesmo tempo, redistribuir o local, isto é, seguir os rastros das conexões que essa

versão de eficiência/deficiência estabelece com outros textos e práticas (Moraes e Arendt, 2011)<sup>8</sup>.

### **Eficiência e deficiência visual: construções situadas e locais – consideração 2**

No documento MEC/SEESP (2001), há considerações interessantes sobre as chamadas Atividades da Vida Diária (AVDs). No programa de educação da pessoa com deficiência visual, devem constar aulas de AVDs, as quais visam a ensinar as pessoas cegas e com baixa visão a lidar com atividades cotidianas como cozinhar, limpar a casa, vestir-se e amarrar cadarços de sapatos, entre outras. A deficiência visual exige que se ponha em ação um processo de reorganização dos sentidos ativos – tato, olfato, audição e paladar –, a fim de dar conta dos desafios que o cotidiano muitas vezes impõe porque se apresenta com traços fortemente visuais<sup>9</sup>. Desse modo, incluir as AVDs no conjunto das ações educacionais dirigidas às pessoas com deficiência visual é interessante porque sinaliza que tais atividades são importantes ocasiões de aprendizagem. Não seria, no entanto, estranho supor que, para o vidente, as ações da vida diária também requerem aprendizagem. Mas, nesse último caso, afirma-se que a visão, e a imitação que dela decorre, pode cumprir esse papel educacional sem que seja necessária uma ação escolar organizada nessa direção. Assim, o documento MEC/SEESP (2001) define a AVD:

Considerando os princípios de igualdade de oportunidades educacionais da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, segundo os quais a educação de qualquer aluno com deficiência tem os mesmos fins da educação geral, o Programa de AVD deve ter como meta proporcionar ao aluno deficiente visual a oportunidade de conquistar o espaço que lhe é de direito *como cidadão, buscando desenvolver a autonomia e independência para a real integração social* [...]. Se as AVDs forem realizadas de acordo com o desenvolvimento físico e mental da criança, teremos no futuro um *adulto autossuficiente* e adaptado à realidade da vida (p. 46, fascículo V: grifos nossos).

Autonomia, independência, integração social e adulto autossuficiente são palavras-chave para definir a AVD. Por que chamamos a atenção para tais palavras? Porque elas trazem à baila um conjunto de significações e de versões da deficiência visual que merecem nossa análise.

<sup>6</sup> Vidente é o termo utilizado para designar as pessoas que enxergam.

<sup>7</sup> Uma interessante problematização desse dado é feita por Kastrup, Carijó e Almeida (2009). Os autores inserem a discussão no campo da teoria da informação e afirmam que tal afirmação estatística está atrelada a uma concepção de que conhecer é “processar informações provenientes do mundo externo” (p. 114). O mundo seria composto de objetos prévios, imutáveis, sendo, nesse caso, a realidade percebida plenamente (100%) por aqueles que enxergam e que a tomam como um modelo e uma norma. A teoria da enação é proposta como um viés alternativo no que toca ao debate sobre o assunto.

<sup>8</sup> Latour (2008, pp. 249 e segs.) indica que estes dois movimentos – localizar o global e redistribuir o local – são importantes para rastreamos as associações que produzem o social.

<sup>9</sup> O visuocentrismo moderno é analisado por Belarmino (2004).



A fim de levar a cabo tal análise, lançamos mão dos argumentos que Mol (2008) apresenta quando investiga a lógica do cuidado no campo da saúde, em particular considerando as vidas das pessoas com diabetes, com suas intensas e difíceis necessidades especiais de regulação externa do nível de açúcar no sangue. Nesse trabalho, a autora propõe interferir e subverter qualquer concepção de normalidade não-marcada, definida como uma certa concepção de que a “doença é uma estranha exceção, que não tem nada a ver conosco” (p. 13). Ao contrário disso, a autora busca por um tipo de cuidado que esteja atrelado à “carne e à fragilidade da vida” (ibidem). E segue afirmando que busca um tipo de cuidado que não marginalize a doença, mas que a enfrente.

Partindo de tais concepções, Mol (2008) faz uma instigante análise sobre um dos modos como somos interpelados pelas políticas públicas, no caso que ela analisa, políticas de saúde: como cidadãos<sup>10</sup>. Ao entrar em um hospital público, o paciente estabelece com o médico uma relação que é regulada pelo Estado, é contratual. Há distribuições de deveres e direitos que impedem os médicos de tratarem seus pacientes como os senhores feudais tratavam seus servos. Cada um dos termos da relação são atores cívicos e deles se demandam certas ações, se interdita outras. Mas o que a autora sublinha, com agudeza, é que, na medida em que são interpelados como cidadãos, os sujeitos são tomados como sujeitos desencarnados: “os cidadãos não são importunados por seus corpos” (p. 35); os pacientes com diabetes são. O corpo, com suas exigências e especificidades, parece nunca interferir nos planos do cidadão, diz Mol (2008). O cidadão age no silêncio dos órgãos. As pessoas com diabetes agem no e com o barulho não só dos órgãos, mas da insulina, das agulhas, dos exames constantes, da complexa equação alimentar, das alterações de humor, dos riscos do coma, dos impasses que o açúcar desregulado impõe à vida social, familiar, amorosa, enfim, de toda uma série de vínculos e associações que as fazem existir e agir. Uma ação, portanto, que é situada e distribuída por muitos atores. É o arranjo dessas associações que as faz existirem. E, para a autora, ter um corpo não é senão lidar com esse complexo arranjo, dia após dia mantê-lo coeso: esse é um trabalho a ser feito, não está dado em lugar nenhum e não pode ser economizado sem que a vida, ela mesma, seja colocada em risco.

Mol (2008) nos força a pensar nas tensões entre, de um lado, o apelo à cidadania e, de outro lado, o barulho da vida, do corpo e de suas

exigências. O primeiro apelo vem acompanhado de uma concepção de sujeito desencarnado; logo, atua no sentido de (re)produzir a concepção de normalidade não-marcada, desencarnada, longe de todas as associações e conexões que fazem uma vida<sup>11</sup>.

É justamente essa tensão que nos parece presente no debate acerca do ensino da AVD para as pessoas com deficiência visual. Nesse caso, o modelo a ser alcançado é o do sujeito autônomo, independente, autossuficiente: um sujeito livre de qualquer determinação, sujeito agente, centro e ponto de partida de todas as suas ações. Autonomia é meta a ser alcançada (Vieira, 2011) e é sinônimo de “desengajamento”, ou seja, é autônomo o sujeito que domina todas as suas ações, senhor e centro absoluto dos seus passos. Eis aí, segundo Moser (2005), um dos modos de fazer existir a normalidade não-marcada e de distribuir assimetricamente eficiência e deficiência. Refletida frente a esse modelo de normalidade, a pessoa com deficiência é ordenada como exceção, como desvio. Frente a um sujeito autônomo, independente e autocentrado, a pessoa cega se faz visível (muitas vezes como “espetáculo”) como exceção, como aquela que depende de toda sorte de vínculos e associações que jamais desaparecem. A bengala, o Braille, os sinais sonoros, os dispositivos de audiodescrição, o relógio sonoro, os pisos táteis e mais outras tantas associações estão sempre presentes como a lembrar que, para se aproximar daquele modelo de normalidade, o cego, à exceção dos normais, precisa de todos esses vínculos. Nas palavras de Moser (2005), nesse cenário, “os corpos não padronizados [...] aparecem como problemáticos e particulares” (p. 677), o mesmo ocorrendo com as associações e conexões que os tornam eficientes ou deficientes. É justamente nesse ponto que eficiência e deficiência são assimetricamente distribuídas.

Uma outra distribuição de eficiência e deficiência ou de saúde e doença implica subverter

<sup>10</sup> Escapa ao foco deste texto enveredar pelas definições de cidadania que Mol (2008) analisa.

<sup>11</sup> É interessante sublinhar que as pesquisas de Mol (2008) são afinadas com muitas das teses de Canguilhem (1976), especialmente aquelas que dizem respeito à vida e ao princípio que a ordena: a normatividade. “A vida é experiência, quer dizer, improvisação, utilização de ocorrências; é tentativa em todo seu sentido. De onde o fato, ao mesmo tempo massivo e com frequência mal conhecido, de que a vida tolera monstruosidades. Não há máquina monstro” (Canguilhem, 1976, p. 138). Daí, decorre, para Canguilhem, o caráter irreduzível da vida frente a qualquer mecanicismo ou reducionismo. A vida é variação, capacidade de diferir frente às exigências do meio. Por isso, para Canguilhem, é perturbadora qualquer concepção de vida que a afaste dessa dimensão de experimentação, de tateio, de reinvenção das suas próprias normas. Não nos parece impróprio afirmar que é justamente dessa concepção de vida que Mol (2008) se serve para discutir a diabete, ou antes, o viver com diabete.

e desfazer qualquer concepção de normalidade não-marcada. Para isso, Moser (2000) clama por outras ferramentas teóricas e práticas que refaçam o humano, que operem um sentido mais largo de humano, no qual caibam a bengala, a insulina e mais todas as outras associações que nos fazem fazer coisas: aí, incluídas as lentes de contato desta que escreve este artigo, os livros e outros textos que nos fazem escrever este texto, o carro, o elevador, o computador, a internet, o lápis, a sala de aula... Em suma, todas as associações que se tornam invisíveis, mas que a todos nos constituem. Ter um corpo, uma vida, é um trabalho que nos concerne a todos. Ressaltamos: não se trata de tomar o corpo como unidade anatomo-biológica, nem tampouco como experiência fenomenológica, mas como um corpo em ação, corpo que nós fazemos dia a dia ao produzir mais e mais conexões, associações, vínculos (Mol & Law, 2003). O que está em questão, pois, não é um desengajamento, mas um engajamento radical que articula os mais heterogêneos atores, humanos e não-humanos, e que deslocalize e descentralize os pontos de origem da ação, não localizados num sujeito agente, e, sim, distribuídos – mais simetricamente distribuídos – por tais vínculos, tais atores.

### **Eficiência e deficiência visual: construções situadas e locais – consideração 3**

Na apresentação da metodologia de trabalho para o ensino da AVD, o documento MEC/SEESP (2001) propõe que o trabalho seja realizado tendo em vista a “flexibilidade”. Isto é:

A metodologia utilizada para o início da aplicação das técnicas de AVD deve considerar sempre a flexibilidade. Nenhuma técnica deve ser imposta; portanto, sugere-se que o educando passe por uma entrevista, com o intuito de verificar a necessidade e os objetivos ou não de um programa, e conseqüentemente estabelecer um plano de trabalho (MEC/SEESP, 2001, p. 51)

Há que ser ressaltado que a estratégia metodológica proposta pelo documento é, em maior ou menor medida, inspirada pelo “nada sobre nós, sem nós”, afirmação de grande relevância feita pelos Estudos da Deficiência (Oliver, 1996), que, nos países de língua inglesa, ganhou força na segunda metade do século XX na esteira de movimentos sociais como o feminismo e a luta antimanicomial, entre outros. No Brasil, tal inspiração se faz notar no documento de 2001, no qual há uma ênfase num certo, digamos assim, “princípio de imanência”, o princípio de que as ações voltadas para as pessoas com deficiência devem ser elaboradas, organizadas, planejadas com

as pessoas com deficiência.

Um deslocamento fundamental operado pelos Estudos da Deficiência (Oliver, 1966) foi o de não mais considerar a deficiência como algo que se localiza no corpo de um indivíduo, algo que seria o efeito de uma lesão, um mau funcionamento de uma parte do corpo ou mesmo a ausência de um de seus membros. Trata-se de afirmar que a deficiência é o efeito de uma sociedade opressora, excludente<sup>12</sup>. Então, o que está em pauta é a crítica contundente a uma concepção de deficiência assentada, de um lado, num discurso que a individualiza e localiza no corpo biológico e, de outro lado, que faz da deficiência uma patologia a ser investigada pela biomedicina. Assim, para esse campo de estudos, lesão e deficiência não se confundem, já que a primeira é um fato biológico, enquanto a segunda é uma construção social, uma consequência imposta pela sociedade às pessoas com certas características corporais. A pessoa não é, portanto, deficiente em si mesma, mas é tornada deficiente (*disabled*) por condições sociais marginalizantes.

Não resta dúvida de que os Estudos da Deficiência marcam a segunda metade do século XX, alcançando outros países, outros idiomas, redefinindo e redesenhando não só o que é a deficiência, mas o humano, como clamava Moser (2000) (Ver Martins, 2006a, 2006b; Oliver, 1996).

A leitura que fazemos do documento MEC/SEESP (2001) aponta que ali estão presentes versões de eficiência e deficiência distintas e, muitas vezes, conflitantes, paradoxais. Ainda que a inspiração esteja nos Estudos da Deficiência e no lema do “nada sobre nós, sem nós”, não raro, a versão da deficiência como tragédia, como *déficit*, se faz ali presente de forma insidiosa. As considerações acerca da AVD são, a esse respeito, emblemáticas. Nelas, lemos:

O programa de AVD não deve ser de responsabilidade exclusiva do professor da disciplina, mas desenvolvido em interdisciplinaridade com o Programa de OM [Orientação e Mobilidade], educação artística, física e outros.  
[...]

<sup>12</sup> É importante sublinhar que há distinções significativas entre os Estudos da Deficiência e a contribuição dos estudos CTS para a pesquisa com pessoas com deficiência. A principal distinção diz respeito à concepção de social: nos Estudos da Deficiência, o social é algo dado, substantivado e adjetivado: social excludente. Passa-se de uma concepção de deficiência que é biológica – efeito de doença, lesão ou defeito gravado no corpo –, para outra, social – a deficiência é efeito da sociedade excludente. É justamente esta cisão entre natureza e sociedade que é colocada em xeque nos estudos CTS. O social, como dissemos anteriormente, não é algo dado, substantivado, mas o efeito de certas práticas que não cessam de articular humanos a não-humanos. Para mais discussão sobre esse assunto, ver Moraes (2010).

O processo metodológico para o desenvolvimento das atividades de AVD é o da experimentação ativa, com discussão permanente com a pessoa e o grupo.

[...]

É de fundamental importância a real e constante motivação no desenvolvimento do programa de AVD, a partir do interesse, expectativa e realidade sociocultural do aluno (MEC/SEESP, 2001, p. 48-49).

E logo na introdução às orientações para a AVD, temos:

Considera-se importante que os alunos com deficiência visual, por intermédio do inter-relacionamento com outros colegas deficientes visuais ou não, sejam respeitados e considerados úteis. Para tanto é preciso que tenham a oportunidade de executar as mesmas atividades e tarefas como os videntes, o que se verifica no desenrolar do programa apresentado nas diversas áreas da AVD (MEC/SEESP, 2001, p. 46: grifo nosso).

À importância da experimentação ativa, das condições do aluno, das conversas com o grupo – que parecem retomar o princípio da imanência de que falávamos anteriormente –, antecedem as considerações de que a pessoa com deficiência visual seja respeitada e considerada útil e que execute as tarefas como os videntes; os videntes-100%? Ora, mais uma vez, o vidente aparece como a meta a ser alcançada. E se reinstala a deficiência no lugar do *déficit* (não são respeitados?), da exceção, da ineficiência (são inúteis?). O cego é aí tornado deficiente (*disabled*).

### Considerações Finais

Neste artigo, analisamos as versões de eficiência e deficiência que são colocadas em cena no documento do MEC/SEESP (2001). Salientamos que tomamos o documento como uma materialidade importante, porque produz realidade ao articular as propostas básicas para a capacitação de docentes que atuam na educação da pessoa com deficiência visual. Salientamos também que esse documento não é apenas um texto sem importância. Ao contrário, ele interessa não em si mesmo, mas na medida em que faz conexões com outros cenários, outras práticas. Ao fazermos uma pesquisa por esse texto na ferramenta de busca *Google*, notamos que ele está disponível não só no domínio público, mas em vários *sites* sobre deficiência, em especial naqueles sobre deficiência visual. É um texto de referência, base para qualquer programa de capacitação e formação de profissionais que atuam na área. Bem sabemos que,

na medida em que esse documento é agenciado, conectado a outras práticas, outros cenários, ele passa por modificações. Latour (1987) nos adverte que um texto não é jamais difundido de um lugar a outro sem transformações. Aliás, não se trata nem mesmo de uma difusão, porque essa noção guarda uma certa ideia de que algo se desloca sem se modificar. Trata-se antes de tradução (também definida como translação), isto é, de um processo de transformação pelo qual passa um ator ao se agenciar a outros, ao se deslocar a outros cenários. Sem dúvida, o destino do documento MEC/SEESP (2001) está nas mãos daqueles (e daquilo) que a ele se conectam.

Em outro trabalho (Moraes, 2010), rastreamos algumas conexões que esse documento estabelece e sublinhamos que, nele, a definição primeira de cegueira, aquela que é apresentada como norteadora, é retomada de outro trabalho, escrito por um padre americano (Carroll, 1968): uma definição da cegueira por meio da lista das suas 20 perdas fundamentais, seguidas das 20 estratégias de recuperação/reabilitação. Tal conexão performa uma versão de cegueira como *déficit*, como ineficiência; conecta a cegueira nos Estados Unidos, nos anos 1960, na experiência de uma ação de assistência promovida por um padre, à cegueira no Brasil, no ano de 2001, no seio da política de inclusão. Um deslocamento que articula locais, tempos, políticas distintas e que não ocorre, como indicamos, sem se marcar por transformações, por translações.

O que vimos neste artigo é que essa versão de deficiência de algum modo coexiste com outra, que também comparece no documento MEC/SEESP (2001): uma concepção que aqui nós chamamos de mais imanente, mais atenta a uma estratégia política de fazer com o outro, e não sobre o outro (Moraes, 2010). Isto é, uma estratégia de construção de conhecimento e de ações políticas que, antes de ser dirigida a um público-alvo, a um objeto, é feita com ele. A preposição COM faz toda a diferença: “indica processo, relação simultânea; concomitante com, perto de, junto de” (Houaiss, s/d). O outro é, portanto, coautor.

Sem dúvida, o texto do MEC/SEESP (2001) ordena de modos diversos eficiência e deficiência, faz existirem diferentes realidades da deficiência. A questão é que tais modos de ordenar eficiência e deficiência ora se articulam, ora se separam; um se sobrepõe ao outro. Tais modos de ordenar exigem esforço e trabalho para se manterem coesos, atuantes, produzindo efeitos, engendrando realidades.

Os estudos CTS nos são caros porque apostam na multiplicidade do social – social; como

dissemos, é um verbo, uma ação a se fazer dia após dia. É justamente nesse ponto que os estudos CTS são ferramentas que nos interessam: porque se o social é um verbo e não um substantivo, se há modos diversos de ordenar eficiência e deficiência, cabe a nós, pesquisadores, cientistas humanos, agir para fazer proliferar modos de ordenar eficiência e deficiência que sejam mais democráticos, que nos permitam, como dissemos, refazer o humano. É nessa medida que a bengala, o Braille, o piso tátil, do mesmo modo que minhas lentes de contato, o computador, o quadro negro e tantos outros atores nos fazem fazer coisas, nos fazem agir, pensar, desfrutar, nos fazem, em suma, a todos nós, humanos, demasiadamente humanos.

### Referências

- Belarmino, J. (2004). *Aspectos comunicativos da percepção tátil: a escrita em relevo como mecanismo semiótico da cultura*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Semiótica, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, SP, Brasil.
- Brasil (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*: atualizada até a Emenda Constitucional n. 39, de 19.12.2002, com notas remissivas às principais leis básicas (W. Novaes Filho, Atual. e notas, 6a ed.). São Paulo: LTr, 2003.
- Brasil. (1996). *Lei de Diretrizes e Bases da Educação*. Lei n. 9.394. Recuperado em 20 abril, 2010, de [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm)
- Caiado, K. (2003). *Aluno deficiente visual na escola – lembranças e depoimentos*. Campinas: Autores Associados.
- Canguilhem, G. (1976). *El conocimiento de la vida*. Barcelona: Anagrama.
- Carroll, T. (1968). *Cegueira*. São Paulo: Campanha Nacional de Educação dos Cegos do Ministério da Educação e Cultura.
- Despret, V. (1999). *Ces émotions que nous fabriquent*. Paris: Lês empecheurs de penser en rond.
- Foucault, M. (1988). *História da Sexualidade I: A Vontade de saber*. Rio de Janeiro: Graal.
- Foucault, M. (1999). *Em defesa da sociedade*. São Paulo: Martins Fontes.
- Houaiss, A. (s/d). *Dicionário da Língua Portuguesa*. Recuperado em 15 março, 2001, de <http://houaiss.uol.com.br/busca.jhtm?verbete=com&x=8&y=9&stype=k>
- Kastrup, V, Carijó, F., & Almeida, M. C. (2009). A abordagem da enação no campo da deficiência visual. *Informática na educação: teoria & prática*, 12(2), 114-112.
- Latour, B. (1987). *A ciência em ação: como seguir cientistas e engenheiros sociedade afora*. São Paulo: Unesp.
- Latour, B. (2008). *Reassembling lo social. Una introduccion a la teoria del actor-red*. Buenos Aires: Manantial.
- Law, J. (1994). *Organizing modernity*. London: Blackwell.
- Law, J. (2004). *After method. Mess in social science research*. London: Routledge.
- Law, J. (2008). On Sociology and STS. *The Sociological Review*, 56(4), 623-649.
- Law, J., & Mol, A. (1995). Notes on materiality and sociality. *The Sociological Review*, 43(2), 274-294.
- Martins, B. S. (2006). *E se eu fosse cego? Narrativas silenciadas da deficiência*. Portugal: Afrontamento.
- Martins, B. S. (2006a). *A Cegueira como Transgressão: corpos marcados aos corpos que marcam*. Recuperado em 20 julho, 2009, de [http://www.apantropologia.net/publicacoes/acta\\_scongresso2006/indice.asp](http://www.apantropologia.net/publicacoes/acta_scongresso2006/indice.asp)
- Mol, A. (2008). *The logic of care. Health and the problem if patient choice*. London: Routledge.
- Mol, A., & Law, J. (2003). *Embodied action, enacted bodies. The example of hypoglicaemya*. Recuperado em 6 junho, 2006, de <http://bod.sagepub.com/>
- Moraes, M. (2010). PesquisarCom: Política ontológica e deficiência visual. In M. Moraes, & V. Kastrup (Orgs.). *Exercício do ver e do*

## Moraes, M. Modos de Ordenar Eficiência e Deficiência Visual: Breve Leitura de um Documento

*não ver: arte e pesquisa com pessoas com deficiência visual.* Nau: Rio de Janeiro.

Moraes, M. & Arendt, R. (2011) Aqui eu sou cego, lá eu sou vidente: modos de ordenar eficiência e deficiência visual. *Caderno CRH (UFBA. Impresso)*, v. 24, p. 109-120.

Moser, I. (2000). Against normalization: subverting norms of ability and disability. *Science as Culture*, 9(2), 201-240.

Moser, I. (2005). On becoming disabled and articulating alternatives. The multiple modes of ordering disability and their interferences. *Cultural Studies*, 19(6), 667-700.

Neves, J. G. (2010). *Deficiência visual e inclusão: uma análise da política pública em ação.* Monografia de Conclusão de Curso de Psicologia, Universidade Federal Fluminense, Niterói, RJ, Brasil.

Oliver, M. (1996). *Understanding disability. From theory to practice.* London: Palgrave.

Ministério da Educação/Secretaria da Educação Especial (2001). *Programa de Capacitação de Recursos Humanos do Ensino Fundamental: Deficiência Visual* (Vols. 1, 2 e 3, fasc. I, II, III, IV, V, VI e VII, M. M. G. Bruno, & M. G. B. Mota, Colab.). Recuperado em dia? março, 2011, de <http://deficienciavisual.com.sapo.pt/txt-deficienciavisual-vols123.htm>

Unesco. (1994). Declaração de Salamanca e linha de ação: Sobre necessidades educativas especiais. *Conferência Mundial sobre Educação para Necessidades Especiais: Acesso e Qualidade.* Salamanca, 7-10 de junho. Recuperado em 1 março, 2009, de [www.unesco.org](http://www.unesco.org)

Vieira, P. R. M. M. (2001). *Meta ou processo? Autonomia e reabilitação na cegueira adquirida.* Dissertação de Mestrado/Psicologia, Universidade Federal Fluminense, Niterói, RJ, Brasil.

Categoria de contribuição: Artigo  
Recebido: 28/04/2011  
Aceito: 15/06/2011

Bahia, M. S. & Schommer, P. C. Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência em uma Experiência no Brasil e outra em Portugal: Desafios Comuns, Caminhos Diferentes

## **Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência em uma Experiência no Brasil e outra em Portugal: Desafios Comuns, Caminhos Diferentes**

### **Professional Recruitment of People with Disabilities in an Experiment in Brazil and another in Portugal: Common Challenges, Different Routes**

Melissa Santos Bahia<sup>1</sup>

Paula Chies Schommer<sup>2</sup>

#### **Resumo**

O objetivo deste trabalho é discutir relações entre práticas de inserção profissional de pessoas com deficiência (PcD), legislação sobre PcD no trabalho e políticas de responsabilidade social empresarial (RSE) em diferentes contextos. Práticas de uma empresa que atua no setor de energia elétrica, no Brasil, e outra do varejo supermercadista, em Portugal, são analisadas comparativamente. São explorados referenciais bibliográficos sobre diversidade no trabalho, paradigmas de inserção social de PcD e RSE, bem como aspectos do cotidiano de programas de inserção profissional de PcD nos dois casos, por meio de observação direta e participante, entrevistas semiestruturadas e análise documental. Entre as conclusões, destaca-se que, embora a legislação diferenciada nos dois países influencie sobremaneira as práticas em cada contexto, fatores como motivações dos gestores, políticas de RSE e o posicionamento dos diversos atores envolvidos na questão influenciam a natureza e a intensidade das práticas.

**Palavras-chave:** Pessoas com Deficiência; inserção profissional; responsabilidade social empresarial; atores sociais; diversidade nas organizações.

#### **Abstract**

The aim of this work is to discuss relations between practices of professional recruitment of people with disabilities (PwD), legislation governing PwD at work and corporate social responsibility (CSR) policies within different contexts. Practices of a company operating in the electricity sector, in Brazil, and another in the sector of retail supermarkets, in Portugal, are analyzed by means of comparison. The bibliographic references explored include diversity at work, paradigms of social recruitment of PwD and CSR, as well as aspects of the daily activities of programs of professional recruitment of PwD in both cases, by means of direct and participant observation, semistructured interviews, and documentary analysis. One of the main conclusions is that, although the differentiated legislation in both countries highly influences the practices within each context, factors such as motivation from the managers, CSR policies, and the position of the various stakeholders involved in the issue influence the nature and intensity of the practices.

**Keywords:** People with Disabilities; professional recruitment; corporate social responsibility; stakeholders; diversity in organizations.

---

<sup>1</sup> Mestre em Desenvolvimento e Gestão Social – CIAGS/UFBA; Supervisora das Políticas de Empregabilidade para Pessoas com Deficiência - Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte do Estado da Bahia – SETRE. Endereço para correspondência: Al. das Espatódias, 722, L1, apto. 202, Caminho das Árvores, Salvador, BA, CEP 41.820-460. Endereço eletrônico: msbahia@terra.com.br; melissa.bahia@setre.ba.gov.br

<sup>2</sup> Doutora em Administração de Empresas – EAESP/FGV; Professora adjunta do Departamento de Administração Pública da UDESC/ESAG – Universidade do Estado de Santa Catarina. Endereço para correspondência: Rua Itapiranga, 280, apto. 703 A, Florianópolis, SC, CEP: 88.034-480. Endereço eletrônico: paulacs3@gmail.com

## Introdução

A inserção profissional de pessoas com deficiência (PcD)<sup>3</sup> tem sido praticada de acordo com diferentes valores e paradigmas, em períodos e contextos socioculturais distintos<sup>4</sup> (Carvalho-Freitas & Marques, 2010). Ao longo da história, de modo geral, essa parcela da população viveu em quase total segregação social (Aranha, 2003). Já no século XX, é possível distinguir três paradigmas de inserção social de PcD, os quais sinalizam avanços de percepção que influenciam as práticas de inserção profissional. Até a década de 1970, predominava a tutela e a exclusão social de PcD em vários âmbitos da vida em sociedade, inclusive no trabalho, caracterizando o chamado paradigma assistencialista (Gil, 2005). Nos anos 1980, sobressaiu o paradigma da integração (Sasaki, 1997), no qual a premissa principal era a da necessidade da mudança das PcD para se adequarem à sociedade (Bahia, 2006). A partir dos anos 1990, ganhou espaço o paradigma da inclusão social, baseado no princípio de que é a sociedade que deve estar apta a atender e a conviver com PcD (Aranha, 2003; Werneck, 2003; Sasaki, 2002).

As diferentes concepções sobre inserção de PcD no mundo do trabalho, as quais podem ser associadas a esses três paradigmas de inserção social, não são facilmente percebidas no cotidiano e nem sempre um tipo de prática supera outro, sendo possível a convivência de elementos de diferentes concepções (Bahia, 2009). Avanços podem ser influenciados por fatores sociais, políticos, culturais e institucionais e pela atuação dos distintos atores sociais envolvidos direta ou indiretamente com o tema, seja em termos gerais, das políticas públicas

em certo país, como em casos localizados – certo setor da economia ou determinada empresa.

Quer seja em âmbito amplo ou específico, a inserção profissional de PcD, enquanto desafio sistêmico e complexo, exige articulação entre diversos mecanismos e atores sociais. Essa inserção pode ser impulsionada por meio de investimentos na qualificação profissional de PcD, da utilização de recursos materiais e tecnológicos para favorecer a acessibilidade e a empregabilidade e via elementos político-institucionais, a exemplo de leis e/ou incentivos para a contratação de PcD (Bahia & Schommer, 2010). Outro componente que influencia a intensidade e a qualidade das práticas que visam à inserção de PcDs é definido pela maneira pela qual cada parte interessada, os chamados *stakeholders* (Argandoña, 1998; Kreitlon, 2004) – governos, empresas, instituições de ensino e formação profissional, organizações da sociedade civil, PcD e seus familiares –, percebe a problemática, defende seus interesses e interage com os demais em cada contexto.

Às empresas privadas, em particular, argumenta-se atualmente que cabem papéis sociais não apenas de cunho econômico e produtivo, como a geração de empregos para PcD, mas de cunho político e cultural, pela influência que podem exercer nas práticas coletivas (Instituto Ethos, 2002, 2006; Franklin, 2008; Oliveira, 2008; Schommer, 2009), o que remete à discussão relativa à responsabilidade social empresarial (RSE), em voga nos âmbitos empresariais e acadêmicos (Franklin, 2008; Kreitlon, 2004; Oliveira, 2008; Schommer e Rocha, 2007).

O comportamento das empresas nos contextos em que se inserem pode ser analisado sob três possíveis abordagens à RSE identificadas por Kreitlon (2004), as quais apresentamos na forma de perguntas associadas à inserção profissional de PcD. Poderíamos indagar, de acordo com uma abordagem normativa da RSE, se o engajamento e o modo de atuação das empresas emanariam de valores e regras morais de cada contexto e/ou de uma consciência ética sobre o que é o melhor a ser feito. Ou a empresa adotaria práticas de inserção de PcD e promoção da diversidade como resposta a pressões formais/legais ou informais oriundas de diversos segmentos sociais? Questão essa que se alinha com o que Kreitlon (2004) denomina de abordagem contratual da RSE. Ou, ainda, valorizaria a inserção de PcD porque acredita que tal pode ser vantajoso para sua atuação no âmbito empresarial e para sua sobrevivência no mercado e para a sobrevivência do planeta, em geral (abordagem estratégica)? Haveria comportamentos

<sup>3</sup> Consideram-se pessoas com deficiência “aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”, de acordo com o artigo 1º da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 2006, das Nações Unidas (*Decreto n. 6.949, 2009*).

<sup>4</sup> Para efeitos do presente artigo, o termo inserção profissional é “entendido como o ato de introduzir pessoas com deficiência em ambientes de trabalho para a realização de atividades profissionais” (Carvalho-Freitas & Marques, 2010, p. 104). Já o tema integração é entendido, de acordo com Sasaki (1997), a partir de uma visão médica das possibilidades de introdução social de pessoas com deficiência, com base em práticas que visam a reabilitar ou a adequar a pessoa com deficiência para a vida em sociedade. Inclusão, por sua vez, é entendida como uma perspectiva social da deficiência, que considera a necessidade de modificações na sociedade para que seja acessível a todos, inclusive a pessoas com deficiência (Sasaki, 1997).

influenciados, simultaneamente, por mais de um desses motivadores?

Um dos debates relacionados a essas questões, associado primordialmente à abordagem contratual da RSE, é o da pertinência de leis que obriguem a contratação de PcD pelas empresas, como ocorre no Brasil para empresas privadas com mais de 100 empregados (*Lei n. 8.213 (1991)*), ou a preferência pela liberdade de opção das empresas, atendendo a pressões da sociedade e a oportunidades do mercado, ou utilizando-se de incentivos e subsídios estatais, como ocorre em Portugal. Diante de diferentes possibilidades do ponto de vista político-institucional, surgem algumas dúvidas: quais são os possíveis instrumentos indicados para se avançar e quanto eles dependem do contexto do país ou do setor empresarial? Deve-se estimular papel regulador e fiscalizador dos governos ou priorizar o incentivo a comportamentos adotados voluntariamente por empresas e pela sociedade? No âmbito intraorganizacional, além dos elementos institucionais, haveria razões pessoais ou da cultura organizacional que influenciariam as opções?

O mesmo tipo de questão pode ser ampliado para a valorização da diversidade no ambiente organizacional, tema que vem ganhando espaço na agenda empresarial, incluindo PcD e outras minorias ou grupos marginalizados (Saraiva & Irigaray, 2009). Embora incipiente (Instituto Ethos, 2000), a contratação de pessoas oriundas de grupos sociais diversos vem se tornando imperativa para as empresas na atualidade, seja por força de lei e de pressões sociais ou por motivos de ordem ética ou estratégica (Alves & Silva-Galeão, 2004). Poderiam ser questionadas as razões que levam cada empresa a promover esforços no sentido de aceitar, conviver e valorizar diferenças em termos de raça, etnia, sexo e deficiência, entre outras. Algo ainda desafiador, pois, apesar da aceitação da premissa de que o preconceito deve ser combatido, sua conversão em mudanças de culturas, comportamentos, hábitos e rotinas no ambiente empresarial é algo complexo (Instituto Ethos, 2000).

Em cada país ou contexto social, as maneiras pelas quais ocorrem tais mudanças podem ser diferentes. Mesmo em contextos semelhantes, são diversos os caminhos possíveis para se aprender e avançar nesse tema. Considera-se, pois, que o conhecimento sistematizado sobre experiências conduzidas em diferentes locais pode contribuir para a construção de aprendizagem, percebendo-se diferentes motivadores e caminhos para a valorização da diversidade no ambiente de trabalho, em particular a inserção de PcD, e de construção de uma sociedade inclusiva.

Nesse sentido, o presente artigo objetiva discutir a relação entre práticas de inserção de PcD, legislação sobre PcD no trabalho e políticas de RSE em diferentes contextos, com base na análise comparativa entre práticas de inserção profissional de PcD de uma empresa no Brasil e outra em Portugal pesquisadas entre 2007 e 2008. A primeira atua no estado brasileiro da Bahia, no setor de energia elétrica, e possui um programa que tem por objetivo contratar PcD para seu quadro de colaboradores. A segunda, sediada em Lisboa, atua no varejo/supermercado português e desenvolve política estruturada de contratação de pessoas com deficiência para seu quadro de funcionários. Na pesquisa, foram explorados referenciais bibliográficos e documentais relativos ao marco legal e dados sobre inserção profissional de PcD em cada país, características das empresas e de suas políticas de RSE e detalhes de seus programas para contratação de PcD, analisando-os à luz de paradigmas de inserção social de PcD (Gil, 2005; Bahia, 2006) e abordagens sobre RSE (Kreitlon, 2004).

O trabalho está estruturado em cinco partes, além desta introdução, nas quais são descritos e analisados: i) dados sobre inserção profissional de PcD no Brasil e em Portugal; ii) paradigmas de inserção social de PcD e os possíveis papéis das empresas e dos demais atores envolvidos frente à questão; iii) procedimentos metodológicos adotados na pesquisa; iv) diferentes motivações, estratégias e práticas de inserção profissional de PcD em ambas as empresas; e v) análise e considerações finais.

### **Contexto da Inserção Profissional de PcD no Brasil e em Portugal**

Conforme dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cerca de 10% das pessoas no mundo possuem algum tipo de deficiência, o que correspondia, em 2007, a cerca de 650 milhões de pessoas, das quais 450 milhões faziam parte da população economicamente ativa (PEA) (OIT, 2007).

No Brasil, segundo dados divulgados em 2003 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), relativos ao Censo Demográfico de 2000, dos 24,6 milhões de PcD (14,5% da população), 15,22 milhões tinham entre 15 e 59 anos, em idade de atuar no mercado de trabalho formal. Desse total, 51,8% estavam ocupados, muitos deles em atividades que exigem baixa qualificação e são mal-remuneradas (IBGE, 2005).

A sociedade e o governo brasileiros vêm atuando no sentido de definir e fiscalizar o



cumprimento de leis que assegurem direitos relativos ao convívio social e à inserção profissional de PcD (Bahia, 2009). Entretanto, as iniciativas não são suficientes, sequer, para garantir o cumprimento das regras definidas na chamada Lei de Cotas – Lei 8.213, de 1991 –, que estabelece reserva de vagas de emprego para PcD (habilitadas) ou acidentadas de trabalho beneficiárias da Previdência Social (reabilitados). A obrigação vale para empresas com 100 ou mais empregados e as cotas variam entre 2 e 5% dos postos de trabalho (Lei 8.213, 1991).

Conforme demonstra estudo de Ribeiro e Carneiro (2009), a Lei de Cotas está longe de ser plenamente cumprida, sendo frequentes certas justificativas das empresas sujeitas à Lei para não obedecer a ela: não há pessoas qualificadas para assumir os postos de trabalho disponibilizados, as atividades envolvem risco e periculosidade, as PcD são incapazes biologicamente ou inabilitadas para o desempenho das funções exigidas e os custos com ações de acessibilidade são elevados (Ribeiro & Carneiro, 2009; Bahia, 2009). Clemente (2004, 2006) observa, ainda, que, mesmo que fosse cumprida, a Lei de Cotas não asseguraria pleno emprego para PcD, já que o número de vagas geradas via tal mecanismo é pequeno diante do contingente dessas pessoas no país<sup>5</sup>.

Em Portugal, o censo demográfico realizado em 2001 pelo Instituto Nacional de Estatísticas (INE) revelou que, de um total de 10,35 milhões de pessoas residentes no país, 634,4 mil (6,13% da população) possuíam alguma deficiência. O índice de desemprego entre as PcD era de 9,5%. Entre aquelas acima de 15 anos de idade, 149,4 mil tinham como principal meio de vida o trabalho, observando-se que muitas PcD trabalham e recebem outros benefícios que compõem sua renda (INE, 2008)<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> De acordo com Clemente (2004, 2006), mesmo que todas as empresas cumprissem o percentual mínimo de vagas definido pela lei, seriam geradas menos de 1 milhão de vagas, pouco, diante das 15,22 milhões de PcD em idade de atuar no mercado formal.

<sup>6</sup> Observa-se a dificuldade de contar com dados precisos sobre a população de PcD tanto no Brasil como em Portugal. Como evidência disso, a Associação Portuguesa de Deficientes (APD) denunciou recentemente que o XV Recenseamento Geral da População, realizado pelo Instituto Nacional de Estatística de Portugal em 2011, não contempla perguntas que seriam importantes para distinguir as pessoas por tipo de deficiência, saber quantas estão ou não empregadas e se contam com algum tipo de rendimento ou apoio social. Como consequência, a APD alerta que o Censo não permite apurar com clareza o universo das PcD em Portugal, que continuará a ter “políticas e instrumentos que não estão devidamente fundamentados e sustentados no quadro real do país” (Jornal de Notícias, 2011). No Brasil, a realidade é similar, como mostra a justificativa de

A Constituição da República Portuguesa (CRP) assegura a tutela das pessoas com deficiência, assim como versa sobre promoção e garantia de direitos nos campos da saúde, educação, cultura, lazer e trabalho (Grace, 2005). Além do disposto na CRP, vale realçar os seguintes instrumentos legais: a) Lei n. 38/2004, que define as bases gerais do regime jurídico de prevenção, habilitação, reabilitação e participação da PcD, visando a promover a igualdade de oportunidade dessas pessoas por meio da educação, formação profissional e trabalho, e a construção de uma sociedade para todos mediante a eliminação de barreiras; b) Lei n. 118/1999, que faz referência à igualdade no trabalho e emprego; c) Decreto-lei n. 8/98, o qual estabelece subsídios financeiros de compensação, de eliminação de barreiras arquitetônicas, de adaptação de postos de trabalho e de acolhimento personalizado, bem como promoção do emprego protegido e da concessão de prêmio de integração; e d) Lei n. 3-B/2000, que prevê a concessão, pela Segurança Social, de uma taxa reduzida para cálculo de contribuições referentes a colaboradores com deficiência (Grace, 2005).

Observa-se que, embora haja diversos mecanismos legais de promoção de direitos e de incentivo à inserção profissional de PcD em Portugal, não há instrumento legal-institucional similar à Lei de Cotas brasileira, ponto esse que será explorado no decorrer do trabalho.

### **Paradigmas de Inserção Social de PcD e os Papéis de Diversos Atores na sua Inserção Profissional**

Durante muito tempo, PcD foram vistas como objeto de caridade e filantropia. Por ignorância, preconceito e medo, as sociedades evitavam o contato e bloqueavam o seu trabalho (Sasaki, 1997). Apesar de avanços nas últimas décadas, persistem a desinformação e a inadequação de condições, como as de arquitetura, transporte e comunicação, fazendo com que pessoas talentosas e produtivas estejam afastadas do trabalho (Bahia, 2009).

A partir de 1970, PcD foram reconhecidas como seres com necessidades diferenciadas a serem atendidas pela sociedade, mas ainda marcadas pelo estigma da dificuldade e da impossibilidade. Foi-lhes concedido o direito a serviços de reabilitação, educação e trabalho, porém em ambientes

projeto de lei que tramita na Assembleia Legislativa de São Paulo para realização de censo periódico de PcD no estado (ALESP, 2011), já que o Censo nacional do IBGE também não contempla questões específicas sobre PcD.

protegidos, o que caracteriza o chamado paradigma assistencialista (Gil, 2005). Nos anos seguintes, surgiu o paradigma da integração, caracterizado, principalmente, pela “obrigatoriedade” de adaptação do indivíduo com deficiência à sociedade. A partir dos anos 1990, o paradigma da inclusão social vem ganhando espaço, enfatizando que os problemas das PcD “não estão tanto nelas quanto estão na sociedade” (Sasaki, 1997, p. 47). A sociedade é chamada a ver que ela cria problemas e barreiras para as PcD, causando-lhes incapacidades ou desvantagens no desempenho de papéis sociais, inclusive no trabalho, foco deste estudo. O paradigma da inclusão traz a ideia de propiciar maior nível de autonomia e independência às PcD em ambientes menos restritivos.

As mudanças paradigmáticas não são homogêneas nas diferentes partes do mundo e é possível a convivência de elementos de diferentes paradigmas, algo que retomaremos adiante ao analisar práticas das empresas estudadas.

### **Empresas e inserção profissional de pessoas com deficiência**

Em meio às pressões e demandas sobre as empresas na atualidade, em função do poder que concentram e dos persistentes desafios sociais, econômicos e ambientais enfrentados pela humanidade, as mesmas vêm sendo chamadas a responder a questões que ultrapassam suas tradicionais responsabilidades no campo econômico (Franklin, 2008; Kreitlon, 2004; Oliveira, 2008; Schommer, 2009). Um dos temas que conquista espaço é o da promoção da diversidade nas organizações no âmbito do processo de construção de uma sociedade inclusiva (Bahia & Schommer, 2010). As empresas são convocadas a criar oportunidades de trabalho e renda a pessoas tradicionalmente excluídas e a engajar-se no combate à discriminação, participando junto a outros atores sociais da aprendizagem social sobre inclusão e diversidade.

Nesse sentido, usando a classificação de Kreitlon (2004) para as abordagens da responsabilidade social empresarial (RSE), o combate à discriminação deixaria de ser encarado como algo que empresas fazem por dever moral ou por motivação filantrópica (abordagem normativa da RSE), ou como resposta a uma lei ou regra estabelecida pela sociedade (abordagem contratual), e, sim, como algo que estaria incorporado às suas estratégias de gestão (abordagem estratégica), contribuindo tanto para sua competitividade como para a sustentabilidade da organização e da sociedade como um todo (Bahia & Schommer,

2010; Instituto Ethos, 2002). Tal tendência não se verifica de modo homogêneo entre países e setores empresariais e, possivelmente, a ênfase estratégica não substitui a necessidade de leis, incentivos e pressões sociais, o que será discutido adiante.

Na construção de uma sociedade inclusiva, as empresas, como parte que são do processo, podem assumir tarefas específicas, relacionadas aos papéis que desempenham na vida das coletividades (Instituto Ethos, 2000). No que se refere ao trabalho, podem investir na atração, manutenção e incentivo a um conjunto de trabalhadores mais diversificado, criando ambientes receptivos a pessoas comumente discriminadas, estigmatizadas ou marginalizadas.

A empresa inclusiva, segundo Sasaki (2002), é aquela que não exclui funcionários ou candidatos a emprego em razão de qualquer atributo individual – nacionalidade, naturalidade, gênero, orientação sexual, cor, deficiência, compleição anatômica, idade e outros, propiciando que todos os empregados, com ou sem esses atributos, circulem, convivam e trabalhem juntos. A acessibilidade é construída em seis dimensões, envolvendo ambientes internos e externos, superando-se barreiras de ordem: i) arquitetônica (ambientais e físicas); ii) comunicacional (comunicação oral, escrita, virtual e interpessoal); iii) metodológica (métodos e técnicas de trabalho); iv) instrumental (instrumentos e utensílios de trabalho); v) programática (barreiras invisíveis embutidas nas normas); e vi) atitudinal (atitudes e comportamentos) (Bahia, 2006; Sasaki, 2005; Bahia & Schommer, 2010).

Além de medidas em cada uma dessas dimensões, as empresas vêm sendo estimuladas por organizações, como o Instituto Ethos (2000, 2002) e a Febraban (2006a, 2006b) no contexto brasileiro, a transformar suas práticas de gestão, geralmente por meio de programas de inserção de PcD e de gestão da diversidade no trabalho (Carvalho-Freitas, 2007; Pereira & Hanashiro, 2008). Para além de programas específicos, o estágio mais avançado de percepção e ação relativo à diversidade seria aquele no qual as empresas compreendem e incorporam em seus processos gerenciais as diferentes perspectivas e a cultura de cada colaborador, aproveitando o potencial de criatividade e inovação permitido pela convivência e articulação de diferentes características (Thomas & Ely, 1996).

Entre os argumentos para a defesa do engajamento das empresas na promoção da diversidade, sugere-se que, ao contratar, manter e promover PcD ou outros grupos, reconhecendo suas potencialidades e dando-lhes condições de

Bahia, M. S. & Schommer, P. C. Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência em uma Experiência no Brasil e outra em Portugal: Desafios Comuns, Caminhos Diferentes

desenvolvimento profissional, as organizações ganhariam a possibilidade de refletir quanto ao tratamento dispensado aos colaboradores em geral, repercutindo em mudança de atitude dos profissionais da organização (Batista, 2004) e impactando o clima organizacional e a imagem da organização frente a seus colaboradores (Carvalho-Freitas & Marques, 2010). A diversidade contribuiria, ainda, para tornar as empresas mais flexíveis, criativas, abertas a novas possibilidades e afinadas com a diversidade da sociedade (Thomas & Ely, 1996). Os processos de aprendizagem, mudança e inovação seriam enriquecidos e gerariam melhores resultados em termos sociais e econômicos, influenciando a sustentabilidade da organização. A experiência da diversidade no trabalho faria com que as organizações estimulassem mudanças de comportamento para além das fronteiras internas, gerando conhecimentos, mobilizando recursos e atuando junto a parceiros na cadeia de valor, comunidades e governos, possivelmente contribuindo para mudanças sociais mais amplas (Instituto Ethos, 2002; Bahia, 2009).

Apesar do propagado crescimento dessa visão inclusivista, no que tange à PcD, as empresas brasileiras ainda evidenciam elevado grau de resistência para sua contratação (Ribeiro & Carneiro, 2009). Segundo Nambu (2003), isso se deve, sobretudo, à ausência de informações e a percepções equivocadas arraigadas na sociedade.

Por exemplo, a ideia de corpo deficiente vinculada à de corpo improdutivo (Heinski, 2004), a qual se manifesta na alegada incapacidade biológica e inabilitação de PcD para o desempenho das funções exigidas pelas empresas ou no argumento de que faltam pessoas qualificadas para assumir os postos disponibilizados. Também é comum alegarem-se os elevados graus de risco e periculosidade de certas atividades e os custos de investimentos em acessibilidade (Ribeiro & Carneiro, 2009).

#### A atuação dos diversos atores envolvidos na inserção profissional de PcD

Para além do que podem fazer isoladamente empresas ou governos, a construção de uma sociedade inclusiva, que reconheça, valorize, conviva e aproveite sua diversidade, é um desafio de natureza complexa, processual e coletiva. Desafio que exige não apenas adaptações objetivas, que atendam a necessidades específicas e peculiares (Febraban, 2006b), ou a instituição de regras formais, mas o engajamento de diversos atores sociais e a articulação de diferentes mecanismos que gerem mudanças no “pensar” e nas atitudes sociais (Bahia & Schommer, 2010; Febraban, 2006b). Alguns dos principais setores e atores sociais potencialmente envolvidos com a inserção profissional de PcD são apresentados no Quadro 1, buscando-se identificar seus possíveis papéis e modos de atuação.

**Quadro 1 – Atores sociais e setores envolvidos na inserção profissional de PcD e seus modos de atuação**

| Atores sociais e setores envolvidos                           | Papéis e modos de atuação para a inserção profissional de PcD  |
|---|--|
| Pessoas com deficiência e seus familiares                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuição ampla para a aprendizagem social sobre inclusão social, valorização da diversidade e inserção profissional de PcD.</li> <li>• Participação ativa na sociedade em prol de conquistas e legitimação de seus direitos e suas visões de mundo.</li> <li>• Busca de acesso a direitos e recursos de saúde, educação e qualificação que permitam seu desenvolvimento profissional.</li> <li>• Investimento em qualificação profissional.</li> </ul>  |
| Organizações da sociedade civil                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reivindicação e pressão junto a governos e empresas em prol de avanços na inserção de PcD.</li> <li>• Produção e difusão de conteúdos atualizados e qualificados sobre o tema.</li> <li>• Assessoramento técnico a outras organizações para que promovam acessibilidade em suas diversas dimensões.</li> <li>• Preparação de PcD para o trabalho.</li> <li>• Participação ativa no debate e avaliação de políticas públicas.</li> <li>• Articulação entre atores envolvidos e políticas públicas voltadas para o tema.</li> </ul> |
| Organismos multilaterais, como a OIT, órgão das Nações Unidas | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Produção de conhecimento sobre o tema e disseminação em diferentes países.</li> <li>• Definição de declarações, convenções, programas e normas de referência relativas à inserção profissional de PcD.</li> </ul>   |

Bahia, M. S. & Schommer, P. C. Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência em uma Experiência no Brasil e outra em Portugal: Desafios Comuns, Caminhos Diferentes

|   |   |
|---|---|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intercâmbio de práticas entre países.</li> <li>• Influência sobre debates, legislação e práticas governamentais e empresariais no campo do trabalho.</li> </ul>  |
| Empresas  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratação de PcD.</li> <li>• Investimento em qualificação profissional.</li> <li>• Desenvolvimento de produtos voltados para necessidades especiais de PcD.</li> <li>• Adoção de práticas de valorização da diversidade nas áreas de gestão de pessoas, <i>marketing</i>, pesquisa e desenvolvimento etc.</li> <li>• Mobilização de recursos, conhecimentos e parceiros – fornecedores, clientes, concorrentes, comunidades, governos, associações empresariais etc. – na promoção da inserção profissional.</li> </ul>  |
| Instituições de ensino e de formação profissional | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoção de práticas inclusivistas em todos os níveis educacionais.</li> <li>• Preparação de professores e escolas para incluir PcD nos vários níveis educacionais.</li> <li>• Capacitação de PcD e apoio ao desenvolvimento de suas potencialidades;</li> <li>• Desenho de programas especiais de qualificação, como os desenvolvidos por organizações como o SENAI e o SENAC.</li> <li>• Estímulo à criação e à participação de PcD em grupos de defesa de direitos;</li> <li>• Qualificação do debate sobre o tema, por meio de pesquisas relativas a condições sociais e profissionais de PcD, promoção de intercâmbio de ideias e práticas entre países.</li> <li>• Pesquisa de tecnologias para atender a necessidades especiais de PcD.</li> </ul>  |
| Estado/governos                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coleta e sistematização de dados sobre PcD que subsidiem tecnicamente as políticas sobre o tema.</li> <li>• Mediação e articulação dos diversos atores envolvidos na inserção profissional de PcD no âmbito social e governamental (Ministérios, Secretarias, Ministério Público, Legislativo e Judiciário).</li> <li>• Elaboração, implementação e avaliação de políticas públicas voltadas para inserção profissional de PcD, promoção da diversidade e inclusão social, contemplando recursos orçamentários para tal.</li> <li>• Incentivos e subsídios para inserção profissional de PcD nas organizações.</li> <li>• Elaboração e fiscalização do cumprimento de leis.</li> <li>• Capacitação de gestores públicos para lidar com o tema, nas diversas áreas, como saúde, educação, urbanismo, transportes e comunicação.</li> <li>• Promoção de condições de infraestrutura para a acessibilidade em diversos âmbitos.</li> <li>• Adesão a protocolos internacionais relativos à inserção de PcD.</li> <li>• Investimentos em estrutura de saúde e capacitação de profissionais para que haja tratamentos adequados para cada tipo de deficiência e incentivo ao desenvolvimento de potencialidades de PcD.</li> </ul> |
| Mídia   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cobertura qualificada sobre o tema, influenciando o debate na sociedade.</li> <li>• Acompanhamento de práticas nas organizações.</li> <li>• Divulgação de práticas inovadoras na área.</li> </ul>  |

Fonte: Elaboração própria com base em documentos e entrevistas.

Da atuação de cada um desses atores no cumprimento de seus papéis específicos, da influência que exercem uns sobre os outros e, sobretudo, da capacidade de articulação e mediação entre eles dependem a intensidade e a qualidade da inserção profissional de PcD. Em todos os setores, para que cada ator cumpra melhor seu papel, é importante que ele vivencie a cultura inclusiva em seu próprio ambiente de trabalho, convivendo com

PcD e investindo na acessibilidade ao trabalho em todas as suas dimensões (Bahia & Schommer, 2010).

A experiência de convivência com PcD, a construção da acessibilidade e a relação entre vários atores sociais e seus modos de atuação são alguns dos aspectos relatados e analisados a seguir no que se refere às práticas de inserção profissional de PcD em dois casos.

## Aspectos Metodológicos da Pesquisa

Partindo da intenção de explorar o cotidiano de duas empresas no que tange às práticas de inserção de PcD e sua relação com legislação e políticas de responsabilidade social, foi realizado um estudo comparativo, de caráter qualitativo, por meio do método do estudo de caso (Yin, 1994; Stake, 1994). A escolha dos casos deu-se pela seleção por conveniência ou não-probabilística (Lakatos & Marconi, 1986), influenciada pelo fato de serem empresas com políticas/programas estruturados para inserção de PcD divulgados amplamente, assim como é de conhecimento público seu engajamento no movimento da RSE. São empresas reconhecidas nos territórios em que atuam por seu porte e relevância no cenário socioeconômico. Ambas foram receptivas à proposta da pesquisa e permitiram o acesso dos pesquisadores ao campo.

O primeiro caso, acompanhado em 2007, em Salvador/BA, Brasil, é o de uma empresa de energia elétrica que, em 2005, criou um Programa cujo objetivo é a contratação de PcD no seu quadro de colaboradores. Foram adotados como instrumentos de coleta de dados: entrevistas semiestruturadas com 16 gestores e colaboradores da empresa, dos quais nove eram gestores e não possuíam deficiência e sete eram colaboradores com deficiência física; observação direta para verificar condições de acessibilidade; e pesquisa documental, buscando conhecer objetivos, estrutura e práticas da organização.

O segundo caso, estudado em 2008, em Lisboa, Portugal, é o de um grupo varejista que, desde 2001, desenvolve política de contratação de PcD em seus quadros. Para a coleta de dados, foram utilizadas: observação participante, vivenciando durante um mês o cotidiano da organização (Yin, 1994; May, 2004) e participando de conversas informais nos intervalos do expediente; leitura e análise de documentos da organização; e entrevistas semiestruturadas com 21 gestores e colaboradores da empresa, dos quais 11 eram gestores e não possuíam deficiência e dez eram colaboradores, três deles com deficiência visual, dois com deficiência intelectual e seis com deficiência física.

Foram pesquisados, ainda, dados secundários sobre outras organizações que mantêm programas de inserção de PcD e realizadas entrevistas não estruturadas com pessoas que atuam em organizações da sociedade civil e em órgãos fiscalizadores no Brasil e em Portugal.

Cabe observar que a pesquisadora responsável pela coleta de dados nos dois casos é pessoa com deficiência. Conforme observa May (2004), os

papéis ocupados por pesquisadores, suas características pessoais, suas experiências e referências culturais prévias e sua relação com o tema afetam a abordagem ao campo pesquisado, os dados produzidos e sua interpretação. Neste estudo, a condição de PcD da pesquisadora possivelmente propiciou abordagem mais precisa ao tema, facilitando a observação e o diálogo com os participantes da pesquisa e permitindo acessar informações e percepções de modo qualificado. Em paralelo, considera-se que as manifestações dos entrevistados são influenciadas pelo fato de a pesquisadora ser PcD. Em atenção a isso, ao longo do trabalho, além da vigilância às reações na condução da pesquisa, foi estabelecido diálogo com outros pesquisadores e especialistas no tema sobre a condução do trabalho de campo e a análise dos dados.

A partir do referencial teórico, foram definidas categorias e questões prévias, as quais foram adaptadas e ampliadas ao longo da pesquisa de campo, chegando-se a sete categorias de análise para a comparação dos dados obtidos, as quais serão detalhadas adiante: a. acessibilidade; b. processo seletivo; c. convivência com PcD; d. fatores que facilitam e que dificultam a inserção profissional de PcD; e. motivações e benefícios com a inserção de PcD; f. relacionamento com outros atores; e g. significado do trabalho para as PcD.

## As Empresas Estudadas e seus Programas de Inserção Profissional de PcD

A primeira empresa pesquisada (**Empresa A**) atua no estado brasileiro da Bahia, com sede na capital, Salvador. Opera no setor de energia elétrica e conta com 2.644 colaboradores próprios e 8.766 terceiros. A Companhia define a RSE como uma das suas quatro macrodiretrizes corporativas, buscando adotar uma série de iniciativas nesse sentido. Desde 2005, instituiu um Programa com o objetivo de inserir PcD no seu quadro de colaboradores. Quando a pesquisa foi realizada, em 2007, a empresa tinha 74 PcD contratadas.

Embora o Programa esteja incluído na macroestratégia de RSE, a iniciativa de sua implantação surgiu da necessidade de adequação à Lei de Cotas a partir de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) proposto pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE/BA) com base na Lei n. 8.213 (1991). São contempladas práticas de processo seletivo, treinamento, contratação e pós-contratação. A empresa conta com um plano de acessibilidade, objetivando efetuar adaptações nas unidades e postos de

Bahia, M. S. & Schommer, P. C. Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência em uma Experiência no Brasil e outra em Portugal: Desafios Comuns, Caminhos Diferentes

trabalho e na estrutura física, o que aconteceu, prioritariamente, nas agências de serviços da empresa.

A segunda empresa pesquisada (**Empresa B**) está sediada em Lisboa, Portugal. Atua no setor do varejo, na área supermercadista, e conta com 7.000 colaboradores. A empresa possui um programa estruturado de RSE e conta com o certificado *Social Accountability* – SA 8.000, norma internacional definida e auditada por um organismo certificador (SGS ICS), que permite a verificação do funcionamento do sistema de gestão da responsabilidade social, sobretudo nos aspectos relacionados ao trabalho. A **Empresa B** desenvolve, desde 2001, Política de contratação de Pessoas com Deficiência em seus quadros, objetivando a preparação e integração dessas pessoas no trabalho. Tal Política foi iniciada a partir do entendimento, por algumas pessoas na empresa, de que as PcD têm direito ao trabalho, e, em seguida, ampliada como fruto da política de RSE desenvolvida na organização.

Em 2008, quando realizada a coleta de dados, a **Empresa B** possuía 67 colaboradores com

deficiência contratados, com meta de chegar a 100 em 2010. Para tanto, definiu como diretriz a contratação de três a cinco PcD em cada loja da Companhia. A empresa promovia, ainda, oportunidades de estágios para PcD em parceria com organizações da sociedade civil.

A seguir, são apresentados dados de cada uma das empresas, em sete categorias, ressaltando-se que as diferenças entre os casos pesquisados e seus contextos de atuação vão além do que é possível expor aqui, evidenciando o caráter não-exaustivo dessa comparação.

a) Quanto à **acessibilidade**, verificou-se atuação diferenciada entre as empresas, resumida no Quadro 2. A **Empresa A** desenvolve ações voltadas exclusivamente para aspectos arquitetônicos. Já na **Empresa B**, constataram-se condições de trabalho para PcD que consideram não somente o aspecto arquitetônico, mas metodológico, instrumental, comunicacional e atitudinal, ao encontro do conceito de acessibilidade, que, desde os anos 1990, ultrapassa a dimensão arquitetônica (Sasaki, 2005).

**Quadro 2 – Ações de acessibilidade nas empresas pesquisadas**

| <b>Empresa A</b>  | <b>Empresa B</b>  |
|---|---|
| Construção de rampas de acesso e instalação de corrimãos; substituição de mobiliários; construção de cantina acessível. | Construção de lojas acessíveis; instalação de plataforma para transporte de cadeira de rodas nas lojas; rampas de acesso e corrimãos; banheiros adaptados; uso do Braille para adaptar instrumentos de trabalho; utilização de <i>software</i> leitor de telas específico para as pessoas com deficiência visual; desenvolvimento de sistemas de computadores acessíveis; confecção de mapa do hipermercado com marcas e texturas diferentes, objetivando o reconhecimento do espaço por parte dos colaboradores cegos; trabalho de ensinamento de posturas profissionais, como com o colaborador que possui Síndrome de Down; rótulos com descrição em Braille nos produtos de fabricação própria. |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados.

b) No **processo seletivo**, a atuação é similar nas duas empresas. Ambas desenvolvem seus processos para admissão de PcD seguindo padrão tradicional: abertura de vaga, recrutamento e seleção e entrevista com o gestor da área. Outro ponto de convergência é o baixo índice de demissão de PcD. Entretanto, há diferenças entre os já selecionados. Na **Empresa A**, por meio das entrevistas, foi possível identificar somente pessoas com deficiência física. Segundo o analista de

Recursos Humanos (RH) responsável pela execução do Programa, a não-identificação dos tipos de deficiência presentes na empresa vai ao encontro da política de não-discriminação da organização. Já na **Empresa B**, foram encontradas pessoas com diversos tipos de deficiência: física, visual, auditiva e intelectual. O Quadro 3 retrata, resumidamente, as ações desenvolvidas por cada uma delas no âmbito do processo seletivo.

**Quadro 3 – Ações no âmbito do processo seletivo**

| <b>Empresa A</b>  | <b>Empresa B</b>   |
|---|--|
| Abertura de vagas, recrutamento e seleção, entrevista com o gestor da área.<br>Presença primordial de pessoas com deficiência física.<br>Baixo índice de demissão das PcD.<br>Não há estagiários e jovens aprendizes com deficiência.<br>Treinamentos para todos os colaboradores, com ou sem deficiência.<br>Flexibilização em alguns requisitos necessários (escolaridade e restrição no CPF) ao ingresso na Companhia. | Abertura de vagas, recrutamento e seleção, entrevista com o gestor da área.<br>Presença de pessoas com deficiência física, visual, auditiva e intelectual.<br>Baixo índice de demissão das PcD.<br>Presença de estagiários com deficiência.<br>Treinamentos para todos os colaboradores, com ou sem deficiência.<br>Ascensão profissional de PcD na empresa.<br>Parcerias com organizações da sociedade civil para recrutamento e capacitação. |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados.

O processo seletivo envolvendo PcD nas duas empresas apresenta avanços no que concerne ao postulado do modelo social da deficiência (Sasaki, 1997). A flexibilização de determinados pré-requisitos para ingressar na **Empresa A** e a presença de pessoas com todos os tipos de deficiência na **Empresa B** são alguns desses avanços. Todavia, observa-se necessidade de formação específica dos profissionais que conduzem esses processos, pois, segundo entrevistados das duas Companhias, não há.

c) Em relação à **convivência com PcD**, foi perguntado aos entrevistados: você recebeu algum treinamento para lidar com PcD? Como é o relacionamento entre gestores e PcD? Como é o relacionamento entre colaboradores com e sem deficiência? Obtiveram-se respostas similares nas duas organizações: não houve preparo algum dos gestores e colaboradores para a convivência com PcD, dúvidas e receios se fizeram presentes no início dessa relação e, apesar disso, o relacionamento é considerado saudável, profissional e cordial. A ausência de preparação dos gestores e colaboradores para trabalharem com PcD evidencia a inexistência de ações de sensibilização, objetivando tirar dúvidas, desmistificar ideias preconcebidas e transmitir informações a respeito das potencialidades e limitações das PcD.

Para os gestores entrevistados nas duas empresas, direta e indiretamente ligados às PcD, foi feito o seguinte questionamento:

*Você observou mudanças na empresa após a implantação do programa de inserção de Pessoas com Deficiência?*

Na **Empresa A**, dos dez entrevistados, três afirmaram não terem percebido qualquer mudança, dois disseram que notaram mudanças no relacionamento, um apontou a construção de rampas e quatro indicaram o despertar de um processo de conscientização interna. “[...] *Digamos assim: caiu a ficha*”, revelou um dos entrevistados. Já na **Empresa B**, as respostas foram unânimes: sim, houve mudanças.

*Houve mudanças na estrutura física do Grupo, nas relações humanas, no jeito de trabalhar [...] a presença das PcD nos ensina muito, sobretudo, a valorizar a vida e as oportunidades [...] (diretor de Recursos Humanos da Empresa B).*

d) **Fatores que facilitam e fatores que dificultam a inserção profissional de PcD** – quando interpelados sobre os fatores que facilitam ou que dificultam a inserção de PcD, os gestores da **Empresa A** e da **Empresa B**, direta e indiretamente ligados a essas pessoas, deram respostas semelhantes, conforme Quadro 4, confirmando fatores apontados por estudos realizados que abordaram a questão (Febraban, 2006a; Sasaki, 2002; Carvalho-Freitas, 2007; Batista, 2004; Grace, 2005; Ribeiro & Carneiro, 2009).

**Quadro 4 – Fatores que facilitam e que dificultam a inserção profissional de PcD nas duas empresas**

Bahia, M. S. & Schommer, P. C. Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência em uma Experiência no Brasil e outra em Portugal: Desafios Comuns, Caminhos Diferentes

|                   | <b>Empresa A</b>  | <b>Empresa B</b>  |
|-------------------|---|---|
| <b>Facilitam</b>  | Compromisso da alta direção; flexibilidade nas exigências do profissional.                                      | Compromisso da alta direção; pessoas dispostas para trabalhar.  |
| <b>Dificultam</b> | Baixa qualificação das PcD; dificuldade de acesso à educação, formação e informação; acessibilidade da empresa. | Baixo nível de formação das PcD; ausência de formação dos gestores e colaboradores para melhor lidar com essas pessoas. |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados.

Em ambos os casos, observa-se que facilidades e dificuldades para a inserção de PcD no trabalho residem em aspectos subjetivos e técnico-operacionais. No campo das subjetividades, destaca-se o compromisso da alta direção como fator importante para fazer avançar as práticas com celeridade e abrangência. Na área técnico-operacional, sublinha-se a necessidade de esforços para superar a inacessibilidade dos ambientes organizacionais e a baixa qualificação das PcD.

A ausência de preparo de gestores e colaboradores para conviver com PcD foi outro limite apontado nas práticas empreendidas em ambos os casos. Nambu (2003) sublinha a importância de ações de sensibilização, buscando desconstruir mitos e combater a ausência de informações ou seus equívocos sobre a capacidade laborativa das PcD. Às empresas compete, primordialmente, uma ressignificação acerca das PcD e seus potenciais de trabalho, além da necessidade da aprendizagem e internalização dos conceitos, ferramentas e recursos tecnológicos concebidos para a inclusão profissional desse segmento da população.

e) Em relação às **motivações para a contratação de PcD e os benefícios oriundos de sua inserção**, foi observada divergência nas respostas. O principal motivo que levou a **Empresa A** a contratar foi a necessidade de cumprimento da Lei de Cotas, seguida pela motivação de alinhamento com a diretriz da RSE. No tópico “benefícios com a contratação de PcD”, a maioria dos entrevistados citou o comprometimento das pessoas e os ganhos de imagem. Já na **Empresa B**, as respostas revelam que os principais motivos que impulsionaram a contratação de PcD foram a consciência social e a crença no potencial de PcD, que partiu de indivíduos na organização, além do alinhamento com a política de RSE. Destaca-se a pessoa que atualmente ocupa a posição de diretor de Recursos Humanos da **Empresa B**, que era gerente de uma loja quando iniciou ações de inserção de PcD, influenciado por sua trajetória pessoal, por valores e pela percepção de que a

empresa poderia fazer mais por essas pessoas do que apoiá-las financeiramente por meio de doações.

Já os incentivos governamentais figuram no rol dos benefícios adquiridos com a contratação de PcD. Contudo, há que se valorizar os elementos “imagem organizacional” e “trabalhar com profissionais comprometidos”, pois estes também foram enfatizados pelos entrevistados, realidade em consonância com o contexto de Portugal (Grace, 2005).

Nota-se que os motivos que levam as empresas a contratar pessoas com deficiência são diferentes e podem ser influenciados por diversos fatores (Carvalho-Freitas & Marques, 2010). Na **Empresa A**, ficou evidente a prevalência da motivação contratual, pautada por obrigações legais, embora se constate a existência da motivação estratégica, já que a RSE compõe uma das macroestratégias de gestão da organização. Na **Empresa B**, há motivações fundadas na abordagem normativa e outras típicas da abordagem estratégica (Kreitlon, 2004; Schommer & Rocha, 2007), constatação que evidencia a complementaridade, e não o antagonismo, das motivações. A liderança de um gestor e a repercussão das primeiras iniciativas dele na empresa mostram como a ética da convicção e a ética da responsabilidade (Schommer & Rocha, 2007) podem não ser distantes uma da outra e influenciarem-se mutuamente mesmo no contexto de uma grande empresa.

f) No que concerne ao **relacionamento com outros atores** sociais envolvidos na inserção profissional de PcD, ao longo do desenvolvimento do Programa na **Empresa A**, houve interações pontuais com a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), órgão vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego responsável pela fiscalização da Lei de Cotas. Segundo entrevistados, o relacionamento da Empresa com esse órgão é cordial e, essencialmente, jurídico. Inferiu-se que o contato entre a **Empresa A** e a SRTE ocorreu somente no momento da notificação pelo não cumprimento da Lei de Cotas e na



Bahia, M. S. & Schommer, P. C. Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência em uma Experiência no Brasil e outra em Portugal: Desafios Comuns, Caminhos Diferentes

assinatura do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) em março de 2005.

Já com organizações da sociedade civil, a **Empresa A** estabeleceu relação mais frequente, porém não menos pontual. Foram entrevistados cinco representantes de associações baianas que realizam trabalho na área da inserção profissional de PcD. Quatro deles revelaram ter sido contatados pela empresa para fins de recrutamento das PcD, com mais frequência entre os anos de 2005 e 2006. Declarações que corroboram as falas dos gestores entrevistados na Companhia.

*[...] no início do Programa, contatamos dez instituições com foco em deficientes [...] hoje, já temos nosso banco de dados. Então, esse contato já não é mais tão frequente [...].*

No que tange às parcerias firmadas no espectro da Política de contratação de PcD da **Empresa B**, foi possível acompanhar, durante o período de observação participante, a assinatura de protocolo entre a empresa e o Instituto do Emprego e Formação Profissional, órgão governamental

português, visando a estabelecer objetivos e metas para maior inserção de PcD na empresa e maior apoio do Estado nos serviços nesse âmbito. O relacionamento da Empresa com organizações da sociedade civil, embora coeso, apresenta hiatos. Os entrevistados evidenciaram a presença dessas instituições no momento do recrutamento das PcD e, em certas lojas, no seu acompanhamento no desempenho das atividades profissionais. Porém, verificou-se a premência de uma relação contínua e sólida do ponto de vista técnico, como sensibilização ou capacitação em curso de Libras.

Em geral, pode-se dizer que a **Empresa B** estabelece relação com diversos *stakeholders* no processo de inclusão de PcD no trabalho, com o governo, por meio de protocolos; com organizações sociais, em parcerias no recrutamento; e com outras empresas, via troca de experiências e informações acerca de suas práticas. O Quadro 5 expõe, compiladamente, a relação estabelecida pelas **Empresas A e B** com *stakeholders* envolvidos na inserção profissional de PcD.

**Quadro 5 – Relacionamento com outros atores para inserção de PcD**

| <b>Empresa A</b>  | <b>Empresa B</b>  |
|---|---|
| Relacionamento com o governo por meio do órgão de fiscalização no instante da notificação pelo não-cumprimento da Lei de Cotas. | Relacionamento com o governo para a assinatura de protocolos, visando ao incremento das ações voltadas para a empregabilidade das PcD.  |
| Relacionamento com organizações da sociedade civil no início do Programa, objetivando recrutar e selecionar PcD.                | Relacionamento com organizações da sociedade civil para auxílio no recrutamento, seleção, intermediação de estágios e, em alguns casos, acompanhamento de PcD no exercício de suas atividades laborais. |
| Não há relações com outras empresas para tratar especificamente de inserção de PcD.   | Relacionamento com outras empresas, objetivando a troca de experiências no campo das políticas de integração de PcD.  |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados.

g) **Significado do trabalho para as PcD** – colaboradores que possuem deficiência na **Empresa A** e na **Empresa B** foram indagados sobre o significado de estarem empregados. Todos afirmaram a possibilidade de demonstrarem suas capacidades e de se sentirem úteis. Ressaltaram a importância do trabalho na conquista da autonomia e independência. Os depoimentos, seja no Brasil ou em Portugal, vão ao encontro do que é posto pela literatura: trabalho como meio para garantia de inclusão (Heinski, 2004; Amaral, 1994; Anache, 1997), reforçando a importância de se debaterem práticas que promovam a inserção profissional de PcD e de pessoas com diferentes características.

De modo geral, os dados evidenciam que, em ambas as Empresas, há avanços nas práticas de inserção profissional de PcD, porém há espaço para ir muito além tanto na qualidade das práticas quanto na quantidade de pessoas inseridas. A **Empresa A** não cumpre a cota de PcD em seus quadros, definida pela legislação brasileira, apesar de contar com Programa estruturado para isso, de ter sido notificada e de demonstrar esforços para avançar em indicadores de RSE. A **Empresa B** não está sujeita a cotas, possui práticas consideradas avançadas em acessibilidade e responsabilidade social, porém o número de PcD em seus quadros é reduzido em relação ao total de empregados.

Em relação aos paradigmas de inserção social e sua correspondência com práticas de inserção profissional de PcD, as empresas pesquisadas estão em estágios diferenciados. Na **Empresa A**, percebeu-se a ausência de ações assistencialistas (Gil, 2005), identificando-se a presença de um misto de ações integradoras (Werneck, 2003) e inclusivas (Sasaki, 1997). Também se observou na **Empresa A** que, embora haja práticas de valorização da diversidade, não foi percebida a existência de programa nessa área para além da inserção de PcD.

Já na **Empresa B**, apesar de não haver registro formal, percebeu-se a existência de conduta empresarial favorável à diversidade pela presença de práticas que valorizam aspectos de gênero, etnia, nacionalidade, faixa etária, orientação sexual e deficiência. Particularmente na Política de contratação de PcD, verificou-se a predominância de práticas inclusivas (Sasaki, 1997; Werneck, 2003), a inexistência de ações assistencialistas (Gil, 2005) e os resquícios do paradigma da integração (Bahia, 2006).

### Considerações Finais

Buscou-se abordar neste trabalho a inserção profissional de pessoas com deficiência (PcD) sob o lócus primordial das ações desenvolvidas por duas empresas privadas: uma no Brasil, outra em Portugal. Tendo como suporte analítico referenciais sobre paradigmas de inserção social de PcD, legislação sobre trabalho e PcD, responsabilidade social empresarial (RSE) e diversidade nas organizações, além dos dados sobre os casos, constatou-se que os caminhos e estratégias seguidos pelas empresas pesquisadas para promover inserção profissional de PcD são diferenciados e influenciados por vários fatores internos e externos.

Embora a legislação influencie sobremaneira as práticas de inserção profissional de PcD nas empresas analisadas, a natureza e a intensidade das ações são definidas por elementos do contexto – social, cultural, institucional e político – no qual cada uma delas está inserida, pelo modo de atuação dos atores envolvidos, bem como por características internas, como políticas de responsabilidade social, perfil e motivações de seus gestores e elementos técnico-instrumentais, como a acessibilidade no ambiente de trabalho.

Entre os fatores que se revelaram cruciais para gerar avanços, a maior parte depende da atuação de múltiplos atores sociais em articulação entre si. Cada ator social envolvido pode interagir com os demais em prol de objetivos comuns relativos à

inserção profissional de PcD, exercendo seu papel específico e contribuindo/pressionando/instigando para que os demais cumpram seus próprios papéis de acordo com sua identidade, suas competências, seus recursos (Bahia & Schommer, 2010).

Quanto aos papéis e motivações das empresas para engajar-se na inserção de PcD e diversidade no trabalho, parece ser desejável a combinação: por um lado, de incentivo ao engajamento voluntário das empresas em temas complexos e a sua capacidade de inovar e transformar-se, seja por razões humanitárias ou estratégicas; e, por outro lado, mecanismos de incentivo, controle e sanção impostos por governos, pela sociedade ou pelo próprio mercado. Estado e sociedade podem definir marcos regulatórios e explicitar expectativas quanto ao que esperam seja cumprido pelas empresas em cada época e lugar.

Portugal e Brasil optaram por marcos regulatórios diferentes, notadamente quanto à obrigatoriedade (simbolizada na Lei de Cotas brasileira) de percentual de PcD em empresas com mais de 100 empregados e à prioridade portuguesa aos incentivos às empresas que contratam PcD. Como visto, na **Empresa A**, que atua no Brasil, o principal mecanismo de indução à inserção profissional de PcD foi a Lei de Cotas, enquanto na **Empresa B**, em Portugal, o destaque recaiu sobre motivações de cunho individual, embora esteja presente, em ambos os casos, a visão estratégica do tema relacionada à RSE.

Em cada contexto, pode-se buscar uma combinação ideal entre mecanismos impositivos e de incentivo, por um lado, e promoção de debate, aprendizagem e mudanças culturais sobre o tema, por outro. A relação entre maior controle/imposição pelo Estado e maior liberdade às empresas e à sociedade na busca de soluções para problemas coletivos se aplica ao debate sobre RSE, de modo geral, questão a ser aprofundada em estudos futuros. Ressalta-se que leis e incentivos podem não garantir avanços imediatos e homogêneos, porém refletem o debate sobre o tema em certo momento e sinalizam para a necessidade de adequações pela sociedade e suas organizações (Bahia & Schommer, 2010), potencialmente contribuindo para mudanças culturais mais amplas, que futuramente dispensem mecanismos de controle. Uma vez que existem leis como a brasileira que estabelece cotas, é fundamental que haja esforços combinados dos vários atores para que a legislação existente seja cumprida (evitando o descrédito da causa juntamente com o descrédito da legislação) sem restringir-se a ela.

A base para a inserção profissional de PcD é a cultura inclusiva fomentada por meio da educação e

das políticas públicas em geral, algo construído processual e continuamente por diversos atores e setores. Há práticas que podem ser incentivadas para acelerar e qualificar esse processo, uma vez que os casos evidenciam que a inserção de PcD requer ações estruturadas capazes de criar um movimento que dificilmente ocorre naturalmente.

Constatou-se, nos casos estudados, que diferentes motivações para a contratação de PcD podem ser complementares, não-antagônicas e modificar-se ao longo do tempo. Os casos mostram que o universo empresarial não se baseia unicamente no cálculo utilitário de custos e consequências, que muitas estratégias não são planejadas *a priori* e que a maneira como um problema é abordado se constrói ao caminhar, baseado na sensibilidade das pessoas, nas relações com outros atores e nos seus mecanismos de diálogo e de pressão.

Nesse sentido, para além de elementos de caráter amplo, como as políticas públicas relativas à PcD e as políticas de RSE, são relevantes fatores internos de ordem técnico-instrumental, como acessibilidade no ambiente de trabalho, recursos tecnológicos que favoreçam a empregabilidade, qualificação profissional de PcD e capacitação dos demais profissionais, esclarecendo informações, desconstruindo mitos arraigados sobre PcD e fomentando a crença na sua capacidade laborativa. Crença essa que depende essencialmente da convivência cotidiana com PcD, embora tenha como base uma cultura inclusiva, que reconhece e valoriza a diversidade.

A pesquisa revela, ainda, que as próprias PcD contribuem para a construção de soluções ao terem oportunidade para tal. É recomendável, pois, que as organizações envolvidas direta ou indiretamente com a inclusão profissional de PcD experimentem investir na diversidade no seu próprio local de trabalho, aprendendo pela prática, vivenciando a diversidade no seu cotidiano, construindo coletivamente os avanços possíveis.

Finalmente, cabe reconhecer que este estudo apresenta diversos limites, sobretudo no que se refere à relação entre os dados apresentados e os elementos do contexto em que se insere cada uma das Empresas, inclusive as características da vivência cultural de cada país com as PcD. Embora essas diversas características contextuais tenham sido observadas, não o foram de modo suficientemente sistemático e fundamentado, o que não nos permite apontar quais características das práticas estudadas ocorrem em função do contexto do país. Considerar e compreender diversas características inter-relacionadas para a compreensão de um fenômeno é algo desafiador do

ponto de vista teórico-metodológico, o que não se esgota neste trabalho.

Em estudos futuros, é necessário aprofundar teoricamente a análise de cada uma das categorias aqui relatadas, bem como estabelecer relações entre os dados levantados e as características da cultura organizacional e da cultura de cada país, inclusive no que se refere à convivência com PcD e à regulação das práticas empresariais. Para investigar mais a fundo essas questões, pode-se tanto explorar novos casos em profundidade como comparar políticas públicas e experiências de mais empresas em diferentes países, identificando-se mecanismos de incentivo à diversidade no trabalho que vêm sendo aplicados e seus resultados.

## Referências

- Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo. (2011, maio/setembro). *Censo para pessoas com deficiência*. Recuperado em 20 abril, 2011, de <http://www.al.sp.gov.br/portal/site/Internet/menuitem.4b8fb127603fa4af58783210850041ca/?vgnextoid=f6b3657e439f7110VgnVCM100000590014acRCRD&id=a278a7241b55f210VgnVCM100000600014ac>
- Alves, M. A., & Silva-Galeão, L. G. (2004). A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 44(3), 20-29.
- Amaral, A. L. (1994). Mercado de trabalho e deficiência. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 1(2), 127-136.
- Anache, A. A. (1997). O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? *Integração*, 7(18), 4-8.
- Aranha, M. (2003). Trabalho e Emprego: Instrumento de construção da identidade pessoal e social. São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE.
- Argandoña, A. (1998). The stakeholder theory and the common good. *Journal of Business Ethics*, 17, 1093-1102.
- Bahia, M. S. (2006). *Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência*. Rio de Janeiro: Qualitymark.

Bahia, M. S. & Schommer, P. C. Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência em uma Experiência no Brasil e outra em Portugal: Desafios Comuns, Caminhos Diferentes

- Bahia, M. S. (2009). *Perspectivas para inserção profissional de pessoas com deficiência: análise de uma experiência em curso na Bahia*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil.
- Bahia, M. S., & Schommer, P. C. (2010). Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. *Organizações & Sociedade – O&S*, 17(54), 439-461.
- Batista, C. A. M. (2004). *Inclusão: construção na diversidade*. Belo Horizonte: Armazém de Ideias.
- Carvalho-Freitas, M. N. (2007). Análise da inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*. Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 31.
- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2010, maio/junho). Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. *RAM - Revista de Adm. Mackenzie*, 11(3), Ed. Especial, 100-129.
- Clemente, C. A. (2004). *Trabalhando com a diferença: responsabilidade social, inclusão de portadores de deficiência*. Osasco: Espaço da Cidadania.
- Clemente, C. A. (2006). *Agir pela Inclusão*. Osasco: Espaço da Cidadania.
- Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009 (2009). Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo. Recuperado em 17 abril, 2011, de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)
- Federação Brasileira de Bancos. (2006a). *População com deficiência no Brasil: fatos e percepções*. São Paulo: Febraban.
- Federação Brasileira de Bancos. (2006b). *A ação de recursos humanos e a inclusão de pessoas com deficiência*. São Paulo: Febraban.
- Franklin, D. Corporate social responsibility. *The Economist*. Recuperado em 22 janeiro, 2008, de [http://www.economist.com/specialreports/displaystory.cfm?story\\_id=10491077](http://www.economist.com/specialreports/displaystory.cfm?story_id=10491077)
- Gil, M. (2005). *Panorama da deficiência no Brasil*. São Paulo: Rede Saci. Recuperado em 30 janeiro, 2005, de <http://www.saci.org.br>
- Grupo de Referência e Apoio à Cidadania Empresarial. (2005). *A integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: como actuar*. Lisboa: GRACE.
- Heinski, R. (2004). Um estudo sobre a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Curitiba, PR, Brasil, 28.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2005). *Censo demográfico de 2000*. Recuperado em 12 novembro, 2005, de [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)
- Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. (2000). *Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade*. São Paulo: Instituto Ethos.
- Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. (2002). *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos.
- Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. (2006). *Critérios Essenciais de Responsabilidade Social Empresarial e seus Mecanismos de Indução no Brasil*. São Paulo: Instituto Ethos.
- Instituto Nacional de Estatísticas. (2008). *Censo demográfico de 2001*. Recuperado em 20 junho, 2008, de [www.ine.pt](http://www.ine.pt).
- Jornal de Notícias. *Censos 2011 ignoram realidade das pessoas com deficiência*. Lisboa. Recuperado em 18 abril, 2011, de [http://www.jn.pt/PaginaInicial/Sociedade/Interior.aspx?content\\_id=1817635&page=-1](http://www.jn.pt/PaginaInicial/Sociedade/Interior.aspx?content_id=1817635&page=-1)
- Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991 (1991). Recuperado em 27 outubro, 2002, de <http://www.saci.org.br>
- Kreitlon, M. P. (2004). A ética nas relações entre empresas e sociedade: fundamentos teóricos da

Bahia, M. S. & Schommer, P. C. Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência em uma Experiência no Brasil e outra em Portugal: Desafios Comuns, Caminhos Diferentes

- responsabilidade social empresarial. *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração*, Curitiba, PR, Brasil, 28.
- Lakatos, E., & Marconi, M. (1986). *Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados*. São Paulo: Atlas.
- May, T. (2004). *Pesquisa social: questões, métodos e processos* (3a ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Nambu, T. (2003). *Construindo um mercado de trabalho inclusivo: guia prático para profissionais de recursos humanos*. São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE.
- Oliveira, J. A. P. (2008). *Empresas na sociedade: sustentabilidade e responsabilidade social*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Organização Internacional do Trabalho. (2007, Novembro). *Oficina Internacional del Trabajo. Datos sobre discapacidad en el mundo do trabajo*. Genebra: OIT, 2007. Recuperado em 9 dezembro, 2007, de [www.ilo.org/employment/disability](http://www.ilo.org/employment/disability)
- Pereira, J., & Hanashiro, D. (2008). Ser ou não ser favorável às práticas de diversidade nas organizações: eis a questão. *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 32.
- Ribeiro, M. A., & Carneiro, R. A. (2009, julho/setembro). A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Organizações & Sociedade*, 16(50), 545-564.
- Saraiva, L. A. S., & Irigaray, H. A. R. (2009, julho/setembro). Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? *Revista de Administração de Empresas*, 3(49), 337-348.
- Sasaki, R. (1997). *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. (3a ed.). Rio de Janeiro: WVA.
- Sasaki, R. (2002, maio). Pessoas com deficiência: o mercado de trabalho numa perspectiva inclusiva. *Revista Sentidos*, 1(5), 6-7.
- Sasaki, R. (2005, setembro). *Acessibilidade total: uma questão de direitos humanos*. I Conferência Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Conselho Municipal da Pessoa com Deficiência de Diadema, São Paulo. Diadema.
- Schommer, P. C. (2009). *Responsabilidade socioambiental*. MBA Executivo em Gestão e Negócios do Desenvolvimento Regional Sustentável. Brasília: Universidade Corporativa Banco do Brasil; Universidade Corporativa CAIXA.
- Schommer, P., & Rocha, F. (2007). As três ondas da gestão socialmente responsável no Brasil: dilemas, oportunidades e limites. *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 31.
- Stake, R. E. (1994). Case studies. In N. K., Denzin, & Y. S., Lincoln (Eds.). *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks: Sage, 236-247.
- Thomas, D., & Ely, R. (1996, September/October). Making differences matter: a new paradigm for managing diversity. *The Magazine. Harvard Business Review, HBR Articles*, 79-90. Retrieved from <http://hbr.org/1996/09/making-differences-matter/ar/1>
- Werneck, C. (2003). *Você é gente? O direito de nunca ser questionado sobre o seu valor humano*. Rio de Janeiro: WVA.
- Yin, R. K. (1994). *Case study research: design and methods* (2a ed., Applied Social Research Methods Series – vol. 5). Thousand Oaks: SAGE.

Categoria de contribuição: Relato de Pesquisa  
 Recebido: 15/01/2011  
 Aceito: 13/06/2011

Maia, L. M.; Camino, C. & Camino L. Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Uma Análise do Preconceito a partir das Concepções de Profissionais de Recursos Humanos

## **Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Uma Análise do Preconceito a partir das Concepções de Profissionais de Recursos Humanos**

### **People with Disabilities in the Labor Market: An analysis of the Prejudice based on the Conceptions of Human Resource Professionals**

Luciana Maria Maia<sup>1</sup>

Cleonice Camino<sup>2</sup>

Leoncio Camino<sup>3</sup>

#### **Resumo**

Este trabalho objetiva analisar o preconceito contra pessoas com deficiência no mercado de trabalho, considerando as representações de profissionais de recursos humanos. Representações sociais consistem em um sistema de valores, ideias e práticas, que tem por função orientar e possibilitar a comunicação. Participaram do estudo seis profissionais de recursos humanos, funcionários de empresas de Fortaleza. Na coleta dos dados, foram utilizadas entrevistas semiestruturadas, e as respostas obtidas foram submetidas à técnica de análise léxica do discurso. Os resultados sugerem que as pessoas com deficiência são concebidas de forma negativa, sendo-lhes atribuídas características que dificultam a participação no sistema produtivo. Também foi identificada a defesa de práticas igualitárias apoiadas no discurso da não-discriminação. Destaca-se ainda que, de um modo geral, os participantes, embora reconheçam a importância do trabalho como forma de participação social, percebem a legislação que obriga a contratação de pessoas com deficiência como uma medida impositiva e unilateral.

**Palavras-chave:** Pessoas com Deficiência; preconceito; recursos humanos.

#### **Abstract**

The aim of this work is to analyze the prejudice against people with disabilities in the labor market, considering the representations of human resources professionals. Social representations comprise a system of values, ideas, and practices, which work in order to guide and make communication possible. The participants of the study were six human resources professionals, employees of companies in Fortaleza. For data collection, semistructured interviews were used, and the answers obtained were subject to the technique of lexical analysis of discourse. The results suggest that people with disabilities are negatively seen, and they are assigned characteristics that make their participation in the productive system difficult. The defense of egalitarian practices, based on the discourse of non-discrimination, was also identified. It must be highlighted that, in general, the participants, while recognizing the importance of work as a form of social participation, understand the legislation that requires the hiring of persons with disabilities as a forceful and unilateral measure.

**Keywords:** People with Disabilities; prejudice; human resources.

---

<sup>1</sup> Doutora em Psicologia Social – UFRN-UFPB; Pesquisadora do Laboratório de Estudos sobre o Trabalho – Universidade de Fortaleza – LET/UNIFOR. Endereço para correspondência: Rua Doutor Correia Lima, 2150, casa 10, Sapiranga, Fortaleza, CE, CEP: 60833-426. Endereço eletrônico: lumariamaia@hotmail.com

<sup>2</sup> Doutora em Psicologia – Université Catholique de Louvain; Coordenadora do Núcleo de Pesquisa em Desenvolvimento Sócio-Moral – Universidade Federal da Paraíba – NPDSM/UFPB.

<sup>3</sup> Doutor em Psicologia – Université Catholique de Louvain; Coordenador do Grupo de Pesquisa em Comportamento Político – Universidade Federal da Paraíba – GPCP/UFPB.

## Introdução

No contexto da problemática mais ampla da situação das pessoas com deficiência, analisam-se, neste trabalho, alguns aspectos relacionados à sua inserção no ambiente de trabalho. Essa análise fundamenta-se na constatação de que, embora historicamente se verifiquem importantes mudanças direcionadas a esse grupo, alguns dados evidenciam que seu problema social é mais amplo e mais grave do que se pode pensar num primeiro momento. Além das dificuldades concernentes à deficiência, variáveis como raça, nível socioeconômico, grau de escolaridade, idade e sexo contribuem para dificultar, ainda mais, a participação social dessas pessoas, cerceando direitos e dificultando-lhes o acesso à saúde, à educação, ao trabalho, à cultura e ao lazer.

No caso específico do acesso e das condições de trabalho, alguns dados apontam para a urgência de uma melhor compreensão dessa relação. De acordo com os dados do Censo de 2000 (IBGE, 2000), observa-se que, dos 15,22 milhões de pessoas com deficiência, em idade economicamente ativa, apenas 51% estariam trabalhando, e somente 10,4% legalmente empregadas, gozando dos benefícios e garantias legais. Os dados do Censo revelam, ainda, que 23% desse contingente sobrevivem com uma renda mensal de no máximo um salário mínimo. No que toca à diferença de rendimentos entre as pessoas com deficiência e as sem deficiência, constata-se que a remuneração média do trabalho das últimas é 21,6% maior que a média de renda das primeiras (Neri, 2003). Para compreender essa diferença, há que se considerar que as vagas ofertadas a essas pessoas são, em sua maioria, para produção, serviços gerais e funções administrativas (Simonelli, Rodrigues, & Soares, 2006), atividades que não exigem um alto grau de escolaridade e de qualificação profissional (Schwarz & Haber, 2006). Poder-se-ia explicar essa diferença na participação no mercado de trabalho relacionado-a ao nível de escolaridade. De fato, segundo dados do Censo (IBGE, 2000), as pessoas com deficiência têm, em média, um ano a menos de escolaridade que as pessoas sem deficiência. Contudo, esse argumento mostra-se frágil quando se constata que, de um modo geral, as maiores taxas de desemprego estão entre aqueles que têm maior escolaridade – no Brasil e no mundo, os jovens apresentam as maiores taxas de escolaridade e de desemprego – e que, entre negros e brancos, homens e mulheres, existem diferenças nas taxas de desemprego e de remuneração mesmo quando se

equivalem os níveis de escolaridade e o número de anos de estudo (Segnini, 2000).

Assim, por um lado, tanto ao nível do discurso quanto no plano normativo, acontece um momento favorável para as pessoas com deficiência; por outro, verifica-se uma participação ainda incipiente desse contingente no mercado de trabalho. No Brasil, de modo específico, a luta pela inclusão das pessoas com deficiência e as correspondentes mudanças na ordem jurídica – com a criação de leis que obrigam à reserva de vagas, no setor público, e à contratação, para as empresas privadas que tiverem mais de 100 funcionários (Lei de Cotas) – não têm, necessariamente, se constituído em instrumentos para a efetiva inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Como foi dito, ainda existe um enorme contingente de pessoas com deficiência, sem trabalho remunerado e, entre aquelas que o têm, a maioria recebe salários mais baixos e ocupa funções menos importantes do que pessoas sem deficiência, de nível de escolaridade equivalente.

É legítimo pensar, portanto, que um tal estado de coisas deva estar relacionado muito mais a ideias e concepções preconceituosas do que às condições efetivas de participação desse grupo. Para Aranha (1995), a ideia de que as pessoas com deficiência não estão aptas a participar do mercado de trabalho está fortemente associada à concepção de que representam um peso para a sociedade na medida em que, não produzindo, não contribuem para o aumento do capital, tal como preceitua o sistema capitalista. Numa perspectiva semelhante, Marques (1998) mostra que, apesar das conquistas legais, as ideias construídas historicamente acerca dessas pessoas constituem-se num forte estigma que determina que sejam vistas como incapazes e inválidas, independentemente das potencialidades e capacidades que efetivamente possuam, comprometendo tremendamente seu aproveitamento como força de trabalho.

Embora se reconheçam a abrangência e a complexidade dos fatores relacionados ao trabalho, o interesse do presente artigo restringe-se à análise daqueles fatores que podem ser compreendidos como práticas de discriminação apoiadas em concepções preconceituosas sobre as pessoas com deficiência. Mesmo reconhecendo a importância da categoria trabalho e do significado simbólico que ela tem para os indivíduos nas sociedades modernas, não se pretende discuti-la sob essa perspectiva. O trabalho é abordado enquanto atividade remunerada, mais especificamente como emprego, enquanto que a discriminação e o preconceito são concebidos, respectivamente, a

partir das práticas organizacionais e das concepções que as justificam.

Compreende-se, aqui, por preconceito, uma forma de representação que se desenvolve no interior dos grupos dominantes, que se manifesta por atitudes negativas e depreciativas e por comportamentos hostis e discriminatórios em relação aos membros de grupos minoritários enquanto membros desses grupos (Camino & Pereira, 2000). Essa definição pressupõe a compreensão do preconceito em cada contexto social a partir das imagens elaboradas pelos grupos a respeito dos outros grupos e dos significados psicológicos e ideológicos construídos nos contextos das ideologias de cada sociedade.

No âmbito da Psicologia Social, a teoria das representações sociais, de Moscovici (1978, 2005), tem se mostrado um instrumento adequado ao estudo do preconceito, tal como foi definido, ao possibilitar articulações entre o sistema cognitivo, em um nível individual, e os sistemas relacionais e sociais (Doise, 2002). Por isso, ela foi escolhida como instrumento desta análise das concepções acerca das pessoas com deficiência no contexto do trabalho.

Este trabalho tem como objetivo analisar o preconceito contra pessoas com deficiência no mercado de trabalho a partir do discurso de profissionais de recursos humanos. Assim sendo, o trabalho está estruturado em seis partes, incluindo esta introdutória. Na segunda parte, são apresentados os principais conceitos associados à teoria das representações sociais e de sua utilidade para a análise do preconceito. A terceira parte aborda as representações sociais da deficiência. Na quarta parte, são apresentados os procedimentos metodológicos do trabalho. A quinta parte apresenta a análise dos resultados. Finalmente, na última, discutem-se os principais resultados e apresentam-se as considerações finais do trabalho.

## Teoria das Representações Sociais

Os estudos no campo das representações sociais, iniciados por Serge Moscovici, contribuíram, substancialmente, para o desenvolvimento da Psicologia Social europeia (Álvaro & Garrido, 2003). Com seu modelo, Moscovici introduziu uma perspectiva de análise mais ampla para a Psicologia Social em oposição à perspectiva individual produzida, sobretudo, nos Estados Unidos (Farr, 1998). Especificamente, a proposta de Moscovici representa uma inovação numa disciplina invadida, nas últimas duas décadas do século XX, por conceitos mentalistas,

desenvolvidos a partir de uma ciência cognitiva que defendia a ideia de representação como algo estático, construção mental de uma realidade externa ao sujeito, sem levar em conta o aspecto social ou simbólico em que se constituía (Duveen, 2005).

Na primeira obra sobre o tema, Moscovici (2005) define representação social como

um sistema de valores, ideias e práticas, com uma dupla função: primeiro, estabelecer uma ordem que possibilitará às pessoas orientar-se em seu mundo material e social e controlá-lo; e, em segundo lugar, possibilitar que a comunicação seja possível entre os membros de uma comunidade, fornecendo-lhes um código para nomear e classificar, sem ambiguidade, os vários aspectos de seu mundo e da sua história individual e social (p. 21).

Moscovici (2005) salienta nessa definição o fato de as representações sociais constituírem um sistema, portanto, uma estrutura, e destaca as funções de ordenação e controle social e de comunicação. Complementando essa definição, Jodelet (2002), principal discípula de Moscovici, considera que:

[...] as representações sociais são uma forma de conhecimento socialmente elaborado e compartilhado, com um objetivo prático, e que contribui para a construção de uma realidade comum a um conjunto social (p. 22).

Nessa definição, a autora destaca o processo de construção das representações sociais, recuperando o discurso de Moscovici e delimitando mais claramente a teoria das representações sociais (Anadón & Machado, 2003).

Para Jodelet (1993), as representações sociais devem ser compreendidas não simplesmente como conteúdos – informações, imagens, opiniões, atitudes –, que são construções mentais de um objeto, mas, também, a partir do caráter social ou simbólico dessas construções, o que implica compreendê-las no contexto em que se dão, levando-se em conta as diferentes posições que os sujeitos ocupam na sociedade.

Embora Moscovici (1978) não tenha se referido, em uma primeira definição, de forma específica, às representações sociais como um fenômeno, essa perspectiva é apresentada num momento posterior (Moscovici, 2005) quando ressalta que:

[...] representar significa, a uma vez e ao mesmo tempo, trazer presentes as coisas ausentes e apresentar coisas de tal modo que satisfaçam as



Maia, L. M.; Camino, C. & Camino L. Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Uma Análise do Preconceito a partir das Concepções de Profissionais de Recursos Humanos

condições de uma coerência argumentativa, de uma racionalidade e da integridade normativa do grupo (p. 16).

Compreensão semelhante é apresentada por Jodelet (1993) quando considera que representar é um ato de pensamento que liga um sujeito a um objeto e, nesse sentido, uma representação social é uma representação de alguém ou de algo – objeto, ideia, acontecimento –, não podendo ser compreendida como uma reprodução da realidade. A representação é uma operação mental pela qual o objeto representado, ausente, é tornado presente, é substituído, rerepresentado, restituído ou aproximado. Desse modo, as representações podem ser entendidas como construções, ao mesmo tempo, cognitivas e simbólicas, que se impõem ao sujeito, influenciando seus comportamentos.

De fato, embora Moscovici (2005) tenha defendido que as construções coletivas organizam-se e estruturam-se em termos de representações sociais, ele defende que:

[...] essa organização e estrutura é tanto conformada pelas influências comunicativas em ação na sociedade, como ao mesmo tempo, serve para tornar a comunicação possível (p. 22).

Ainda para esse autor, as pessoas pensam e organizam seus pensamentos por meio de uma linguagem, que está ligada tanto a representações anteriores como à cultura da qual fazem parte. A realidade percebida pelas pessoas representa somente os aspectos, implicitamente, aceitos pela sociedade, as convenções sociais, a tradição. Além disso, essas convenções sociais, essa tradição, impõem-se às pessoas, determinando suas formas de pensamento. Isso não quer dizer, no entanto, que as representações sociais sejam estáticas e imutáveis; ao contrário, é preciso compreendê-las historicamente, como um processo dinâmico e dialético. Elas se estabelecem a partir de

uma sequência completa de elaborações e mudanças que ocorrem no decurso do tempo e são o resultado de sucessivas gerações [...] as experiências e ideias passadas não são experiências ou ideias mortas, mas continuam a ser ativas, a mudar e a infiltrar experiências e ideias atuais (Moscovici, 2005, p. 37-38).

Considerando a gênese das representações, Moscovici (2005) destaca duas grandes funções: a ancoragem e a objetivação. A ancoragem é o processo pelo qual algo estranho e perturbador é classificado numa categoria já existente, categoria já familiar ao sujeito. É o processo de integração de algo novo a um sistema de informações, a

esquemas de pensamento que servem como pontos de referência para a nova representação (Vala, 2002). À medida que o novo é comparado a uma categoria já existente, adquire as características dessa categoria, ajustando-se a ela, de modo a garantir conformidade entre o novo e o familiar. O processo de ancoragem ocorre pela necessidade que têm as pessoas de dar significados, classificar, rotular, nomear algo desconhecido, tornando-o familiar. Esse processo implica limitar algo – objeto, pessoa, grupo, acontecimento – dentro de um conjunto de ações e regras preestabelecidas, que prescrevem o que é ou não permitido a todos os membros da categoria. Incluir uma pessoa numa categoria pode reforçar atitudes e comportamentos compatíveis com aquela categoria (Moscovici, 2005). O mecanismo de ancoragem reúne as principais funções das representações sociais: integração de algo novo a categorias já familiares, interpretação da realidade e orientação dos comportamentos e práticas sociais (Jodelet, 1993).

A objetivação, segundo mecanismo apresentado por Moscovici para explicar o processo de construção das representações sociais, descreve a forma como uma representação torna-se real, é materializada e naturalizada. No processo de objetivação, um conceito, uma palavra, é transformado numa imagem.

Quando [...] a imagem é ligada à palavra ou a ideia se torna separada e é deixada solta numa sociedade, ela é aceita como uma realidade, uma realidade convencional, clara, mas de qualquer modo uma realidade (Moscovici, 2005, p. 73).

Os mecanismos de ancoragem e de objetivação consistem num processo de integração cognitiva de novos elementos ao sistema de representações, que é alterado/atualizado diante de novos fenômenos que lhe são estranhos (Anadón & Machado, 2003). São, portanto, processos interdependentes: a ancoragem integra um novo conteúdo à estrutura preexistente e a objetivação materializa e naturaliza esse conteúdo numa imagem.

Além destas duas grandes funções – ancoragem e objetivação –, é possível considerar outras funções das representações sociais, com diferentes propósitos, e que foram sugeridas não apenas por Moscovici (2005), mas também por outros autores (Abric, 1994; Jodelet, 1993; Vala, 2002). Desse modo, as representações sociais, para Moscovici (2005), constituem a base para as comunicações. O universo consensual, necessário à vida social, é criado e se estabiliza a partir das conversas informais, em locais públicos – bares, clubes, associações –, conduzidas por pessoas comuns,

grupos de iguais, que têm nesse processo uma base comum de significação. Por outro lado, tem-se o universo reificado, próprio da ciência, dos especialistas. Nesse universo, a sociedade é percebida como tendo diferentes papéis e classes, que determinam a participação dos membros do grupo em função da competência e do mérito que estes adquiriram. Apesar das diferenças entre esses dois universos, não se pode conceber o universo consensual e o reificado como sistemas totalmente independentes. O universo consensual, o das representações, se constitui a partir das experiências de atores sociais, das informações, dos conhecimentos provenientes do universo reificado, influenciado por paradigmas de pensamento – político, religioso, filosófico – recebidos e transmitidos pela tradição, educação e comunicação social (Jodelet, 1993).

Ainda em relação às suas funções, as representações sociais guiam ou orientam os comportamentos e práticas. Seja de forma controlada ou automática, consciente ou não, a quase totalidade dos comportamentos das pessoas corresponde às suas representações sociais (Vala, 2002). As representações sociais medeiam as relações entre os sujeitos, produzindo um sistema de antecipações e de expectativas que corresponde ao que é aceitável e lícito numa sociedade. Além disso, as representações sociais permitem às pessoas justificar suas tomadas de posição e seus comportamentos numa dada situação ou em relação a outras pessoas (Abric, 1994). As representações sociais também definem a identidade e garantem as especificidades dos grupos, permitindo aos seus membros construir uma identidade social e pessoal positiva, à luz das normas e valores sociais vigentes e historicamente construídos. Desse modo, elas contribuem para o controle do grupo social sobre seus membros, sobretudo, nos processos de socialização (Abric, 1994). Pode-se afirmar, então, que as representações sociais contribuem para o processo de diferenciação social na medida em que as especificidades dos grupos sociais geram representações próprias que podem favorecer o estabelecimento de atitudes e práticas de discriminação social (Vala, 2002).

O fato de a sociedade estar estruturada em diferentes classes e níveis, desencadeando divisões e relações de poder e de submissão entre grupos, explica a existência de uma pluralidade de representações para um mesmo objeto. Especificamente, os vários níveis socioeconômicos e sistemas de orientação – normas, valores, atitudes – presentes numa sociedade contribuem para a construção de diferentes representações (Vala, 2002).

Diante do que foi exposto, pode-se perguntar como devem ser compreendidas as representações sociais que se têm atualmente das pessoas com deficiência. A seguir, para tentar responder a essa questão, serão apresentadas as principais concepções históricas da deficiência, bem como algumas características do contexto atual.

### **Representações Sociais da Deficiência**

Considerando que as representações sociais devem ser compreendidas como um processo dinâmico e dialético, decorrente de um conjunto de construções e mudanças históricas realizadas por consecutivas gerações e que, nesse processo, as experiências e ideias passadas se mantêm ativas e influenciam as experiências e ideias atuais (Moscovici, 2005), é de se esperar que as representações atuais da deficiência reflitam tanto as concepções históricas quanto os atuais contextos científico, social e político.

Entre os povos primitivos, a deficiência era representada como um empecilho à sobrevivência da pessoa que a tinha, bem como à preservação do seu grupo. Nas culturas antigas, as pessoas com deficiência continuaram a ser vistas como um empecilho não só para a própria sobrevivência, mas também para o desenvolvimento dessas sociedades. Na Grécia Antiga, as pessoas com deficiência permaneceram sendo vistas como um problema ao desenvolvimento social; mas, em virtude das mudanças sociais e políticas e dos avanços em diferentes áreas, novos elementos passaram a compor a concepção utilitarista da deficiência. Passaram a ser valorizadas a beleza, a estética, a perfeição do corpo (paradigma espartano) e, por outro, as capacidades intelectuais (paradigma ateniense). Na Antiga Roma, muitas das características e práticas sociais existentes na Grécia se mantiveram. O infanticídio continuou a ser praticado com crianças que não nasciam aptas para as lutas ou para o trabalho escravo. Na Idade Média, marcada pelo Cristianismo, a deficiência passou a ser vista como um fenômeno espiritual, prova ou castigo de Deus, determinando, por um lado, práticas caritativas e assistencialistas e, por outro, subjugação e segregação (Silva, 1987; Veiga, 2006).

As transformações da modernidade mudaram radicalmente a representação da deficiência. As pessoas com deficiência deixaram de ser vistas como pecadoras, a ciência e a razão passaram a explicar os fenômenos do universo, sociedades e indivíduos passaram a ser vistos como tendo um desenvolvimento natural e um padrão ideal, a medicina estabeleceu novos paradigmas de

Maia, L. M.; Camino, C. & Camino L. Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Uma Análise do Preconceito a partir das Concepções de Profissionais de Recursos Humanos

normalidade e de doença (Ross, 2003; Sasaki, 2003; Veiga, 2006) e a eficiência tornou-se o valor central da sociedade em virtude das novas formas de produção e de divisão do trabalho (Aranha, 1995; Bianchetti, 2003). Diante dessas transformações, a deficiência passou a ser vista como uma avaria. As pessoas que tinham essa característica passaram a ser vistas como doentes ou anormais e, por não corresponderem ao esperado pelo sistema, foram colocadas de fora, estigmatizadas, afastadas da sociedade, excluídas e, por diversas vezes, eliminadas, mediante programas institucionalizados de eugenia.

As mudanças ocorridas ao longo do século XX trouxeram novos significados para as representações da deficiência. As duas Guerras Mundiais, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, as modernas legislações, os movimentos sociais e o desenvolvimento das ciências e da tecnologia concorreram para um novo clima social e cultural. Nesse sentido, foram criadas instituições especializadas no âmbito da educação, reabilitação e capacitação profissional das pessoas deficientes (Ross, 2003). Atendendo às reivindicações de movimentos sociais pela luta dos direitos das pessoas com deficiência e às recomendações de organismos internacionais, os termos e a definição de deficiência foram sendo modificados (Ribas, 2003). Estavam, assim, sendo dadas as condições para que as pessoas com deficiência se adequassem à sociedade. A palavra de ordem era: integração.

Processo dialético, a proposta de integração da pessoa com deficiência, antes dominante, passa a conviver com um novo paradigma: o da inclusão. Não se trata apenas de integrar essas pessoas à sociedade; requer-se da sociedade uma adaptação para incluir as minorias, entre estas as pessoas com deficiência (Sasaki, 2003).

Em tese, o reconhecimento da diversidade demandou da sociedade um esforço para atender às especificidades de grupos minoritários na perspectiva de um mundo mais justo e equilibrado. A deficiência deixou de ser um problema puramente individual; não é somente a pessoa que tem uma deficiência, é a sociedade, na medida em que não atende às especificidades características das diferenças e garante os direitos de seus cidadãos (Sasaki, 2003).

Embora se viva um tempo em que os avanços na legislação, as descobertas da ciência e o desenvolvimento da tecnologia se fazem promissores, promessa de uma sociedade acessível a todos, as pessoas com deficiência permanecem experimentando uma realidade de exclusão social – são reconhecidas como iguais, têm direito à Educação e ao trabalho, mas permanecem em

condições sociais desvantajosas, sofrendo discriminações na sociedade.

Nesse sentido, pode-se pensar que o grande problema que, atualmente, enfrentam as pessoas com deficiência não esteja propriamente em disfunções fisiológicas, psíquicas ou orgânicas, mas nas representações que a sociedade compartilha sobre a deficiência, na ideia de que essas pessoas são incapazes, dependentes e impossibilitadas de levar uma vida normal.

As representações sociais da deficiência misturam mitos, crenças, medos irracionais, que acabam determinando uma imagem global negativa dessas pessoas. Essas imagens negativas da deficiência se materializam e se reproduzem no senso comum. Próverbios como *pau que nasce torto, morre torto* ou, então, *nunca mais se endireita e em terra de cego, quem tem um olho é rei* ilustram como o senso comum concebe a deficiência de forma negativa e fatalista, ressaltando a impotência das pessoas frente à sua condição (Veiga, 2006).

É importante lembrar que, de acordo com a teoria das representações sociais (Moscovici, 2005), as opiniões e percepções de um grupo sobre a realidade social têm por base o seu posicionamento na estrutura social à medida que as representações sociais refletem as ideias e experiências sociais (Campos, 2003). Além disso, esse processo se dá, sobretudo, em situações de crise e de mudanças, em momentos de forte oposição entre ideias (Moscovici, 2005), o que parece ser o momento atual das discussões em torno da inclusão das pessoas com deficiência na sociedade e, especificamente, no mercado de trabalho.

Entretanto, tendo em vista o contexto atual da deficiência e, especificamente, a inserção no mercado de trabalho, pode-se pensar que, embora a palavra inclusão tenha invadido as discussões cotidianas, não se constituiu, na prática, em realidade efetiva das pessoas com deficiência. Trata-se, muito mais, de um discurso, uma retórica distante do seu real significado (Aranha, 2001).

Na perspectiva das representações sociais, poder-se-ia pensar que o paradigma da inclusão e as ideias que dele se derivam permanecem limitadas ao debate dos especialistas ou, como denomina Moscovici (2005), ao universo reificado. Na verdade, a dinâmica do contexto social parece ter proporcionado, ao invés de novas representações sociais da deficiência, novas aparências para antigas representações. Como afirma Moscovici (2005):

sob muitos aspectos, o passado é mais real que o presente. O poder e a claridade peculiares das

Maia, L. M.; Camino, C. & Camino L. Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Uma Análise do Preconceito a partir das Concepções de Profissionais de Recursos Humanos

representações [...] derivam do sucesso com que elas controlam a realidade de hoje através do ontem e da continuidade que isso pressupõe. [...] essas representações sociais são entidades sociais, com uma vida própria, comunicando-se entre elas, opondo-se mutuamente e mudando em harmonia com o curso da vida; esvaindo-se, apenas para emergir sob novas aparências (p. 38).

Se Moscovici (2005) situa a existência de oposições no campo das representações sociais, Billig (1991) pretende-as no campo ideológico. Para ele, a ideologia, ao refletir a organização econômica da sociedade, contribui para que o pensamento social se constitua, por um lado, de ideais universalistas e igualitários e, por outro, de interesses setoriais e meritocráticos decorrentes do cenário capitalista.

Aplicando essa visão ao campo da deficiência, pode-se pensar que as ideias de inclusão social, refletindo valores de justiça social, dividem espaço com condições sociais específicas, tais como competitividade acirrada do mercado de trabalho. Crochík (2001) fala desse aspecto lembrando que

a luta pelo direito à diversidade acusa a sociedade intolerante, e neste sentido é uma luta necessária, mas não se deveria desconhecer que ela não pode existir em uma sociedade calcada na dominação, e que esta deve ser combatida e não reproduzida; caso contrário, a luta pela liberdade auxilia a perpetuação das condições de opressão, ou seja, [...] torna-se ideológica (p. 89).

Tal como Moscovici (2005), no campo das representações sociais, Billig (1991) argumenta que a ideologia encontra uma forma de se perpetuar por meio dos discursos cotidianos (do senso comum), que justificam empiricamente o seu sucesso. E que os conhecimentos produzidos no campo científico, como é o caso do debate em torno do paradigma da inclusão, não podem ser compreendidos como independentes das ideologias existentes na sociedade; ao contrário, refletem valores de grupos sociais específicos.

Desse modo, o debate em torno da inclusão e as políticas afirmativas, como é o caso da Lei de Cotas, podem, paradoxalmente, justificar o próprio preconceito em relação aos membros desse grupo. E as mudanças que se têm verificado no campo da deficiência, em vez de diminuírem o preconceito e a discriminação, contribuem para que esses fenômenos ganhem uma nova forma, evidenciada no surgimento de novos discursos, tal como se tem constatado em relação ao preconceito racial (Camino, Silva, & Machado, 2004).

Especificamente, em relação ao mundo do trabalho, o processo de reestruturação produtiva, o avanço tecnológico, a globalização dos mercados e da economia e o aumento do efetivo disponível da mão de obra são elementos que sustentam a constatação de que falta qualificação profissional aos trabalhadores para ocupar os novos postos disponíveis no mercado. A responsabilidade pelo fracasso, pelo recebimento de baixos salários e pela redução de benefícios acaba sendo atribuída ao próprio indivíduo (Barbosa, 2004).

Numa outra perspectiva de análise, Bauman (1999) sugere que as normas partilhadas e as características das leis na sociedade moderna dificultam o estabelecimento de oposições diretas a membros de grupos minoritários. Ao invés de constituírem a categoria dos *inimigos*, como acontecia em períodos anteriores da história, essas pessoas agora fazem parte da categoria dos *estranhos*. Não se tem mais oposição; agora, são ignoradas e negligenciadas; presentes na sociedade, não são vistas.

De fato, as pessoas com deficiência estão nas escolas, mas não têm atendidas as suas necessidades específicas. Quando conseguem ingressar no mercado de trabalho, são percebidas como incapazes ou desqualificadas, posto que o trabalho, em vez de pensado para elas, exige-lhes a adaptação. Elas são o caos dentro da ordem, previamente estabelecida, da escola, da empresa, da sociedade.

Essa pseudoinclusão das pessoas com deficiência torna sua situação mais ambígua, pois não se pode dizer que estão fora, que não estão nas escolas, nas empresas, na sociedade, mas tampouco estão dentro, no sentido de uma integração plena e produtiva.

O preconceito, quando encoberto por discursos e práticas que o contestam, faz-se mais poderoso; pois se esquia ao combate, escondido por trás daquilo que parece negá-lo. De fato, de uma perspectiva mais crítica, quiçá realista, talvez se pudesse concluir que não há mudanças significativas, que as pessoas com deficiência permanecem sendo discriminadas, mas que a dinâmica social, com seus subterfúgios, mascara as práticas preconceituosas. E, então, não são o preconceito e a discriminação que se fazem responsáveis pelas dificuldades dessas pessoas, a sociedade fez sua parte, as vagas estão disponíveis, elas é que não se adaptam ao que está estabelecido.

A existência de preconceito encoberto já foi identificada em relação a outras minorias e esse fenômeno vem sendo estudado amplamente desde as últimas décadas do século passado. No âmbito do preconceito racial, essa nova forma de

Maia, L. M.; Camino, C. & Camino L. Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Uma Análise do Preconceito a partir das Concepções de Profissionais de Recursos Humanos

preconceito tem sido chamada de: racismo simbólico – Kinder e Sears (1981) –, racismo moderno – McConahay (1983) –, racismo aversivo – Dovidio, Mann e Gaertner (1989) –, racismo ambivalente – Kats e Hass (1988) –, racismo sutil – Meertens e Pettigrew (1999) – e racismo cordial – Turra e Venturi (1995). Esses modelos pressupõem que a forma tradicional do racismo, sustentada na crença de inferioridade de um outro grupo e na rejeição de contato íntimo com seus membros, foi substituída por outras formas mais dissimuladas (Camino, Silva, Machado, & Pereira, 2001).

### Metodologia

Nos próximos tópicos, são resumidos os procedimentos metodológicos que nortearam o desenvolvimento deste estudo.

### Participantes

Participaram do estudo seis psicólogos responsáveis pelas áreas de recursos humanos das empresas, funcionários de seis empresas da Região Metropolitana de Fortaleza, sendo que cinco delas pertencem aos três setores industriais de maior importância para a economia cearense, considerando-se como parâmetro o Valor da Transformação Industrial (VTI): a Indústria de Produtos de Couro e Calçados, a Indústria de Alimentos e Bebidas e a Indústria Têxtil. Esses três setores estão entre os quatro que mais geram empregos no Ceará. Também foram entrevistados profissionais de uma empresa fabricante de eletrodomésticos (a sexta empresa) que, embora não esteja dentro dos setores aqui apontados, faz parte de um grupo empresarial com atuação em vários setores econômicos, inclusive na Indústria de Alimentos e Bebidas. As seis empresas se enquadram nos parâmetros definidos pela Lei de Cotas, ou seja, têm a obrigatoriedade de contratar pessoas com deficiência. Cinco delas têm entre 1.700 e 3.000 funcionários; portanto, devem preencher um percentual de 5% de suas vagas com pessoas com deficiência; e uma delas tem um pouco menos de 1.000 funcionários, sendo o percentual, nesse caso, equivalente a 4% de suas vagas.

### Coleta dos dados

Para a coleta dos dados, utilizou-se a técnica de entrevista, conduzida a partir de um roteiro semiestruturado, englobando questões que se referiam: (1) ao posicionamento sobre a Lei de Cotas; (2) às características das pessoas com

deficiência e ao trabalho que desenvolvem; e (3) às práticas de recursos humanos (recrutamento, seleção e desenvolvimento profissional) dirigidas a elas. As entrevistas foram feitas em salas disponibilizadas pelas empresas, que atendiam aos critérios de silêncio e de privacidade. As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas.

### Análise dos dados

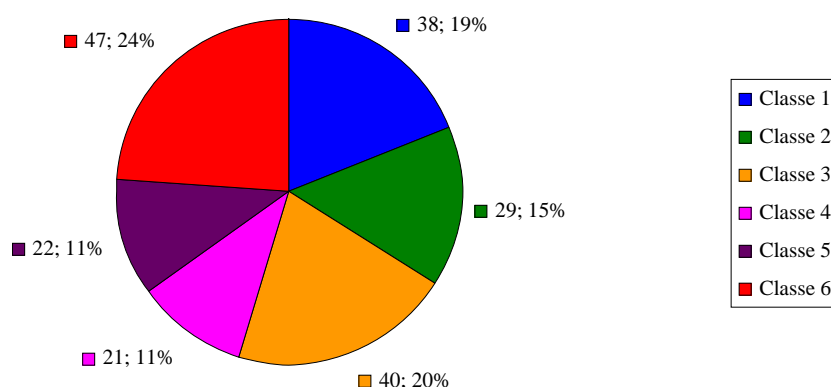
O material das entrevistas transcrito foi submetido ao programa *Analyse Lexicale par Context d'un Ensemble de Segments de Texte* (ALCESTE) (Análise Lexical Contextual de um conjunto de segmentos de Texto). O ALCESTE é uma técnica computadorizada para análise de texto, que, tendo por base cálculos realizados sobre coocorrência de palavras em partes de um texto, separa classes de palavras que representam diferentes formas de discurso sobre um determinado assunto. Nesse sentido, o ALCESTE possibilita a análise lexicográfica de dados textuais, indicando contextos que são caracterizados pelo seu vocabulário e pelos segmentos de textos que têm esse mesmo vocabulário (Camargo, 2005).

Pode-se afirmar que o ALCESTE permite identificar opiniões, sobre um determinado assunto, que são coletivamente partilhadas por um grupo de indivíduos, fundamentando-se no pressuposto de que quadros de referência diferentes geram formas diferentes de falar, ou seja, vocabulários específicos sobre assuntos específicos. Então, o ALCESTE reúne classes de palavras que representam formas distintas de discursos (Kronberger & Wagner, 2002).

De modo resumido, o ALCESTE toma como base um único arquivo, do tipo texto, denominado *Corpus*, devendo-se indicar, contudo, as chamadas Unidades de Contexto Inicial (UCIs), que dependem do pesquisador e da natureza da pesquisa. No caso deste estudo, cada uma das seis entrevistas constituiu-se em uma UCI. O conjunto de UCIs (*Corpus*) foi dividido pelo programa em Unidades de Contexto Elementar (UCEs), que consistiram em partes do texto, ou seja, trechos das entrevistas identificadas pelo programa, que variaram em função do tamanho do texto e da pontuação. As UCEs foram classificadas em classes em função do vocabulário que apresentavam. Cada classe se referiu a um tema extraído do *Corpus* analisado. Para a organização do texto em unidades de contextos idênticos e classificação a partir da distribuição do vocabulário, o ALCESTE utiliza como parâmetro o valor do *Qui-quadrado* ( $X^2$ ), que verifica a associação de cada palavra com sua classe.

É importante mencionar que o ALCESTE tem sido recomendado e utilizado com sucesso nas pesquisas no campo das representações sociais. Camargo (2005) sugere que as diferentes classes podem significar representações sociais distintas sobre um determinado objeto ou, simplesmente, aspectos diferentes de uma mesma representação.

## Resultados



**Figura 1 – Representação gráfica da divisão do Corpus em classes**

Na classe 1, aparece atribuída às pessoas com deficiência a responsabilidade pelo bom desempenho de suas funções. A ideia defendida é que, se essas pessoas se esforçam, elas conseguem desempenhar bem seu trabalho. O sucesso ou fracasso aparece como resultado de características individuais. Essa categoria é exemplificada na seguinte UCE:

*Eu acho que a força de vontade deles é uma coisa que puxa no desempenho. Acho que isso faz bem. A questão da fragilidade deles, por se sentirem um pouco impotentes, incapacitados, pois eles não estão capacitados 100% para fazer tal coisa.*

Na classe 2, tem-se a defesa de práticas igualitárias de recursos humanos como uma forma adequada de lidar com o preconceito e a discriminação. Tratar como iguais todos os funcionários seria uma forma de não discriminar. Então, todos na empresa devem ter as mesmas oportunidades, obrigações e direitos, independente de ter ou não uma deficiência. Uma UCE dessa classe é apresentada a seguir:

A análise feita aos dados a partir do ALCESTE gerou o gráfico apresentado a seguir (Figura 1), que ilustra a divisão do *Corpus*. É importante mencionar que a análise do ALCESTE gerou 344 UCEs, que correspondem a 57% do *Corpus*, e foram organizadas em seis classes temáticas. A classe 1 reuniu 38 UCEs; a classe 2, 29 UCEs; a classe 3, 40 UCEs; a classe 4, 21 UCEs; a classe 5, 22 UCEs; e a classe 6, a mais representativa do *Corpus*, reuniu 47 UCEs.

*Eu acho que essa dinâmica mesmo da seleção, de treinamento, de integração, juntamente com a inserção deles no setor, é uma forma de integrar. A gente acompanha no período de experiência, assim como faz com todos os outros.*

Na classe 3, evidencia-se uma crítica à lei, ao governo e suas instituições. A ideia é que a lei não é suficiente e que deveria haver outros instrumentos normativos que garantissem a inserção e a permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

*Tem que haver um trabalho bem maior, bem mais amplo do que simplesmente a questão da obrigatoriedade. É importante essa questão da legislação para a inserção das pessoas portadoras de deficiência, mas tem que ter essa via de mão dupla [...] Tem que rever muito bem o papel do Estado e o papel das empresas. As empresas não podem ser obrigadas da forma como estão sendo sem critérios porque ou a empresa coloca, ou é multada. Tem que ter um papel, uma atuação maior dos órgãos na questão da qualificação.*

Na classe 4, surge o discurso sobre as estratégias e a política de recrutamento e seleção de

pessoas com deficiência. Destaca-se a dificuldade em encontrar pessoas com deficiência que estejam aptas (educação básica, atitudes, documentos) a trabalhar na empresa e, em algumas das UCEs organizadas nessa classe, o Sistema Nacional de Emprego (SINE) é citado como importante parceiro das empresas no recrutamento dessas pessoas. A seguir, uma UCE exemplifica o conteúdo dessa classe.

*Eu já encontrei deficiente sem CPF. Parece que eles acham que não são gente. Quando chega ao banco, é um problema. Sem CPF e muitas vezes analfabetos, não abre conta. Tem que arranjar trinta reais, que muitas vezes não tem, vai para um cartório com um procurador e tem que ser alguém de confiança, porque é quem vai manejar o dinheiro deles. Então, tem toda uma complexidade para a gente cuidar.*

Na classe 5, aparece a ideia de que as pessoas com deficiência apresentam características que as levam a produzir menos que os demais funcionários, o que justificaria maior resistência das lideranças em aceitar essas pessoas.

*Se tivesse um trabalho, até mesmo por parte dos deficientes, para eles entenderem que eles são normais, iguais aos outros, valeria. Mas o deficiente muitas vezes se vale de saber que a empresa precisa*

*e não se torna um bom funcionário. Então, muitas vezes, para a gente, colocar um deficiente para a chefia é um problema.*

Na classe 6, encontra-se a relação entre o tipo de deficiência e a atividade desenvolvida. A ideia é que a pessoa deve ter uma deficiência leve e/ou que se enquadre na atividade disponibilizada para ela.

*Se for uma deficiência que ele tenha, um pouquinho que seja, auditiva, eu não posso colocar ele em atividades onde ele vai lidar com clientes, porque ele pode ter algum problema que acabe refletindo lá na ponta. Se for uma outra deficiência que possa incapacitar no trabalho, se for cego, é a questão de só colocar em atividades que seriam administrativas ou de telefonia, mas lá na produção ficaria mais complicado por conta dessa realidade.*

No que se refere às relações entre as classes do *Corpus*, conforme percebido na Figura 2, as classes 2 e 3 estão relacionadas e se opõem às classes 1, 4, 5 e 6, relacionadas entre si. As classes 2 e 3 apresentam discursos de recursos humanos num plano abstrato. As classes 1, 4, 5 e 6 estão relacionadas e em comum apresentam as ideias de recursos humanos referentes a problemas concretos da inclusão das pessoas com deficiência, experimentados no cotidiano de suas empresas.

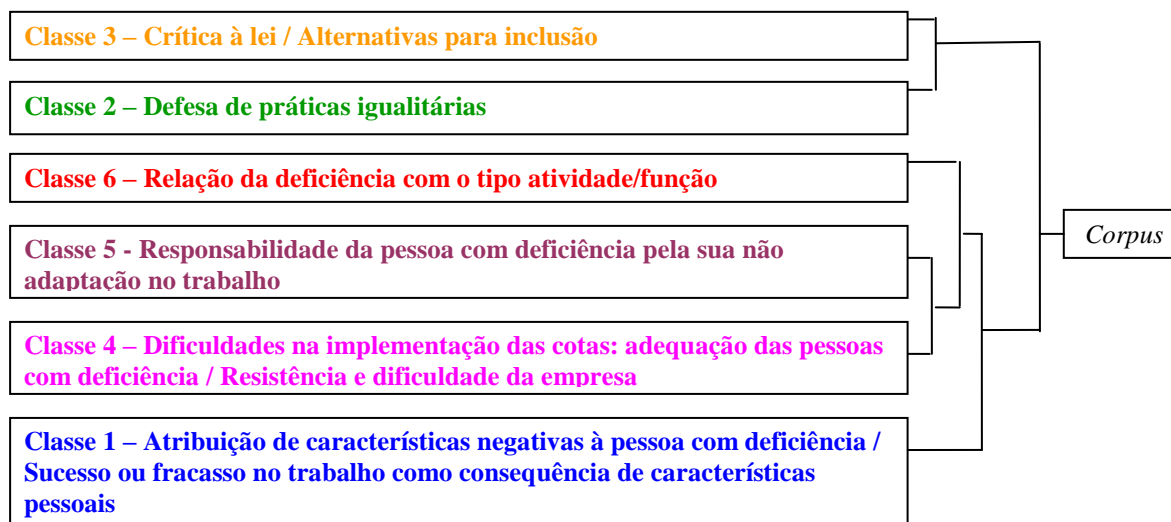


Figura 2 – Relação e oposição entre classes que compõem o *Corpus*

### Considerações Finais

A partir da análise das entrevistas com os profissionais de recursos humanos, percebe-se, num plano abstrato, a preponderância de uma visão positiva a respeito das pessoas com deficiência,

seus direitos e a Lei de Cotas. Entretanto, num plano concreto, relacionado às práticas cotidianas das empresas, sobressai uma visão negativa da pessoa com deficiência, justificada na percepção de características pessoais (psicológicas, físicas) desses profissionais. Nota-se que essa visão incoerente em relação à contratação de pessoas com

Maia, L. M.; Camino, C. & Camino L. Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Uma Análise do Preconceito a partir das Concepções de Profissionais de Recursos Humanos

deficiência também foi verificada em pesquisa realizada por Hernandez, Keys e Balcazar (2000), cujos resultados indicaram que, embora os empregadores se mostrassem favoráveis a políticas afirmativas, a questão de empregar pessoas com deficiência suscitava preocupações neles.

Embora tenha se verificado o reconhecimento da Lei de Cotas como um instrumento de inclusão, os profissionais de recursos humanos apresentaram, sobretudo, críticas ao seu caráter impositivo, atribuindo ao Governo e/ou aos seus órgãos a responsabilidade pelas dificuldades enfrentadas pela empresa na contratação de pessoas com deficiência. Esses resultados confirmam aqueles obtidos por Tanaka e Manzini (2005), que verificaram que os participantes de sua pesquisa atribuíram ao Governo as dificuldades relacionadas ao ingresso das pessoas com deficiência nas empresas e os problemas que os profissionais de recursos humanos e a empresa enfrentavam.

Em geral, as estratégias utilizadas pelos profissionais de recursos humanos negam a necessidade de atenção especial às pessoas com deficiência, justificando essa prática na igualdade de oportunidades, direitos e deveres. Entre os problemas apontados sobre a dificuldade de contratação/permanência da pessoa com deficiência, sobressaem explicações relacionadas diretamente a esses indivíduos. A esse respeito, Tanaka e Manzini (2005) comentam que os profissionais com deficiência são caracterizados como diferentes; mas quando essa diferença demanda tratamentos específicos, são vistos como iguais.

De um modo geral, as práticas defendidas pelos profissionais de recursos humanos são de adequação do profissional às condições da empresa, e não o contrário, como pressupõe o paradigma da inclusão: a empresa precisa criar condições e se adaptar para receber as pessoas com deficiência, promovendo a equiparação das condições de trabalho e de oportunidades, o que, de acordo com Jackson, Furnham e Willen (2000), está relacionado ao conhecimento da legislação e às atitudes de respeito aos profissionais com deficiência.

Os profissionais de recursos humanos consideram que a Lei de Cotas é uma medida impositiva, que o Governo exige o seu cumprimento, mas não oferece as condições necessárias para que as pessoas com deficiência se qualifiquem e possam participar do mercado de trabalho. Nesse sentido, o respeito à Lei de Cotas implica diminuir a competitividade da empresa no mercado. No que se refere às concepções sobre as pessoas com deficiência, os entrevistados as consideram, sobretudo, de uma forma negativa,

atribuindo-lhes tanto características negativas de personalidade como de competência. Sobre as práticas de recursos humanos, os entrevistados enfatizam as dificuldades nas práticas de recrutar, selecionar e desenvolver profissionais com deficiência, atribuindo essa dificuldade à falta de políticas públicas, a problemas de qualificação, à resistência das lideranças e aos tipos de funções e atividades que podem ser disponibilizadas para os profissionais com deficiência.

Em relação às representações sociais sobre a Lei de Cotas, julga-se que os participantes ancoram essa legislação na determinação do poder governamental. Destaca-se, aqui, que os participantes não se sentem corresponsáveis pelo processo de construção e efetivação dessa lei que prescreve a inclusão dos profissionais com deficiência. No que se refere às concepções sobre as práticas de recursos humanos e sobre as pessoas com deficiência, pode-se pensar que as representações sociais dos participantes ancoram as representações sobre a inclusão, que também se encontram ancoradas na Lei de Cotas. Desse modo, pode-se deduzir que a inclusão das pessoas com deficiência para os profissionais de recursos humanos está ancorada em representações conflituosas, o que dificulta o processo de inclusão. Com respeito ao preconceito, quando se analisam as representações dos participantes e a forma como estão estruturadas, pode-se dizer que existe preconceito. Este, por sua vez, aparece de forma mascarada e explícita. Na sua forma mascarada, esse preconceito aparece nos discursos justificadores da não-inclusão. E, na sua forma explícita, o preconceito está presente nas atribuições negativas feitas aos profissionais com deficiência.

De forma geral, observam-se, ao longo da história, importantes conquistas que possibilitam a participação das pessoas com deficiência na sociedade. Entretanto, é evidente a necessidade de mudanças que favoreçam a implementação de um modelo mais igualitário de participação social. Espera-se que este trabalho possa contribuir para a discussão dessas mudanças. A partir deste estudo, foi possível identificar, por um lado, alguns aspectos que dificultam o processo de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e, por outro, destacar a importância da realização de novos estudos que contemplem outros questionamentos e que investiguem amostras diferentes – lideranças, funcionários de empresas de diferentes portes e características, organizações da sociedade civil e as governamentais envolvidas com essa problemática.



Maia, L. M.; Camino, C. & Camino L. Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Uma Análise do Preconceito a partir das Concepções de Profissionais de Recursos Humanos

## Referências

- Abric, J. (1994). *Pratiques sociales et représentations*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Alvaro, J., & Garrido, A. (2003). *Psicología social: perspectivas psicológicas y sociológicas*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Anadón, M., & Machado, P. (2003). *Reflexões teóricas-metodológicas sobre as representações sociais*. Salvador: Editora da UNEB.
- Aranha, M. L., & Martins, M. (1993). *Filosofando: introdução à Filosofia*. São Paulo: Moderna.
- Aranha, M. S. F. (1995). Integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica. *Temas em Psicologia*, 2, 63-70.
- Aranha, M. S. F. (2001). Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, 11 (21), 160-173.
- Barbosa, V. (2004). *Tem que ser deficiente e eficiente: a condição do trabalhador com deficiência física*. Dissertação de Mestrado não-publicada, Departamento de Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Bauman, Z. (1999). *Modernidade e ambivalência*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Bianchetti, L. (2003). Aspectos históricos da apreensão e da educação dos considerados deficientes. In L. Bianchetti, & I. M. Freire (Orgs.). *Um olhar sobre a diferença: interação, trabalho e cidadania* (5ª ed., pp. 21-52). Campinas: Papyrus.
- Billig, M. (1991). *Ideology and opinions: Studies in Rhetorical Psychology*. London: Sage.
- Camargo, B. (2005). Alceste: Um programa informático de análise quantitativa de dados textuais. In A. S. P. Moreira, J. C. Jesuino, & B. V. Camargo (Orgs.). *Perspectivas teórico-metodológicas em representações sociais* (pp. 511-539). João Pessoa: Editora Universitária da UFPB.
- Camino L., & Pereira C. (2000). O papel de Psicologia na construção dos Direitos Humanos: análise das teorias e práticas psicológicas na discriminação ao homossexualismo. *Revista Perfil*, 13(13), 49-69.
- Camino, L., Silva, P., Machado, A., & Pereira, C. (2001). A Face Oculta do Racismo no Brasil: Uma Análise Psicossociológica. *Revista de Psicologia Política*, 1(1), 13-36.
- Camino, L., Silva, P., & Machado, A. (2004). As novas formas de expressão do preconceito racial no Brasil: Estudos exploratórios. In M. E. O. Lima, & M. E. Pereira (Orgs.). *Estereótipos, Preconceitos e Discriminação: Perspectivas teóricas e Metodológicas* (pp. 119-137). Salvador: EDUFBA.
- Campos, P. (2003). Quando a exclusão se torna "objeto" de representações sociais. In A. Moreira, & J. Jesuino (Orgs.). *Representações sociais: teoria e prática* (2ª ed., pp. 103-122). João Pessoa: Editora Universitária da UFPB.
- Crochík, J. (2001). Teoria crítica da sociedade e estudos sobre o preconceito. *Revista Psicologia Política*, 1(1), 67-99.
- Doise, W. (1986). *Levels of explanations in Social Psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Doise, W. (2002). Da psicologia social à psicologia societal. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 18(1), 27-35.
- Dovidio, J., Mann, J., & Gaertner, S. (1989). Resistance to affirmative action: The implications of aversive racism. In F. Blanchard, & F. Crosby (Eds.). *Affirmative Action in Perspective* (pp. 83-102). New York: Springer-Verlag.
- Duveen, G. (2005). Apresentação. In S. Moscovici. *Representações Sociais: investigações em Psicologia Social*. Petrópolis: Vozes.
- Farr, R. (1998). *As raízes da psicologia social moderna*. Petrópolis: Vozes.
- Hernandez, B., Keys, C. & Balcazar, F. (2000). Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA Employment Rights:

Maia, L. M.; Camino, C. & Camino L. Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Uma Análise do Preconceito a partir das Concepções de Profissionais de Recursos Humanos

- A literature review. *Journal of Rehabilitation*, 66 (4), 4-16.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2000). *Censo Demográfico*. Recuperado em 17 julho, 2011, de <http://www.ibge.gov.br/censo/>
- Jackson, C., Furnham, A., & Willen, K. (2000). Employer willingness to comply with the disability discrimination act regarding staff selection in the UK. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 119-129.
- Jodelet, D. (1993). La representación social: fenómenos, concepto y teoría. In S. Moscovici (Org.). *Psicología social II* (pp. 469-494). Barcelona: Ediciones Paidós.
- Jodelet, D. (2002). Representações sociais: um domínio em expansão. In D. Jodelet (Org.). *As Representações sociais* (pp. 17-44). Rio de Janeiro: EDUERJ.
- Katz, I., & Hass, R. (1988). Racial ambivalence and American value conflict: Correlational and priming studies of dual cognitive structures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 893-905.
- Kinder, D., & Sears, D. (1981). Prejudice and politics: Symbolic racism versus racial threats to the good life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 414-431.
- Kronberger, N. & Wagner, W. (2002). Palavras-chave em contexto: análise estatística de textos. In M. W. Bauer, & G. Gaskel. *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático* (4a pp. 416-441) Petrópolis: Vozes.
- Marques, C. A. (1998). Implicações políticas da institucionalização da deficiência. *Educação e Sociedade*, 19, 62, 105-122.
- McConahay, J. B. (1983). Modern racism and modern discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 9, 551-558.
- Meertens, R., & Pettigrew, T. (1999). Será o racismo sutil mesmo racismo? In J. Vala (Org.). *Novos Racismos: Perspectivas Comparativas* (pp. 11-29). Oeiras: Celta.
- Moscovici, S. (1978). *A Representação Social da Psicanálise*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Moscovici, S. (2005). *Representações Sociais: investigações em Psicologia Social*. Petrópolis: Vozes.
- Neri, M. (2003). *Retrato da deficiência no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV. Recuperado em 11 maio, 2009, de [www.fgv.br/cps/deficiencia\\_br/inicio.htm](http://www.fgv.br/cps/deficiencia_br/inicio.htm)
- Ribas, J. (2003). *O que são pessoas deficientes* (Coleção Primeiros Passos). São Paulo: Brasiliense.
- Ross, P. (2003). Educação e trabalho: a conquista da diversidade ante as políticas neoliberais. In L. Bianchetti, & I. M. Freire (Orgs.). *Um olhar sobre a diferença: interação, trabalho e cidadania* (5a ed., pp. 53-110). Campinas: Papirus.
- Sassaki, R. (2003). *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro: WVA.
- Segnini, L. R. (2000). Educação e trabalho: uma relação tão necessária quanto insuficiente. *São Paulo em Perspectiva*, 14(2), 72-81.
- Schwarz, A., & Haber, J. (2006). *População com deficiência no Brasil: fatos e percepções*. FEBRABAN. Recuperado em 20 novembro, 2007, de <http://www.febraban.org.br/>
- Silva, O. M. (1987). *A epopeia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje*. São Paulo: Cedras.
- Simonelli, A., Rodrigues, D., & Soares, L. (2006). Caracterização do perfil de trabalhadores afastados e de pessoas com deficiência no mercado de trabalho do município de São Carlos. *Jornadas de Jovens pesquisadores da Associação de Universidades do Grupo Montevideu (AUGM)*, Campinas, SP, Brasil, 14. Recuperado em 12 dezembro, 2007, de <http://www.cori.unicamp.br/jornadas/>
- Tanaka, E., & Manzini, E. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, 11(2), 273-294.
- Turra, C., & Venturi, G. (1995). *Racismo cordial: a mais completa análise sobre preconceito de cor no Brasil*. São Paulo: Ática.

Maia, L. M.; Camino, C. & Camino L. Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Uma Análise do Preconceito a partir das Concepções de Profissionais de Recursos Humanos

Vala, J. (2002). Representações sociais e psicologia social do conhecimento cotidiano. In J. Vala, & J. M. B. Monteiro (Coords.). *Psicologia Social* (pp. 457–502). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Veiga, C. (2006). As regras e as práticas: factores organizacionais e (...) reabilitação profissional das pessoas com deficiência. *Lisboa Cadernos SNR*, 20. Recuperado em 3 maio, 2009, de <http://www.inr.pt/content/1/111/cadernos-snr/>

Categoria de contribuição: Relato de Pesquisa  
Recebido: 30/03/2011  
Aceito: 12/07/2011

Nascimento, L. C. do; Damasceno, G. J. B. & Assis, L. J. de. Mercado de Trabalho para as Pessoas com Deficiência em Betim/MG

## Mercado de Trabalho para as Pessoas com Deficiência em Betim/MG<sup>1</sup>

### Labor Market for People with Disabilities in Betim/MG

Luiz Carlos do Nascimento<sup>2</sup>

Gilberto José Barros Damasceno<sup>3</sup>

Lamounier Josino de Assis<sup>4</sup>

#### Resumo

Esta pesquisa busca compreender como as pessoas com deficiência (PcD) têm sido incluídas no mercado de trabalho em Betim/MG. Buscou-se quantificar e qualificar os estabelecimentos econômicos formalmente instalados no município, bem como as vagas ocupadas e/ou potencialmente disponíveis para PcD. Para qualificar o fenômeno, investigaram-se os fatores subjetivos que influenciam as empresas na contratação de PcD. Para isso, diagnosticou-se a percepção dos gestores de Recursos Humanos (RH) e demais empregados sobre as pessoas com deficiência, sobre a legislação de cotas para contratação de PcD e sobre como essa percepção influencia as políticas e práticas de RH para trabalhadores com deficiência. A análise dos dados permite afirmar que a Lei é pouco conhecida e pouco eficaz. Por motivos econômicos e preconceito contra PcD, a legislação de cotas possui elevada taxa de rejeição entre os gestores que a conhecem.

**Palavras-chave:** Gestão da Diversidade; mercado de trabalho para pessoas com deficiência.

#### Abstract

The aim of this work was to understand how people with disabilities (PwD) have been included in the labor market in Betim/MG. The attempt was to quantify and qualify the economic establishments formally set up in the city, as well as the job positions occupied and/or potentially available for PwD. In order to qualify the phenomenon, the subjective factors influencing the companies in the hiring of PwD were investigated. For that purpose, the perception of the Human Resource managers and other employees on people with disabilities, on the legislation of reserved quotas for the hiring of PwD, and on how this perception influences the HR policies and practices towards workers with disabilities was diagnosed. The analysis of the data allows us to affirm that the Law is little known and little effective. For economic reasons and due to prejudice against PwD, the reserved quota legislation is highly rejected among the managers that know it.

**Keywords:** Diversity Management; labor market for disabled people.

---

<sup>1</sup> Os autores agradecem o apoio institucional do Conselho Nacional de Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE) e do Instituto Ester Assumpção.

<sup>2</sup> Departamento de Administração; Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Endereço para contato: Rua Professor Estevão Pinto, 825/103, Serra, Belo Horizonte, MG, CEP: 30.220-060. Endereço eletrônico: lnascimento@pucminas.br

<sup>3</sup> Departamento de Ciências Sociais; Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Endereço eletrônico: gilbertojbpc@yahoo.com.br

<sup>4</sup> Departamento de Matemática; Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Endereço eletrônico: ljassis@uai.com.br

## Introdução

No Brasil, a inserção das pessoas com deficiência (PcD) no mundo do trabalho é um fenômeno recente. Sua gênese está associada a duas questões cuja dinâmica e efeitos ainda não são claramente conhecidos. Por um lado, é possível identificar a promulgação da Portaria 1.199 (Brasil, 2003), do Ministério do Trabalho e Emprego, que aprovou as normas para imposição da multa administrativa às empresas no caso de não-cumprimento da Lei n. 8213- (Brasil, 1991), que determinou o preenchimento de cargos com PcD ou beneficiários reabilitados. Por outro lado, é possível identificar uma mudança social pela qual a atitude de parcela dos consumidores brasileiros tem pressionado as empresas a adotar práticas de gestão socialmente responsáveis.

Entre as práticas socialmente responsáveis que os consumidores valorizam está a gestão da diversidade da força de trabalho. Isso significa que os consumidores valorizam produtos e serviços cujas marcas estão associadas com: (a) oportunidades iguais a grupos discriminados, como mulheres e negros; (b) um empregador justo, que defina e cumpra políticas transparentes, mesmo com empregados temporários; (c) honestidade com seus consumidores; e (d) uma postura ecologicamente responsável (Instituto Akatu, 2006, como citado por Vergara & Irigaray, 2007, p. 2).

Como resultado das exigências legais e transformações nas atitudes dos consumidores, as empresas brasileiras com mais de 100 empregados se veem obrigadas a diversificar sua força de trabalho pela contratação de PcD. Considerando o exposto, esta pesquisa busca compreender como as PcD têm sido incluídas no mercado de trabalho no município de Betim/MG. Visando a definir a amplitude do fenômeno, buscou-se quantificar e qualificar os estabelecimentos econômicos formalmente instalados no município, bem como as vagas ocupadas e/ou potencialmente disponíveis para PcD. Para qualificar o fenômeno, foram investigados os fatores subjetivos que influenciam as empresas na contratação ou não de PcD. Para isso, foi feito o diagnóstico da percepção dos gestores de Recursos Humanos (RH) e dos demais empregados sobre a legislação de cotas para contratação de PcD, sobre as pessoas com deficiência e sobre como essa percepção influencia as políticas e práticas de RH para trabalhadores com deficiência, bem como os principais entraves para a sua contratação.

## Referencial teórico

De acordo com dados da Organización Internacional del Trabajo (OIT), cerca de 10% das pessoas do mundo possuem algum tipo de deficiência. Isso representa cerca de 650.000.000 de pessoas, das quais 450.000.000 estão em idade produtiva. Destas, pouco menos da metade nasce com a deficiência, enquanto:

la mayoría la adquiere después de los 16 años, y principalmente durante su vida laboral. La inmensa mayoría de este colectivo, es decir, el 80 por ciento, vive en los países en desarrollo (OIT, 2007, p. 48).

Enquanto membros de um grupo social portador de uma característica que o distingue dos demais grupos sociais que podem ser identificados no mercado de trabalho, as PcD têm sido vítimas de discriminação direta e indireta, o que acarreta, na comparação com os demais grupos sociais, que a sua taxa de desemprego seja relativamente mais alta. Segundo a OIT (2007), a discriminação direta ocorre “cuando las normas, prácticas y políticas excluyen o dan preferencia a ciertas personas por el mero hecho de pertenecer éstas a un colectivo específico” (p. 9). No caso das PcD, a discriminação direta se manifesta na decisão de não contratar PcD sem qualquer outra justificativa que não seja a própria deficiência. Já a discriminação indireta se manifesta “cuando ciertas normas o prácticas aparentemente neutras tienen efectos desproporcionados en uno o más colectivos determinables, y ello sin justificación alguna” (OIT, 2007, p. 9). Na prática, a aplicação de regras igualitárias restringe ou limita o acesso das pessoas com deficiência mais do que das pessoas sem deficiência.

Além dos preconceitos de natureza genérica, também é possível afirmar que ocorre a combinação da discriminação contra PcD, manifesta nas menores taxas de emprego e menores salários, com outras formas de discriminação, como a discriminação por gênero. Segundo O’Reilly (2007) “Las mujeres con discapacidades son más vulnerables ante la discriminación, (a) por ser mujeres y (b) por tener una discapacidad” (p. 52). Esse fenômeno pode ser identificado no fato de que “desde una perspectiva de género, los hombres con discapacidades tienen casi el doble de posibilidades de obtener un empleo que las mujeres con discapacidades” (p. 54). No caso do Brasil, “verifica-se que os homens têm uma maior representatividade em todos os tipos de deficiência,

registrando uma participação de 65,42%, em média” (RAIS, 2010, p. 18).

Além da hierarquização dos trabalhadores com deficiência por gênero, também é possível constatar a hierarquização por grupo de deficiência, sendo que a deficiência mental é a característica individual que mais dificulta a obtenção de um novo emprego. Como resultado, em países como a Inglaterra, apenas 25% das pessoas com deficiência mental estão empregadas. Na Suíça, 40% de todas as solicitações de benefício social por invalidez têm como causa uma deficiência mental (O’Reilly, 2007, p. 72). Esse quadro se repete no Brasil, onde o grupo de trabalhadores com deficiência apresenta predominância de pessoas “com deficiência física (54,47%), seguida dos auditivos (22,49%), visuais (5,79%), mentais (5,10%) e deficiências múltiplas (1,26%)” (RAIS, 2010, p. 18).

Quando a discriminação é percebida como inerente ao ordenamento social do mercado de trabalho, às estruturas institucionais e aos mecanismos jurídicos que nele estão institucionalizados, é possível identificar a discriminação na sua forma estrutural. A discriminação estrutural

se entiende aquella que es inherente al ordenamiento social, a las estructuras institucionales y a los mecanismos jurídicos, o que se ha institucionalizado en todos esos ámbitos, y que refleja y reproduce prácticas y resultados discriminatorios (OIT, 2007, p. 10).

Implica a persistência de mecanismos de discriminação direta e indireta de acesso e permanência no mercado de trabalho, dirigida contra as PcD por intermédio dos quais se mantém um círculo vicioso em que a pobreza engendra deficiência, discriminação e exclusão. E a deficiência, assim produzida, engendra mais pobreza, mais discriminação e mais exclusão. Romper esse círculo de exclusão e pobreza tem exigido, da sociedade e dos governos, a transformação das estruturas sociais e a criação de um novo ordenamento jurídico.

A primeira legislação brasileira com o objetivo de integrar a PcD no mercado de trabalho, estabelecendo cotas de vagas, foi a Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991 (Brasil, 1991), que, no artigo 93, reserva entre 2 e 5% dos cargos da iniciativa privada com mais de 100 empregados para beneficiários da previdência social reabilitados ou PcD. Este artigo foi regulamentado pelo Decreto 3.298 (Brasil, 1999), artigo 36, o qual prevê a forma de contratação da pessoa portadora de deficiência e demais mecanismos afetos à

necessidade de apoio especial de cada deficiência. Além disso, delegou ao Auditor Fiscal do Ministério do Trabalho a atribuição de fiscalizar as empresas no cumprimento dos percentuais de cotas. Aquelas que não os cumprem são multadas e denunciadas ao Ministério Público do Trabalho. Por falta de regulamentação dos parâmetros para gradação da multa administrativa, esse Decreto somente pôde ser cumprido a partir de outubro de 2003, quando o Ministério do Trabalho e Emprego editou a Portaria 1.199 (Brasil, 2003), que fixou os parâmetros para a gradação da multa administrativa.

Visando a compreender o processo de transformação da percepção social sobre a deficiência, optou-se pelo modelo de Carvalho-Freitas (2007, p. 60), em que a autora identifica seis matrizes de interpretação da deficiência prevalentes na sociedade brasileira: subsistência/sobrevivência, sociedade ideal e função instrumental da pessoa, espiritual, normalidade, inclusão social e técnica.

As matrizes de subsistência/sobrevivência e sociedade ideal visam a garantir a sobrevivência do grupo pela eliminação das PcD. Enquanto na matriz da subsistência/sobrevivência o descarte da PCD visa a garantir a subsistência e/ou a sobrevivência do grupo, no caso da matriz da sociedade ideal e função instrumental da pessoa, trata-se da busca de ajustamento a padrões ideais étnicos, estéticos, físicos e/ou mentais. Se as matrizes de subsistência/sobrevivência e de sociedade ideal são dominadas por aspectos laicos que buscam justificar os comportamentos sociais perante as PcD, a concepção espiritual de deficiência é moldada por considerações de natureza religiosa judaico-cristã e que concebem a deficiência como um desígnio divino, sendo destinadas a elas atitudes de caridade e piedade.

A concepção de deficiência como anormalidade, em oposição à normalidade das pessoas que não possuem deficiência, é um produto da modernidade que entende deficiência como desvio da norma. Segundo Carvalho-Freitas (2007):

nesta matriz de interpretação podem ser contempladas as práticas de inserção de pessoas com deficiência nas empresas que utilizam a deficiência como critério de alocação nas funções, e não o potencial delas para o trabalho (p. 55).

A quinta matriz, a de inclusão das PcD, tem raízes em dois movimentos distintos. O primeiro deles é a discussão feita nos EUA sobre os direitos civis e a vida independente para as PcD. O segundo é a construção do entendimento, basicamente europeu, de que o Estado deve garantir a

universalização dos direitos de cidadania, o que inclui o direito ao trabalho para as PcD, denominado de modelo social da deficiência (Barnes, Oliver, & Barton, 2002).

Por fim, a matriz técnica propõe o deslocamento da questão da integração das PcD da esfera social para a esfera da técnica de gestão. No deslocamento de campo analítico, a concepção de deficiência é empobrecida pela perda de parte das relações com as ideias de coletivo e de cidadania que a perpassam na concepção de inclusão. Passa a ser denominada como gestão da diversidade da força de trabalho e é compreendida pela gestão em duas perspectivas fundamentais: como fonte de vantagem competitiva para as organizações e como instrumento potencializador da coesão dos trabalhadores. Nos dois casos, a capacidade de gerir com competência a diversidade da força de trabalho pode se constituir em um ativo da organização.

De acordo com Alves e Galeão-Silva (2004), a contribuição da gestão da diversidade para a ampliação da vantagem competitiva se manifestaria na maior capacidade de atrair empregados talentosos, na sensibilização para novas culturas e mercados, bem como no maior potencial de criação e inovação. Segundo Aranha, Zambaldi e Francisco (2006, como citados por Vergara & Irigaray, 2007, p. 2), dentre os seus muitos impactos positivos nas organizações, é possível identificar: (a) enriquecimento dos processos de troca de informações sobre experiências, valores, atitudes, bem como a apreensão de novas abordagens sobre a vida social; (b) estímulo à criatividade, à flexibilidade, à inovação e à mudança; e (c) melhoria nos processos decisórios. Por outro lado, é possível identificar fatores negativos, como: (a) redução de integração e dos contatos sociais entre colegas de trabalho; (b) enfraquecimento dos laços de lealdade com os colegas de trabalho e com a organização em si; e (c) conflitos e problemas de comunicação.

De acordo com Carvalho-Freitas e Marques (2007), embora algumas organizações adotem políticas e práticas de gestão de pessoas claramente identificadas com a matriz de inclusão da pessoa com deficiência, é possível identificar que interpretações de deficiência vinculadas com as demais matrizes do modelo também estão presentes no cotidiano de muitas empresas, como é o caso da matriz de normalidade, na qual se sustenta o pressuposto que PcD devem ser separadas dos demais; ou a matriz de espiritual, que sustenta o pressuposto da contratação de PcD como caridade.

Especificamente no que se refere à contratação, manutenção e desenvolvimento de empregados com

deficiência, Carvalho-Freitas e Marques (2007) identificaram três posições básicas das empresas em relação à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: hesitantes, partidárias do tratamento igualitário de PCD e sem deficiência e as adeptas da inserção das PcD. A posição hesitante caracteriza-se pela sua relação com a matriz espiritual e pela dúvida em relação a quase todos os fatores relacionados à inserção de PcD (alocação; possibilidade de elas criarem constrangimentos no dia a dia; capacidade de desempenhar adequadamente as suas atividades, desde que feitas as adequações nas condições e instrumentos de trabalho; vínculo com o trabalho maior do que o dos trabalhadores sem deficiência; benefícios da contratação para a imagem da empresa; benefícios da contratação para o clima organizacional; e necessidade de treinamento dos demais empregados) embora admitam que o desempenho das PcD não é inferior ao das demais pessoas e não acarreta perda de vantagem competitiva.

Segundo Carvalho-Freitas e Marques (2007), os partidários do tratamento igualitário para as pessoas com e sem deficiência concordam que PcD têm desempenho similar ao das pessoas sem deficiência desde que as condições e instrumentos de trabalho sejam adequados. Discordam que as PcD possam causar problemas ou que devam ser segregadas dos demais trabalhadores e entendem que sua contratação traz vantagem para o clima e para a imagem da empresa. Percebem que não há diferença entre o vínculo com o trabalho das pessoas com e sem deficiência. Ainda de acordo com os autores, os partidários da inclusão defendem a necessidade de treinamento voltado para a inserção. Concordam que a contratação de PcD beneficia a imagem da empresa e o clima organizacional embora tenham dúvidas se existe diferença na natureza do vínculo com o trabalho entre as pessoas com e sem deficiência. Identificam-se, nesse grupo, alguma hesitação quanto à alocação no trabalho das PcD.

## Metodologia da Pesquisa

Embora a maior parte dos estabelecimentos econômicos possua menos de 100 empregados, a legislação vigente os exime da responsabilidade de contratar PcD. Considerando a relevância dessa situação na avaliação do mercado de trabalho e da inserção de qualquer grupo social nele, o desenho desta pesquisa abrange tanto o universo das empresas que legalmente estão obrigadas a contratar PcD, aquelas com mais de 100 empregados, quanto o universo das empresas com

Nascimento, L. C. do; Damasceno, G. J. B. & Assis, L. J. de. Mercado de Trabalho para as Pessoas com Deficiência em Betim/MG

menos de 100 empregados. Em Betim, no momento da pesquisa, estavam cadastrados no registro mobiliário 8.314 estabelecimentos econômicos, sendo que, destes, 8.221 possuem menos de 100 empregados. Os 94 estabelecimentos econômicos com mais de 100 empregados totalizam cerca de 60.420 empregados, enquanto as empresas com menos de 100 empregados empregam cerca de 58.351, totalizando um mercado de trabalho de 118.771 pessoas.

O desenho da pesquisa considera dois métodos de coleta de dados junto à população objeto da pesquisa: o qualitativo e o quantitativo. O método qualitativo foi selecionado para coleta de dados junto à população de empresas com mais de 100 empregados, sendo que, dos 94 estabelecimentos que atualmente existem no município com essa característica, 28 aceitaram participar da pesquisa. Dessa população, 35 estabelecimentos se recusaram a participar da pesquisa e 31 não foram contemplados para participar do processo devido ao encerramento da coleta de dados qualitativos. O encerramento da coleta de dados qualitativos foi definido pela aplicação do critério de exaustão ou saturação, segundo o qual o pesquisador efetua entrevistas em número suficiente para permitir redundância, abrangência e diversificação dos dados (Minayo, 1992).

O método quantitativo foi selecionado para coletar dados junto à população de estabelecimentos econômicos com menos de 100 empregados. Da população total de 8.221 estabelecimentos, constituiu-se uma amostra Probabilística Sistemática. A amostragem probabilística, também chamada de aleatória ou casual, tem importância no fato de que apenas os resultados provenientes de uma amostra probabilística podem ser generalizados estatisticamente. Para a população da pesquisa, isso significa que podemos associar aos resultados uma probabilidade de que os dados estejam corretos, ou seja, uma medida de confiabilidade das conclusões obtidas. Como foi possível obter uma listagem dos elementos da população (8.314 empresas), concretizou-se, assim, o acesso a todos os elementos. Considerando que a lista das empresas respondentes foi muito grande, utilizou-se a amostragem sistemática, que consistiu em retirar elementos da população a intervalos regulares até compor o total da amostra. Observando o tamanho e a complexidade da população que constituiu o universo da pesquisa e visando a obter a maior representatividade da amostra, optou-se por um processo que conjuga e articula dois níveis de estratificação. No primeiro nível de estratificação,

mais amplo, definiu-se por considerar o universo da população, considerando a sua distribuição de acordo com a sua distribuição por regionais administrativas do município de Betim. Nessa etapa, foi construído e calculado um índice de proporcionalidade da participação de cada um dos 21 setores de atividade no agregado da economia local, que corresponde a 0,13%.

Na segunda etapa, o índice foi aplicado a cada uma das regionais na delimitação do tamanho e composição da amostra. Esses cálculos foram realizados considerando um erro amostral de 3% sobre a população investigada. Esse erro amostral determina uma amostra de 1.111 estabelecimentos. Como margem de segurança, foram investigados mais 33 estabelecimentos, totalizando 1.144 estabelecimentos investigados, distribuídos de acordo com as regras de proporcionalidade estabelecidas para a construção da amostra.

Para a coleta de dados junto à amostra da população de estabelecimentos com menos de 100 empregados, foram construídos dois instrumentos de coleta: um questionário para coleta de dados quantitativos, aplicado a todos os estabelecimentos constituintes da amostra; e um roteiro de entrevista aplicado a todos os empregados com deficiência encontrados nesses estabelecimentos. O questionário está estruturado da seguinte forma: em um primeiro momento, o instrumento de coleta (questionário) visa a estabelecer a identificação do espaço pesquisado, isto é, identificar a regional, nome do estabelecimento, setor de atividade, o tipo de serviço de atuação do estabelecimento econômico e sua característica de atividade, como também número de funcionários. Em um segundo momento, o questionário propõe uma pergunta específica para detectar se a empresa entrevistada tem alguma PcD trabalhando no local; e, caso haja, quantas são. Sendo detectada alguma PcD no local de trabalho, o questionário visa a estabelecer perguntas direcionadas a essa pessoa, com a intenção de obter informações relevantes ao foco da pesquisa. Além disso, o instrumento de coleta propõe à PcD, empregada no estabelecimento pesquisado, um roteiro de entrevista, a qual foi feita fora do local de trabalho para evitar constrangimento por parte do entrevistado em responder às questões propostas. Essa entrevista de caráter qualitativo tem como objetivo a observação de como a PcD avalia as dificuldades de ingresso ao mercado de trabalho, como também sua opinião sobre as cotas proposta em lei (caso haja conhecimento da mesma).

Por fim, para as empresas com mais de 100 empregados, o instrumento de coleta utilizado foi



um roteiro de entrevista também de cunho qualitativo, estruturado da seguinte forma: (a) roteiro de entrevista para gestores e/ou responsáveis pelo RH da empresa, tendo como objetivo levantar dados relevantes, entre outros: existência de pessoas com deficiência no quadro funcional e em que área ou setor atua; se existe algum programa específico para a contratação ou se ela é casual; como é feita a seleção; e o que a empresa acha sobre a legislação atual sobre a contratação das PcD; (b) roteiro de entrevista para o empregado com alguma deficiência quanto à sua leitura e conhecimento social de sua(s) necessidade(s) para o ingresso no mercado de trabalho, visando a obter informações que venham contribuir efetivamente para a pesquisa; e (c) por fim, um roteiro de entrevista aplicado aos empregados que trabalham com as PcD, visando a obter dos mesmos informações preponderantes quanto aos fatores de: relacionamento; integração profissional e social; desempenho; produtividade; e sugestões para melhorar as relações ou condições de trabalho para as PcD.

### **Descrição e análise dos dados gerais**

De acordo com o Instituto Ester Assumpção (2008) 2,23% da população do município de Betim são PcD, totalizando, segundo dados de 2005, 8.813 indivíduos. Destes, 43,2% são do sexo feminino e 56,8% são do sexo masculino. Para a atual pesquisa, os dados foram atualizados com base nas projeções de crescimento da população de Betim para o ano de 2007 (IBGE, 2007), em que se estima uma população total de 415.098, incluindo um grupo de 9.319 PcD. Ainda de acordo com o Instituto Ester Assumpção (2008), a faixa de idade entre 15 a 60 anos representa 59,2% do total de PcD no município de Betim, o que, em termos absoluto e atualizado para o ano de 2007, são 5.516 pessoas.

Segundo o Instituto Ester Assumpção (2008), 39,9% das PcD no município de Betim apresentam-se com incapacidade irreversível para o trabalho. Os 60,1% restantes das PcD estão totalmente capacitadas ou parcialmente capacitadas para o trabalho, definindo, portanto, o público-alvo da pesquisa disponível para o mercado de trabalho em um total de 3.315 PcD em idade ativa e capacitadas para o trabalho.

A pesquisa de campo com os 1.144 estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores que constituíram a amostra deste estudo indica que o universo da população que constitui esse grupo (8.314 empresas) incorpora, por estimativa, apenas

122 PcD e que os estabelecimentos com mais de 100 trabalhadores, também por estimativa, empregam 760 PcD, o que totaliza 882 postos de trabalho ocupados por esse grupo de trabalhadores e significa 26,6% de todas as PcD disponíveis para a inclusão no mercado de trabalho. Portanto, estão fora do mercado de trabalho 2.433 PcD (em idade ativa e capacitadas, total ou parcialmente, para o trabalho).

Os trabalhos de pesquisa em dados secundários e a pesquisa de campo possibilitaram que se estimasse a existência de 118.771 postos de trabalhos no município de Betim, sendo que 60.420 postos de trabalhos são oferecidos pelas 94 empresas (públicas e privadas) com mais de 100 trabalhadores e 58.351 postos de trabalhos estão disponíveis nos pequenos e médios estabelecimentos.

Tendo como referência as 94 empresas identificadas pela pesquisa com mais de 100 trabalhadores e ponderando o quadro total de seus empregados e as cotas definidas por lei, constata-se a obrigatoriedade de incorporar 2.690 PcD. Esses dados revelam que o grupo das empresas obrigadas por lei a manter PcD em seus quadros é capaz de incorporar 81,2% de todas as PCD capacitadas para o trabalho no município. Levando em consideração o total de postos definidos por lei e o total de postos ocupados, revela-se que apenas 28,3% das vagas obrigatórias por cotas estão ocupadas e que o contingente de PcD trabalhando nessas empresas representa 1,26% do quadro total de funcionários. Esses dados indicam o baixo cumprimento da legislação.

Os dados da pesquisa de campo, na amostra das empresas com menos de 100 trabalhadores, indicam que esse segmento produtivo incorpora 3,7% das PcD disponíveis para o trabalho e que estas representam 0,21% de todos os trabalhadores absorvidos por esse grupo de empresas.

A pesquisa revelou uma grande diferença de oportunidades de trabalho para os diversos tipos de deficiência, ou seja, há uma preferência acentuada para a inclusão no mercado de trabalho das PcD física. Embora estas signifiquem 34,2% do total das PcD no município de Betim, representam 63,4% de todas as PCD empregadas. Confirmou-se, pela pesquisa qualitativa, que essas pessoas são inseridas, preferencialmente, nos setores produtivos das empresas, em cargos de nível operacional.

Além das PcD física, as PcD sensoriais também apresentam uma empregabilidade superior à participação desse grupo no quadro total da população de PcD do município, já que, embora signifiquem apenas 17,9% da população de PcD,

representam 21,1% de todas as PcD empregadas nas empresas com mais de 100 trabalhadores. Também foi identificada maior facilidade para a inclusão de PcD auditiva em comparação às visuais, essas últimas somam 10% da população das PcD, mas apenas 3,8% das empregadas. Esse fato se explica, em parte, na pesquisa qualitativa, pela pouca disposição das empresas em realizar as mudanças estruturais para receber adequadamente esse grupo de PcD. Em contraponto, as PcD auditivas encontram mais facilidade de inclusão no mercado de trabalho, ocupando 17,3% das cotas nas grandes empresas, sendo que esse grupo representa apenas 7,9% de toda a população de PcD do município. Esse fato também se explica pela mesma razão apontada anteriormente, mas com resultado inverso, pois a inclusão das PcD auditivas não requer mudanças tão acentuadas como as que são necessárias à inclusão das PcD visuais nos setores de produção das empresas.

A deficiência mental está sub-representada no mercado de trabalho, mas os dados sobre esse segmento, assim como os que se referem às PcD múltipla, devem ser analisados com certa reserva. O que os dados informam é que há maior dificuldade de inclusão das PcD mentais no mercado de trabalho em comparação às PcD física e sensorial.

Articulando os dados sobre escolaridade das PcD em geral com os das que trabalham, identifica-se esse fator como o que melhor explica a baixa inserção dessa população no mercado de trabalho. A análise dos dados sobre o grau de instrução das PcD demonstra que parte importante dessa população (26%) é formada de analfabetos e outros 36% têm até a quarta série do Ensino Fundamental (Assumpção, 2008), o que representa uma forte restrição/limitação para o ingresso no mercado de trabalho. Importante ressaltar que apenas 1% dessa população tem escolaridade superior.

### **A percepção sobre a legislação de cotas**

A pesquisa permitiu constatar que as empresas com mais de 100 empregados contratam as PcD sistematicamente, visando a cumprir a legislação de cotas, mas ainda não conseguem fazê-lo de forma integral. Já as empresas com menos de 100 empregados, que, de acordo com a Lei de Cotas, não estão obrigadas ou estimuladas a contratar PcD, têm realizado essa inserção, ainda que timidamente.

Embora a maioria das empresas com mais de 100 empregados ainda não cumpra integralmente a legislação de cotas, a sua participação na oferta total de vagas, para PcD, é significativamente mais importante do que essa mesma oferta feita pelas

empresas com menos de 100 empregados e que não estão obrigadas legalmente ou estimuladas a contratar PcD. No caso das empresas com mais de 100 empregados, é importante ressaltar o papel indutivo exercido pelo Ministério Público do Trabalho, por intermédio das ações de fiscalização e autuação das empresas faltosas em relação à Lei de Cotas.

As poucas empresas que contratam mais PcD do que seria necessário para cumprir a legislação de cotas – e que já faziam isso antes da existência da legislação – afirmam que a Lei é necessária para que o mercado aumente a contratação de PcD.

*Nós entendemos que a empresa tem um papel social, que ela tem que cumprir... E dentro desse papel social, nós entendemos que a inclusão do portador de deficiência no mercado de trabalho é... É uma parte que a empresa pode fazer, e que pode fazer muito bem. Mas infelizmente existe um entendimento que só é obrigado se houver lei. E então, eu entendo que a lei tem que existir, para que aqueles que não têm isso dentro do próprio programa (gestor de recursos humanos de empresa com mais de 100 empregados).*

Entretanto, a existência de uma legislação que impõe obrigações e sanções às empresas que não cumprem com suas obrigações legais não é percebida da mesma forma pela maior parte do universo das empresas pesquisadas. Os argumentos apresentados contra a legislação de cotas variam desde aqueles ancorados em motivação econômica até os argumentos claramente discriminatórios. Entre os argumentos, pretensamente econômicos, é possível identificar a preocupação com um aumento dos custos de mão de obra imposto pela necessidade de contratar PcD, que sequer são percebidas como trabalhadores, e pela necessidade de controlar esses custos por intermédio da demissão de trabalhadores sem deficiência. Nesses casos, associa-se deficiência com falta de produtividade, o que acarreta que a PcD seja percebida pela gestão como uma carga que compromete a sobrevivência da empresa de forma tão grave que a obriga a descartar empregados produtivos para ajustar custos e se manter competitiva. Nessa perspectiva, a contratação de PcD, como elemento de gestão da diversidade, não traz vantagem competitiva, mas a compromete.

Entre os argumentos claramente discriminatórios, é possível identificar a percepção de que as PcD são descomprometidas com a organização e com o trabalho. Outros, cujas concepções se vinculam à matriz espiritual, acreditam que as PcD usam a deficiência para

estimular sentimentos de piedade que lhes permitam obter vantagens e privilégios.

Além dos questionamentos fundados em preconceitos ou daqueles motivados por preocupações de ordem gerencial, é possível identificar um terceiro grupo de questionamentos que se referem ao papel do Estado na questão da inclusão das PcD no mundo do trabalho. Para os gestores de RH de algumas empresas, a legislação de cotas é uma tentativa do Estado de se eximir de responsabilidade em relação às PcD e de transferir o ônus dos seus cuidados para a iniciativa privada. Tal percepção está associada à concepção de que o Estado deve prover a formação profissionalizante necessária para a inclusão das PcD no mercado de trabalho e assistir aqueles que por qualquer motivo não são aceitos pelo mercado de trabalho. Nesse caso, os argumentos cumprem múltiplos papéis: negar a possibilidade de inclusão das PcD como um direito de cidadania; justificar a sua segregação do mercado de trabalho; e, finalmente, eximir a empresa de qualquer ônus com a inclusão das PcD.

Se a percepção que os gestores das empresas com mais de 100 empregados têm da lei é negativa, a percepção que algumas PcD que estão empregadas nessas mesmas empresas têm da Lei de Cotas é positiva. Nesse ponto, é importante frisar que, a despeito da visão positiva de alguns desses trabalhadores, a maioria absoluta das PcD que está empregada nas empresas com mais de 100 empregados, que foram entrevistadas na pesquisa, não conhece a Lei de Cotas.

No caso das empresas com menos de 100 empregados que não são afetadas pela política pública de inclusão de PcD, essas questões são amplificadas. Sem proteção legal e sem contar com o estímulo ao capital para contratar PcD, esses trabalhadores enfrentam forte discriminação direta e indireta, que se reflete na baixa absorção de PcD pelas empresas com menos de 100 empregados. O relato dos poucos trabalhadores com deficiência que conseguiram ser empregados nessas empresas mostra que eles não conhecem a Lei de Cotas e que não encontraram facilidades para se inserir no mercado de trabalho.

Em síntese, a análise dos dados qualitativos permite afirmar que a Lei de Cotas para PcD é pouco conhecida, tanto pelas empresas como pelas PcD, e que esse baixo nível de informação influencia a sua implantação. A implantação da Lei também é influenciada pela forte discordância das empresas quanto à natureza compulsória da contratação de PcD, que, entre outros motivos, não atendem às suas exigências de qualificação. A análise dos dados qualitativos permite afirmar que

essa discordância é fortemente influenciada pelos pressupostos e valores vinculados às matrizes de sobrevivência, ideal e espiritual de interpretação da deficiência.

### **As percepções sobre as PcD no trabalho**

Os argumentos utilizados pelos gestores de RH das empresas com mais de 100 empregados para justificar a rejeição ao cumprimento da Lei de Cotas encontram amparo nas diversas matrizes de interpretação da deficiência que prevalecem na sociedade brasileira, particularmente as matrizes de sobrevivência, sociedade ideal, espiritual e normalidade, e se manifestam em políticas e práticas de gestão de pessoas caracterizadas pela discriminação direta e indireta.

Enquanto a discriminação direta pode ser identificada na não-contratação de PcD pelas empresas com menos de 100 empregados e pelo cumprimento parcial da Lei pelas empresas com mais de 100 empregados, a discriminação indireta pode ser identificada nas políticas e práticas “igualitárias” de gestão de RH fundadas em uma pretensa igualdade entre pessoas com e sem deficiência. Como resultante das concepções “igualitárias”, a condição de PcD, se isso ocorrer, deve ser um acaso, e não um determinante da contratação de qualquer empregado. E, de forma alguma, essa condição deve influenciar o seu desempenho. Se a contratação de uma PcD significar que a empresa necessita fazer qualquer tipo de adequação de estrutura ou de procedimentos para receber a PcD, a contratação não é realizada.

Nessa perspectiva, tratar de forma igualitária também significa que os trabalhadores com deficiência devem ser avaliados, utilizando-se as mesmas métricas às quais estão submetidos os demais trabalhadores. Não há métricas específicas nem critérios específicos para quem tem deficiência. Tais condições de avaliação do desempenho humano no trabalho são duplamente perversas, porque, em alguma medida, as métricas de desempenho no trabalho utilizadas nas empresas são métricas ideais, que se referem ao desempenho dos melhores trabalhadores (os mais produtivos), em condições ideais de trabalho (descansados e motivados para o alto desempenho), de posse de todos os recursos necessários para a execução da tarefa e sem deficiência. Nesse sentido, é correto afirmar que o seu emprego representa a negação da deficiência, o que acarreta a exclusão de qualquer referência que não seja aquela permitida pela adoção dos parâmetros idealizados. Ao possibilitar tal situação, não se faz a inclusão dos diferentes,

mas, pelo contrário, se faz a sua negação. A exclusão da deficiência ocorre pela introjeção, pela PcD, que não existe diferença entre o trabalhador com deficiência e o trabalhador sem deficiência desde que o seu desempenho seja superior. Em razão disso, para ser incluído no mundo do trabalho, não é suficiente para a PcD apresentar rendimento igual ao dos trabalhadores sem deficiência. Ela deve apresentar rendimento superior. Deve ser capaz de superar, de negar sua deficiência. Como últimos recursos para os que são incapazes de negar a própria deficiência, restam a condição de deficiência como anormalidades, como desvios da norma, e a caridade.

Ao investigar a presença da matriz de inclusão, identificou-se que algumas empresas com mais de 100 empregados tomam responsabilidade social como sinônimo de caridade e incluem nessa categoria, por exemplo, programas de qualificação de jovens das comunidades do entorno da empresa. A despeito do reducionismo e das confusões conceituais, algumas empresas têm buscado construir políticas e práticas de gestão de RH que considerem a inclusão das PcD de outra forma que não seja o mero cumprimento da lei, uma caridade ou uma estratégia de mercado. Em algumas empresas, essa discussão admite que responsabilidade social pode significar abrir mão de alguns parâmetros e metas idealizadas.

### Considerações finais

A pesquisa permitiu constatar que as empresas com mais de 100 empregados contratam as PcD sistematicamente, visando a cumprir a legislação de cotas, mas a grande maioria ainda não consegue fazê-lo de forma integral. Já as empresas com menos de 100 empregados, que, de acordo com a Lei de Cotas, não estão obrigadas ou estimuladas a contratar PcD, o fazem, timidamente.

A pesquisa também revelou grande diferença de oportunidades de trabalho para os diversos tipos de deficiência, ou seja, há uma preferência acentuada para a inclusão no mercado de trabalho das PcD física. Embora estas signifiquem 34,2% do total das PcD no município de Betim, representam 63,4% de todas as PcD empregadas. Confirmou-se, pela pesquisa qualitativa, que essas pessoas são inseridas, preferencialmente, nos setores produtivos das empresas, em cargos de nível operacional.

As poucas empresas que contratam mais PcD do que seria necessário para cumprir a legislação de cotas – e que já faziam isso antes da existência da legislação – afirmam que a lei é necessária para que o mercado aumente a contratação de PcD.

Entretanto, a existência de uma legislação que impõe obrigações e sanções às empresas que não cumprem com suas obrigações legais não é percebida da mesma forma pela maior parte do universo das empresas pesquisadas.

A análise dos dados qualitativos permite afirmar que a Lei de Cotas para PcD é pouco conhecida, tanto pelas empresas como pelas PcD, e que esse baixo nível de informação influencia a sua implantação. A implantação da lei também é influenciada pela forte discordância das empresas quanto à natureza compulsória da contratação de PcD, que, entre outros motivos, não atendem às suas exigências de qualificação.

A análise dos dados qualitativos permite, também, afirmar que a rejeição à Lei de Cotas é fortemente influenciada pelos pressupostos e valores vinculados a algumas matrizes de interpretação da deficiência, particularmente às matrizes de sobrevivência, ideal, espiritual e de normalidade. Concomitantemente com a adesão aos referidos pressupostos e valores, identificou-se rejeição aos pressupostos da matriz de inclusão e, mesmo, aos da matriz técnica. Tais orientações valorativas se manifestam nas políticas e práticas de gestão de RH das empresas pesquisadas sob a forma de mecanismos de discriminação direta e indireta que dificultam e/ou impedem a contratação das PcD.

Essa discriminação, que deve ser entendida como elemento estrutural do mercado de trabalho de Betim, pode ser identificada no não-cumprimento das cotas pelas empresas com mais de 100 empregados e no baixo volume de contratação das PcD pelas empresas com menos de 100 empregados, que no agregado representam metade do mercado de trabalho do município.

Encerrando esta análise dos dados da pesquisa, é necessário acentuar o caráter local da mesma, ao qual a sua validade deve ser circunscrita. Uma melhor compreensão da inclusão das PcD no mercado de trabalho exige a realização de novas e mais aprofundadas pesquisas.

### Referências

- Alves, M. A., & Galeão-Silva, L. G. (2004, julho/setembro). A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista de Administração de Empresas. RAE*, 44(3), 20-29.
- Barnes, C.; Oliver, M.; Barton, L. (2002). *Disability Studies Today*. Cambridge: Polity.

Nascimento, L. C. do; Damasceno, G. J. B. & Assis, L. J. de. Mercado de Trabalho para as Pessoas com Deficiência em Betim/MG

- Brasil. (1991). *Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991*. Brasília: Diário Oficial da União: 24 jul. 1991. Recuperado em 13 julho, 2011, de [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurro/lisbon/pdf/igualdad\\_07.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurro/lisbon/pdf/igualdad_07.pdf)
- Brasil. (1999). *Lei n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999*. Brasília: Diário Oficial da União, 21 dez. 1999.
- Brasil. (2003). Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria n. 1.199, de 28 de outubro de 2003*. Recuperado em 15 janeiro, 2008, de [http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/2003/p\\_20031028\\_1199.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/2003/p_20031028_1199.asp)
- Carvalho-Freitas, M. N. (2007). *A inserção das pessoas com deficiência em empresas brasileiras – um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho*. Tese de Doutorado, Centro de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.
- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2007). A Inserção de Pessoas com Deficiência em Empresas Brasileiras: uma Dimensão Específica da Diversidade nas Organizações. In *Anais do XXXI Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração – ANPAD*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 31.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2007). *Contagem da população*. Recuperado em 18 julho, 2011, de <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/contagem2007/contagem.pdf>
- Instituto Ester Assumpção. (2008). *Mapa de Betim: Perfil das Pessoas com Deficiência. 2005* (pp. 21-96). Betim: Instituto Esther Assumpção. Recuperado em 22 julho, 2011, de [http://www.ester.org.br/publi/mapa\\_de\\_betim\\_2008.pdf](http://www.ester.org.br/publi/mapa_de_betim_2008.pdf)
- Minayo, M. C. S. (1992). *O desafio do conhecimento*. São Paulo: Hucitec.
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. Ginebra. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 96. reunión.
- O'Reilly, A. (2007). *Derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*. Ginebra. Cornell University ILR School. International Labour. Office. Gladnet Collection. Oficina Internacional del trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado em 13 julho, 2011, de <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu>
- Relação Anual de Informações Sociais. (2010). *Características do emprego formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais*. Recuperado em 22 junho, 2011, de [http://www.mte.gov.br/rais/2010/arquivos/ResuItados\\_Definitivos.pdf](http://www.mte.gov.br/rais/2010/arquivos/ResuItados_Definitivos.pdf)
- Vergara, S. C., & Irigaray, H. A. R. (2007). Os múltiplos discursos sobre a diversidade no ambiente de trabalho. *Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração – ANPAD*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 31.

Categoria de contribuição: Relato de Pesquisa  
 Recebido: 11/02/2011  
 Aceito: 21/07/2011

Faria, M. D. de & Carvalho, J. L. Felicio. Pessoas com Deficiências como Clientes Internos e Externos: Investigando a Inclusão como Potencial Atrativo para Jovens Talentos

## **Pessoas com Deficiências como Clientes Internos e Externos: Investigando a Inclusão como Potencial Atrativo para Jovens Talentos**

### **Disabled People as Internal and External Customers: Investigating inclusion as a Possible Attractive for Young Talents**

Marina Dias de Faria<sup>1</sup>

José Luis Felicio Carvalho<sup>2</sup>

#### **Resumo**

De acordo com a literatura, a capacidade de atrair e reter profissionais qualificados parece ser maior nas empresas que investem em diversidade. O objetivo da presente pesquisa é avaliar se a orientação de uma organização para necessidades de clientes internos e externos com deficiências constitui um fator valorizado por jovens talentos que ingressam no mercado de trabalho. A pesquisa também buscou comparar essa orientação com outros fatores, como a perspectiva de desenvolvimento profissional e a remuneração superior. No trabalho empírico, utilizou-se de modelo quase-experimental com suporte de cenários. Os resultados sugerem que uma imagem corporativa construída por meio da ênfase na preocupação com as necessidades de pessoas com deficiência diminui o potencial de uma organização de captar novos talentos. Os resultados indicam também que a remuneração superior é mais atraente do que o desenvolvimento profissional e do que a orientação da organização para clientes internos e externos com deficiências.

**Palavras-chave:** Pessoas com Deficiências (PcDs); inclusão; diversidade; jovens talentos.

#### **Abstract**

According to the literature, the ability to attract and retain qualified professionals seems to be higher in companies that invest in diversity. The objective of this research is to evaluate whether the organizational orientation for the needs of the internal and external customers with disabilities is a factor valued by young talents entering the labor market. The research also attempted to compare this orientation with other factors such as the perspective of professional development and higher salaries. The empirical work employed a quasi-experimental design with the support of scenarios. The results suggest that a corporate image built by means of an emphasis on the concern for the needs of people with disabilities reduces the potential for an organization to attract new talents. The results also suggest that higher salaries are more attractive than professional development and the orientation of the organization towards internal and external customers with disabilities.

**Keywords:** People with Disabilities; inclusion; diversity; young talents.

---

<sup>1</sup> Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Endereço para correspondência: Rua São Clemente, 185, bl. 2, apto. 409, Botafogo, Rio de Janeiro, RJ, CEP: 22.260-001. Endereço eletrônico: marinafaria86@hotmail.com

<sup>2</sup> Universidade Federal do Rio de Janeiro

## Introdução

Diante da chamada “guerra por talentos”, por meio da qual as organizações concorrem pelos melhores recursos humanos disponíveis e ingressantes no mercado de trabalho (Ferguson & Brohaugh, 2009; Glen, 2006), D’Amato e Herzfeldt (2008) enfatizam a necessidade de que sejam despendidos mais esforços de pesquisas focados no problema da atração e da retenção de jovens profissionais. Ng e Burke (2006), por seu turno, demandam estudos orientados para o entendimento das atitudes de estudantes universitários com relação ao seu desejo de associação e pertencimento a determinadas organizações.

Em consonância com algumas proposições teóricas, os preceitos da gestão de talentos devem ser integrados ao gerenciamento da diversidade, gerando uma combinação eficaz para atrair e reter funcionários qualificados (Glen, 2007; Kersten, 2000). Para Kundu (2003), uma empresa que adota práticas de gestão da diversidade pode obter vantagem competitiva por meio da identificação, da atração e da retenção de funcionários altamente qualificados. Deve-se notar que, sob a perspectiva estratégica de recursos humanos, o gerenciamento da diversidade não comporta apenas os funcionários, mas abarca igualmente a integração entre clientes internos e externos (Bohlander, Snell, & Sherman, 2005).

Questões interessantes surgem quando a atenção se volta para a diversidade formada por funcionários e consumidores com deficiências. Praticamente abandonados pelo sistema produtor em termos de sua inclusão como empregados ou com relação à acessibilidade como consumidores (Tanaka & Manzini, 2005), as pessoas com deficiências (PcDs) apresentam necessidades dificilmente atendidas até por empresas que propõem investir na diversidade (Baker, Holland, & Kaufman-Scarborough, 2007; Moreira, Onuma, Borges, Miranda, & Cappelle, 2009). Sob uma ótica utilitarista, contudo, a preocupação de uma organização com pessoas com deficiências seria aparentemente efetiva para captar jovens talentos (Bhattacharaya, Sem, & Korschun, 2008).

O objetivo da presente pesquisa é avaliar se a orientação de uma organização para as necessidades de clientes internos e externos com deficiências constitui um fator valorizado por jovens talentos que estão ingressando no mercado de trabalho. O estudo procura investigar, especificamente, se informações positivas sobre a preocupação de uma empresa com clientes internos e externos com

deficiências aumentariam a intenção de se trabalhar na organização, bem como se informações sobre a falta dessa preocupação gerariam o efeito contrário em termos de atratividade para jovens em formação. Adicionalmente, a pesquisa busca comparar a orientação das empresas relativa a pessoas com deficiência com outros fatores relacionados na literatura como relevantes para a atratividade de potenciais funcionários, nomeadamente a possibilidade de desenvolvimento profissional e a remuneração superior.

## Quadro Teórico Referencial

### Gestão de talentos e fatores de atração para jovens profissionais

Na concepção de Dunzer, Melo e Melo (2008), a gestão de talentos pode ser vista como “a maior preocupação gerencial desta década” (p. 2), num contexto global em que o desafio consistiria em atrair os jovens profissionais nascidos depois do ano de 1980. A expressão “guerra de talentos” vem sendo amplamente utilizada para caracterizar uma disputa por recursos humanos entre organizações (Ferguson & Brohaugh, 2009; Glen, 2006), visto que o contingente de jovens qualificados é insuficiente para atender à demanda (Cappelli, 2008).

A tarefa de recrutar talentos requer que a organização elabore estratégias de atração que enfatizem aspectos, tais como a maximização do potencial, o desenvolvimento pessoal e a existência de desafios no trabalho (Dunzer et al., 2008). Há certos aspectos a considerar, contudo, no que tange às características dos talentos a serem geridos (De Vos & Meganck, 2009; Ng & Burke, 2006). Um ponto crucial na gestão de talentos consiste no dilema de que atrair jovens talvez seja mais simples do que atrair profissionais maduros; por outro lado, reter os jovens parece ser mais complicado (D’Amato & Herzfeldt, 2008).

Para Amorim *et al.* (2009), as empresas em posição privilegiada para atrair e reter candidatos melhor qualificados são aquelas que primam pelo bom relacionamento com seus empregados e pela manutenção de sua motivação. Para De Vos e Meganck (2008), cada indivíduo tende a balancear os elementos do “pacote”: recompensas financeiras e benefícios, perspectivas de carreira, oportunidades de treinamento e desenvolvimento, ambiente de trabalho e possibilidade de equilibrar vida profissional e pessoal. Há questões específicas

para quando se lida com jovens talentos em formação ou recém-egressos das universidades.

Ng e Burke (2006) citam como mais expressivos na atratividade potencial de uma empresa para jovens universitários os seguintes fatores: a imagem pública da organização, o seu porte, a localização geográfica dos postos de trabalho, as oportunidades de promoção, os futuros colegas de trabalho, a remuneração e os benefícios. De acordo com Glen (2007), jovens talentos costumam ser atraídos por uma sólida reputação corporativa, pela promessa de progressos na carreira ou por recompensas financeiras expressivas. Porém, a retenção desses talentos dependerá da experiência de relacionamento de cada indivíduo com a organização.

Oliveira e Wetzel (2009) detectaram três tendências com relação a universitários no que se refere ao que poderiam almejar em uma organização: uns são atraídos por estabilidade; outros querem alcançar cargos altos em empresas privadas, motivados pelo prestígio, poder e retorno financeiro de tais colocações; finalmente, um terceiro grupo deseja realizar um trabalho interessante que lhes dê prazer e pelo qual sejam adequadamente remunerados.

Atualmente, parece predominar o discurso de que o fator remuneração não representa um ponto determinante na gestão de talentos (Ferguson & Brohaugh, 2009). Morgan (2008), por exemplo, defende a ideia de que aumentos de salários, promoções na carreira e vínculos duradouros com um único empregador jamais são fatores de atração ou retenção para os profissionais mais talentosos. No parecer de Glen (2006), mais do que altos salários, educação formal e oportunidades de desenvolvimento, profissionais com potencial elevado costumam privilegiar empresas que possibilitem experiências de trabalho capazes de alavancar suas carreiras e aumentar suas chances de crescimento pessoal. Lembrando que as recompensas financeiras por si são insuficientes para atrair e reter talentos, Cantrell e Benton (2007) alertam para o fato de que, se as políticas de remuneração praticadas por uma empresa forem muito menos atrativas que a média do mercado, há poucas chances de que fatores tais como uma cultura organizacional participativa ou um ambiente aberto possam tornar a empresa desejável para a maioria dos candidatos potencialmente superiores.

Registram-se evidências recentes na literatura brasileira (Faria, Ferreira, & Carvalho, 2008) e internacional (Macey & Schneider, 2008) de que o discurso da responsabilidade social vem se tornando um fator cada vez mais importante para atrair e reter talentos, provavelmente em função da

identificação dos empregados com uma imagem corporativa capaz de gerar orgulho em trabalhar na organização (Bhattacharaya, Sem, & Korschun, 2008). De modo congruente, a gestão da diversidade também parece exercer um papel importante na atração e na retenção de funcionários qualificados (Kersten, 2000).

### **Diversidade e clientes internos: inclusão de minorias e atração de talentos**

Desenvolvido a partir de uma resposta empresarial à crescente diversificação da força de trabalho e às necessidades de competitividade em uma arena de mercado cada vez mais complexa, o conceito de gestão da diversidade consiste em “adotar um enfoque holístico para criar um ambiente organizacional que possibilite a todos o pleno desenvolvimento de seu potencial na realização dos objetivos da empresa” (Fleury, 2000, p. 20). Numa perspectiva pragmática, a gestão da diversidade pode ser associada à ideia de que as empresas podem se beneficiar economicamente por meio de um gerenciamento da força de trabalho que integre o incremento de sua complexidade cultural à ampliação das alternativas de relacionamento com os *stakeholders* (Foster, 2005; Foster & Harris, 2005; Thanem, 2008).

A diversidade consiste em “uma meta a ser buscada e praticada coletivamente por cidadãos, instituições, governos e comunidades como uma responsabilidade social compartilhada” (Bahia, Schommer, & Santos, 2008, p. 5). A gestão da diversidade requer um contexto organizacional em que cada funcionário possa perseguir suas aspirações profissionais sem ser inibido por questões referentes à raça, religião, gênero, idade ou habilidade física (Kundu, 2003). Numa situação ideal, o propósito dos esforços em favor da diversidade consiste em transformar os valores da organização para obter um ambiente capaz de propiciar suporte e bem-estar a todas as pessoas (Kersten, 2000).

Allen e Montgomery (2001) defendem que as empresas orientadas para a diversidade costumam apresentar melhor desempenho em razão de três pontos principais: (1) identificação de maiores oportunidades no mercado; (2) possibilidade de melhor satisfazer interesses específicos de determinados segmentos; e (3) aumento na credibilidade da empresa perante seus *stakeholders*. Para Lorbiecki e Jack (2000), dentre as fontes de criação de valor obtidas por investimentos em diversidade, destacam-se o maior entendimento sobre as necessidades de consumidores variados, a ampliação da base de clientes e a rotatividade



menor de funcionários. A redução na rotatividade e no absentismo de funcionários também é citada por Robinson e Dechant (1997), enquanto Hanashiro e Godoy (2004) afirmam que “a diversidade desempenha um papel central que determina se a empresa manterá uma vantagem comparativa para os clientes” (p. 9). Kundu (2003) apresenta mais argumentos a favor da gestão da diversidade: melhoria no clima organizacional, aprimoramento da criatividade e das iniciativas de inovação, ganhos em flexibilidade e facilidade de adaptação a mudanças.

Diante de tantos pontos positivos relacionados ao desempenho da empresa e às relações de trabalho, as organizações que valorizam a diversidade são vistas como interessantes para se construir uma carreira. Para Queiroz (2009), a gestão da diversidade pode ser vista “como uma forma de atrair os melhores talentos do mercado” (p. 2). Corroborada por Freitas, Jabbour e Santos (2009), essa percepção se mantém mesmo quando são abordadas variações específicas na diversidade, tal como a presença de PcDs. Para Dibben, James, Cunningham e Smythe (2002), a adoção de práticas de inclusão de empregados com deficiências apresenta correlação positiva com o desempenho financeiro: resultados melhores podem ser obtidos quando são adotadas práticas não-discriminatórias, as quais assegurariam que os melhores candidatos se apresentem e que a escolha seja realizada exclusivamente em função de sua competência.

Embora a contratação de PcDs favoreça a construção de uma imagem corporativa positiva junto a clientes e funcionários, especialmente por ser vista como ação socialmente responsável, alguns gerentes “compartilham do pressuposto de que as pessoas com deficiência precisam ser separadas das demais [...] em setores específicos da empresa” (Carvalho-Freitas, 2009, p. 130). Essa posição pode significar, por exemplo, que as PcDs devem permanecer longe da vista dos clientes externos. Esconder as pessoas com deficiência dos consumidores não é o único problema. Os salários pagos a tais funcionários costumam ser mais baixos em função da crença equivocada de que a deficiência influencia negativamente na produtividade e do entendimento de que as PcDs têm mais dificuldade em obter trabalho, o que diminuiria seu poder de barganha no mercado (Jones, 2008).

A inclusão de funcionários com deficiência demanda que a empresa reestruture seu ambiente de modo a favorecer a acessibilidade, ou seja, “garantir que todas as pessoas tenham acesso a todas as áreas de seu convívio [...] relacionadas aos espaços, mobiliários, equipamentos urbanos,

sistemas e meios de comunicação e informação” (Corrêa, 2009, p. 171). Marques, Carvalho-Freitas, Morais e Almeida (2010) alertam para a importância de políticas organizacionais que garantam a adequada inserção e manutenção da qualidade de vida desses trabalhadores.

#### **Acessibilidade a clientes externos com deficiência: atração para jovens talentos**

A presença de funcionários com deficiências em uma organização, evidenciando uma política de gestão da diversidade, não representa a única possibilidade de a empresa mostrar-se atrativa para captar no mercado de trabalho também as pessoas que não apresentam deficiências. A valorização da diversidade ocorre não somente em função da orientação para o dito cliente interno, pressupondo igualmente que uma abordagem estratégica em gestão de pessoas deve contemplar os clientes externos (Freitas et al., 2009).

Por meio da revisão de valores na empresa, a gestão da diversidade permite que os funcionários exercitem “o pensar como cliente”, propiciando ganhos tanto nas relações intraorganizacionais quanto nas interorganizacionais, favorecendo o desenvolvimento de uma imagem positiva junto a clientes, fornecedores e outros *stakeholders* (Martinez & França, 2009, p. 3). Nesse sentido, enquanto que para Jones, Comfort e Hillier (2007) o atendimento às necessidades dos clientes internos e externos com deficiências consiste em uma ação relacionada à responsabilidade social, Simmons (2008) argumenta que empresas vistas como socialmente responsáveis têm maiores chances de atrair novos funcionários.

A acessibilidade às lojas e às demais instalações da empresa, a adaptação das facilidades físicas do ambiente a PcDs e o treinamento dos funcionários para o atendimento a tais clientes constituem aspectos cruciais para as organizações orientadas para a diversidade de clientes internos e externos (Castell, 2008; Kaufman, 1995; Prideaux & Roulstone, 2009). Contudo, ainda que muitas organizações compreendam a importância de incluir a diversidade no corpo funcional – seja por decisão estratégica, seja por força da legislação (Tanaka & Manzini, 2005) –, na maioria das empresas subsiste a percepção truncada de que PcDs não podem ser consideradas clientes aptas a gerar lucro (Meira, Amaro, & Almeida, 2009).

De maneira geral, pode-se asseverar que o consumidor com deficiência é usualmente percebido não como cliente, porém como um problema a ser resolvido e depois removido do ambiente (Baker et al., 2007). A tais pessoas,

Faria, M. D. de & Carvalho, J. L. Felício. Pessoas com Deficiências como Clientes Internos e Externos: Investigando a Inclusão como Potencial Atrativo para Jovens Talentos

apresentam-se limitações, as quais são geralmente classificadas em barreiras atitudinais, comunicacionais e arquitetônicas (Sasaki, 2003). Raramente, há vendedores treinados para atender a clientes com deficiências auditivas, visuais ou mentais (Hogg & Wilson, 2004; Kaufman-Scarborough, 1995). A falta de rampas e de banheiros adaptados impede que as pessoas com deficiências motoras exerçam plenamente o papel de consumidor (Burnett, 1996; Upchurch & Seo, 1996).

A despeito das leis que versam sobre a inclusão, as organizações brasileiras e estrangeiras ainda estão distantes de oferecer condições adequadas para que as pessoas com deficiência engajem-se livremente em atividades de consumo (Sasaki, 2003). Sobressaem-se no mercado algumas poucas empresas nas quais subsiste a convicção de que administrar a diversidade de clientes internos e externos representa uma escolha estratégica para a obtenção de vantagem competitiva sustentável (Jones & Schmidt, 2004). Meira, Amaro e Almeida (2009) relacionam organizações de varejo e serviços que atuam no Brasil, orientadas para a satisfação de clientes e funcionários com deficiência, todas com resultados expressivos.

Os investimentos em acessibilidade tendem a agradar também a clientes sem deficiências não apenas em função da percepção de uma imagem corporativa de responsabilidade social (Jones et al., 2007; Kaufman-Scarborough, 1998), mas também em razão de aspectos funcionais: a substituição de portas pesadas por um dispositivo automático, por exemplo, tende a ser valorizada por idosos e pessoas carregadas de compras. A partir de investimentos em acessibilidade, uma rede brasileira de supermercados obteve um acréscimo no faturamento de 20%, o que corresponde a um aumento maior do que se somente as PcDs tivessem passado a comprar mais (Meira et al., 2009): as

mudanças no ambiente e no atendimento pareceram agradar a mais categorias de consumidores além das PcDs. Tais exemplos ilustram por que uma organização que valoriza a acessibilidade é potencialmente atrativa para jovens talentos: a possibilidade de um desempenho superior no mercado e a vinculação à responsabilidade social corporativa.

### Procedimentos Metodológicos

A fase empírica da pesquisa foi realizada em dois momentos, aqui descritos sob as denominações “Etapa 1” e “Etapa 2”, e seguiu um modelo quase-experimental, em que o pesquisador pode simular situações reais que permitam o ajuste dos fatores experimentais conforme as hipóteses de pesquisa (Cooper & Schindler, 2003). Esse procedimento tem sido amplamente utilizado em estudos no campo da Administração, envolvendo questões relativas à responsabilidade social (Auger, Burke, Devinney, & Louviere, 2003; Kassardjian, Gamble, Gunson, & Jaeger, 2005; Lowe & Alpert, 2007), e, no Brasil, às aplicações em Recursos Humanos (Faria et al., 2008).

### Amostra

Constituída de acordo com critérios não-probabilísticos, por conveniência e acessibilidade (Vergara, 2009), a amostra da pesquisa contou com um total de 265 sujeitos. A amostra foi formada por estudantes de graduação de duas instituições de ensino superior, em que o questionário foi aplicado a 300 respondentes, dos quais 35 foram excluídos em função de *missing values*. O Quadro 1 sintetiza as principais características da amostra, à qual se atribui o potencial de representar talentos a serem recrutados por organizações produtivas.

**Quadro 1 – Caracterização da amostra por curso, sexo, instituição e renda**

| <b>Curso</b>       | <b>N</b> | <b>%</b> | <b>Sexo</b>               | <b>N</b> | <b>%</b> |
|--------------------|----------|----------|---------------------------|----------|----------|
| Administração      | 190      | 71,50%   | Masculino                 | 130      | 49.2%    |
| Comunicação Social | 75       | 28.5 %   | Feminino                  | 135      | 50.8%    |
|                    |          |          |                           |          |          |
| <b>Instituição</b> | <b>N</b> | <b>%</b> | <b>Renda</b>              | <b>N</b> | <b>%</b> |
| Pública            | 164      | 62.0 %   | Até R\$ 2.000             | 16       | 6.0 %    |
| Privada            | 101      | 38.0 %   | de R\$ 2.001 a R\$ 5.000  | 43       | 16.6 %   |
|                    |          |          | de R\$ 5.001 a R\$ 10.000 | 83       | 31.2 %   |
|                    |          |          | acima de R\$ 10.000       | 123      | 46.2 %   |

Faria, M. D. de & Carvalho, J. L. Felício. Pessoas com Deficiências como Clientes Internos e Externos: Investigando a Inclusão como Potencial Atrativo para Jovens Talentos

Todos os sujeitos de pesquisa são jovens que estudam em instituições bem conceituadas de ensino superior, com alunos estagiando em organizações amplamente reconhecidas. Tais sujeitos foram definidos como “jovens talentos”, que, em breve, serão disputados por grandes empresas no mercado de trabalho.

### Etapa 1: hipóteses de pesquisa e coleta de dados

A Etapa 1 foi orientada por duas hipóteses de pesquisa, formuladas a partir do referencial teórico:

- H1: Informações positivas a respeito do fato de uma organização orientar-se para as necessidades de clientes internos e externos com deficiências (*versus* ausência dessa informação) têm um efeito positivo na intenção de trabalhar na organização por parte de jovens ingressantes no mercado.

- H2: Informações a respeito do fato de uma organização não se preocupar com as necessidades de clientes internos e externos com deficiências (*versus* ausência dessa informação) têm um efeito negativo na intenção de trabalhar na organização por parte de jovens ingressantes no mercado.

Note-se que foram aglutinadas nas hipóteses as considerações tratadas na revisão bibliográfica sobre as pessoas com deficiência como clientes

internos e externos de uma organização. Dito de outra forma, na presente pesquisa (tanto na Etapa 1 quanto na Etapa 2), as preocupações com (a) inclusão de funcionários com deficiência e com (b) acessibilidade para empregados e clientes externos foram amalgamadas: o experimento considera como empresas orientadas para PcDs somente aquelas que apresentam, simultaneamente, a preocupação com inclusão e com acessibilidade. Tal escolha privilegia as proposições teóricas que apoiam a integração estratégica entre políticas de gestão de pessoas voltadas para clientes internos e externos (Bohlander et al., 2005).

Para testar as hipóteses, três cenários experimentais foram utilizados na Etapa 1. Os cenários tiveram, como variável independente, as informações sobre a preocupação com as necessidades dos clientes internos e externos com deficiências (informação positiva, negativa e ausência de informação) e, como variável dependente, a intenção de trabalhar na empresa.

Na construção dos cenários, as descrições de ofertas de empregos foram elaboradas com base em anúncios reais, enquanto as informações sobre a orientação para as necessidades das pessoas com deficiências foram redigidas em consonância com a revisão da literatura. O Quadro 2 apresenta os cenários usados na Etapa 1 da pesquisa.

**Quadro 2 – Cenários experimentais utilizados na Etapa 1**

|  |  |
|--|--|
| <b>Cenário 1</b><br>Controle   | A empresa X está buscando jovens talentos, que apresentem perfil dinâmico, que gostem de desafios e que tenham a habilidade de trabalhar em equipe.  |
| <b>Cenário 2</b><br>Empresa orientada para consumidores e funcionários com deficiências    | [Cenário 1] +<br>Você leu recentemente que a empresa X vem investindo em mudanças na estrutura física de suas lojas com o objetivo de torná-las acessíveis para pessoas com deficiência. Além disso, os vendedores da empresa são treinados para saber atender às pessoas com deficiência. Segundo o que você leu, a empresa X emprega funcionários com diferentes tipos de deficiências, um número maior do que aquele previsto em lei. Existe a preocupação constante na empresa X em oferecer condições ideais para que esses indivíduos exerçam suas funções profissionais. Por essa razão, a empresa X tem sido apontada por institutos especializados como um bom lugar para as pessoas com deficiência trabalharem. |
| <b>Cenário 3</b><br>Empresa não orientada para consumidores e funcionários com deficiência | [Cenário 1] +<br>Você leu recentemente que a empresa X não conta com lojas acessíveis para pessoas com deficiência. Além disso, os vendedores nunca receberam treinamento para saber atender às pessoas com deficiência. Segundo o que você leu, a empresa X emprega funcionários com deficiência somente por causa da obrigatoriedade legal. Não existe nenhuma preocupação por parte da empresa X em oferecer condições ideais de trabalho para que esses indivíduos exerçam suas funções. Por essa razão, a empresa X tem sido apontada por institutos especializados como um mau exemplo de inclusão profissional para pessoas com deficiência.  |

Faria, M. D. de & Carvalho, J. L. Felício. Pessoas com Deficiências como Clientes Internos e Externos: Investigando a Inclusão como Potencial Atrativo para Jovens Talentos

Por meio de uma escolha aleatória, cada respondente preencheu um questionário autoadministrado (Sampieri, Collado, & Lucio, 2006), contendo somente um dos cenários e as escalas referentes à variável “intenção de trabalhar na empresa”. Foi inserida uma questão para verificar o realismo dos cenários (Homburg, Hoyer, & Koschate, 2005).

Em obediência às recomendações de Netemeyer, Barden e Sharma (2003), as escalas usadas para medição das variáveis, nesse estudo, foram adaptadas a partir de escalas desenvolvidas anteriormente para medir os mesmos constructos em outras pesquisas. As escalas foram previamente avaliadas quanto à sua dimensionalidade, por meio de análise fatorial exploratória, usando como método de extração dos fatores o de componentes

principais e considerando fatores com autovalores acima de 1,0 (Hair, Black, Babim, Anderson, & Tatham, 2006).

Vale ressaltar que os itens das escalas foram intercalados aleatoriamente nos questionários, tendo sido respondidos por meio de uma Likert de 7 pontos (1 = discordo fortemente; 7 = concordo fortemente). As escalas e suas referências bibliográficas estão expostas no Quadro 3. Informações adicionais foram colhidas para posterior checagem de covariância: instituição de ensino, curso, período letivo, idade, sexo e renda familiar. A análise de tais medidas visa a avaliar se há variações não-desejáveis nas variáveis dependentes devido a variáveis que não foram tomadas como independentes (Hair *et al.*, 2006).

### Quadro 3 – Escalas e referências

| Variáveis                        | Itens da escala   | Referências   |
|----------------------------------|---|---|
| Intenção de trabalhar na empresa | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eu faria um esforço grande para trabalhar na empresa X.</li> <li>• Eu teria interesse em enviar meu currículo para a empresa X.</li> <li>• Eu gostaria muito de trabalhar na empresa X.</li> </ul> | Turban e Greening (2000)<br>Sen, Bhattacharya e Korschun (2006) |
| Realismo dos cenários            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Posso facilmente me imaginar vivendo esta situação.</li> <li>• A descrição desta história é de fácil compreensão para mim.</li> <li>• A história contada é realista.</li> </ul>                    | Homburg, Hoyer e Koschate (2005)                                |

### Etapa 2: coleta de dados

Na Etapa 2, foi investigada, de forma exploratória, a importância da informação acerca da preocupação da organização com as necessidades de clientes internos e externos com deficiências frente a outros fatores que, de acordo com a literatura, contribuiriam para elevar a intenção de se trabalhar em uma empresa. A partir da revisão bibliográfica, foram selecionados os fatores

“possibilidade de desenvolvimento profissional” e “remuneração atraente”. Com o intuito de comparar os efeitos dos três fatores na variável dependente “intenção de trabalhar na empresa”, foi realizado um experimento com uso de quatro cenários: os cenários 2 e 3, utilizados na Etapa 1, e os cenários 4 e 5, descritos no Quadro 4.

### Quadro 4 – Cenários experimentais 4 e 5

|   |  |
|---|--|
| <b>Cenário 4</b><br>Informações positivas sobre possibilidade de desenvolvimento profissional | [Cenário 1] +<br>Você leu recentemente que a empresa X investe no desenvolvimento de seus funcionários, pagando cursos de pós-graduação e propiciando outras modalidades de qualificação profissional, desde que sejam compatíveis com a função desempenhada ou almejada para o funcionário. Segundo o que você leu, a empresa X leva em conta a avaliação do desempenho dos funcionários para oferecer chances reais de ascensão profissional, sendo que mais de 80% dos cargos correspondentes à alta administração da empresa X são ocupados por pessoas que construíram suas carreiras na própria organização. |
| <b>Cenário 5</b><br>Informações positivas sobre remuneração                                   | [Cenário 1] +<br>Você leu recentemente que a empresa X costuma pagar salários e benefícios acima da média do mercado de trabalho e, levando em conta o desempenho de cada  |

|  |  |
|--|--|
|  | funcionário, ainda oferece planos atraentes de remuneração variável. Para os funcionários que se sobressaem, não é incomum que a empresa X apresente possibilidades de participação nos resultados. Por essa razão, a empresa X vem sendo apontada por institutos especializados como uma das organizações que melhor remuneram seus funcionários. |
|--|--|

As escalas para medição da variável dependente “intenção de trabalhar na empresa” e do realismo dos cenários foram as mesmas utilizadas na Etapa 1 do estudo, e já apresentadas no Quadro 3. A exemplo do que se descreveu na **Etapa 1: hipóteses de pesquisa e coleta de dados**, nessa segunda etapa também foram colhidas informações adicionais para posterior análise como eventuais covariantes.

### Tratamento dos dados para as Etapas 1 e 2

Em congruência com Hair et al. (2006), na fase de preparação dos dados foram excluídos os questionários que apresentaram *missing values*, para que posteriormente se passasse à análise gráfica, à avaliação de *outliers* e à avaliação da normalidade das variáveis dependentes por meio do teste de Kolmogorov-Smirnov (Cooper & Schindler, 2003). Os resultados não permitiram aceitar a condição de normalidade para as distribuições (Sig. < 0,05). Sendo assim, na Etapa 1, foi utilizado o teste não-paramétrico Mann-Whitney U com o objetivo de testar as hipóteses H1 e H2 (Hair et al., 2006).

Na Etapa 2, foi utilizado o teste não-paramétrico Kruskal-Wallis, a fim de verificar diferenças nos efeitos dos três fatores de atração para jovens talentos nas respostas à variável dependente “intenção de trabalhar na empresa”. Novamente, foi utilizado o teste não-paramétrico Mann-Whitney U, a fim de verificar as diferenças nos efeitos dos três fatores dois a dois. Os procedimentos foram realizados com *software* SPSS 17.0, com um alfa de 0,05.

### Limitações do método

Como principal limitação do estudo, deve-se destacar a crítica clássica atribuída a métodos experimentais, que diz respeito à proposta de que os respondentes devam se imaginar vivenciando uma situação hipotética: o fato de as pessoas terem que reagir a cenários simulados por meio de uma descrição textual estabelece uma artificialidade que pode influenciar nos resultados (Kerlinger, 1980). O instrumento de pesquisa abre também a possibilidade de as pessoas buscarem dar respostas que estejam de acordo com normas e convenções

sociais estabelecidas (Creswell, 2007). Para tentar minimizar essa limitação, os pesquisadores enfatizaram que nenhum dos participantes seria identificado.

Outra limitação da pesquisa pode ser atribuída à constituição da amostra (Vergara, 2009), cujos critérios de seleção não-probabilísticos e por conveniência restringem o estudo a uma parcela dos estudantes de graduação de duas instituições de ensino do Rio de Janeiro. Vale ressaltar, porém, que a amostra está dentro do público de interesse da pesquisa.

## Apresentação e Análise dos Resultados

### Resultados da Etapa 1

Conforme sugeria a hipótese H1, esperava-se que o grupo de sujeitos exposto ao cenário 2 apresentasse escores maiores do que o grupo exposto ao cenário 1 com relação às respostas à variável dependente “intenção de trabalhar na empresa”. A Tabela 1 indica que as diferenças ocorreram na direção oposta. Em outras palavras, o grupo de controle apresentou escores maiores do que o grupo que foi exposto ao cenário que retratava a empresa orientada para as necessidades dos clientes internos e externos com deficiências.

**Tabela 1 – Informações positivas / Intenção de trabalhar – estatística descritiva**

|           | Média | Mediana | Desvio Padrão |
|-----------|-------|---------|---------------|
| Cenário 1 | 5,51  | 6,0     | 1,45          |
| Cenário 2 | 5,16  | 5,0     | 1,41          |

Para verificar a existência de diferenças significativas entre as respostas dos grupos que tiveram contato com os cenários 1 e 2, foi realizado o teste Mann-Whitney U ( $U = 752,500$ ; Sig. = 0,018), que apontou haver diferenças significativas, relativas ao efeito da preocupação com as necessidades dos clientes internos e externos com deficiência sobre a variável dependente. Como já foi observado, porém, essa diferença ocorreu na direção oposta à prevista pela hipótese H1. Como a única diferença entre os cenários a que foram expostos os grupos 1 e 2 foi a informação sobre a

orientação para os clientes internos e externos com deficiência, pode-se supor que essa foi a razão para que os sujeitos expostos ao cenário 2 demonstrassem menor vontade de trabalhar na empresa. Tal resultado sugere que a construção de imagem corporativa por meio da ênfase na preocupação com as necessidades das PcDs diminui o potencial de uma organização para captar novos talentos.

Esse resultado reforça o argumento de que, a despeito dos tímidos, mas constantes, avanços acerca das preocupações com inclusão (Sasaki, 2003), o preconceito historicamente documentado com relação às pessoas com deficiências (Ribas, 2003) parece subsistir mesmo nas novas gerações, cujos representantes não estão dispostos a aceitar os indivíduos com deficiência como colegas de trabalho e nem como clientes. A exemplo de Almeida, Coimbra e Carvalho-Freitas (2007), acredita-se que essa percepção reflita não apenas a condição de discriminação a que estão expostas as pessoas com deficiência no mundo organizacional, como também a postura da própria sociedade brasileira diante dessas pessoas. Para Doval e Haro (2006) e Smith (2002), no mercado de trabalho as PcDs sofrem exclusão mesmo por parte de outras PcDs.

De acordo com a hipótese H2, seria esperado que o grupo de sujeitos que tivessem sido expostos ao cenário 3 apresentasse escores menores do que o grupo exposto ao cenário 1, nas respostas à variável dependente “intenção de trabalhar na empresa”. A Tabela 2 indica que as diferenças ocorreram na direção indicada.

**Tabela 2 – Informações negativas / Intenção de trabalhar – estatística descritiva**

|           | Média | Mediana | Desvio Padrão |
|-----------|-------|---------|---------------|
| Cenário 1 | 5,51  | 6,0     | 1,45          |
| Cenário 3 | 4,03  | 4,0     | 1,92          |

Os resultados do teste Mann Whitney U ( $U = 608,500$ ;  $Sig. = 0,000$ ) permitem que se rejeite a hipótese nula de que informações negativas sobre a preocupação com as necessidades dos clientes internos e externos com deficiência não teriam efeito sobre a intenção de trabalhar na empresa. Seguindo o mesmo raciocínio da análise da hipótese H1, a única diferença entre os cenários 3 e 1 eram as informações negativas sobre a orientação da organização com relação aos clientes internos e externos com deficiência. Por conseguinte, é possível supor que seja esse o fator responsável por

fazer com que a intenção de trabalhar na empresa fosse menor no grupo exposto ao cenário 3. Esse resultado indica que, apesar do preconceito, o grupo de sujeitos pesquisados não parece disposto a endossar ações que possam prejudicar de qualquer forma as PcDs, conforme também sugere o estudo de Goulart e Coimbra (2008).

Os testes estatísticos permitem supor que, a despeito de as informações positivas sobre a preocupação da empresa com as necessidades dos clientes internos e externos com deficiências influenciarem negativamente na intenção de trabalhar na empresa, tal influência negativa é maior quando existem informações negativas sobre a preocupação da empresa com as necessidades dos clientes internos e externos com deficiência. Em outras palavras, os resultados apontaram que a intenção de trabalhar na empresa é maior se não existir qualquer informação a respeito de clientes internos ou externos com deficiência.

Os jovens talentos não parecem dispostos a tomar conhecimento de como seu futuro empregador lida com as PcDs. Tal atitude remete à invisibilidade social a que estão submetidas PcDs (Martins, 2009), o que constitui igualmente uma condição de marginalização. Cabe notar que a forma como um indivíduo reage às minorias retrata não somente o comportamento esperado pela empresa, como também sua visão de mundo (Moreira *et al.*, 2009).

## Resultados da Etapa 2

O propósito da Etapa 2 era estabelecer uma comparação da influência dos fatores (a) preocupação com as necessidades dos clientes internos e externos com deficiência, (b) possibilidade de desenvolvimento profissional e (c) remuneração atraente. Na Tabela 3, pode-se observar que o grupo 2, exposto ao cenário com informações positivas sobre a preocupação com as necessidades das PcDs, foi aquele que respondeu pela menor intenção de trabalhar na empresa. A maior intenção de trabalhar foi observada no cenário 5.

**Tabela 3 – Três fatores / Intenção de trabalhar – estatística descritiva**

|           | Média | Mediana | Desvio Padrão |
|-----------|-------|---------|---------------|
| Cenário 2 | 5,16  | 5,0     | 1,41          |
| Cenário 4 | 6,18  | 7,0     | 1,14          |
| Cenário 5 | 6,56  | 7,0     | 1,01          |

Os resultados do teste de Kruskal Wallis (Chi-square = 119,2; Sig. = 0,000) indicam que as diferenças entre as respostas são significativas, isto é, considerando os três grupos ao mesmo tempo, pode-se afirmar que um fator teve mais efeito que os outros na intenção de se trabalhar na empresa. Adicionalmente, foram realizados testes de Mann Whitney U entre os grupos 2 e 4 (U = 664,500; Sig. = 0,024); 2 e 5 (U = 937,500; Sig. = 0,000); 4 e 5 (U = 862,000; Sig. = 0,000). Esses resultados indicam que a possibilidade de desenvolvimento profissional e a remuneração atraente tiveram um impacto maior na intenção de trabalhar na empresa do que a preocupação com as necessidades das PcDs. Quando se comparou a remuneração atraente e a possibilidade de desenvolvimento profissional, a remuneração atraente teve maior impacto na intenção de trabalhar na empresa.

Contrariando as posições teóricas de que a remuneração não configura uma questão crucial na gestão de talentos (Ferguson & Brohaugh, 2009), os sujeitos do estudo parecem valorizar salários, benefícios e participação nos resultados acima dos demais fatores a que foram expostos. Nesse sentido, os autores da presente pesquisa partilham da ideia de que atribuir à remuneração um peso inferior no contrato social entre indivíduo e organização reforça a premissa falsamente confortável de que não é preciso pagar muito a um trabalhador para que ele se sinta motivado ou permaneça comprometido com a empresa (Cavedon & Lengler, 2005). Os resultados evidenciam também a significativa distância entre a remuneração e o desenvolvimento com relação à orientação da empresa para PcDs, no que tange à capacidade de atrair jovens talentos, fazendo notar, novamente, o quanto a preocupação com as pessoas com deficiência parece distante para os ingressantes no mercado de trabalho.

### Resultados complementares

Foi verificado se os cenários utilizados poderiam ser considerados realistas. As médias obtidas para cada cenário, em uma escala de 1 a 7, indicam que foram percebidos como próximos da realidade: cenário 1—média 5,9; cenário 2—média 5,6; cenário 3—média 5,8; cenário 4—média 5,6; e cenário 5—média 5,9. Os resultados do teste de Kruskal Wallis (Chi-square = 3,546; Sig. = 0,345) indicam escores semelhantes de realismo dos cenários.

### Conclusões

A presente pesquisa foi norteadada pelo objetivo de avaliar se a orientação de uma organização para as necessidades dos clientes internos e externos com deficiências constitui um fator valorizado por jovens talentos que estão entrando no mercado de trabalho. Os resultados sugerem que as empresas que apresentam essa orientação não potencializam suas chances de atrair os jovens talentos. A pesquisa apontou que qualquer informação sobre a preocupação com as necessidades das PcDs – informações negativas ou positivas – impactam negativamente a intenção de trabalhar na empresa. Os ditos jovens talentos parecem preferir que seus empregadores desconsiderem a existência de funcionários e consumidores com deficiências.

Outro resultado do estudo foi que a remuneração superior é mais atraente para os respondentes do que as melhores perspectivas de desenvolvimento profissional e do que a orientação da organização para as necessidades de clientes internos e externos com deficiências. A preocupação com PcDs foi o fator menos valorizado, o que demonstra que ainda há um longo caminho a se percorrer no que tange à gestão da diversidade e, igualmente, à gestão de talentos. Os resultados alertam para uma questão que transcende o âmbito organizacional, pois não é a pessoa que tem uma deficiência, é a sociedade que não atende às especificidades das diferenças, não garantindo os direitos dos cidadãos (Sasaki, 2003).

Os resultados podem ser compreendidos dentro da lógica apresentada por Lima e Vala (2004), que apontam para a existência de novas formas de preconceitos mais veladas e hipócritas, porém não menos nocivas. Essas novas formas de preconceito, segundo os autores, são mais difíceis de ser identificadas e, portanto, mais difíceis de ser combatidas. Nesse sentido, pretende-se que a presente pesquisa contribua para ajudar a desvelar o preconceito.

Almeida et al. (2007) asseveram que as práticas de recrutamento e seleção se apresentam como reflexo das práticas de gestão da diversidade nas organizações. Sob essa ótica, talvez as organizações pudessem rever a aplicação do rótulo de “jovens talentos” aos ingressantes no mercado de trabalho que se preocupam essencialmente com seus próprios salários, desconsiderando a existência de PcDs, possivelmente indicando um desprezo às parcelas desfavorecidas de uma sociedade já tão plena de desequilíbrios. Da mesma forma, os chamados jovens talentos talvez pudessem exigir de seus empregadores um tratamento mais igualitário com as minorias, sob pena de perdê-los para os concorrentes no mercado.

Faria, M. D. de & Carvalho, J. L. Felício. Pessoas com Deficiências como Clientes Internos e Externos: Investigando a Inclusão como Potencial Atrativo para Jovens Talentos

Os resultados da pesquisa levam a crer que não se pode confiar no argumento de que propiciar a inclusão de PcDs ou prover acessibilidade pode favorecer a atratividade de uma organização. Assim, nas empresas em que existe algum movimento no sentido de aumentar os investimentos em acessibilidade e inclusão, há que se procurarem outras justificativas para tais ações. Até o presente momento, basicamente subsiste a premência de se fazer cumprir a lei para tornar tangível uma eventual preocupação com as pessoas com deficiência. De acordo com Tanaka e Manzini (2005), a contratação de PcDs por organizações brasileiras ocorre predominantemente em razão de obrigatoriedade legal, e geralmente os cargos ocupados exigem quase nenhuma qualificação e envolvem pouca interação com o público.

### Referências

- Allen, R., & Montgomery, K. (2001). Applying an organizational development approach to creating diversity. *Organizational Dynamics*, 30(2), 149-161.
- Almeida, L., Coimbra, C., & Carvalho-Freitas, M. (2007). Percepções de pessoas com deficiência em relação à inserção no mercado formal de trabalho: um estudo realizado em duas regiões metropolitanas de Minas Gerais. *Anais do Encontro da Anpad*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 31.
- Amorim, W., Fisher, A., Dutra, J., Veloso, E., Pimentel, J., & Pires, F. (2009). Empresas que buscam se destacar pela qualidade do ambiente organizacional: um perfil diferenciado de funcionários no mercado formal de trabalho? *Anais do Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, Curitiba, PR, Brasil, 2.
- Auger, P., Burke, P., Devinney, T., & Louviere, J. (2003). What will consumers pay for social product features? *Journal of Business Ethics*, 42, 281-304.
- Bahia, M., Schommer, P., & Santos, E. (2008). Papéis e práticas empresariais para a inserção profissional de pessoas com deficiência: reflexões a partir de uma experiência. *Anais do Encontro da Anpad*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 32.
- Baker, S., Holland, J., & Kaufman-Scarborough, C. (2007). How consumers with disabilities perceive “welcome” in retail servicescapes: a critical incident study. *Journal of Service Marketing*, 21(3), 160-173.
- Bhattacharaya, C., Sen, S., & Korschun, D. (2008). Using corporate social responsibility to win the war for talent. *MIT Sloan Management Review*, 49(2), 37-44.
- Bohlander, G., Snell, S., & Sherman, A. (2005). *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.
- Burnett, J. (1996). What services marketers need to know about the mobility disabled consumer. *The Journal of Services Marketing*, 10(3), 3-20.
- Cantrell, S., & Benton, J. (2007). The five essential practices of a talent multiplier. *Business Strategy Series*, 8(5), 358-364.
- Cappelli, P. (2008). Talent management for the twenty-first century. *Harvard Business Review*, 86(3), 74-81.
- Carvalho-Freitas, M. (2009). Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *Revista de Administração Contemporânea*, 13, 121-138.
- Castell, L. (2008). Building access for the intellectually disabled. *Facilities*, 26(3-4).
- Cavedon, N., & Lengler, J. (2005). Desconstruindo temas e estratégias da administração moderna: uma leitura pós-moderna do mundo de Dilbert. *Organizações & Sociedade*, 12(32), 105-119.
- Cooper, D., & Schindler, P. (2003). *Métodos de pesquisa em Administração* (7a ed.). São Paulo: Bookman.
- Corrêa, P. (2009). Acessibilidade: conceito e formas de garantia. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 15(1), 171-172.
- Creswell, J. (2007). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto* (2a ed.). Porto Alegre: Artmed.
- D’Amato, A., & Herzfeldt, R. (2008). Learning orientation, organizational commitment and talent retention across generations: a study of European managers. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 929-953.



Faria, M. D. de & Carvalho, J. L. Felício. Pessoas com Deficiências como Clientes Internos e Externos: Investigando a Inclusão como Potencial Atrativo para Jovens Talentos

- De Vos, A., & Meganck, A. (2009). What HR managers do versus what employees value: exploring both parties' views on retention management from a psychological contract perspective. *Personnel Review*, 38(1), 45-60.
- Dibben, P., James, P., Cunningham, I., & Smythe, D. (2002). Employers and employees with disabilities in the UK: an economically beneficial relationship? *International Journal of Social Economics*, 29(6), 453-467.
- Doval, J., & Haro, D. (2006). Ingenuidade e exclusão: pessoas portadoras de deficiência no mercado competitivo. *Anais do Encontro de Estudos Organizacionais*, Porto Alegre, RS, Brasil, 4.
- Dunzer, G., Melo, E., & Melo, J. (2008). Desafios de atração e retenção de talentos: estudo de caso da Petrobras. *Anais do Encontro da Anpad*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 32.
- Faria, M., Ferreira, D., & Carvalho, J. (2008). Responsabilidade social empresarial: um fator de atração para novos talentos? *Anais do Encontro da Anpad*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 32.
- Ferguson, R., & Brohaugh, B. (2009). The talent wars. *Journal of Consumer Marketing*, 26(5), 358-362.
- Fleury, M. (2000). Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, 40(3), 18-25.
- Foster, C. (2005). Implementing diversity management in retailing: exploring the role of organizational context. *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, 15(4), 471-487.
- Foster, C., & HARRIS, L. (2005). Easy to say, difficult to do: diversity management in retail. *Human Resource Management Journal*, 15(13), 4-17.
- Freitas, W., Jabbour, C., & Santos, F. (2009). Rumo à sustentabilidade organizacional: uma sistematização sobre o passado, o presente e o futuro da gestão de recursos humanos. *Anais do Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, Curitiba, PR, Brasil, 2.
- Glen, C. (2007). Fostering talent opportunity: getting past first-base. *Strategic Direction*, 23(10), 3-5.
- Glen, C. (2006). Key skills retention and motivation: the war for talent still rages and retention is the high ground. *Industrial and Commercial Training*, 38(1), 37-45.
- Goulart, I., & Coimbra, C. (2008). Inserção de Pessoas com Deficiência numa Empresa de Reflorestamento: Um estudo de caso. *Anais do Encontro Nacional da Anpad*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 32.
- Hair, J., Black, B., Babim, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2006). *Multivariate data analysis* (6a ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Hanashiro, D., & Godoy, A. (2004). Um preâmbulo à gestão da diversidade: da teoria à prática. *Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Curitiba, PR, Brasil, 28.
- Hogg, G., & Wilson, E. (2004, August). Does he take sugar? The disabled consumer and identity. *British Academy of Management Conference Proceedings*. St. Andrews, Scotland.
- Homburg, C., Hoyer, W., & Koschate, N. (2005). Customers' reactions to price increases: do customer satisfaction and perceived motive fairness matter? *Journal of the Academy of Marketing Science*, 33(1), 36-49.
- Jones, M. (2008). Disability and the labour market: a review of the empirical evidence. *Journal of Economic Studies*, 35(5), 405-424.
- Jones, P., Comfort, D., & Hillier, D. (2007). What's in store? Retail marketing and corporate social responsibility. *Marketing Intelligence & Planning*, 25(1), 17-30.
- Jones, P., & Schmidt, R. (2004). Retail employment and disability. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 32(9), 426-429.
- Kassardjian, E., Gamble, J., Gunson, A., & Jaeger, S. (2005). A new approach to elicit consumers' willingness to purchase genetically modified apples. *British Food Journal*, 107(8), 541-555.
- Kaufman-Scarborough, C. (1995). Shop 'til you drop: tales from a physically challenged

Faria, M. D. de & Carvalho, J. L. Felício. Pessoas com Deficiências como Clientes Internos e Externos: Investigando a Inclusão como Potencial Atrativo para Jovens Talentos

- shopper. *Journal of Consumer Marketing*, 12(3), 39-55.
- Kaufman-Scarborough, C. (1998). Retailers' perceptions of the Americans with Disabilities Act: suggestions for low-cost, high impact accommodations for disabled shoppers. *Journal of Consumer Marketing*, 15(2), 94-110.
- Kerlinger, F. (1980). *Metodologia da pesquisa em Ciências Sociais: um tratamento conceitual*. São Paulo: Pedagógica e Universitária.
- Kersten, A. (2000). Diversity management: Dialogue, dialectics and diversion. *Journal of Organizational Change Management*, 13(3), 235-248.
- Kundu, S. (2003). Workforce diversity status: a study of employees' reactions. *Industrial Management & Data Systems*, 103(4), 215-226.
- Lima, M., & Vala, J. (2004). As novas formas de expressão do preconceito e do racismo. *Estudos em Psicologia*, 9(3), 401-411.
- Lorbiecki, A., & Jack, G. (2000). Critical turns in the evolution of diversity management. *British Journal of Management*, 11, 17-31.
- Lowe, B., & Alpert, F. (2007). Measuring reference price perceptions for new product categories: which measure is best? *Journal of Product & Brand Management*, 16, 132-141.
- Macey, W., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Martinez, V., & França, A. (2009). Diversidade e socialização nas organizações: a inclusão e a permanência de pessoas com deficiência. *Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, São Paulo, SP, Brasil, 33.
- Martins, B. (2009). O "corpo-sujeito" nas representações culturais da cegueira. *Fractal: Revista de Psicologia*, 21(1), 5-22.
- Marques, A., Carvalho-Freitas, M., Morais, K., & Almeida, L. (2010). Comprometimento Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo no Setor Bancário. *Anais do Encontro da Anpad*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 34.
- Meira, P., Amaro, L., & Almeida, C. (2009). Ouvindo a voz do mercado: o varejo e os clientes portadores de deficiência auditiva. *Revista Gestão Organizacional*, 2(1), 77-86.
- Moreira, L., Onuma, F., Borges, C., Miranda, A., & Cappelle, M. (2009). O trabalho para os portadores de necessidades especiais: um caminhar pela diversidade através dos conceitos de poder, minoria e deficiência. *Anais do Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, Curitiba, PR, Brasil, 2.
- Morgan, H. (2008). I hired you, you're perfect... now stay! *Business Strategy Series*, 9(3), 119-125.
- Netemeyer, R., Bearden, W., & Sharma, S. (2003). *Scaling procedures issues and applications*. London: Sage.
- Ng, E., & Burke, R. (2006). The next generation at work – business students' views, values and job search strategy. *Education + Training*, 48(7), 478-492.
- Oliveira, L., & Wetzel, U. (2009). Rumo ao mercado de trabalho: percepções e estratégias de jovens estudantes de Administração. *Anais do Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, Curitiba, PR, Brasil, 2.
- Prideaux, S., & Roulstone, A. (2009). Good practice for providing disabled people with reasonable access to the built environment: a comparative study of legislative provision. *International Journal of Law in the Built Environment*, 1(1), 59-81.
- Queiroz, H. (2009). Gestão da diversidade: um estudo em duas empresas mineiras. *Anais do Encontro da Anpad*, São Paulo, SP, Brasil, 33.
- Ribas, J. (2003). *O que são deficientes*. São Paulo: Brasiliense.
- Robinson, G., & Dechant, K. (1997). Building a business case for diversity. *Academy of Management Executive*, 11(3), 21-31.
- Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2006). *Metodologia de pesquisa* (3a ed.). São Paulo: McGraw-Hill.

Faria, M. D. de & Carvalho, J. L. Felício. Pessoas com Deficiências como Clientes Internos e Externos: Investigando a Inclusão como Potencial Atrativo para Jovens Talentos

- Sasaki, R. (2003). *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro: WVA.
- Sen, S., Bhattacharya, C., & Korschun, D. (2006). The role of corporate social responsibility in strengthening multiple stakeholder relationships: a field experiment. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34(2), 158-166.
- Simmons, J. (2008). CSR and management: Ethics and morality in human resource management. *Social Responsibility Journal*, v. 14(1-2), 8-23.
- Smith, T. (2002). Diversity and disability: exploring the experiences of vision impaired people in the workplace. *Equal Opportunities International*, 21(8), 59-72.
- Tanaka, E., & Manzini, E. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, 11(2), 273-294.
- Thanem, T. (2008). Embodying disability in diversity management research. *Equal Opportunities International*, 27(2), 581-595.
- Turban, D., & Greening, D. (2000). Corporate social performance and organizational attractiveness to prospective employees. *Academy of Management Journal*, 40, 658-672.
- Upchurch, R., & Seo, J. (1996). Civic responsibility and marketing positioning: complying with the Americans with Disabilities Act. *Facilities*, 14(5-6), 48-56.
- Vergara, S. (2009). *Projetos e relatórios de pesquisa em Administração*. São Paulo: Atlas.

Categoria de contribuição: Relato de Pesquisa  
Recebido: 15/01/2011  
Aceito: 26/06/2011

## **As Repercussões Psicossociais do Benefício de Prestação Continuada na Vida no Trabalho de Pessoas com Deficiência Física**

### **The Psychosocial Repercussions of the Brazilian Social Assistance Benefit in the Work of People with Physical Disabilities**

Ana Idalina de Paiva Silva<sup>1</sup>

Marcelo Afonso Ribeiro<sup>2</sup>

#### **Resumo**

O objetivo deste artigo foi compreender como o Benefício de Prestação Continuada e a deficiência podem influenciar na maneira com que pessoas com deficiência física constroem sua vida social e no trabalho. Foram conduzidas entrevistas semiestruturadas individuais e foi realizada uma análise de conteúdo sob o referencial teórico de Bourdieu e Castel. Participaram da pesquisa nove pessoas com deficiências físicas com idades entre 19 e 40 anos. Os principais resultados indicam que o benefício pode atuar como alternativa à submissão aos trabalhos simplificados, oferecendo tempo livre para a prática de atividades que proporcionam a realização pessoal, o reconhecimento social e a *vita activa*. A deficiência não parece ter influenciado a vinculação com o trabalho, mas, sendo uma diferença reconhecida como diversidade, proporciona a proteção social do BPC, reduzindo a vulnerabilidade social e as desvantagens sociais causadas não só pela deficiência, mas principalmente pelas condições socioeconômicas dos participantes da pesquisa.

**Palavras-chave:** Deficiente Físico; assistência social; trabalho; fatores psicossociais.

#### **Abstract**

The aim of this article was to understand how the Social Assistance Benefit and disability may interfere in the way people with physical disabilities develop their social and work lives. Individual semistructured interviews were conducted with nine persons with physical disabilities with 19 to 40 years of age, and a content analysis was carried out based on the theoretical framework of Bourdieu and Castel. The main results suggest that the benefit may be an alternative to the submission of simplified work, offering free time to the practice of activities that seem to provide personal fulfillment, social recognition, and *vita activa*. The disability seems not to have influenced the connection with work, but, being recognized as diversity, provides the social protection of the social assistance benefit, thus reducing social vulnerability and the social disadvantages caused not only by the disability, but especially by the socioeconomic conditions of the participants of the survey.

**Keywords:** Physically Disabled; social work; labor; psychosocial factors.

---

<sup>1</sup> Psicóloga, mestre em Psicologia Social pelo Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. Endereço para correspondência: Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. Av. Prof. Mello Moraes, 1721, Cidade Universitária, São Paulo, SP, CEP:05.508-030. Endereço eletrônico: anaidalina@usp.br / anaidalina@gmail.com

<sup>2</sup> Professor Doutor do Departamento de Psicologia Social e do Trabalho do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.

## Introdução

Segundo dados publicados em 2003 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) referentes ao Censo Demográfico de 2000, existem aproximadamente 24 milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência. Cerca de nove milhões dessas pessoas com deficiência estão ocupadas dentre os mais de 15 milhões com idades entre 18 e 60 anos, ou seja, há seis milhões de pessoas com deficiência em idade própria para o trabalho sem qualquer ocupação em nosso país (IBGE, 2003)<sup>3</sup>.

A maior parte das pessoas com deficiência exercem trabalhos informais, já que, de acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em 2010, dos 44,1 milhões de vínculos ativos em 31 de dezembro, 306,0 mil foram declarados como pessoas com deficiência, representando 0,7% do total de vínculos empregatícios, sendo que, mesmo com a existência da Lei de Cotas<sup>4</sup>, houve uma redução de 12% do número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal nos últimos três anos (de 348,8 para 306 mil), ou seja, de 0,9 para 0,7% de empregados.

Do total de trabalhadores com deficiência em 2010, verifica-se a predominância dos classificados com deficiência física (54,47%), seguidos dos auditivos (22,49%), visuais (5,79%), mentais (5,10%) e com deficiências múltiplas (1,26%). Na situação de empregados reabilitados, foram declarados 10,90% do total das pessoas com deficiência.

Sobre a inserção de pessoas com deficiência no mercado formal, Almeida, Carvalho-Freitas e Marques (2009) encontraram significativa quantidade de pessoas com deficiência, que, apesar de valorizarem o trabalho, de fato não estavam procurando emprego. Os pesquisadores relacionaram este não-interesse pelo trabalho formal às dificuldades no processo de inserção no mercado de trabalho e, em grande parte dos pesquisados, também ao recebimento do Benefício de Prestação Continuada.

O Benefício de Prestação Continuada (BPC) é regulamentado pela Lei n. 8.742 (Brasil, 1993) e garante um salário mínimo mensal à pessoa com

deficiência (incapacitada para a vida independente e para o trabalho), que comprove não possuir meios de prover a própria subsistência e nem de tê-la provida por sua família.

O BPC poderia desestimular a participação das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho porque, caso o beneficiário comece a trabalhar, o benefício deve ser extinto imediatamente, embora ele possa ser pleiteado novamente se a pessoa perder seu emprego desde que se respeite sua regulamentação (Decreto 6.214, art. 25, de 26/9/2007). Dessa forma, a insegurança do mercado formal de trabalho quanto à permanência das pessoas com deficiência aliada à importância fundamental do valor do benefício para seu sustento familiar podem ser fatores geradores de um maior receio de busca de um emprego e de abandono do BPC.

No entanto, para além de ser fonte de renda, o trabalho também é fonte de realização e reconhecimento social, pois promove a afiliação do indivíduo a um grupo (Martins, 1996; Nohara, Acevedo, & Fiammetti, 2009) e é “condição necessária para a liberdade do homem, para sua humanização, para que o homem seja como si mesmo, para que seja capaz de transformar o mundo e transformar si próprio” (Konder, 1981, como citado por Carvalho-Freitas & Marques, 2009).

Segundo Antunes (1999), o trabalho é a “fonte originária, primária, de realização do ser social, protoforma da atividade humana” (p. 167), e também é instância fundamental de filiação social (Castel, 1999). Ou seja, o trabalho tanto é dotado de grande significado na relação da pessoa consigo mesma quanto na maneira com que ela se relaciona com a sociedade.

Arendt (1958/1987) ressalta a importância do trabalho, que considera condição geral da existência humana, e apresenta três atividades humanas fundamentais para a vida ativa (*vita activa*): o labor (*labour*), o trabalho (*work*) e a ação (*action*). O labor (*labour*) é a atividade ligada ao processo biológico de manutenção da vida do organismo humano. O trabalho (*work*) é a atividade que cria as diversas coisas que compõem o mundo em que vivemos. Por fim, a ação (*action*) é a atividade que organiza a vida em comum dos indivíduos, a vida que se dá entre outros homens, entre iguais, atividade que tem profunda relação com a política. A ação é a atividade de iniciar algo novo e que não aconteceria sem um iniciador, é o que oferece pluralidade à condição humana.

<sup>3</sup>Os dados do Censo Demográfico de 2010 relativos às pessoas com deficiência ainda não estão disponíveis para consulta.

<sup>4</sup> Lei n. 8.213/1991, que determina uma cota de vagas para as pessoas com deficiência, variando de 2 a 5% do quadro de empregados das empresas com mais de 100 funcionários (Brasil, 1991).

Tomando em conta essa importância do trabalho na vida humana, a ambiguidade do BPC se apresenta: por um lado, pode ser positivo, pois promove o sustento das pessoas com deficiência, assim como o de suas famílias, e, então, tem potencial para diminuir a pobreza e o isolamento social (Schur, 2002), mas pode ser negativo, já que, pela privação do trabalho, impediria a plena realização pessoal dessas pessoas e não promoveria sua integração na sociedade. Dito de outra forma, o BPC poderia estar garantindo a possibilidade do sustento familiar à custa da manutenção da “vulnerabilidade social” das pessoas com deficiência extremamente pobres (Castel, 1999; Ribeiro & Ribeiro, 2009).

A proteção social funciona, dessa maneira, como uma opção para a redução da insegurança social sem atacar a questão da divisão desigual da propriedade privada nas sociedades contemporâneas que se mantêm profundamente desiguais. A proteção social, por meio da constituição de um fundo de recursos e direitos comuns, oferece, então, suporte aos que não têm propriedades para garantir sua proteção (Castel, 1999).

Entretanto, não podemos afirmar que o BPC, *per se*, poderia garantir a permanência ou a superação do *status* de vulnerabilidade das pessoas com deficiência que, dito dessa forma, parece ser composto por um grupo homogêneo quanto às necessidades e vivências. É preciso lembrar a grande diversidade de pessoas que estão sob o título de “pessoas com deficiência”, pois, além de as deficiências serem variadas, assim também são suas histórias de vida, necessidades e características psicossociais. E, por serem diferentes, é que se relacionam de maneiras distintas com o BPC (Scott, 2005).

Para Scott (2005), o debate sobre as diferenças não deve buscar a homogeneização das mesmas, mas, sim, o reconhecimento da diferença e sua transformação social em diversidade, o que pode gerar desvantagens sociais, como é o caso das pessoas com deficiência.

Entendendo, então, que estas relações entre os beneficiários e o benefício são fundamentalmente psicossociais, ou seja, constroem-se na relação entre a dimensão individual e a dimensão social, é que este estudo foi proposto com o objetivo geral de compreender como o BPC e a deficiência podem interferir na maneira com que as pessoas com deficiência física de locomoção se relacionam e constroem sua vida socialmente, utilizando o trabalho como instância de análise, principalmente na dimensão dos sentidos do trabalho e das

possíveis formas de vinculação com o mercado e o mundo do trabalho.

### **Base teórica: a configuração das relações sociais (Pierre Bourdieu e Robert Castel)**

A mediação entre o ator social e a sociedade é a essência do trabalho de Pierre Bourdieu, que propõe uma compreensão dialética da relação entre o agente social e a estrutura social. O autor acredita que é preciso reconhecer os limites do objetivismo e ultrapassá-lo, ou seja, não é possível conceber as relações humanas como determinadas exclusivamente pelo objetivismo das condições sociais concretas, a estrutura social estruturada. Desse ponto de vista, tratar-se-iam “os fatos sociais como coisas” (Bourdieu, 2004, p. 150) e se negariam as ações dos indivíduos como produtores das práticas sociais.

Por outro lado, Bourdieu (1996, 2004) também nega que o mundo social poderia ser reduzido às representações que os seus agentes fazem dele, livres de qualquer relação concreta com seu contexto social. É no intermédio desses pensamentos, de um lado objetivista e de outro subjetivista, que o autor propõe um estruturalismo praxiológico, que concebe uma estrutura objetiva, independente da vontade e consciência dos indivíduos e que pode orientar suas ações, mas que convive com a potencialidade das práticas sociais como transformadoras do indivíduo e da estrutura de que são oriundas (Bourdieu, 2004; Ortiz, 1983).

Para explicar essa configuração da prática social, Bourdieu (2004) recorre à ideia escolástica de *habitus*, que seria, na concepção do autor, o princípio-mediação entre as situações práticas cotidianas e as estruturas e condições objetivas da sociedade. O autor descarta, assim, tanto a ideia de que os agentes sociais poderiam atuar de maneira completamente livre e consciente, como também a suposição de que a ação social seria um efeito mecânico das coerções das causas externas.

O *habitus* é uma estrutura estruturada que pretende ser estrutura estruturante, pois os agentes sociais estão constantemente dispostos a reagir, buscando estratégias para a renovação da estrutura social e, assim, a constroem dialeticamente. Afinal, essas estratégias estão situadas nos limites das estruturas de que são o produto e que as compõem (Bourdieu, 2007).

Podemos entender o *habitus*, então, como um princípio gerador de respostas mais ou menos adaptadas. É importante ressaltar que essa adaptação sempre é relativa à determinada estrutura

social específica. Bourdieu (1996, 2004) desenvolve a noção de *campo* para denotar um segmento do social que possui uma maneira própria de funcionar, um senso comum (opinião consensual) e leis específicas que o regem. O *habitus de classe* alude ao modo de viver de um grupo e poderia indicar tanto seu padrão e suas regularidades, bem como auxiliar a compreensão de suas diferenças e diversidade (Bourdieu, 1996).

Todo *habitus de classe* gera uma maneira peculiar de ação denominada de *estilo de classe*, que representaria a forma predominante e heterodeterminada de ação de cada indivíduo estruturado por dado *habitus*. Entretanto, Bourdieu (1996) indica que cada indivíduo constrói um *estilo pessoal*, que tem base no *habitus* e no *estilo de classe*, mas se constitui em um desvio diferencial desse *estilo de classe*, em função de características peculiares a cada indivíduo e também pelas possibilidades e limites de ação de cada um em dado contexto psicossocial.

O *estilo de classe* marca a relevância do poder na configuração da *práxis* social, práticas essas que envolvem todos, independente de seu *quantum* de capital social, dominantes e dominados, ou seja, há complementaridade e atuação conjunta de todos os agentes nas práticas sociais, mesmo aqueles com pouco ou nenhum poder e capital social.

Assim como Bourdieu, Robert Castel (1999) também recusa a ideia de ausência total de lugar social para alguns, como a ideia de exclusão social suscita. Sempre há algum tipo de inserção ou de afiliação dos indivíduos ou grupos em seus contextos sociais, ainda que em um lugar desvalorizado, onde fiquem à margem de direitos sociais, como saúde, educação e trabalho.

Castel (1999) chama de *desfiliação social* este processo que leva indivíduos à perda e ruptura social. Ele propõe um *continuum* entre aqueles que, de um lado, seriam *filiados*, ou seja, inseridos em uma zona de integração e detentores de poder na sociedade e, no outro extremo, os *desfiliados*, aqueles com pouco poder nas relações sociais e, portanto, os que tenderiam a ser dominados. Entre esses polos, existiria ainda uma zona de vulnerabilidade, marcada pela insegurança e pela fragilidade psicossocial (Castel, 1995, 2005).

É importante ressaltar que a zona de vulnerabilidade é articulada e se comunica com a zona de filiação e de desfiliação, sendo possível o movimento entre elas em todas as direções, ou seja, há mobilidade com relação à integração dos indivíduos. Castel (1995) também propõe a compensação entre essas zonas que se cruzam, ou seja, é possível que uma pessoa esteja integrada em sua comunidade, mas desfilada do mundo do

trabalho. Entretanto, aquela filiação lhe permite manter o sustento de sua família, compensando a insegurança financeira que a não filiação ao mundo do trabalho causaria (Botelho et al., 2008; Castel, 1995).

Também vale ressaltar que a situação de vulnerabilidade social ou de desfiliação é fonte de grande sofrimento psíquico aos indivíduos a elas submetidos. O sofrimento pode ser compreendido como “a dor mediada pelas injustiças sociais” (Sawaia, 1999, p. 102), ou seja, o sofrimento é a representação em cada um de uma situação vivida socialmente.

A situação de vulnerabilidade retira do indivíduo sua voz e seu rosto, ou seja, sua possibilidade de existir socialmente, e, por consequência, lhe confere a inutilidade social. A insatisfação e a angústia convivem com a humilhação social, que causa um sofrimento psíquico tal, que imobiliza o indivíduo pela ruminação dessa humilhação (Le Blanc, 2007).

Le Blanc (2007) demonstra como esse sofrimento psíquico atrelado ao sofrimento social está presente, principalmente, entre os desempregados e empregados precários. Mas esses sofrimentos podem ser entendidos em qualquer situação de vulnerabilidade social; por exemplo, a situação das pessoas com deficiência extremamente pobres. O poder desigual dentro dos contextos psicossociais e suas consequências para a conformação das interações sociais, bem como a compreensão de suas repercussões psíquicas individuais ajudam a entender grupos que historicamente vivem à margem da sociedade e que podem ter como resultante de sua situação uma experiência de sofrimento ou de tentativa de crescimento.

Em síntese, o presente estudo propôs compreender como o Benefício de Prestação Continuada e a deficiência podem influenciar na maneira com que pessoas com deficiência física de locomoção constroem sua vida social e no trabalho. É importante salientar que são pessoas sobredeterminadas pela diversidade, ou seja, sua deficiência física é socialmente definida como uma diferença que tem gerado desvantagens sociais (Scott, 2005), fazendo-lhes viver uma situação de vulnerabilidade social (Castel, 1999, 2005) e sofrer por causa dessa situação (Le Blanc, 2007) embora se beneficiem da existência de proteções sociais (Castel, 2005), que as colocam em uma situação ambígua de segurança financeira e vulnerabilidade laboral (Almeida et al., 2009). Somado a esse quadro, temos ainda um *habitus de classe* que disponibiliza pouco capital social e material para suas relações e práticas sociais (Bourdieu, 2004).

## Método

### Participantes

Participaram desta pesquisa nove pessoas beneficiárias do BPC em razão da deficiência física, especificamente as causadoras de incapacidade de locomoção<sup>5</sup>, sendo cinco mulheres e quatro homens, com idades entre 19 e 40 anos. Os participantes foram indicados por uma associação de pessoas com deficiência física sem qualquer restrição quanto ao gênero, raça, etnia, estado civil ou classe socioeconômica. Sete deles usavam cadeiras de rodas (paraplegia e tetraplegia) e dois tinham hemiplegia (mas caminhavam sem auxílio).

### Instrumentos

Foram realizadas entrevistas individuais semiestruturadas com o objetivo de compreender o ponto de vista, os juízos e a relevância da deficiência, do trabalho e do BPC pelos próprios atores sociais.

### Tratamento dos dados

As entrevistas foram analisadas a partir da proposta da análise de conteúdo de Bardin (1977), reconstruindo as narrativas individualmente em um primeiro momento (análise vertical), e, em seguida, buscando-se os “núcleos de sentido” do conteúdo abordado pelos entrevistados (análise horizontal), que sistematizaram algumas categorias empíricas<sup>6</sup>, dentre as quais apresentaremos duas: “Trabalho e pessoas com deficiência” e o “BPC e suas repercussões”. As categorias analíticas têm como referencial o quadro teórico de Pierre Bourdieu (1984, 1996, 2004) e Robert Castel (1995, 1999, 2005).

### Cuidados éticos

Foram respeitadas as questões éticas preconizadas pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) durante a pesquisa, que foi

aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo sob registro n. 2009.038.

## Resultados

Apresentamos a seguir um quadro com algumas informações relevantes sobre as entrevistas realizadas:

**Tabela 1 – Apresentação dos participantes da pesquisa**

| Nomes*    | Sexo      | Idade | Deficiência  |
|-----------|-----------|-------|--|
| Álamo     | Masculino | 34    | Paraplegia (atrofia muscular)                      |
| Anastácia | Feminino  | 38    | Paraplegia (sequela de poliomielite)               |
| Carina    | Feminino  | 36    | Paraplegia (sequela de poliomielite)               |
| Carlos    | Masculino | 19    | Hemiplegia (sequela de anoxia no parto)            |
| Carolina  | Feminino  | 39    | Hemiplegia (sequela da tentativa de aborto da mãe) |
| Dolores   | Feminino  | 40    | Paraplegia (sequela de poliomielite)               |
| Gabriela  | Feminino  | 28    | Tetraplegia (sequela de acidente automobilístico)  |
| José      | Masculino | 23    | Paraplegia (sequela de poliomielite)               |
| Rafael    | Masculino | 24    | Paraplegia (Sequela de erro médico)                |

\* Nomes fictícios, alterados em respeito ao sigilo combinado com os participantes.

<sup>5</sup> De acordo com Amiralian et al. (2000), a deficiência física engloba as deficiências da linguagem, da audição, da visão e musculoesquelética, que causam as incapacidades de falar, ouvir, ver e locomoção, respectivamente. Nesta pesquisa, contudo, nós nos limitaremos às deficiências musculoesqueléticas, ou seja, aquelas que dificultam em algum grau a locomoção.

<sup>6</sup> As categorias empíricas são aquelas construídas a partir do trabalho de campo, provenientes, nesse caso, do relato dos entrevistados, possibilitando a organização e a compreensão do que se expressa na realidade empírica (Minayo, 2000).



Tabela 2 – Apresentação dos participantes da pesquisa (continuação)

| Nomes*    | Histórico de trabalho   | Atividades de trabalho atuais                          | Relação com o BPC   | Significado do BPC   |
|-----------|---|--|---|--|
| Álamo     | Vendedor e chaveiro   | Vendedor ambulante                                     | Relação ambígua: garante segurança, mas impede a realização pelo trabalho.                    | Única saída para a segurança no trabalho.                                |
| Anastácia | Auxiliar de escritório, empregada doméstica, babá e auxiliar de fábrica | Dobra envelopes em empreitadas (trabalho por produção) | Relação ambígua: garante segurança, mas impede a realização pelo trabalho.                    | Sustentação financeira e social.   |
| Carina    | Bordadeira, doméstica e trabalhos por empreitada                        | Bordadeira e trabalhos por empreitada esporádicos      | Relação ambígua: garante segurança, mas impede a realização pelo trabalho.                    | Sustentação financeira e social.   |
| Carlos    | Ajudante em lanchonete  | -  | Relação ambígua: garante segurança, mas impede a melhoria da qualidade de vida (renda maior). | Ajuda no sustento familiar e proporciona tempo livre para se qualificar. |
| Carolina  | Empregada doméstica e babá  | Professora de igreja (não remunerado)                  | Exclusivamente positiva.  | Sustentação financeira e social.   |
| Dolores   | Bordadeira e ajudante de fábrica  | Ajudante de confecção de roupas (não remunerado)       | Exclusivamente positiva.  | Sustentação financeira e social.   |
| Gabriela  | Auxiliar de escritório  | -  | Relação ambígua: garante segurança, mas impede a realização pelo trabalho.                    | Sustentação financeira da família.                                       |
| José      | Ajudante da mãe (descascando alho)                                      | -  | Relação ambígua: garante o sustento, mas impede a realização pelo trabalho.                   | Sustentação financeira da família.                                       |
| Rafael    | Organizador de eventos e panfleteiro                                    | Organiza eventos (informal e esporadicamente)          | Relação ambígua: garante segurança, mas impede a realização pelo trabalho.                    | Sustentação financeira e ajuda na renda da família.                      |

\* Nomes fictícios, alterados em respeito ao sigilo combinado com os participantes.

Todos os entrevistados comungam histórias de vida marcadas pela pobreza, em alguns casos mais explícita e em outros menos. Além das restrições financeiras, foi comum a dificuldade de acesso à educação e à saúde de qualidade, a violência e as

vinculações aos trabalhos precários e simplificados pelos entrevistados e por seus familiares.

Essas condições parecem conformar um *estilo de classe* compartilhado pela maioria dos entrevistados, ou seja, uma forma de atuação

dominante e comum que pode ser identificada em diversas ações dos participantes, como pela maneira de se vincular à escola, a forma de buscar os serviços de saúde, o cuidado com os filhos e familiares, as possibilidades de transporte e a forma de se relacionar com o trabalho, entre outros.

Apenas Gabriela parece não compartilhar esse *estilo de classe*. Quando expõe seus planos para o futuro, por exemplo, fala do desejo de comprar um carro e de ter uma empregada doméstica para ajudá-la e a mãe nas tarefas de casa. Esse desejo parece não ser compatível com o *habitus de classe* dos outros entrevistados, em que a maior parte das mulheres trabalhou como empregada doméstica e a contratação de uma pessoa para lhes ajudar em casa não é algo sequer cogitado por elas. O mesmo acontece com os meios de transporte, em que todos os outros entrevistados relatam situações de dificuldade com o transporte coletivo, e até fazem propostas de melhorias para esse transporte, mas não relatam sequer o sonho de comprar um carro. Dito de outra forma, ela tem um discurso que sugere um *habitus de classe* diferente dos demais entrevistados e que parece ter influenciado seu acesso à educação de nível superior (ela é a única que concluiu faculdade) e à saúde de qualidade, o que a própria entrevistada reconhece que facilitou o acesso a informações sobre seus direitos sociais, como o BPC, e lhe permite, de forma mais concreta, fazer projetos futuros e transformar suas práticas sociais em recursos para o futuro.

No entanto, é importante ressaltar que o *estilo de classe* apenas sugere uma regularidade nas práticas e pensamentos sociais, mas não impede a diversidade e a diferença, pois cada indivíduo constrói um desvio diferencial desse *estilo de classe* em função de características pessoais peculiares e de seu contexto psicossocial. A isso, Bourdieu (1996, 2004) denomina *estilo pessoal*, e é o que percebemos em algumas entrevistas.

Com base nesses preceitos, então, levantamos dois temas que foram centrais em todas as entrevistas, originando duas categorias empíricas de análise, e que demonstram como o *estilo de classe* e o *estilo pessoal* compõem a história dessas pessoas, por vezes limitando e em outras possibilitando suas práticas sociais. As categorias empíricas são: (a) Trabalho e pessoas com deficiências, e (b) O BPC e suas repercussões, que serão analisadas pelo referencial teórico de Bourdieu (1984, 1996, 2004) e de Castel (1999, 2005).

### Trabalho e pessoas com deficiências

Os participantes da pesquisa relataram diferentes formas de vinculação com o trabalho,

mas essas relações com o trabalho não foram sempre da mesma maneira. Por exemplo, Anastácia teve seu primeiro trabalho com vínculo formal e depois apenas empregos informais, como o de babá e empregada doméstica. As vinculações com o trabalho variaram entre os participantes, e também no interior de algumas narrativas, demonstrando como, no decorrer da vida dos entrevistados, esse vínculo se alterou com frequência.

Como foi dito, apenas Anastácia teve uma experiência de participação no mercado formal de trabalho quando trabalhou como assistente administrativo. Nesse emprego, teve registro da carteira de trabalho e todas as prerrogativas previstas em lei quando da dispensa. Essa foi sua única experiência no mercado formal, pois, assim que deixou a empresa, passou a ser beneficiária do BPC, o que discutiremos mais profundamente adiante.

Após a saída do emprego, Anastácia não deixou de trabalhar, mas permaneceu no mercado informal de trabalho. Carolina (que trabalhou como empregada doméstica duas vezes), Gabriela (que trabalhou como auxiliar de escritório) e Álamo (que trabalhou como chaveiro e vendedor de roupas e de sanduíches) também tiveram experiências similares à de Anastácia, vinculando-se a um trabalho ofertado por outrem e recebendo uma quantia combinada, como usualmente ocorre no mercado formal, mas sem estabelecer um vínculo formal de trabalho, prática comum em determinados *habitus de classe* (Bourdieu, 1984).

Outros entrevistados também exerceram ou exercem atividades de trabalho, mas sem a regularidade e frequência dos casos citados, o que popularmente chamam-se “bicos”, como são os casos de Álamo (que vende bijuterias na rua), Carina (que faz trabalhos manuais para um grupo exportar), Carlos (que trabalhou como entregador de comida), Rafael (que organiza eventos esporadicamente) e José (que preparou matéria-prima para uma empresa alimentícia).

E houve, ainda, casos como o de Carolina e de Dolores, que atualmente exercem atividades características de trabalho com frequência regular, mas não são remuneradas, como o trabalho como professora da igreja e o de ajudante na fábrica de biquínis.

Quando falavam sobre os sentidos do trabalho, a maior parte dos entrevistados o vinculou ao sustento e à dignidade, confirmando os achados de Nohara, Acevedo e Fiammetti (2009) sobre a associação do trabalho às palavras dignidade, autonomia e sustento, que se relacionam, pois se ligam a ideia de liberdade e de ser sujeito de suas próprias decisões.

Também foi comum a ideia do trabalho como forma de pertencimento social (Castel, 1999), principalmente para Dolores, cujo trabalho lhe permite estar em contato com amigos que são como sua família, e também para Gabriela, que defende o trabalho como uma das melhores maneiras para diminuir o preconceito vinculado à deficiência por meio da comprovação de sua utilidade e competência.

O trabalho é ainda relacionado a uma fonte de realização pessoal, como claramente demonstra Álamo quando diz que o trabalho lhe permite ser “homem”, o que se aproxima da ideia do trabalho como parte fundamental da condição humana (Arendt, 1958/1987).

No entanto, Carolina demonstra uma percepção do trabalho vinculado ao sofrimento, mas apenas quando faz referência aos trabalhos como empregada doméstica em oposição ao trabalho como professora das crianças da igreja, que realiza com prazer e que lhe confere pertencimento social e realização pessoal, situando-se entre o sofrimento e a autonomia (Le Blanc, 2007). Para compreender essa ligação de Carolina entre o trabalho e o sofrimento, é importante retomar as oportunidades sociolaborais que as condições socioeconômicas dos entrevistados permitem, nas quais a maior parte das ofertas de trabalho está vinculada a trabalhos simplificados, que se aproximam da condição humana do labor (Arendt, 1958/1987; OIT, 2009) e que exigem, principalmente, esforço físico, e sobre o qual os trabalhadores têm pouco controle e tomam como prática hegemônica de seu *habitus*.

Os familiares dos entrevistados, por exemplo, trabalhavam como lanterneiro, pedreiro, frentista, segurança e lavadeira, e semelhantes foram as oportunidades de trabalho que os participantes receberam, como empregada doméstica, vendedor e entregador. Ou seja, parece já fazer parte das condições socioeconômicas dos participantes o acesso a oportunidades de trabalhos simplificados e, portanto, com baixo potencial para promover realização pessoal e reconhecimento social, além de uma vida marcada por práticas sociais com foco no presente, sem possibilidade de projeção futura, características de seu *habitus de classe*, como se mostraram serem os casos de Carolina, José, Anastácia, Álamo, Carina e Dolores.

Além de o *habitus de classe* favorecer os trabalhos simplificados, a deficiência parece ser mais um agravante na restrição de oportunidades de trabalho. Isso pode ser percebido nas histórias de Carina e Dolores, que, quando crianças, moravam em orfanato e participavam de oficinas de formação profissional, nas quais aprendiam exclusivamente crochê e bordado. Foram muito comuns esses

cursos de qualificação profissional para pessoas com deficiências com foco em atividades manuais, ou seja, fora do mercado de trabalho formal. Só recentemente, após a obrigatoriedade da Lei de Cotas, é que vêm se tornando comuns os cursos de formação para operador de *telemarketing*, função bastante comum destinada às pessoas com deficiência e/ou de baixa qualificação (OIT, 2009).

Essa função aberta pela Lei de Cotas é um bom exemplo de empregos disponibilizados para pessoas com deficiências. Como narra Gabriela, a maior parte das vagas abertas para pessoas com deficiência são de baixa remuneração e em trabalhos simplificados. Como profissional graduada em nível superior, Gabriela não tem conseguido se posicionar profissionalmente em cargos compatíveis com sua formação, pois, nas seleções para esses cargos, o preconceito com relação à deficiência parece se manter e se expressa fortemente. Assim, sem conseguir empregos com remuneração compatível à sua formação profissional e insegura com relação à estabilidade no mercado formal de trabalho, Gabriela opta por permanecer recebendo o BPC e não se inserir no mercado formal de trabalho.

Ainda sobre a Lei de Cotas, é interessante perceber como todas as narrativas reconhecem a importância dessa legislação, mas nenhum entrevistado se beneficiou dela. Atualmente, em função do BPC, como discutiremos adiante, os entrevistados se afastam propositalmente do mercado formal de trabalho. Mas vale notar que, mesmo quando ainda não recebiam o benefício, também não se vinculavam ao mercado formal de trabalho. E como a Lei de Cotas ou qualquer ação governamental apenas pode atuar no mercado formal de trabalho, ela pouco modifica a situação real de trabalho das pessoas com deficiências que compartilham um *habitus de classe* que conduz, invariavelmente, aos trabalhos informais.

Como foi levantado por Anastácia, Álamo e Gabriela, a Lei de Cotas também não parece favorecer todas as pessoas com deficiência de maneira igualitária. Com o objetivo pragmático-político de definição de quem seriam as pessoas com deficiência beneficiárias da Lei, não houve diferenciação entre os graus de incapacidade gerados pela deficiência na determinação do percentual obrigatório de funcionários com deficiência nas empresas, o que favoreceu pessoas com deficiências menos incapacitantes, como amputados ou usuários de próteses, e não modificou a realidade de pessoas com deficiências mais incapacitantes. Os três participantes cadeirantes explicam que o usuário de cadeiras de rodas, dentre as pessoas com deficiência física, sentem maior

dificuldade de inserção no mercado de trabalho mesmo após a Lei de Cotas, principalmente pela necessidade de adaptação arquitetônica dos ambientes de trabalho, que não comportariam pessoas com cadeiras de rodas.

A narrativa de Carlos parece corroborar esse discurso levantado por outros participantes, pois ele tem uma deficiência leve, é capaz de andar sem auxílio de qualquer instrumento, como próteses ou muletas, e é o único que pretende abandonar o BPC e se inserir no mercado formal de trabalho, beneficiando-se da Lei de Cotas. No entanto, sua disponibilidade para se inserir no mercado formal não está intimamente relacionada à deficiência, mas, sim, à possibilidade de um trabalho que lhe proporcione maior renda e pertencimento social. Como recebe o BPC desde criança e tendo uma deficiência pouco incapacitante, Carlos pôde se vincular à educação e pretende concluir o ensino superior, o que ele acredita lhe proporcionará alternativas para os trabalhos simplificados e de baixa remuneração, mais comuns como práticas do seu *habitus de classe*.

Assim, o ensino superior poderá lhe oferecer possibilidades de trabalho mais especializadas e com maior salário, o mesmo que poderia acontecer com Gabriela. Mas, pela expressiva diferença de deficiências e incapacidade dos dois, o estudo poderá permitir a Carlos o que não ocorreu com Gabriela, ou seja, sua inserção no mercado formal de maneira efetiva e com possibilidades de melhora de qualidade de vida.

Dessa maneira, a Lei de Cotas cumpre, mas não plenamente, sua função de proteção social (Castel, 2005) a todas as pessoas com deficiência, já que não modifica a inserção de pessoas com deficiências físicas mais incapacitantes no trabalho e também não altera qualquer relação de trabalho informal, mais comum entre pessoas com deficiências sem boas condições socioeconômicas. Apesar de ser uma ação com objetivo de atrair as pessoas com deficiência para a formalidade, esbarra em outras formas de suporte social do Estado, como o BPC.

### **BPC e suas repercussões**

Todos os entrevistados já eram beneficiários do BPC há pelo menos cinco anos e, quando perguntados sobre o BPC, sempre o vinculavam a ideia de segurança e independência. Para essas pessoas com deficiência e pobres, o BPC parece garantir a própria manutenção e, em alguns casos, também o sustento familiar. Por isso, a quase totalidade dos participantes nega a possibilidade de desistir do benefício por qualquer razão,

confirmando os dados de Carvalho-Freitas e Marques (2009).

No caso de Anastácia, o BPC parece ter sido a condição fundamental pela qual ela conseguiu desenvolver diferentes papéis sociais em sua vida, pois foi por meio do benefício que ela pôde morar sozinha, sustentar os filhos no período em que ficou divorciada do primeiro marido e até se casar novamente com uma pessoa que não poderia manter a casa sozinha. A história de Carina se assemelha à de Carolina, porque foi somente após a concessão do BPC que ela pôde deixar a casa da mãe e ter uma vida independente com um de seus filhos.

Dolores narra como o BPC lhe proporcionou independência financeira, a fim de que pudesse deixar de morar com conhecidos que a abrigavam e com os quais sofreu preconceito e humilhação, para, então, alugar uma casa e viver de maneira autônoma. De forma direta, o BPC parece ter-lhe diminuído o sofrimento da vulnerabilidade social, proporcionando-lhe meios para subsistência (Castel, 1999).

Como já discutido, as possibilidades de trabalho reservadas a essa parcela da população com deficiência e pobre, que usualmente possui baixa escolaridade e qualificação, pelo fato de não ter acesso à educação de qualidade, estão nos trabalhos simplificados, não considerados trabalhos decentes (OIT, 2009) e de baixa remuneração, cujos salários normalmente são de um salário mínimo, ou seja, a mesma quantia paga aos beneficiários do BPC. Como esses trabalhos simplificados também pouco contribuem para a realização pessoal e reconhecimento social (Antunes, 1999; Castel, 1999), as pessoas com deficiência parecem utilizar o BPC como uma alternativa à necessidade de se submeter a esses trabalhos, já que o fariam apenas pela necessidade financeira, e não pelo prazer da tarefa.

Dito de outra forma, o BPC poderia libertar as pessoas com deficiências da necessidade de se vincular a um trabalho precário, ou nas palavras de Rafael, um “*trabalho de escravo*”, garantindo sua manutenção financeira. Além disso, o BPC teria a vantagem de garantir tempo livre, que seria ocupado pelo trabalho, permitindo que esses beneficiários possam exercer atividades ou trabalhos que, de fato, os realizem pessoalmente, como nas histórias de Carolina e Dolores, que, com o sustento garantido pelo BPC, podem trabalhar em funções sem remuneração que lhes permitam a *vita activa* (Arendt, 1958/1987), ou como Carlos, que utiliza o BPC estrategicamente e pretende usar o tempo livre para se qualificar e, assim, ter chances de empregos com maior remuneração.

Dessa maneira, a deficiência, que é uma diferença que foi escolhida socialmente como diversidade (Scott, 2005), poderia trazer essa vantagem às pessoas que possuem a deficiência, pois é ela que permite a elegibilidade ao BPC e, portanto, a possibilidade de se esquivar de trabalhos simplificados que são comuns a grupos sociais com *habitus de classe* específicos.

Mesmo julgando o BPC como efetivamente positivo, a maior parte dos entrevistados demonstra uma relação ambígua com o benefício, principalmente em função da impossibilidade de trabalhar paralelamente ao seu recebimento. Para Álamo, o principal problema do BPC, ao não permitir o trabalho das pessoas com deficiências, é a manutenção dos preconceitos e estereótipos de inutilidade ou carência que são vinculados às pessoas com deficiência. Assim, sem poder demonstrar seu potencial no trabalho, não há possibilidade de reconhecimento social e o preconceito seria de difícil superação.

Houve casos, no entanto, como o de Dolores e de Carolina, em que a possibilidade de se inserir no mercado formal sequer foi levantada. Além de uma diferença de gênero, que parece sugerir o trabalho formal e fora de casa mais aos homens que às mulheres, o desejo de se inserir no mercado formal também parece ser influenciado pelas diferenças de capacidades próprias aos indivíduos (Castel, 2005) e pelo *estilo pessoal* (Bourdieu, 1996), bem como pelas possibilidades de planejar estratégias para que isso aconteça. As histórias de Carlos e Álamo demonstram como, mesmo com *habitus de classe* semelhantes, o *estilo pessoal* facilita ou dificulta a inserção de pessoas com deficiências no mercado de trabalho, o que reforça nossa suposição de que a dinâmica social que envolve o BPC só pode ser compreendida como um processo psicossocial, levando em consideração o contexto social e as características próprias dos indivíduos.

Além disso, o BPC impede a inserção das pessoas com deficiência apenas no mercado formal de trabalho, o que pode não ser a maneira mais usual de vinculação ao mundo do trabalho no *habitus de classe* compartilhado pelos participantes, mas, sim, os trabalhos informais. Assim, talvez mesmo sem o BPC e ainda que com a Lei de Cotas, como já discutimos, é possível que essas pessoas com deficiência não conseguissem um emprego no mercado formal de trabalho, ou seja, e dizendo novamente, não poderíamos responsabilizar exclusivamente o BPC pela não-inserção das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho, mas por uma dinâmica social que não favorece essa vinculação.

O BPC estaria, então, exercendo, de fato, um papel de proteção social, que, como explica Castel (2005), possibilita que, na falta de uma “sociedade de iguais”, a ajuda financeira oferecida pelo Estado Social assegure a todos as condições mínimas de independência e, portanto, de poder continuar a fazer sociedade com seus “semelhantes”. Ou seja, reconhecendo a desigualdade de condições de acesso à educação, saúde e trabalho das pessoas com deficiência e pobres, admite que essas pessoas não teriam condições de viver sob as mesmas condições de outros e, fornecendo, então, uma ajuda financeira, o BPC poderia garantir seu sustento e sua filiação social (Castel, 1999).

## Conclusões

Com esta pesquisa, pudemos perceber como a deficiência, *per se*, não impede que as pessoas com deficiência desenvolvam qualquer atividade ou papel social, mas é o contexto e as dinâmicas psicossociais que demarcam as desvantagens da deficiência. Pessoas com deficiência e pobres têm menos oportunidades de acesso às instâncias sociais tanto pelas incapacidades decorrentes da deficiência quanto por um pertencimento a grupos sociais com pouca oferta de oportunidades de desenvolvimento social. Assim, é por meio de ações de proteção social que se pode minimizar a situação de vulnerabilidade social instalada.

O BPC é um exemplo de proteção social do Estado voltado às pessoas com deficiência física e é capaz, pela garantia de manutenção financeira, de lhes proporcionar independência, autonomia e segurança. Apesar de o BPC ter como critério de seleção a incapacidade para o trabalho e, portanto, o trabalho formal ser incompatível com o benefício, ele não parece impedir as atividades e trabalhos que propiciam a *vita activa* (Arendt 1958/1987), pois o que se verificou é que os beneficiários que desejam trabalhar continuam executando suas tarefas na informalidade.

Verificou-se ainda que o trabalho pode ser vinculado à ideia de dignidade e sustento, mas também à de sofrimento. Podemos supor que essas ideias estejam diretamente relacionadas ao *habitus de classe* compartilhado pela maior parte dos participantes, do qual são comuns as buscas por trabalhos simplificados e vazios de sentido para o trabalhador, mas que lhes garantem o sustento e a dignidade. Nessa realidade, o BPC poderia atuar como uma alternativa à necessidade desses trabalhos, garantindo o sustento e oferecendo o tempo livre para que eles possam realizar outras

Paiva Silva, A. I. de & Ribeiro, M. A. As Repercussões Psicossociais do Benefício de Prestação Continuada na Vida no Trabalho de Pessoas com Deficiência Física

atividades potencialmente geradoras de realização, pertencimento e reconhecimento psicossocial.

dez. 1993. Seção 1. Recuperado em 8 setembro, 2007, de <http://www.congemas.org.br/loas.pdf>

### Referências

- Almeida, L. D. A., Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2009). Análise comparativa das percepções das pessoas com deficiência em relação à inserção no mercado formal de trabalho. In M. N. Carvalho-Freitas, & A. L. Marques (Orgs.). *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico* (pp. 55-70). Curitiba: Juruá.
- Amiralian, M. L. T. et al. (2000). Conceituando deficiência. *Revista de Saúde Pública*, 34(1), 97-103.
- Antunes, R. (1999). *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Arendt, H. (1987). *A condição humana* (3. ed.). Rio de Janeiro: Forense-Universitária. (Obra original publicada em 1958).
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70; Martins Fontes.
- Botelho, A. P. et al. (2008). Meninos de rua: desafiados em busca de saúde mental. *Psicologia em Estudo*, 13(2), 361-370.
- Bourdieu, P. (1984). *Questions de sociologie*. Paris: Les Éditions de Minuit.
- Bourdieu, P. (1996). *Razões práticas: sobre a teoria da ação*. São Paulo: Papirus.
- Bourdieu, P. (2004). *Coisas ditas*. São Paulo: Brasiliense.
- Bourdieu, P. (2007). *Meditações pascalianas* (2. ed.). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Brasil (1991). *Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991*. Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Seção 1. Recuperado em 9 julho, 2008, de <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1991/8213.HTM>.
- Brasil. (1993). *Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993*. Sobre a Organização da Assistência Social. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 8 dez. 1993. Seção 1. Recuperado em 8 setembro, 2007, de <http://www.congemas.org.br/loas.pdf>
- Brasil. (2007). *Decreto, n. 6.214, de 26 de setembro de 2007*. Regulamenta o benefício de prestação continuada da assistência social devido à pessoa com deficiência e ao idoso.
- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2009). Concepções de deficiência: as formas de ver a deficiência e suas consequências no trabalho. In M. N. Carvalho-Freitas, & A. L. Marques (Orgs.). *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico* (pp. 237-252). Curitiba: Juruá.
- Castel, R. (1995). De la exclusión como estado a la vulnerabilidad como proceso. *Archipiélago*, 21, 27-36.
- Castel, R. (1999). *As metamorfoses da questão social* (2. ed.). Petrópolis: Vozes.
- Castel, R. (2005). *A insegurança social: o que é ser protegido?* Petrópolis: Vozes.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2003). *Censo demográfico brasileiro*. Brasília: IBGE.
- Le Blanc, G. (2007). *Vidas ordinarias, vidas precarias: sobre la exclusión social*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Martins, A. A. (1996). Relações Estado-sociedade e políticas de saúde. *Saúde e Sociedade*, 5(1), 55-79.
- Minayo, M. C. (2000). *O desafio do conhecimento*. São Paulo: HUCITEC/ABRASCO.
- Nohara, J. J., Acevedo, C. R., & Fiammetti, M. (2009). A vida no trabalho: as representações sociais das pessoas com deficiências. In M. N. Carvalho-Freitas, & A. L. Marques (Orgs.). *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico* (pp. 71-88). Curitiba: Juruá.
- Organização Internacional do Trabalho. (2009). *Perfil do trabalho decente no Brasil*. Brasília: OIT.
- Ortiz, R. (Org.). (1983). *Pierre Bourdieu: sociologia*. São Paulo: Ática.

Paiva Silva, A. I. de & Ribeiro, M. A. As Repercussões Psicossociais do Benefício de Prestação Continuada na Vida no Trabalho de Pessoas com Deficiência Física

Ribeiro, M. A., & Ribeiro, F. (2009). Gestão organizacional da diversidade: um estudo de caso de um programa de inclusão de pessoas com deficiência. In M. N. Carvalho-Freitas, & A. L. Marques (Orgs.). *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico* (pp. 122-141). Curitiba: Juruá.

Sawaia, B. (Org.). (1999). *As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social*. Petrópolis: Vozes.

Schur, L. (2002). The difference a job makes: the effects of employment among people with disabilities. *Journal of Economic Issues*, 36(2), 339-348.

Scott, J. W. (2005). O enigma da igualdade. *Estudos Feministas*, 13(1), 11-29.

Categoria de contribuição: Relato de Pesquisa  
Recebido: 26/05/2011  
Aceito: 13/07/2011

# Deficiência e Trabalho: Literatura Científica Internacional<sup>1</sup>

## Disability and Work: International Scientific Literature

Maria Nivalda de Carvalho-Freitas<sup>2</sup>

Giselle Teixeira Leal<sup>3</sup>

Jéssica Faria Souto<sup>4</sup>

### Resumo

O presente trabalho teve como objetivo analisar os artigos internacionais avaliados como A1 e A2 pela Qualis Capes das áreas de Administração e Psicologia, bem como os artigos indexados na base de dados *Web of Science*, no período de 2000 a 2010, que continham descritores relacionados à deficiência e trabalho, especialmente sobre a inserção de pessoas com deficiência (PcDs) no trabalho. Foram avaliados os indicadores bibliométricos da literatura científica e identificadas as principais temáticas de estudo sobre o tema. A amostra final foi constituída por 86 artigos provenientes de diferentes países. Por intermédio dos resultados deste trabalho, foi possível identificar os periódicos e universidades que mais publicam sobre o tema e constatar temas de estudo predominantes na literatura internacional e novas possibilidades de estudo sobre a inserção no trabalho de PcDs, o que pode contribuir para o trabalho dos pesquisadores brasileiros que se dedicam a essa temática de pesquisa.

**Palavras-chave:** Deficiência; trabalho; literatura internacional; inserção; pessoas com deficiência.

### Abstract

The aim of this work was to analyze the international articles assessed as A1 and A2 by Qualis Capes in the fields of Management and Psychology, as well as the articles indexed on databases of Web of Science, in the period between 2000 and 2010, which contained descriptors related to disability and work, especially associated to insertion of people with disability at work. The bibliometric indicators of the scientific literature were assessed and the main issued of study related to the topic were identified. The final sample consisted of 86 articles from different countries. By means of the results of this work, it was possible to identify the journals and universities which publish more materials on this issue, and to verify prevailing study themes in the international literature and new possibilities of study on insertion of people with disability at work. Furthermore, these results can contribute to the work of Brazilian researchers who devote themselves to this line of research.

**Key-words:** Disability; work; international literature; insertion; people with disability.

---

<sup>1</sup> Agradecemos ao CNPq pelo apoio ao financiamento da pesquisa.

<sup>2</sup> Professora do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei. Endereço para correspondência: Praça Dom Helvécio, 74, Bairro Fábricas, São João del-Rei, MG, CEP: 36.301-160. Endereço eletrônico: carvalhofreitas@mgconnecta.com.br

<sup>3</sup> Psicóloga pela Universidade Federal de São João del-Rei

<sup>4</sup> Graduanda em Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei; e bolsista de Iniciação Científica PIBIC/CNPq



## Introdução

A inserção de pessoas com deficiências (PcDs) no mercado de trabalho tem sido um tema recorrente nas pesquisas nacionais. A análise da produção científica no Brasil foi realizada por Suzano, Nepomuceno, Ávila, Lara e Carvalho-Freitas (2008), que contemplaram 20 anos de pesquisas que versavam sobre a questão deficiência e trabalho, de 1987 a 2007, identificando as principais temáticas publicadas e o crescimento da produção científica no país após a regulamentação da Lei de Cotas – Decreto n. 3.298, de 20, de dezembro de 1999 (Brasil, 1999). No entanto, não foram encontrados artigos brasileiros que analisam aspectos da produção científica internacional sobre essa temática.

A presente revisão pretende contribuir para os estudos da inserção de PcDs e tem como objetivos avaliar os indicadores bibliométricos da literatura científica internacional e identificar as principais questões de pesquisa associando deficiência e trabalho. Por indicadores bibliométricos, entende-se a identificação, análise e avaliação de fontes difusoras de trabalhos, a produtividade de instituições, o crescimento de qualquer campo da ciência e o impacto das publicações frente a comunidade científica. Esses indicadores normalmente são avaliados a partir de pesquisa bibliométrica, que é um tipo de investigação que visa a avaliar e a medir a produção científica por meio da quantificação e análise da comunicação escrita (Reveles & Takahashi, 2007).

## Deficiência

Não existe um consenso no que se refere ao conceito de deficiência. A conceituação do termo dependerá da perspectiva teórica adotada e do foco de análise, se individual ou social. Priestley (1998) identificou quatro combinações predominantes nos estudos sobre a deficiência articulando essas duas dimensões: a) as pesquisas ancoradas em *modelos materialistas individuais*, em que a deficiência é contemplada como um produto da ação biológica sobre o funcionamento do corpo: a preocupação predominante é a reabilitação física e os estudos visam ao desenvolvimento de procedimentos e instrumentos médicos e tecnológicos para a reabilitação; b) os estudos que têm como perspectiva predominante os *modelos idealistas individuais*, em que a deficiência é definida como produto da criação de identidades e da negociação de papéis, sendo as unidades de análise predominantes as crenças e as identidades; c) as

pesquisas que têm como referência os *modelos da criação social*, em que a deficiência é definida como um produto material das relações socioeconômicas desenvolvidas em um contexto histórico específico: as unidades de análise sendo as barreiras físicas – estruturais e institucionais – e as relações materiais de poder; d) as investigações que têm como eixo de análise os *modelos da construção social*, em que a deficiência é definida como produto dos valores sociais desenvolvidos em um contexto cultural específico e as unidades de análise são os valores culturais (percepção cultural do que seja a diferença) e as representações. Priestley (1998), embora utilize essas combinações como forma de analisar os principais estudos sobre a deficiência, também afirma que muitos pesquisadores adotam um pluralismo ontológico nos estudos sobre a deficiência, buscando, por exemplo, acomodar a importância da cultura ao lado da política econômica; outros buscam reconciliar a posição sociomaterialista com a experiência pessoal e a identidade.

Embora a deficiência possa ser contemplada de diferentes formas, alguns elementos na definição do termo precisam ser identificados para que ela possa ser um objeto de estudo específico. Assim, adotaremos, na presente revisão, a definição de que a *deficiência* se configura como uma alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, auditiva, visual ou intelectual, sendo que essa alteração poderá resultar em perda de autonomia para a pessoa, trazer problemas de discriminação social e dificultar a inserção social das pessoas com deficiência, em função de contingências históricas, sociais e espaciais (Carvalho-Freitas, 2007).

## Trabalho

O trabalho como condição da existência humana (Arendt, 1987) nem sempre teve a centralidade na vida das pessoas e nas reflexões teóricas, tal como se verifica nos dois últimos séculos. Weber (1989) auxilia no entendimento das modificações que o significado do trabalho sofreu na sociedade ocidental ao buscar compreender as influências das ideias religiosas no desenvolvimento do capitalismo. Argumenta que o trabalho concebido como um fim absoluto em si mesmo precisou ser produto de um longo e árduo processo de educação religiosa, desvinculando-se da concepção de castigo para uma concepção de vocação, próxima à vocação religiosa, isto é, como uma finalidade da vida. A própria divisão do

trabalho e das profissões torna-se um fenômeno justificado pela vontade divina a partir da reforma protestante. Embora, segundo Weber, o capitalismo vencedor não precise mais do abrigo religioso para sua justificação, “a crença religiosa no ‘dever vocacional’, como um fantasma, ronda em torno de nossas vidas” (p. 131).

Para Marx, o trabalho é concebido como uma atividade fundamental da livre criação do homem por si mesmo. O trabalho criador, segundo esse autor, é uma condição necessária para a liberdade do homem, para sua *humanização*, a fim de que o homem seja dono de si mesmo, para que seja capaz de transformar o mundo e transformar a si próprio (Konder, 1981). No entanto, são Marx e Engels (1987) que irão denunciar a alienação do trabalho, isto é, o fenômeno pelo qual o trabalhador, dentro de uma sociedade de classes, desenvolve apenas atividades de execução e é sacrificado ao produto do trabalho. Nessa perspectiva, o trabalho é concebido como um bem a ser negociado pelo mercado. Segundo Hobsbawm (1987), a concretização da negociação do trabalho como um bem, entre aqueles que têm a necessidade da mão de obra para produzir bens e aqueles que têm sua força de trabalho para dispor, ocorre por meio do contrato de trabalho, que é regido pelo Estado, sendo essa a configuração predominante do mercado de trabalho formal.

### Deficiência e Trabalho

A despeito de todas as críticas ao trabalho e ao mercado de trabalho capitalista, as pessoas com deficiência têm se organizado em movimentos de defesa de seus direitos, entre eles o direito ao trabalho, desde as décadas de 1960 e 1970, notadamente nos Estados Unidos (Goss, Goss, & Adam-Smith, 2000) e no Reino Unido (Barnes, Oliver, & Barton, 2002). No século XX, foram criadas, no mundo inteiro, instituições especializadas no atendimento das deficiências e implantados programas de reabilitação. Organizações intergovernamentais, como a Organização das Nações Unidas (ONU), a Organização Mundial da Saúde (OMS), a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), passaram a apoiar a equiparação de oportunidades para as pessoas com deficiência e a criar um intercâmbio de conhecimentos sobre a deficiência. Os países, cada um ao seu modo, passaram a regulamentar os direitos dessas pessoas.

No cenário mundial, cerca de 10% das pessoas do mundo possuem algum tipo de deficiência (650

milhões) e 72% delas encontram-se em idade produtiva (Conferencia Internacional del Trabajo, 2007). No Brasil, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2000)<sup>5</sup>, existem 24,5 milhões de pessoas com deficiências, o que representa 14,5% da população brasileira. Considerando a questão do trabalho dessas pessoas, verifica-se que, nos últimos três anos, houve um decréscimo percentual no número de vínculos empregatícios formais de PcDs. Conforme dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) (2010), no ano de 2008, o número de vínculos empregatícios formais de pessoas com deficiência era de 323.210, ou seja, representava 0,82% do total de vínculos empregatícios no país. Em 2009, o número de PcDs diminuiu, passando para 288.593 vínculos, ou seja, 0,70% do total. Em 2010, houve um aumento do número absoluto de vínculos (306 mil). No entanto, o percentual em relação aos vínculos empregatícios permaneceu o mesmo (0,70%), pois houve um aumento do número de pessoas empregadas formalmente no país.

### Método

O interesse deste estudo foi fazer um mapeamento da produção científica internacional dos últimos dez anos. Para tanto, foram analisadas revistas científicas internacionais com publicações do período de 2000 a 2010. O levantamento foi limitado a artigos, excluindo-se teses, livros e capítulos de livros. A base de dados da pesquisa foi constituída por resumos dos artigos publicados nos periódicos internacionais avaliados como A1 e A2 pela Qualis Capes das áreas de Administração e Psicologia, bem como pelos periódicos da base eletrônica de dados *Web of Science*, constituindo um total de 13 periódicos analisados.

As palavras-chave utilizadas para delimitar a pesquisa foram: *disability* (deficiência) e *people with disability and work* (pessoas com deficiência e trabalho). O período de coleta de dados se deu no mês de agosto de 2010, o que limita a pesquisa das publicações desse ano até o mês mencionado. Como categoria de análise, foi utilizada a distribuição demográfica dos periódicos e das universidades a que pertenciam os autores. Nos artigos em que existia coautoria, foi considerada a pertença institucional apenas do primeiro autor. Dessa forma, foram identificados os periódicos que mais publicaram sobre o tema no período, bem como as universidades e os países com maiores

<sup>5</sup> Até a presente data, ainda não foram divulgados os resultados do Censo de 2010 realizado pelo IBGE.

produções. A escolha desses critérios visou a facilitar a identificação de periódicos, nos quais se possam fazer acompanhamentos sistemáticos da produção internacional sobre o tema, e de universidades, onde possam ser construídas possíveis parcerias internacionais para os estudos realizados no Brasil.

Também foi realizada uma análise de conteúdo dos resumos visando a identificar as principais temáticas pesquisadas e a contemplar os principais interesses das pesquisas internacionais sobre o tema. Durante a análise mais sistemática das temáticas dos artigos, foi verificado que, embora todos trouxessem as palavras-chave pesquisadas, apenas 58 artigos tratavam diretamente da questão da deficiência e trabalho. Os demais resumos tratavam de temáticas relacionadas à prevenção de acidentes e reabilitação profissional, principalmente, e a questão da deficiência, embora presente, não era o objeto de análise central do artigo.

## Resultados e Discussão

### Indicadores bibliométricos

Na etapa de levantamento de dados, foram identificados 13 periódicos científicos internacionais que tinham pelo menos um artigo sobre o tema deficiência e trabalho. Em relação à demografia de periódicos científicos, do total de 86 resumos de artigos identificados que compõem a base de dados do presente estudo, as revistas específicas que possuíam mais artigos sobre o tema eram *Disability and Society*, com 38 artigos, e *Journal of Occupational Rehabilitation*, com 23 artigos; já o *Journal of Applied Social Psychology* foi a revista generalista que publicou mais artigos (sete), seguida por *The Journal of Psychology* (três), conforme Tabela 1.

A partir dos resultados apresentados na Tabela 1, é possível identificar que os periódicos que têm mais contribuído para a difusão de pesquisas que relacionam trabalho e deficiência são *Disability and Society* (editado pela School of Education da University of Sheffield, Reino Unido), *Journal of Occupational Rehabilitation* (EUA) e *Journal of Applied Social Psychology* (EUA). Esses periódicos são fontes de acompanhamentos sistemáticos das produções internacionais sobre o tema, além de possíveis veículos para divulgação de pesquisas brasileiras.

**Tabela 1 – Revistas científicas internacionais**

| <b>Revistas Específicas</b>                            | <b>Artigos publicados no período de 2000 a 2010</b> |
|--|---|
| Disability and Society                                 | 38  |
| Journal of Occupational Rehabilitation                 | 23  |
| Technology and Disability                              | 3   |
| <b>Revistas Generalistas</b>                           | <b>Artigos publicados no período de 2000 a 2010</b> |
| Journal of Applied Social Psychology                   | 7   |
| The Journal of Psychology                              | 3   |
| Psychological Reports                                  | 2   |
| Personnel Psychology                                   | 2   |
| Human Resources Management Review                      | 2   |
| The International Journal of Human Resource Management | 2   |
| Journal of Organizational Change Management            | 1   |
| International Journal of Training and Development      | 1   |
| Human Relations  | 1   |
| Human Performance                                      | 1   |

Fonte: Dados da pesquisa, 2010.

Em relação à demografia de países (Tabela 2), dos 15 países representados nas publicações, os Estados Unidos da América (EUA) tiveram 45,3 % das publicações, seguidos pelo Reino Unido com 24,4%. É interessante notar que nenhuma universidade brasileira faz parte dessa relação. Por outro lado, a identificação das Universidades que mais publicaram nesse período indica possibilidades de parcerias e contatos internacionais.

### Populações investigadas

Com relação às populações estudadas, foram investigadas, principalmente, pessoas com deficiência em busca de emprego, PcDs em situação de transição e que participam de programas e políticas sociais, PcDs em situação de trabalho, além de empregadores e colegas de

trabalho dessas pessoas<sup>6</sup>. Essas populações investigadas são as mesmas encontradas nas pesquisas nacionais sobre a temática.

**Tabela 2 – Universidades e países que mais publicaram no período de 2000 a 2010**

| Universidades                                  | Artigos publicados no período de 2000 a 2010 |
|--|--|
| Virginia Commonwealth University (EUA)         | 5  |
| Washington University School of Medicine (EUA) | 3  |
| Texas A e M University (EUA)                   | 3  |
| Georgia Institute of Technology (EUA)          | 2  |
| University of Massachusetts (EUA)              | 2  |
| Leeds University (Reino Unido)                 | 2  |
| Lancaster University (Reino Unido)             | 2  |
| University of Dundee (Reino Unido)             | 2  |
| McMaster University (Canadá)                   | 2  |
| Université de Sherbrooke (Canadá)              | 2  |
| University of Amsterdam (Holanda)              | 2  |

Fonte: Dados da pesquisa, 2010.

### Metodologias adotadas

Devido às diferentes características dos resumos analisados, nem todos trouxeram explicitamente os métodos adotados, dificultando uma análise quantitativa de suas ocorrências. No entanto, os métodos de coleta de dados identificados foram: entrevistas, entrevistas por telefone, *survey* eletrônico, análise documental, aplicação de questionários e análise de experiência de laboratório experimental. É interessante notar que dois dos métodos utilizados nas pesquisas internacionais não são comuns nas pesquisas sobre a temática no Brasil: entrevistas por telefone e análise de experiência de laboratório experimental.

<sup>6</sup> Na análise das temáticas dos artigos, é possível identificar as populações investigadas e os artigos que se referem a essas populações.

### Temática dos artigos

#### *Contexto de trabalho das PcDs em diferentes países*

Na análise dos resumos dos artigos, verificou-se que 19 deles tratavam de contextos de trabalho das PcDs em diferentes países, abordando, principalmente, os seguintes temas: questão do emprego, políticas públicas e movimento dos direitos das PcDs.

Tendo como temática a questão do emprego, foram investigadas a situação de emprego das PcDs no Líbano (Wehbi, & El-Lahib, 2007), as barreiras ao emprego de PcDs no Canadá (Shier, Graham, & Jones, 2009) e o trabalho por conta própria (*self-employment*) entre PcDs de 13 países da Europa e suas vantagens para essas pessoas (Pagán, 2009). Há um estudo etnográfico realizado no Camboja, associando deficiência e discriminação no trabalho (Gartrell, 2010) e um estudo sobre a natureza das barreiras que pessoas com deficiência enfrentam no ambiente de trabalho no Quênia, África (Opini, 2010). Um artigo traz a avaliação crítica das contradições com as quais as PcDs se defrontam diante da emergência de um mercado de trabalho flexível na Grã-Bretanha (Jolly, 2000), outro a discussão dos impactos da tecnologia de comunicação e informação no emprego de PcDs na Suécia (Michailakis, 2001). Finalmente, há um estudo sobre práticas de discriminação na contratação de PcDs na Nova Zelândia (Harcourt, Lam, & Harcourt, 2005). É interessante notar que as principais questões de interesse são aspectos ligados à discriminação e às barreiras ao emprego, indicando que, embora com configurações diferenciadas, esses temas parecem não depender de contextos culturais específicos e atravessam os diferentes países pesquisados.

Abordando as políticas públicas, foi identificada uma discussão e avaliação de políticas de incentivo ao trabalho para PcDs no Reino Unido na década de 1990 (Hyde, 2000). Há um estudo comparativo de programas de seguridade social para PcDs em 163 países, usando metodologia de avaliação dessas políticas (Dixon, & Hyde, 2000), um estudo que visa a articular a realidade micro e macroeconômica americana e sua regulamentação por meio do *Americans with Disabilities Act* (Russell, 2002), uma discussão sobre as relações entre políticas governamentais na Grã-Bretanha e a ambiguidade da definição da deficiência e sua relação com questões econômicas e de poder (Jolly, 2000), um estudo sobre a questão da deficiência e emprego, fazendo uma comparação crítica entre a legislação do Reino Unido e a legislação americana

(Goss, Goss, & Adam-Smith, 2000) e um estudo sobre os efeitos dos serviços de reabilitação vocacional nos resultados de emprego de PcDs nos Estados Unidos (Dutta, Gerve, Fong Chan, Chih-Chinchow, & Ditchman, 2008). A preocupação com a avaliação da efetividade das políticas públicas para geração de emprego parece ser uma preocupação importante no Reino Unido e nos Estados Unidos.

Sobre o movimento dos direitos das PcDs, foi identificado um estudo sobre esse movimento no Japão (Hayashi, & Okuhira, M., 2001), uma discussão sobre o movimento pelos direitos das PcDs no Reino Unido (Danieli, & Wheeler, 2006) e um estudo sobre os resultados judiciais de ações das PcDs desde a implementação do *Disability Discrimination Act* no Reino Unido (Konur, 2007) e sobre as implicações do *Disability Discrimination Act* no emprego de PcDs no Reino Unido (Roulstone & Warren, 2006). Uma possível explicação para o maior número de publicações do Reino Unido em relação aos direitos das PcDs é a história desses movimentos. No Reino Unido, no início da década de 1970, houve um relevante movimento das pessoas com deficiência, denominado *Union of the Physically Impaired Against Segregation (UPIAS)*, que teve papel fundamental na reformulação da perspectiva de análise sociológica sobre a deficiência. Esse movimento, que tinha por meta lutar pelo fim da segregação das PcDs e sua exclusão do mercado de trabalho, também produziu uma significativa declaração que desempenhou papel central na mudança do conceito de deficiência. Segundo Barnes, Oliver e Barton (2002), Vic Finkelstein, líder desse movimento, definiu deficiência como uma desvantagem ou restrição da atividade causada pela organização social contemporânea que exclui as pessoas com deficiência de suas principais atividades sociais. Essa definição social da deficiência foi imediatamente incorporada pelos pesquisadores britânicos que também faziam parte do *UPIAS* e passou a ser denominada como “modelo social” da deficiência. Essa nova perspectiva de análise da deficiência culminou na emergência dos “Estudos sobre a Deficiência” (*Disability Studies*) como uma disciplina acadêmica no Reino Unido.

#### *Programas de serviços e intermediação de emprego para PcDs*

Foram identificadas seis pesquisas que discutem ou avaliam o impacto dos programas de serviços e intermediação de emprego, principalmente no Reino Unido e nos Estados

Unidos da América: um estudo para identificar boas práticas de inserção no emprego de PcDs entre *Social Firms*, termo britânico utilizado para se referir a empresas que atuam em atividades comerciais e de produção, definindo sua atuação dentro de um cenário de missão social e integrando, dentre outros grupos vulneráveis, as PcDs (Secker, Dass, & Gorge, 2003); um estudo de casos de pessoas com dificuldade de aprendizagem, que participaram do *support employment* (um sistema de suporte para PcDs conseguirem e manterem seus empregos), identificando as lacunas dessa atividade (Wilson, 2003); um estudo que teve por objetivo avaliar o impacto das políticas e práticas de *Local Public Service Agreement* (acordos realizados entre conselhos e governo locais para trabalharem juntos, visando a melhorar os serviços públicos e a lidar com as prioridades locais e nacionais; normalmente, o governo investe financeiramente nessas ações e espera retorno delas) para recolocação de PcDs em duas cidades do Reino Unido (Piggott, Sapey, & Wilenius, 2005); uma pesquisa que faz uma avaliação crítica do impacto do *New Deal* (política do Reino Unido para assistir pessoas desempregadas e que dependem de benefícios para fazerem a transição da dependência do Estado para a independência por meio do trabalho) para as PcDs (Roulstone, 2000; Grover, & Piggott, 2007); uma avaliação de serviços e programas para auxiliar na transição entre dependência e independência econômica no trabalho em Wisconsin, Estados Unidos da América (Alfred, Martin, 2007); e um estudo com PcDs inscritas no *Medicaid* (programa de saúde americano destinado a pessoas e famílias de baixa renda, entre elas PcDs) e as limitações para sua entrada no mercado de trabalho (Henry, Banks, Clark, & Himmelstein, 2007).

#### *Emprego e carreira de pessoas com deficiência*

Foram identificadas 26 pesquisas que estudam aspectos relacionados ao emprego e/ou carreira das PcDs. Essas pesquisas investigam as seguintes questões: barreiras para as PcDs procurarem e manterem o emprego, estendendo a noção de “teto de vidro”, normalmente utilizada em estudos de gênero, para explicar as dificuldades de essas pessoas ascenderem às posições de liderança nas organizações (Wilson-Kovacs, Ryan, Haslam, & Rabinovich, 2008); desenvolvimento de carreira entre jovens artistas com deficiência (Boeltzig, Sulewsk, & Hasnain, 2009); experiência de aposentadoria involuntária devido à deficiência (Bradley et al., 2004); aspectos socioeconômicos que influenciam a obtenção de emprego entre PcDs

(Findley & Sambamoorthi, 2004); fatores que promovem ou impedem a entrada no mercado de trabalho de jovens PcDs (Achterberg, Wind, Bôer, & Frings-Dresen, 2009); diferenças na distribuição ocupacional, salários e segurança no trabalho entre pessoas com e sem deficiência e possíveis determinantes dessas diferenças como tipo de deficiência e idade – estudo com banco de dados oficiais americanos sobre ocupação (Kaye, 2009); experimento em laboratório da percepção da avaliação de *performance* de PcDs (Miller & Werner, 2005); avaliação da qualidade da experiência prévia com PcDs e sua associação com expectativas positivas e reações afetivas mediante possibilidade de vir a trabalhar com essas pessoas (Scherbaum, Scherbaum, & Popovich, 2005); atitudes de administradores frente ao emprego de PcDs, utilizando duas escalas: *Interaction with Disabled Persons Scale* e *Attitudes toward Employing Persons with Disabilities Instrument* (Loo, 2004); percepção sobre a deficiência, utilizando fatores do modelo médico e social da deficiência (Lobianco & Sheppard-Jones, 2007); preditores de comportamento de ajuda em relação aos colegas de trabalho com deficiência, utilizando o modelo de fatores que afetam o tratamento de PcDs, de Stone e Colella (Miller & Werner, 2007); influência de fatores psicológicos na atitude frente a pessoas com deficiência física (Keller & Siegrist, 2010); meta-análise de estudos (artigos publicados, teses e dissertações) sobre discriminação no trabalho contra PcDs, avaliando os principais efeitos da deficiência no julgamento dos profissionais de Recursos Humanos, por exemplo, na decisão de contratação, expectativa e avaliação de performance (Ren, Paetzold, & Colella, 2008); revisões de literatura sobre questões associadas à acomodação, incluindo tecnologias assistivas, para possibilitar a entrada e permanência das PcDs nas organizações (Butterfield & Ramseur, 2004; Zolna, Sanford, Sabata, & Goldthwaite, 2007; Björk, 2009); fatores que afetam a percepção de justiça relacionada às acomodações no trabalho de PcDs (Colella, Paetzold, & Belliveau, 2004); avaliação de atitudes em relação às PcDs no local de trabalho, considerando a avaliação de crenças do que seja a deficiência, reações afetivas ao trabalho junto com PcDs, crenças sobre a necessidade de adequações no local de trabalho, no contexto do *Americans with Disabilities Act* (Popovich, Scherbaum, Scherbaum, & Polinko, 2003); entrevista de emprego, considerando a perspectiva da PcD (Duckett, 2000); efeito da política de salário mínimo nacional do Reino Unido nas atitudes de empregadores frente ao quadro de PcDs (Schneider & Dutton, 2002); *survey* em três setores: transporte, tecnologia da

informação e serviços financeiros, em duas cidades do Reino Unido, visando a identificar quais deficiências específicas e limitações nas habilidades pessoais são vistas como grandes impedimentos ao emprego, sendo proposto um novo modelo de análise para o estudo dessa questão (Stevens, 2002); discriminação e satisfação no trabalho (Perry, Hendricks, & Broadbent, 2007); discriminação na contratação de PcDs (McMahon, Hurley, Fong Chan, Rumrill Jr., & Roessler, 2008; McMahon, Hurley, Fong Chan, Rumrill Jr., & Roessler, 2008; McMahon et al. 2009); e discriminação na contratação e características dos empregadores (McMahon et al., 2008). Também nas pesquisas sobre emprego e carreira de PcDs na literatura internacional, é possível identificar, resguardando as especificidades de cada contexto, aspectos de discriminação nos processos de trabalho envolvendo PcDs.

#### *Perspectivas de análise da deficiência e trabalho*

Na revisão realizada, foi verificado que seis pesquisas traziam perspectivas de análise diferentes da maioria no que se refere à questão da deficiência e do trabalho. São elas: estudo sobre resultados de pesquisas em relação à diversidade nas organizações e desenvolvimento de um modelo integrativo da diversidade (Shore et al., 2009); estudo sobre diversidade e ações afirmativas no trabalho (Kravitz, 2008); análise da deficiência como um grupo cultural (Gilson & Depoy, 2000); estudo da relação entre deficiência, gênero e desemprego (Randolph & Andresen, 2004); a questão da deficiência e os modelos de subjetivação por meio do trabalho e da sexualidade (Galvin, 2006); e significado do trabalho para mulheres com deficiência de duas gerações e três tipos de deficiência: física, visual e auditiva (Gonzalez, 2009). Essas perspectivas abrem possibilidade de novos enfoques de estudos sobre a deficiência, podendo potencializar os seus resultados e trazer contribuições e lacunas importantes para serem contempladas em futuras pesquisas.

### **Considerações Finais**

A inserção de PcDs no trabalho vem sendo reconhecida como uma questão importante de estudo, pois essas pessoas, em função de seu número, fazem parte de um grupo relevante socialmente, existem políticas públicas visando a garantir a inclusão dessas pessoas e há obrigatoriedade de as organizações brasileiras contemplarem em seus espaços a diversidade do contexto onde estão inseridas, adequando-se para

serem acessíveis a todos. Assim, no presente estudo, foi buscado identificar como tem sido discutida a questão da deficiência e trabalho em artigos científicos internacionais nos últimos dez anos.

Foi verificado que a relação entre trabalho e deficiência tem sido objeto de investigação de inúmeros trabalhos, indicando que questões como discriminação, barreiras ao emprego e necessidade de avaliação das políticas públicas vigentes são preocupações dos pesquisadores em diversos países, com diferentes tipos de organização social, desenvolvimento econômico e regulamentação dos direitos das PcDs. Esse resultado indica que pesquisas comparativas entre países se tornam relevantes para identificar questões que contribuem para a discriminação das PcDs independentemente do contexto cultural e econômico.

Outros estudos contemplam empregadores, colegas de trabalho e profissionais de Recursos Humanos como populações importantes para serem investigadas no processo de inserção de PcDs, o que ocorre de maneira similar nas pesquisas produzidas no Brasil (Suzano et al., 2008), que podem auxiliar a entender melhor as barreiras ao acesso das PcDs ao trabalho. Por outro lado, essa revisão de literatura possibilitou identificar férteis possibilidades de pesquisa sobre a inserção de PcDs, associando outras categorias de análise como gênero, geração e subjetividade, dentre outras, trazendo novos elementos para se entender melhor as relações entre deficiência e trabalho.

A revisão permitiu, também, identificar os periódicos, universidades e países que mais se dedicam às pesquisas sobre o tema, além das temáticas com suas referências específicas, facilitando o trabalho de pesquisadores que se dedicam ao tema no país. No entanto, é necessário sublinhar os limites da revisão, que trabalhou com os resumos dos artigos, impossibilitando uma análise dos resultados e contribuições das pesquisas.

## Referências

- Achterberg, T. J., Wind, E. H., Bôer, E. A. G. E. M., & Frings-Dresen, E. M. H. W. (2009). Factors that promote or hinder young disabled people in work participation: a systematic review. *J Occup Rehabil*, 19(2), 129-141.
- Alfred, M., & Martin, L. (2007). The development of economic self-sufficiency among former welfare recipients: lessons learned from Wisconsin's welfare to work program. *International Journal of Training and Development*, 11(1), 2-20.
- Arendt, H. (1987). *A condição humana* (3. ed.). Rio de Janeiro: Forense-Universitária.
- Barnes, C., Oliver, M., & Barton, L. (Eds.). (2002). *Disability Studies Today*. Oxford: Blackwell Publishers Ltd.
- Björk, E. (2009). Many become losers when the universal design perspective is neglected: Exploring the true cost of ignoring Universal Design principles. *Technology and Disability*, 21(4), 117-125.
- Boeltzig, H., Sulewsk, J. S., & Hasnain, R. (2009). Career development among young disabled artists. *Disability & Society*, 24(6), 753-769.
- Bradley, E. J., Boath, E. H., Chambres, R., Monkman, J., Luck, A., & Bould, E. (2004). The impact of involuntary job loss on those disabled by society: a pilot study to encourage effective participation. *Disability & Society*, 19(3), 245-258.
- Brasil. *Decreto n. 3.298, de 20, de dezembro de 1999 (1999)*. Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.
- Butterfield, T. M., & Ramseur, J. H. (2004). Research and case study findings in the area of workplace accommodations including provisions for assistive technology: a literature review. *Technology and Disability*, 16(4), 201-210.
- Colella, A., Paetzold, R., & Belliveau, M. A. (2004). Factors affecting coworkers procedural justice inferences of the workplace accommodations of employees with disabilities. *Personnel Psychology*, 57(1), 1-23.
- Carvalho-Freitas, M. N. (2007). *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*. Tese de Doutorado em Administração, Faculdade de Ciências Econômicas, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração,

- Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.
- Conferencia Internacional Del Trabajo (2007). *La discriminación basada en la discapacidad 158*. División de Población: World Population Prospect.
- Danieli, A., & Wheeler, P. (2006). Employment policy and disabled people: old wine in new glasses? *Disability & Society, 21*(5), 485-498.
- Dixon, J., & Hyde M. (2000). A global perspective on social security programmes for disabled people. *Disability & Society, 15*(5), 709-730.
- Duckett, Paul S. (2000). Disabling employment interviews: warfare to work. *Disability & Society, 15*(7) 1019-1039.
- Dutta, A., Gervey, E. R., Fong Chan, E., Chih-Chinchow, E., & Ditchman, E. N. (2008). Vocational rehabilitation services and employment outcomes for people with disabilities: a united states study. *J Occup Rehabil, 18*(4), 326-34.
- Findley, P.A., & Sambamoorthi, U. (2004). Employment and Disability: evidence from the 1996 medical expenditures panel survey. *Journal of Occupational Rehabilitation, 14*(1), 1-11.
- Galvin, R. (2006). A genealogy of the disabled identity in relation to work and sexuality. *Disability & Society, 21*(5), 499-512.
- Gartrell, A. (2010). A frog in a well: the exclusion of disabled people from work in Cambodia. *Disability & Society, 25*(3), 289-301.
- Gilson, S. F., & Depoy, E. (2000). Multiculturalism and disability: a critical perspective. *Disability & Society, 15*(3), 207-218.
- Gonzalez, M. L. (2009). Getting to know reality and breaking stereotypes: the experience of two generations of working disabled women. *Disability & Society, 24*(4), 447-459.
- Goss, D., Goss, F., & Adam-Smith, D. (2000). Disability and employment: a comparative critique of UK legislation. *The International Journal of Human Resource Management, 11*(4), 807-821.
- Grover, C., & Piggott, L. (2007). Social security, employment and incapacity benefit: critical reflections on a new deal for welfare. *Disability & Society, 22*(7), 733-746.
- Harcourt, M., Lam, H., & Harcourt, S. (2005). Discriminatory practices in hiring: institutional and rational economic perspectives. *The International Journal of Human Resource Management, 16*(11), 2113-2132.
- Hayashi, R., & Okuhira, M. (2001). The disability rights movement in japan: past, present and future. *Disability & Society, 16*(6), 855-869.
- Henry, A. D., Banks, E. S., Clark, E. R., & Himmelstein, E. J. (2007). Mobility limitations negatively impact work outcomes among medicaid enrollees with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation, 17*(3), 355-369.
- Hobsbawm, E. J. (1987). *Mundos do trabalho: novos estudos sobre história operária*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Hyde, M. (2000). From welfare to work? social policy for disabled people of working age in the united kingdom in the 1990s. *Disability & Society, 15*(2), 327-341.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2000). *Censo 2000*. Recuperado em 14 outubro, 2010, de <http://www.sidra.ibge.gov.br>
- Jolly, D. (2000). A critical evaluation of the contradictions for disabled workers arising from the emergence of the flexible labour market in Britain. *Disability & Society, 15*(5), 795-810.
- Kaye, H. S. (2009). Stuck at the bottom rung: occupational characteristics of workers with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation, 19*(2), 115-128.
- Keller, C., & Siegrist, M. (2010). Psychological resources and attitudes toward people with physical disabilities. *Journal of applied social psychology, 40*(2), 389-401.
- Konder, L. (1981). *Marx: vida e obra* (6. ed.). São Paulo: Paz e Terra, 1981.
- Konur, O. (2007). A judicial outcome analysis of the disability discrimination act: a windfall for employers. *Disability & Society, 22*(2), 187-204.



- Kravitz, D. A. (2008). The diversity – validity dilemma: beyond selection – the role of affirmative action. *Personnel Psychology*, 61(1), 173–193.
- Leasher, M. K., Miller, C. E., & Gooden, M. P. (2009). Rater affects and attitudinal barriers affecting people with disabilities in personnel selection. *Journal of applied social psychology*, 39(9), 2236–2274.
- Lobianco, A. F., & Sheppard-Jones, K. (2007). Perceptions of disability as related to medical and social factors. *Journal of applied social psychology*, 37(1), 1–13.
- Loo, R. (2004). Attitudes toward employing persons with disabilities: a test of the sympathy-discomfort categories. *Journal of applied social psychology*, 34(10), 2200–2214.
- Marx, K., & Engels, F. (1987). *Cartas filosóficas e o manifesto comunista de 1848*. São Paulo: Moraes.
- McMahon, B. T., Hurley, E. J. E., Fong Chan, E., Rumrill Jr., E. P. D., & Roessler, E. R. (2008). A comparison of EEOC Closures Involving Hiring Versus Other Prevalent Discrimination Issues Under the Americans with Disabilities Act. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18(2), 106-111.
- McMahon, B. T., Roessler, E. R., Rumrill Jr., E. P. D., Hurley, J. E., West, E. S. L., Fong Chan, E., & Carlson, E. L. (2008). Hiring discrimination against people with disabilities under the ADA: characteristics of charging parties. *Journal Of Occupational Rehabilitation*, 18(2), 22-132.
- McMahon, Brian T., Hurley, Jessica E., Fong Chan, E., Rumrill Jr., E. P. D., & Roessler, E. R. (2008). Drivers of hiring discrimination for individuals with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18(2), 133-139.
- Michailakis, D. (2001). Information and communication technologies and the opportunities of disabled persons in the Swedish labour market. *Disability & Society*, 16(4), 477-500.
- Miller, B. K., & Werner, S. (2005). Factors Influencing the Inflation of Task Performance Ratings for Workers With Disabilities and Contextual Performance Ratings for Their Coworkers. *Human Performance*, 18(3), 309-329.
- Miller, B. K., & Werner, S. (2007). Predictors of helping behavior toward coworkers with disabilities. *Journal of applied social psychology*, 37(11), 2660–2687.
- Opini, B.M (2010). A review of the participation of disabled persons in the labour force: the Kenyan context. *Disability & Society*, 25(3), 271-287.
- Pagán, R. (2009). Self-employment among people with disabilities: evidence for Europe. *Disability & Society*, 24(2), 217-229.
- Perry, E. L., Hendricks, W., & Broadbent, E., (2007). An exploration of access and treatment discriminations and job satisfaction among College Graduates with and without Physical Disabilities. *Human Relations*, 158-170.
- Piggott, L., Sapey, B., & Wilenius, F. (2005). Out of touch: local government and disabled people's employment needs. *Disability & Society*, 20(6), 599-611.
- Popovich, P. M., Scherbaum, C. A., Scherbaum, K. L., & Polinko, N. (2003). The Assessment of Attitudes Toward Individuals With Disabilities in the Workplace. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 137(2), 163-177.
- Priestley, M. (1998). Constructions and creations: idealism, materialism and disability theory. *Disability & Society*, 13(1), 75-94.
- Relação Anual de Informações Sociais – RAIS (2010). *Características do emprego formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais*. Recuperado em 22 junho, 2011, de [http://www.mte.gov.br/rais/2010/arquivos/ResuItados\\_Definitivos.pdf](http://www.mte.gov.br/rais/2010/arquivos/ResuItados_Definitivos.pdf)
- Randolph, D. S., & Andresen, E. M. (2004). Disability, gender, and unemployment relationships in the united states from the behavioral risk factor surveillance system. *Disability & Society*, 19(4), 403-414.
- Ren, R. L., Paetzold, R. L., & Colella, A. (2008). A meta-analysis of experimental studies on the effects of disability on human resource

- judgments. *Human Resources Management Review*, 18(3), 191-203.
- Reveles, A. G., & Takahashi, R. T. (2007). Educação em saúde ao osteomizado: um estudo bibliométrico. *Rev. Esc. Enfermagem USP*, 41(2), 245-250. Recuperado em 5 novembro, 2010, de [www.ee.usp.br/reeusp](http://www.ee.usp.br/reeusp)
- Roulstone, A. (2000). Disability, dependency and the new deal for disabled people. *Disability and Society*, 15(3), 427-443.
- Roulstone, A., & Warren, J. (2006). Applying a barriers approach to monitoring disabled people's employment: implications for the disability discrimination act 2005. *Disability & Society*, 21(2), 115-131.
- Russell, M. (2002). What disability civil rights cannot do: employment and political economy. *Disability & Society*, 17(2), 117-135.
- Scherbaum, C., Scherbaum, K., & Popovich, P. M. (2005). Predicting job-Related Expectancies and Affective Reactions to Employees with Disabilities From Previous Work Experience 1. *Journal of applied social psychology*, 35(5), 889-904.
- Schneider, J., & Dutton, J. (2002). Attitudes towards disabled staff and the effect of the national minimum wage: a delphi survey of employers and disability employment advisors. *Disability & Society*, 17(3), 283-306.
- Secker, J., Dass S., & Gorge, B. (2003). Developing social firms in the UK: a contribution to identifying good practice. *Disability & Society*, 18(5), 659-674.
- Shier, M., Grahon, J., & Jones, M. E. (2009). Barriers to employment as experienced by disabled people: a qualitative analysis in Calgary and Regina, Canadá. *Disability & Society*, 24(1), 63-75.
- Shore, L. M., Chung-Herrera, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., Yung, D. I., Randel, A. E., & Singh, G. (2009). Diversity in organizations: where are we now and where are we going. *Human Resources Management Review*, 19(2), 117-133.
- Stevens, G. R. (2002). Employers' perceptions and practice in the employability of disabled people: a survey of companies in south east UK. *Disability & Society*, 17(7), 779-796.
- Suzano, J. C. C., Nepomuceno, M. F., Ávila, M. R. C., Lara, G. B., & Carvalho-Freitas, M. N. (2008). Análise da produção acadêmica nacional dos últimos 20 anos sobre a inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no mercado de trabalho. In M. N. Carvalho-Freitas, & A. Marques (Orgs.). *Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico* (cap. 1, pp. 23-42). Curitiba: Juruá.
- Weber, Max. (1989). *A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo* (6. ed.). São Paulo: Pioneira, 1989.
- Wehbi, S., & El-Lahib, Y (2007). The employment situation of people with disabilities in Lebanon: challenges and opportunities. *Disability & Society*, 22(4), 371-382.
- Wilson, A. (2003). "Real Jobs", "Learning Difficulties" and Supported Employment. *Disability & Society*, 18(2), 99-115.
- Wilson-Kovacs, D. Ryan, M, Haslam, A., & Rabinovich, A. (2008). "Just because you can get a wheelchair in the building doesn't necessarily mean that you can still participate": barriers to the career advancement of disabled professionals. *Disability & Society*, 23(7), 705-717.
- Zolna, J. S., Sanford, J., Sabata, D., & Goldthwaite, J. (2007). Review of accommodation strategies in the workplace for persons with mobility and dexterity impairments: Application to criteria for universal design. *Technology and Disability*, 19(4), 189-198.

Categoria de contribuição: Revisão Crítica de Literatura

Recebido: 03/01/2011

Aceito: 05/07/2011

Moreira, L. B.; Cappelle, M. C. A.; Onuma, F. M. S.; Miranda, A. R. A. & Borges, C. L. P. O Trabalho para Pessoas com Deficiência: Uma Discussão Preliminar sobre Diversidade, Poder, Minoria e Deficiência

## **O Trabalho para Pessoas com Deficiência: Uma Discussão Preliminar sobre Diversidade, Poder, Minoria e Deficiência**

### **Work for People with Disabilities: A Preliminary Discussion about Diversity, Power, Minority and Disability**

Lilian Barros Moreira<sup>1</sup>

Mônica Carvalho Alves Cappelle<sup>2</sup>

Fernanda Mitsue Soares Onuma<sup>3</sup>

Adílio Renê Almeida Miranda<sup>4</sup>

Ceyça Lia Palerosi Borges<sup>5</sup>

#### **Resumo**

A sociedade contemporânea e os atuais discursos organizacionais destacam a importância da diversidade nas relações de trabalho. Dessa forma, o tema vem sendo discutido principalmente em pesquisas internacionais, sendo ainda pouco expressivo nos estudos brasileiros embora isso venha se alterando nos últimos anos. Assim, o presente artigo busca tratar de algumas dimensões que englobam o conceito de diversidade, mais especificamente pessoas com deficiência (PcDs), com destaque para uma discussão introdutória sobre poder e identidade. Procura associar preliminarmente a questão da construção da identidade de cada indivíduo, diversidade e minoria. Por fim, apresentamos sugestões para pesquisas futuras.

**Palavras-chave:** Diversidade; pessoas com deficiência; relações de poder.

#### **Abstract**

Contemporary society and recent organizational discourses highlight the importance of diversity in the work environment. Recently, national and international studies regarding this matter have increased. This way, the intent of this article is to reflect about the dimensions that surround the concept of diversity, more specifically people with disabilities (PwDs), with an introductory discussion about power and identity. It aims to associate the issue of identity construction of each individual, diversity and minority. Finally, we presented a few suggestions for further research.

**Keywords:** Diversity; people with disabilities; power relations.

---

<sup>1</sup> Doutoranda em Administração pela Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Endereço para correspondência: Rua Washington Luiz, 855, Centro, Porto Alegre, RS, CEP: 90010-460. Endereço eletrônico: lilibmoreira@gmail.com

<sup>2</sup> Doutora em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais. Professora Adjunta nível III do Departamento de Administração e Economia da Universidade Federal de Lavras.

<sup>3</sup> Doutoranda em Administração pela Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

<sup>4</sup> Doutorando em Administração pela Universidade Federal de Lavras.

<sup>5</sup> Mestranda em Administração na Universidade Federal de Lavras.

## Introdução

O dinamismo da sociedade contemporânea, além de fazer com que as organizações se modifiquem, faz com que a teoria das organizações se desenvolva no sentido de tentar entender fenômenos cada vez mais complexos. Nessa perspectiva, pode-se afirmar que o discurso da diversidade nas organizações tem sido amplamente discutido por intermédio de diferentes lentes para que possa ser legitimado. Apesar de diversos trabalhos acerca da diversidade, autores como Fleury (2000) e Alves e Galeão-Silva (2004) destacam a presença de lacunas que envolvem esse assunto na literatura brasileira, tais como a ambiguidade do discurso gerencial e a ausência de ações afirmativas efetivas no Brasil. No presente trabalho, discutir-se-á mais especificamente a questão das pessoas com deficiência<sup>6</sup> (PcDs).

É recorrente na literatura nacional a questão da inclusão educacional de PcDs (Maciel, 2000; Aguiar & Duarte, 2005; Auad & Conceição, 2008; Enumo, 2005; Gomes & Barbosa, 2006), temática de relevância incontestável em virtude da importância da educação. Contudo, a questão da inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho permanece pouco abordada dentro dos estudos organizacionais e nos remete à questão: será que a educação formal é suficiente para a inclusão das PcDs no mercado de trabalho?

A própria necessidade de existência de uma legislação acerca da obrigatoriedade da inclusão de PcDs dentro das organizações, conforme exposto por Almeida, Coimbra e Carvalho-Freitas (2007), já é um indicador de que talvez a resistência em abordar o tema não parta apenas da academia, mas seja um reflexo de uma condição de discriminação dentro das próprias organizações e, por conseguinte, da sociedade brasileira, pois, como lembra Lustosa (2001), “[...] o Direito, também, nasce do costume, que nada mais é senão as práticas e usos comuns do povo” (*online*). Em outras palavras, caso não existisse a discriminação contra as PcDs dentro da sociedade, talvez não fosse necessária a criação de leis que protegessem

seus direitos, visto que eles seriam garantidos pela própria prática cotidiana social.

O trabalho, mais do que mera atividade de subsistência, pode ser também considerado como a mais importante forma de se conceder sentido à vida das pessoas, conferindo-lhes identidade e reconhecimento pessoal e social (Araújo & Sachuk, 2007; Ardichvili & Kuchinke, 2009). Assim, negar às PcDs o acesso ao trabalho nas organizações é também impedi-las de sua autorrealização como seres humanos, uma violação da necessidade que todas as pessoas têm de reconhecimento pessoal e social.

Compreender a questão da discriminação das PcDs dentro do ambiente de trabalho implica a reflexão acerca da diversidade nesse contexto. O conceito de diversidade é bastante complexo e pode ser compreendido sob diversas abordagens. Atualmente, várias empresas destacam a importância da diversidade e criam ações que incentivam essa prática. Entretanto, o comportamento do indivíduo perante o “diverso” retrata não somente o comportamento que a organização espera, mas a sua visão de mundo. Ou seja, a forma com que o indivíduo reage frente às minorias<sup>7</sup> é resultado de suas construções sociais ao longo de sua vida.

Sendo um país heterogêneo, fruto de migrações, o Brasil possui uma sociedade contraditória, que valoriza sua origem diversa, ressaltando a sua música, comida e religião, mas que permanece estratificada, uma vez que o acesso às oportunidades tanto de educação como de trabalho é definido por origens econômicas e raciais (Fleury, 2007). Essa aparente incoerência pode ser compreendida mediante importantes conceitos da teoria organizacional, como o de construção social e o de espaços sociais.

Dessa forma, o presente artigo busca tratar de algumas dimensões que englobam o conceito de diversidade com o foco na deficiência. Objetiva refletir acerca de como o indivíduo lida com a diversidade e como se dão as relações de poder nas organizações, que tornam as PcDs membros de uma minoria nesse contexto, propondo uma discussão preliminar no intuito de colaborar para a melhor compreensão da realidade que cerca as pessoas que possuem algum tipo de deficiência.

O artigo divide-se da seguinte forma: primeiramente, discute-se o conceito de

<sup>6</sup> Será usado o termo “pessoas com deficiência”, e não “pessoas com necessidades especiais”, visto que o segundo não é específico, podendo contemplar pessoas obesas, idosas, dentre outras, o que extrapola o âmbito deste trabalho. Vale destacar também a Portaria n. 2.344, de 3 de novembro de 2010, que alterou a nomenclatura utilizada para pessoas com algum tipo de deficiência – onde se lê “pessoas portadoras de deficiência”, leia-se “pessoas com deficiência” (Brasil, 2010).

<sup>7</sup> Minorias são definidas como segmentos das sociedades que possuem traços culturais ou físicos específicos que são desvalorizados e não inseridos na cultura da maioria, o que gera um processo de exclusão e discriminação (Roso et al., 2002).

diversidade, a partir das correntes que buscam defini-lo, com destaque para a questão da identidade. Em seguida, são apresentadas as concepções acerca do poder, minoria e deficiência. A partir dessas abordagens, discute-se o papel do indivíduo como ator social no processo de construção do discurso que abarca a diversidade nas relações de trabalho. E, por fim, faz-se uma reflexão sobre a complexidade e profundidade do tema, com a sugestão de pesquisas futuras.

### **Diversidade: conceitos e dimensões**

O conceito de diversidade é bastante complexo e pode ser explorado sob diversas abordagens. Na última década, o tema vem ganhando notoriedade nos estudos organizacionais. Segundo Pereira e Hanashiro (2007), há pelo menos três correntes que definem a diversidade: a partir da identidade social, da identidade pessoal e da contemplação tanto das diferenças como das similaridades. A mais comumente utilizada refere-se à diversidade a partir da identidade social. Corroborando essa corrente, Nkomo e Cox Jr. (2007) afirmam que o termo “diversidade” é bastante contestado, pois suas definições variam de conceituações restritas até muito amplas. Desse modo, eles destacam que as definições restritas do termo enfatizam raça, etnia e gênero, enquanto as definições mais amplas de diversidade enfatizam todas as diferenças individuais entre pessoas, ou seja, todos são diferentes. Os autores definem diversidade como um misto de pessoas que estão em um mesmo sistema social e que possuem diversas identidades grupais, trazendo, então, um conceito que, segundo eles, está no centro da compreensão da diversidade: a *identidade*.

Nesse sentido, Machado e Kopittke (2002) destacam a necessidade de analisar a questão da identidade, considerando e distinguindo as diferentes categorias de análise como forma de contribuir para o aprofundamento dos estudos. Os autores entendem que, apesar da possibilidade de haver uma disposição entre as categorias de análise da identidade (pessoal, social, identidade no trabalho e organizacional), há a necessidade de se considerar cada uma delas, para fins de pesquisa, de forma separada, pois cada uma das classificações contém elementos próprios, que melhor possibilitam a sua compreensão.

Assim, Machado e Kopittke (2002) afirmam que a identidade social é fruto da interação entre mecanismos psicológicos e fatores sociais, sendo um processo social dinâmico em contínua evolução. Corroborando essa perspectiva, Maheirie (2002)

salienta que todo o processo de construção do sujeito é realizado de forma coletiva. Assim, Nkomo e Cox Jr. (2007) distinguem a Teoria da Identidade Social, que tenta explicar a diversidade.

A Teoria da Identidade Social é uma teoria cognitiva que assume que os indivíduos tendem a classificar a si mesmos e os outros em categorias sociais, e essas classificações têm um significativo efeito nas interações humanas. Nkomo e Cox Jr. (2007) destacam também a ambiguidade sobre até que ponto o fato de uma pessoa ser definida pelas outras é relevante para a identidade social de alguém, acreditando que as *localizações* categóricas atribuídas a uma pessoa por outras são essenciais para o entendimento das implicações plenas da identidade social, o que influencia também sua autoidentidade e consequente afiliação a um grupo. Conforme Schneider e Northcraft (1999), os indivíduos validam sua identidade social pelo favoritismo do grupo social ao qual pertencem, à custa dos grupos que não pertencem, que são deixados de fora. Para esses autores, tanto características demográficas, como idade, gênero e raça, quanto distinções funcionais (características profissionais) na organização oferecem meios para que os indivíduos se categorizem.

Para Jelloun (1995, como citado por Rodrigues, 2005), a diversidade é o contrário da semelhança, daquilo que é idêntico, ou seja, ela não é necessariamente fonte de rejeição, mas o autor afirma que a existência de diferenças pode causar impactos, indo desde a surpresa e a curiosidade até a rejeição e a intolerância. Carvalho-Freitas e Marques (2006) afirmam que a diversidade é um produto emergente de um processo histórico de classificação e atribuição de características que distingue pessoas, grupos e sociedades, baseando-se em padrões de interpretação construídos historicamente e calcados em concepções de homem, mundo e sociedade, que justificam as posições sociais diferenciadas desses grupos.

A diversidade funcional, por sua vez, é também importante para a inovação, renovação e criatividade, além de aumentar as redes sociais, pois há mais membros no grupo e, assim, mais contatos de fora, que podem ser cruciais para a solução de problemas. Ela favorece a solução de problemas complexos, pois um maior número de pessoas oferece mais oportunidades para diferentes olhares para solucionar algum problema, o que aumenta o número de oportunidades de encontrá-lo ou permite que informações relevantes a seu respeito sejam reveladas (Schneider & Northcraft, 1999).

Há também outros impactos positivos da diversidade, como a troca de informações sobre experiências, valores e atitudes, criatividade e flexibilidade, o que leva à inovação e mudança e à melhoria no processo decisório (Aranha, Zambaldi, & Francisco, 2006). Conforme os autores, podem surgir também barreiras à diversidade, que impedem que aqueles benefícios sejam alcançados. Equipes homogêneas gastam menos tempo para se organizar e completar as tarefas do que os grupos diversos. Além disso, o *turnover* é maior em grupos diversos, pois a adaptação é mais difícil do que em grupos homogêneos.

A legislação é um veículo utilizado para encorajar as organizações a incentivarem a diversidade. Há diversas leis que estabeleceram “classes protegidas”, para resguardar da discriminação os membros de uma categoria social particular. Entretanto, surge aí um paradoxo, pois, pela criação de “classes protegidas”, a legislação aumenta a saliência das diferenças sociais e também a possibilidade de surgirem efeitos, os quais a legislação quer defender. Considerando as PcDs, que é o foco deste trabalho, pode acontecer que os funcionários pensem que seus colegas de trabalho com algum tipo de deficiência conseguiram o trabalho por causa da lei, e não por que eram capazes de desempenhar aquela função (Schneider & Northcraft, 1999).

Vergara e Irigaray (2007) apontam, por meio de um estudo de caso, as percepções dos funcionários de uma empresa que adotou uma política de diversidade, em conformidade à legislação brasileira, contratando PcDs. Os autores destacam que a maioria dos funcionários reconhece que a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com algum tipo de deficiência acontece por piedade, e não por mérito. Reconhecem uma inclusão forçada, devido à lei, mas não aceitam realmente a diversidade. Destacam ainda que ocorre uma barganha dolorosa, ou seja, as próprias PcDs abrem mão de questionar seus direitos de igualdade como seres humanos, sentindo que a organização está lhes fazendo um favor ao contratá-las. O utilitarismo cínico é outra característica presente, que diz respeito aos ganhos de *marketing* para a imagem corporativa da organização.

Os exemplos citados ilustram como a relação entre as organizações e a diversidade entre os grupos de trabalho pode ser conflituosa, de modo que as PcDs são expostas a situações de desvalorização de seu trabalho (visto como privilégio garantido por lei ou ato de caridade, movido por “pena”). Para melhor compreensão dessa situação, propõe-se, a seguir, uma reflexão

acerca das relações de poder que se estabelecem nessas relações.

### Relações de poder e deficiência

Conforme Roso et al. (2002), uma relação de dominação pode ser exercida de várias formas; por exemplo, relações de dominação de gênero, de classe, de raça etc. Essas relações aumentam o processo de exclusão, pois é tirado das pessoas o direito à cidadania, somente porque pertencem a determinado estrato da população.

Nesse sentido, os autores destacam que o binômio maioria/minoria tem sido amplamente explorado nos estudos norte-americanos e europeus, enquanto no Brasil fala-se muito em negros, mulheres, índios etc., mas poucos são os estudos que tratam especificamente da questão maioria/minoria. Roso et al. (2002) partem da perspectiva de *poder* para definir esses conceitos, sendo, então, maioria definida como um grupo de pessoas que controla a maior parte de recursos econômicos e do *status* e que estabelece, portanto, relações injustas com as minorias sociais. Estas, por sua vez, podem ser definidas como segmentos das sociedades que possuem traços culturais ou físicos específicos, que são desvalorizados e não são inseridos na cultura da maioria, o que gera um processo de exclusão e discriminação.

Segundo Bourdieu (1989), há quatro formas de capital que determinam a dominação ou não sobre outros: o capital econômico, formado pelos fatores de produção (terra, fábrica e trabalho) e de recursos econômicos (renda, patrimônio e bens materiais); o capital cultural, formado pelo conjunto das qualificações intelectuais, como títulos e talentos; o capital social, formado pela rede de relações de interconhecimento e conhecimento mútuo, como círculo de amigos e colegas da faculdade; e o capital simbólico, que se relaciona ao conjunto de rituais de honra e reconhecimento, ou seja, trata-se do reconhecimento dos capitais anteriores segundo sua importância em cada campo.

São essas formas de capital que estruturam o espaço social, e por isso ele se torna diferenciado e hierarquizado devido à desigual distribuição de capitais. Essa diferenciação acontece em duas dimensões: na primeira, de acordo com o volume global do capital; na segunda, de acordo com a composição do capital (Bourdieu, 1989).

Segundo Bourdieu (1989), a partir dessas diferenças, emergem três classes ou camadas sociais, que ele chamou de classes dominantes ou superiores, classes intermediárias ou médias e classes dominadas ou populares. As classes

dominantes são aquelas detentoras de um maior volume de capital, possuem a habilidade de jogar o jogo de forma mais hábil e podem definir a cultura legítima. As classes intermediárias, por sua vez, ocupam uma posição ambígua, pois se identificam com a cultura dominante, copiando-a, e almejam uma ascensão social. Por fim, as classes dominadas, que são caracterizadas pela quase ausência de capital e pela aceitação da dominação. Considerando que as PcDs para terem acesso aos diversos tipos de capitais, precisam de uma legislação que as ampare, pode-se considerar que a relação entre pessoas com e sem deficiência também é permeada por relações de poder que se refletem na posse diferenciada em relação aos diversos tipos de capitais, contribuindo para sua exclusão.

Fleury (2000) afirma que, no Brasil, a diversidade é definida em termos de poderio econômico e tipo de raça e defende que outras dimensões devem ser consideradas, como gênero e PcDs, dentre outras. Assim, considerando que o foco do trabalho é a deficiência, cabe uma discussão mais aprofundada a seu respeito, o que será feito a seguir.

### **Discutindo a deficiência: possibilidades de compreensão**

Os estudos internacionais sobre deficiência são um campo consolidado nas ciências sociais, mas no Brasil ainda permanece frágil e pouco explorado (Santos, 2008). A deficiência é um conceito bastante amplo e relaciona-se a restrições sociais impostas a pessoas que possuem uma variedade nas habilidades corporais. Considerando o Censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), há 24,6 milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência, o que corresponde a 14,5% do total da população brasileira (IBGE, 2000).

Santos (2008) destaca que há duas maneiras de compreender a deficiência. A primeira abordagem observa a deficiência como uma manifestação da diversidade humana, que irá demandar adequação social para ampliar a sensibilidade dos ambientes a essa questão. A segunda defende que a deficiência é uma restrição corporal que necessita de avanços na área da Medicina e Genética para oferecer melhorias do bem-estar de pessoas com algum tipo de deficiência.

Para Foucault (2001), a existência de corpos com diferenças sempre despertou a curiosidade, espanto ou indiferença das pessoas. Surge, então, a distinção entre normal e anormal, sendo este aquela

pessoa com características distintas da maioria ou do grupo em que está inserido.

Smart (2009) apresenta três modelos que buscam explicar a deficiência e defende que compreendê-los é parte essencial para que se possa propor algo realmente significativo para a realidade dos indivíduos que têm algum tipo de deficiência.

#### **O modelo biomédico**

Segundo Smart (2009), o modelo biomédico possui autoridade e prestígio devido à sua objetividade e rigor. Define a deficiência como uma patologia, desordem, disfunção ou deformidade que um indivíduo possui. Nesse modelo, a deficiência pode ser quantificada, classificada, mensurada e padronizada. Foucault (2001) corrobora essa perspectiva, afirmando que os corpos passam a ser diagnosticados como normais, anormais, monstruosos ou deficientes. A discriminação e a injustiça provenientes do modelo biomédico não foram intencionais. Esse modelo trouxe vários benefícios devido ao avanço da medicina, da farmacologia e da tecnologia, mas trouxe também algumas consequências passíveis de crítica.

#### **O modelo funcional**

O modelo funcional define a deficiência como uma “falha de papel”, ou seja, significa que o indivíduo não é capaz, devido à sua deficiência, de desempenhar suas funções ou papéis (Smart, 2009). Nesse modelo, a deficiência não seria sempre presente, porque, para certas funções, a deficiência não apresentaria dificuldades. Esse modelo é menos aceito e compreendido do que o biomédico, pois este foca no indivíduo, e não no contexto em que ele está inserido, como define o modelo anteriormente apresentado (Akabas, 2000). O autor ainda afirma que é difícil para as pessoas com deficiência conseguir trabalho devido aos sistemas sociais, que não oferecem oportunidades iguais, e que muitas vezes essas pessoas são culpadas, como se não quisessem trabalhar.

#### **O modelo sociopolítico**

Esse modelo possui diversas denominações, como “modelo do grupo minoritário” ou “abordagem democrática radical” (Hahn, 1996; Neath & Reed, 1998). Nele, a deficiência não é vista como um problema. O problema, nesse caso, é a falta de direitos civis, de oportunidades igualitárias, que levam as pessoas com algum tipo de deficiência a se sentirem inferiorizadas e

marginalizadas (McCarthy, 2003). Assim, leis em favor dessas pessoas reduziram a deficiência (Smart, 2009). Os indivíduos com algum tipo de deficiência se veem como um grupo minoritário ao qual foram negados direitos civis, ao invés de se verem como um grupo de pessoas biologicamente inferiores. No lugar de verem a deficiência como uma inferioridade biológica, adeptos desse modelo traduzem deficiência como uma inferioridade social e civil (McCarthy, 2003). Ele é uma ferramenta com a qual se obtém um *insight* das tendências discriminatórias da sociedade moderna, para gerar políticas e práticas que facilitem sua erradicação (Barnes, 2007).

Portanto, conhecer os pontos fortes e as limitações de cada modelo torna-se crucial para compreender as possibilidades de discussão acerca da temática e propor algo significativo. Observa-se que o modelo sociopolítico apresenta-se como mais adequado à realidade atual, contemplando as necessidades dessa minoria.

Santos (2008) afirma que esse processo de classificação acontece no jogo das relações sociais, que é construído em seu ambiente. Assim, quando uma pessoa com características diferentes das esperadas é parte desse ambiente, ela é considerada estranha. Por exemplo, as pessoas com marcas corporais específicas ou lesões sentem-se excluídas por serem consideradas não-pertencentes a determinados ambientes sociais. O autor destaca ainda que, durante muito tempo, o pensamento ocidental compreendia essas diferenças como uma evidência mística, como se fosse consequência da ira ou favor divino. Mas, a partir da narrativa biomédica, esse discurso religioso perdeu a força.

A inserção de pessoas com algum tipo de deficiência nas organizações tem sido discutida ao redor do mundo e é apoiada por diversas leis que buscam institucionalizar e legitimar essa prática (Ville & Winance, 2006). Os autores destacam, nesse sentido, a importância de se considerar que todos têm o direito de trabalhar, independente se pertencem ou não às classes marginalizadas.

No Brasil, as pessoas com deficiência são amparadas pela Constituição. Algumas leis foram promulgadas visando à redução da discriminação por parte da sociedade e das organizações, como exemplos: a Lei 8.213/91 indica os percentuais de postos de trabalho conforme o número de empregados da empresa e a Lei n. 7.853/89 procura assegurar os direitos às PcDs, juntamente com o Decreto n. 3.298/99; além disso, a Lei Orgânica da Assistência Social (Lei n. 8.742/93 e Decreto Federal n. 1.744/95) assegura o pagamento de um salário mínimo à família que possuir renda *per*

*capita* inferior a ¼ do salário mínimo e que tenha idosos com idade igual ou superior a 65 anos e também à pessoa com deficiência (Almeida et al., 2007).

Existem outras leis e decretos, além dos mencionados, que têm sido muito utilizados pelas empresas. Nesse sentido, destaca-se o Decreto n. 5.296, de 2 de dezembro de 2004, que regulamenta as Leis n. 10.048, de 8 de novembro de 2000, e n. 10.098, de 19 de dezembro de 2000, as quais estabelecem, respectivamente, regras acerca do atendimento prioritário e condições gerais de acessibilidade.

Observa-se, assim, o empenho do governo federal em criar maneiras de apoiar as PcDs. Para tanto, criou, em 2002, o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE), que é um órgão superior de deliberação colegiada, a princípio de responsabilidade do Ministério da Justiça. Em 2003, entretanto, o Conselho vinculou-se à Presidência da República por intermédio da Secretaria Especial dos Direitos Humanos (Brasil, 2009). Vale destacar também a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, adotada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 13 de dezembro de 2006, que é um marco para os militantes da justiça e equidade sociais, especialmente para seu público destinatário (Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência, 2007) e da qual o Brasil é signatário.

Observa-se, assim, que há uma gama de iniciativas e leis que visam a resguardar as PcDs no Brasil. O que falta, entretanto, é a garantia efetiva de seus direitos pelo Poder Público, para que elas possam participar de maneira concreta e digna do desenvolvimento social e econômico do país. Dessa forma, observa-se uma tentativa de minimizar os problemas enfrentados por esse grupo.

### **Afinal, o que define a forma como cada indivíduo se relaciona com a diversidade?**

Conforme vem sendo discutido, muito se tem falado sobre a diversidade e a inclusão de pessoas com algum tipo de deficiência na organização. Nesse contexto, surgem grupos de defesa dos direitos humanos, que buscam lutar em favor dos direitos das minorias, ou seja, dos afrodescendentes, crianças, idosos, mulheres, homossexuais, refugiados, PcDs etc.

O Brasil pode ser caracterizado como uma sociedade plural, pois tem uma imensa diversidade de culturas, o que implica identidades sociais que



não se caracterizam por estabilidade e fixidez, ou seja, as sociedades modernas não possuem um núcleo identitário coerente e estável (Fleury, 2003). Nesse sentido, o que significa ser brasileiro, ser mulher, ser homossexual ou ter deficiência?

Certamente, não há uma resposta correta para essa pergunta, pois ela pode ser analisada sob diversas abordagens. Entretanto, uma abordagem mais subjetiva pode trazer concepções que ajudam a compreender a diversidade e entendê-la como um processo de construção social. Ortiz (2007) observa que os homens são diferentes entre si, cultivam deuses e espíritos diversos e se inserem em sociedades estruturadas, com línguas e tradições estruturadas.

Segundo Berger e Luckmann (1985), o cotidiano apresenta-se como uma realidade interpretada pelos homens e subjetivamente dotada de sentido. Assim, o mundo da vida cotidiana, além de ser considerado uma realidade certa pelos membros da sociedade, é também um mundo que se origina no pensamento e na ação dos homens. Portanto, essa realidade apresenta-se como um mundo intersubjetivo, do qual participam diversas pessoas.

De acordo com Ortiz (2007), pesquisas antropológicas mostraram que cada sociedade possuía uma cultura específica, com uma identidade própria. Assim, cada uma delas possuía costumes, língua e formas de governo específicas. Ou seja, a diversidade significa diversidade de pessoas, civilizações, que são marcadas pela diferenciação. Assim, o autor traz a ideia do *diverso* como sinônimo de riqueza, de patrimônio intocável, e apresenta a diversidade como um valor universal.

Rodrigues (2005) enfatiza a importância da educação para a aceitação do diverso, e Harley, Nowak, Gassaway e Savage (2002) corroboram essa perspectiva, afirmando que o ambiente educacional influencia a aceitação ou não da diversidade, e sugerem que as universidades têm um papel fundamental no comportamento dos jovens. Assim, Rodrigues (2005) traz o questionamento de Foucault (2001) bastante pertinente ao presente estudo: *é possível definir a diversidade sem reduzi-la?*

Nesse sentido, percebe-se a busca constante do homem em encontrar respostas que o ajudem a compreender melhor a realidade em que vive. Entretanto, tentar definir um conceito amplo e complexo pode simplesmente colocá-lo em uma matriz objetiva, impedindo que ele se expanda e retrate de forma completa sua totalidade.

Campbell (2002) afirma que, se realmente quisermos valorizar a diversidade, devemos

enfrentar nossos fantasmas pessoais. A autora destaca uma pesquisa realizada pelo *Daily Mail*, na qual 68% das pessoas afirmaram que fariam aborto caso soubessem que carregavam uma criança com deficiência.

Infelizmente, o preconceito e a discriminação são presentes nas sociedades, e a deficiência, seja ela física ou mental, traz consigo estereótipos que ferem as pessoas onde ela está instalada. Um trecho do poema de Simon Brisenden (1987, como citado por Campbell, 2002) relata, de forma metafórica, a realidade de PcDs perante a sociedade e perante si próprios:

*I am a child of the earth  
I've been a vegetable since birth*

*I went to a school for vegetables since birth  
And learnt how to go with meat  
I grew up and wore the stigma  
Of being something people eat [...].'*

Roso et al. (2002) afirmam que a construção das representações sociais sobre as minorias e o estabelecimento de relações tanto sociais quanto culturais entre os indivíduos não são consequências naturais de traços físicos ou culturais, mas são consequências de uma construção social circunscrita por forças político-econômicas.

Nesse sentido, pode-se afirmar que a relação da sociedade para com as PcDs depende de sua história particular, que vai desde o início de sua formação, das formas de trabalho predominantes, até a política e suas formas de governo.

Berger e Luckmann (1985) defendem a ideia de que o indivíduo não nasce membro da sociedade. Ele possui uma predisposição para a sociabilidade e, então, torna-se membro dela. Assim, a vida do indivíduo é caracterizada por uma sequência temporal, cujo ponto inicial é o processo de interiorização, ou seja, o processo de apreensão e interpretação de um acontecimento objetivo, considerando-o dotado de sentido, isto é, como manifestação de processos subjetivos de outros. Somente após esse grau de interiorização é que o indivíduo torna-se membro da sociedade. Os autores afirmam ainda que conteúdos específicos que são interiorizados durante o processo de socialização variam de acordo com a sociedade e que a linguagem deve ser interiorizada acima de tudo, pois é por meio dela que esquemas motivacionais e interpretativos são interiorizados e legitimados.

Dessa forma, o indivíduo, ao se deparar com uma realidade diferente da que está acostumado, irá

interpretar esse acontecimento de acordo com seus conteúdos específicos. Trazendo isso para o contexto da diversidade, esta é relativa, pois se relaciona à específica realidade do indivíduo. Ou seja, se o indivíduo for educado para saber lidar com a diversidade, possivelmente poderá dar um significado mais positivo a ela.

Considerando a Teoria da Identidade Social, que é a mais comumente utilizada para compreender a diversidade, a interação entre mecanismos psicológicos e fatores sociais define a identidade social (Machado & Kopittke, 2002), que é crucial para a aceitação ou não da diversidade. Estudos apontam que os indivíduos tendem a classificar a si mesmos e os outros em categorias sociais, que refletem diretamente em suas interações com o meio e com seus pares e, principalmente, sua forma de ver e compreender o mundo (Schneider & Northcraft, 1999).

Assim, observa-se que o indivíduo, considerado como ator social, está intimamente relacionado à atual forma como a sociedade se organiza e como ela trata a questão da diversidade, pois é a partir da construção, da desconstrução e da reconstrução que cada indivíduo faz de sua realidade é que esta vai sendo modificada a cada momento. A atualidade é fruto das interações entre os atores sociais e, então, a forma como as organizações lidam com a diversidade, especificamente com as PcDs, é fruto de um processo de significação sobre a deficiência em um contexto histórico definido.

### Considerações finais

Mediante os conceitos e reflexões propostas, observa-se que a diversidade é uma dimensão complexa e dinâmica, em constante (re)construção. A busca por sua definição e compreensão muitas vezes acaba por limitá-la e separa ainda mais os grupos designados como minorias.

A aceitação da diversidade, especificamente com relação às PcDs, está presa a dimensões mais subjetivas relacionadas ao processo de socialização, referentes à religião, à família e a valores que são difíceis de serem quantificados ou explicados.

Assim, percebe-se que cabe aos pesquisadores buscar compreender melhor a realidade das PcDs, cujas vozes são silenciadas pelos discursos organizacionais, para tentar encontrar um caminho menos doloroso e mais igualitário para essas pessoas. Dessa forma, sugerem-se, para pesquisas futuras, estudos que analisem a influência da formação educacional do indivíduo em sua forma de lidar com a diversidade, os quais contribuiriam ainda mais com essa discussão. Além disso, a

articulação entre diversidade e deficiência sob uma diferente abordagem de poder também seria bastante enriquecedora.

Rodrigues (2005) destaca a obra e luta de Franco Basaglia, um médico italiano que batalhou em favor do fechamento dos manicômios e defendeu que a realidade externa é soberana e não muda somente por meio de belos discursos ou boa vontade, mas, se quisermos mudar as condições dos sujeitos que sofrem por serem diversos, devemos considerá-los sujeitos reais, que têm necessidades e relações concretas, e não interpretá-los mediante uma perspectiva ideal e abstrata.

### Referências

- Aguiar, J. S. D., & Duarte, É. (2005). Educação inclusiva: um estudo na área da educação física. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 11, 223-240.
- Akabas, S. H (2000). Practice in the world of work. In P. Allen- Meares, & C. Garvin (Eds.). *The handbook of social work direct practice* (pp. 499-517). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Almeida, L. A. D., Coimbra, C. E. P., & Carvalho-Freitas, M. N. (2007). Percepções de pessoas com deficiência em relação à inserção no mercado formal de trabalho: um estudo realizado em duas regiões metropolitanas de Minas Gerais. *Anais do Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 31.
- Alves, M., & Galeão-Silva, L. A. (2004, julho/setembro). Crítica da Gestão da Diversidade nas Organizações. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, 21, 18-25.
- Aranha, F., Zambaldi, F., & Francisco, E. (2006). Diversity Management and Performance: A Review of Evidence and Findings in Academic Papers from 1973 to 2003. *Annals of International Congress of Applied Psychology*, Atenas/Grécia, 26<sup>th</sup>.
- Araújo, R. R., & Sachuk, M. I. (2007, janeiro/março). Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação de indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. *Revista de Gestão da USP*, 14, 53-66.
- Ardichvili, A., & Kuchinke, K. P. (2009). International Perspectives on the Meanings of

Moreira, L. B.; Cappelle, M. C. A.; Onuma, F. M. S.; Miranda, A. R. A. & Borges, C. L. P. O Trabalho para Pessoas com Deficiência: Uma Discussão Preliminar sobre Diversidade, Poder, Minoria e Deficiência

- Work and Working: Current Research and Theory. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 155-167. Retrieved April 1, 2009, from <http://adh.sagepub.com/content/11/2/155.full.pdf+html>
- Auad, J. C., & Conceição, M. I. G. (2008). Inserção social universitária: uma investigação com base no átomo social mínimo. *Ribeirão Preto: Paidéia*, 18, 139-154.
- Barnes, C. (2007). Disability activism and the struggle for change: disability, policy and politics in the UK. *Education, Citizenship and Social Justice*, 2(3), 203-221. Retrieved November 1, 2007, from <http://esj.sagepub.com/content/2/3/203.full.pdf+html>
- Berger, P., & Luckmann, T. (1985). *A construção social da realidade*. Petrópolis: Vozes.
- Bourdieu, P. (1989). *O poder simbólico*. Lisboa: Difel.
- Brasil. (2010). Secretaria de Direitos Humanos. *Portaria SEDH n. 2.344, de 3 de novembro de 2010*. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, 5 nov. 2010. Recuperado em 10 dezembro, 2010, de [http://www.direitoshumanos.gov.br/pessoas-com-deficiencia-1/conade/Portaria\\_n\\_2.pdf/view](http://www.direitoshumanos.gov.br/pessoas-com-deficiencia-1/conade/Portaria_n_2.pdf/view)
- Brasil. (2009). Ministério da Justiça. *O que é o CONADE?* Brasília. Recuperado em 11 dezembro, 2010, de <http://portal.mj.gov.br/conade>
- Campbell, J. (2002). Valuing diversity: the disability agenda – we've only just begun. *Disability & Society*, 17(4), 471-478.
- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2006). Construção e validação de instrumentos de avaliação da gestão da diversidade: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *Anais do Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração*, Salvador, BA, Brasil, 30.
- Carvalho-Freitas, M. N., Marques, A. L., & Scherer, F. L. (2004). Inclusão no Mercado de Trabalho: um Estudo com Pessoas Portadoras de Deficiência. *Anais Eletrônicos do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração*, Curitiba, PR, Brasil, 28.
- Enumo, S. R. F. (2005). Avaliação assistida para crianças com necessidades educacionais especiais: um recurso auxiliar na inclusão escolar. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 11, 335-354.
- Fleury, R. M. Intercultura e educação. (2003, maio/agosto). *Revista Brasileira de Educação*, 23.
- Fleury, M. T. L. (2000, julho/setembro). Gerenciando a Diversidade Cultural: experiência de empresas brasileiras. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, 40(3), 18-25.
- Fleury, M. T. L. (2007). Nota técnica: a diversidade cultural abaixo do Equador. In S. R. Clegg, C. Hardy, & W. R. Nord, W. R. (Orgs.). *Handbook de Estudos Organizacionais: Modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais* (1a ed. 4. reimp., pp. 359-360). São Paulo: Atlas.
- Foucault, M. (2001). *Os anormais*. São Paulo: Martins Fontes.
- Gomes, C., & Barbosa, A. J. G. (2006). Inclusão escolar do portador de paralisia cerebral: atitudes de professores do ensino fundamental. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 12, 85-100.
- Hahn, H. (1996). Antidiscrimination laws and social research on disability: The minority group perspectives. *Behavioral Sciences and the Law*, 14, 41-59.
- Harley, D. A., Nowak, T. M., Gassaway, L. J., & Savage, T. (2002). A. Lesbian, gay, bisexual, and transgender college students with disabilities: a look at multiple cultural minorities. *Psychology in the Schools*, 39(5), 525-538.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2000). Recuperado em 8 julho, 2009, de [http://www.ibge.gov.br/7a12/voce\\_sabia/datas/data.php?id\\_data=50](http://www.ibge.gov.br/7a12/voce_sabia/datas/data.php?id_data=50)

Moreira, L. B.; Cappelle, M. C. A.; Onuma, F. M. S.; Miranda, A. R. A. & Borges, C. L. P. O Trabalho para Pessoas com Deficiência: Uma Discussão Preliminar sobre Diversidade, Poder, Minoria e Deficiência

- Lustosa, O. (2001). *A lei, o costume, o Direito*. Recuperado em 8 julho, de <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2113>
- Machado, H. V., & Kopittke, B. (2002). A identidade no contexto organizacional: perspectivas múltiplas de estudo. *Anais do Encontro de Estudos Organizacionais*, Recife, PE, Brasil, 2.
- Maciel, M. R. C. (2000). Portadores de deficiência: a questão da inclusão social. *São Paulo em Perspectiva*, 14, 51-56.
- Maheirie, K. (2002, janeiro/junho). Constituição do sujeito, subjetividade e identidade. *Interações*, 7(13), 31-44.
- McCarthy, H. (2003). The Disability Rights Movement. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 46(4), 209-223. Retrieved July 1, 2003, from <http://rcb.sagepub.com/content/46/4/209.full.pdf+html>
- Neath, J. F., & Reed, C. A. (1998). Power and empowerment in multicultural education: Using the radical democratic model for rehabilitation education. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 42(1), 16-24.
- Nkomo, S. M., & Cox Jr., T. (2007). Diversidade e identidade nas organizações. In S. R. Clegg, C. Hardy, & W. R. Nord (Orgs.). *Handbook de Estudos Organizacionais: Modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais* (pp. 332-358). São Paulo: Atlas.
- Ortiz, R. (2007). Anotações sobre o universal e a diversidade. *Revista Brasileira de Educação*, 12, 34.
- Pereira, J. B. C., & Hanashhtmliro, D. M. M. (2007). A gestão da diversidade: uma questão de valorização ou de dissolução das diferenças? *Anais do Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 31.
- Rodrigues, M. B. (2005, setembro/dezembro). Quais são as nossas diferenças? Reflexões sobre a convivência com o diverso em escolas italianas. *Psicologia & Sociedade*, 17(3), 57-61.
- Roso, A., Strey, M. N., Guareschi, P., & Bueno, S. M. N. (2002, julho/dezembro). Cultura e ideologia: a mídia revelando estereótipos raciais de gênero. *Psicologia & Sociedade*, 14(2), 74-94
- Santos, W. R. (2008). Pessoas com deficiência: nossa minoria. *Revista de Saúde Coletiva*, 18(3), 501-519.
- Schneider, S. K., & Northcraft, G. B. (1999). Three Social Dilemmas of Workforce Diversity in Organizations: A Social Identity Perspective. *Human Relations*, 52(11), 1445-1467. Retrieved November 1, 1999, from <http://hum.sagepub.com/content/52/11/1445.full1.pdf+html>
- Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência. *Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência: protocolo facultativo à convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência*. Brasília, 2007.
- Smart, J. F. (2009). The power of models of disability. *Journal of Rehabilitation*, 75(2), 3-11.
- Vergara, S. C., & Irigaray, H. A. (2007). Os múltiplos discursos sobre diversidade no ambiente de trabalho. *Anais do Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 31.
- Ville, I., & Winance, M. (2006). To work or not to work? The occupational trajectories of wheelchair users. *Disability & Rehabilitation*, 28(7), 423-436.

Categoria de contribuição: Ensaio Teórico  
 Recebido: 15/12/2010  
 Aceito: 16/06/2011

Guimarães, A. C.; Rocha, G. B. D.; Maciel, M. G. & Adão, K. do S. Pensando as Práticas de Intervenção dos Discentes do Curso de Licenciatura em Educação Física na Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) do Município de São João del-Rei/MG

## **Pensando as Práticas de Intervenção dos Discentes do Curso de Licenciatura em Educação Física na Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) do Município de São João del-Rei/MG**

### **Thinking Intervention Practices of Students of the Bachelor's Degree in Physical Education at the Association of Parents and Friends (APAE) of São João del-Rei/MG**

Andréa Carmen Guimarães<sup>1</sup>

Giselle Barreto Diniz Rocha<sup>2</sup>

Marcos Gonçalves Maciel<sup>3</sup>

Kleber do Sacramento Adão<sup>4</sup>

#### **Resumo**

No presente artigo, buscamos refletir sobre a prática dos discentes do curso de Licenciatura em Educação Física da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ) ocorrida na Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) e também relatar as experiências adquiridas nas intervenções. Buscamos, ainda, discutir possíveis efeitos dessas experiências na formação de professores. Identificamos, mediante relatos das pessoas com deficiências (PcDs), os resultados alcançados por meio das atividades de educação física. O projeto de extensão na APAE, aliado à disciplina Educação Física Adaptada, possibilitou aos acadêmicos do curso vivenciar a teoria e a prática, capacitando-os ao trabalho com as PcDs. O processo de aprendizado e a troca de experiência entre os universitários e as PcDs teve uma importância significativa para ambos. Pelos relatos, observamos, ao longo do processo, mudança de valores e atitudes, do mesmo modo que a descoberta de novas possibilidades de intervenções nessa área.

**Palavras-chave:** Pessoas com Deficiência; formação profissional.

#### **Abstract**

In this paper, we discuss about the practice of students of the bachelor's degree in Physical Education of the Federal University of São João del-Rei (UFSJ) occurred in the Association of Parents and Friends of Exceptional (APAE), as well as the experiences that could be held through these interventions. We also tried to report the importance and benefits of this work for future teachers. The project realized on APAE, associated with the discipline "Adapted Physical Education" made possible for the students of the course to live both theory and practical experiences, enabling them to work with the PD. The process of learning and exchange of experience between the students and the PD had a significant importance for both. Through the reports is possible to observe a change in values and in attitudes, as well as to figure out new possibilities for interventions in this field of research.

**Keywords:** People with Disability; professional education.

---

<sup>1</sup> Professora do curso de Educação Física da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ). Doutora em Educação Física – Universidade Católica de Brasília (UnB). Endereço para correspondência: NACE - Núcleo de Pesquisa em Acessibilidade, Diversidade e Trabalho. Praça Dom Helvécio, 74, Bairro Fábricas, São João del-Rei, MG, CEP: 36.301-160. Endereço eletrônico: andreaguimaraes@ufsj.edu.br

<sup>2</sup> Acadêmica do curso de Educação Física – Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ)

<sup>3</sup> Prof. Ms. Escola de Educação Física – Fundação Helena Antipoff

<sup>4</sup> Prof. Dr. Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ)

Guimarães, A. C.; Rocha, G. B. D.; Maciel, M. G. & Adão, K. do S. Pensando as Práticas de Intervenção dos Discentes do Curso de Licenciatura em Educação Física na Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) do Município de São João del-Rei/MG

## Introdução

O tema sobre a inclusão social das pessoas com deficiência (PcDs) tem sido amplamente discutido nos últimos anos, sobretudo no ambiente escolar. Porém, em termos práticos, poucos avanços foram obtidos para efetivar essa proposta, permitindo a interação e o processo de ensino-aprendizagem desses educandos.

Andrade, Pacheco e Faria (no prelo) entendem os termos inclusão e incluir como sinônimos e os definem como “abranger, envolver, introduzir, fazer parte”. Para esses autores, essa última expressão, “fazer parte”, “exprime o desejo de união, conciliação, compreensão e respeito entre as pessoas diferentes”. Considerando essa perspectiva, a inclusão parte do princípio da valorização da diversidade humana, independente dos aspectos culturais, competências e/ou habilidades individuais, como talentos e deficiências (física, sensorial ou cognitiva).

Carvalho-Freitas (2009) define a pessoa com deficiência como aquela que possui alteração parcial ou completa de um ou mais segmentos de seu corpo, acarretando comprometimento da função física, auditiva, visual ou intelectual e que “em função de contingências históricas, sociais e espaciais, essa alteração poderá resultar em perda da autonomia para a pessoa, trazer problemas de discriminação social e dificultar a inserção social das pessoas com deficiência” (p. 124).

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2000), 14,5% da população brasileira (24,5 milhões de pessoas) têm algum tipo de deficiência, sendo que, destas, 48% apresentam deficiência visual, 27% possuem deficiência física, 16,7% têm dificuldade auditiva e 8,3% revelam algum tipo de deficiência intelectual.

A Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes (1975) assegura aos indivíduos com deficiência os mesmos direitos civis e políticos que outros seres humanos. De acordo com Gorgatti e Costa (2005), apesar de esses direitos serem assegurados, muitas ações sociais, como segregação por limitação, doença e invalidez, refletem a influência de modelos precursores, que, por sua vez, determinam atitudes excludentes para com as pessoas com deficiência.

Com a necessidade de complementar os currículos de formação de docentes, os cursos de licenciaturas estão tendo que se adaptar no intuito de formar profissionais capazes de lidar com as

PcDs no âmbito escolar. Prova disso é a obrigatoriedade do ensino da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), Decreto 5.626, de 22 de dezembro de 2005, determinando que todos os cursos de licenciatura nas diferentes áreas do conhecimento e o de Pedagogia incluam essa disciplina no currículo de formação como obrigatória.

Rodrigues (2003) comenta que a Educação Inclusiva, na maioria dos países que subscreveram a Declaração de Salamanca<sup>5</sup>, em 1994, procura desenvolver e construir modelos educativos que não apenas incluam todos os alunos, rejeitando a exclusão, como promovam uma aprendizagem livre de barreiras. No Brasil, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) (Brasil, 1996), no capítulo V – “da Educação Especial”, enfatiza a inclusão de todas as PcDs no ensino regular. Rodrigues (2003) explana também que, embora as aparências indiquem que quase não há dificuldades na inclusão de alunos com deficiência nas aulas curriculares de Educação Física, a realidade indica, no entanto, que o professor de Educação Física se encontra pouco preparado para lidar com os desafios da inclusão.

Vaz, Alves, Santana, Campos e Silva, (2009) consideram expressivo o número de professores que não tiveram, durante sua formação, disciplinas relacionadas a PcDs ou que não conseguem aliar teoria e prática, nem tampouco transmitir conhecimentos importantes dentro da política de inclusão. Para tanto, é indispensável que os cursos de graduação em Educação Física formem professores capacitados para desenvolverem competências, a fim de que a inclusão das pessoas com deficiência ocorra da melhor forma possível no ambiente escolar.

## A APAE como instituição de Educação Especial

O presente trabalho teve por objetivo demonstrar a importância de um projeto existente no curso de Educação Física da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ), realizado na cidade de mesmo nome, para formar o profissional mais consciente e humanizado e, ao mesmo tempo,

<sup>5</sup> Declaração de Salamanca: “Reconvocando as várias declarações das Nações Unidas que culminaram no documento das Nações Unidas ‘Regras Padrões sobre Equalização de Oportunidades para Pessoas com Deficiências’, o qual demanda que os Estados assegurem que a educação de pessoas com deficiências seja parte integrante do sistema educacional”.

Guimarães, A. C.; Rocha, G. B. D.; Maciel, M. G. & Adão, K. do S. Pensando as Práticas de Intervenção dos Discentes do Curso de Licenciatura em Educação Física na Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) do Município de São João del-Rei/MG

contribuir para a melhoria de vida das PcDs assistidas pelo projeto. Visou-se, também, a refletir sobre as ações de intervenção e experiências desenvolvidas pelos discentes do curso no atendimento a seus alunos.

Esse projeto foi realizado na Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) de São João del-Rei, sendo esta uma entidade civil, filantrópica, de caráter cultural, assistencial e educacional, sem fins lucrativos, com duração indeterminada, que tem foro e sede no município onde estiver situada. Ela possui também autonomia administrativa e jurídica perante a administração pública e as entidades privadas, sendo vedada qualquer forma de vinculação que comprometa a filosofia e os objetivos do movimento (Estatuto da Federação Nacional das APAEs).

A APAE de São João del-Rei foi fundada em 30 de setembro de 1967 e tem como objetivos proporcionar aos seus educandos oportunidade de desenvolver suas potencialidades, ao mesmo tempo que busca, por meio de parcerias e participação efetiva da família e da comunidade, incluí-los na Rede Regular de Ensino e no mercado de trabalho, preparando-os para o exercício pleno da cidadania.

### **A inserção dos alunos do curso de Educação Física da UFSJ no ambiente da APAE**

O projeto de extensão intitulado “Educação Física para pessoas com deficiência: uma proposta de intervenção junto aos alunos da APAE de São João del-Rei” iniciou-se no segundo semestre de 2007, por meio de uma parceria entre o curso de Licenciatura em Educação Física da UFSJ e a APAE, com o intuito de aproximar o discente da realidade das PcDs e, ao mesmo tempo, levar vários benefícios a ambas as partes.

Inicialmente, esse projeto de extensão era voltado para os graduandos da Educação Física que tinham interesse em realizar trabalhos por meio de ações voluntárias com as PcDs. Posteriormente, foi vinculado à disciplina Educação Física Adaptada, oferecida no 5º período, o que permitiu aos alunos conectarem as propostas de intervenção da disciplina à proposta já existente no projeto, aliando teoria e prática. Essa conexão realizada auxiliou no andamento do projeto, uma vez que a assiduidade dos alunos participantes passou a ser mais efetiva devido à exigência da disciplina.

A disciplina Educação Física Adaptada, parte do currículo do curso de Licenciatura em Educação

Física, tem como objetivo, além do estudo, a intervenção profissional junto às pessoas com deficiência para a prática de atividades físicas.

Por meio da vivência de atividades práticas e corporais diferenciadas, o projeto busca reverter possíveis tendências ao ócio, à apatia e ao isolamento por parte dos alunos atendidos. O projeto caracteriza-se por uma ação social mediada pelas práticas da cultura corporal com o intuito de possibilitar aos assistidos atividades físicas e recreativas, proporcionando autonomia e qualidade de vida, além de favorecer, de forma mais efetiva e positiva, o tripé ensino, pesquisa e extensão.

Essa aproximação dos discentes com as PcDs traz a eles a possibilidade não só de conhecer a realidade vivida pelas PcDs, bem como de identificar suas potencialidades, contribuindo no processo de humanização e interação social.

### **O processo de aprendizado e troca de experiências**

Participaram do projeto realizado em 2010 um total de 60 alunos da instituição APAE, de ambos os sexos, com idade entre 15 e 50 anos, sendo um grupo heterogêneo em relação à diversidade de deficiências apresentadas pelas pessoas, a saber: auditiva, mental e física (paralisia cerebral). A proposta do projeto foi promover uma melhora na condição motora, qualidade de vida e saúde, auxiliar a pessoa com deficiência a atingir uma plena integração afetivo-social, favorecer o seu desempenho sociocultural, estimular a memória, a atenção e o raciocínio e, para os universitários, criar a oportunidade de aliar a teoria à prática.

O grupo de graduandos, no primeiro semestre, foi formado por 30 pessoas, dividido pela docente da disciplina em duas turmas para atuarem nos turnos matutino e vespertino, ocorrendo troca dos turnos na metade do semestre. Os alunos da APAE do turno da manhã possuíam uma homogeneidade de deficiências, enquanto os alunos da tarde eram mais heterogêneos. Já o grupo de graduandos do segundo semestre foi formado por 40 universitários, ocorrendo o mesmo procedimento. As intervenções eram realizadas duas vezes na semana por cada grupo, totalizando duas horas de duração.

Todo o trabalho foi acompanhado pela professora da disciplina e pelos professores da APAE, sendo o professor de Educação Física da instituição APAE, do turno da manhã, o mais presente. Durante todas as intervenções, foram feitas anotações sobre comportamento e interação

Guimarães, A. C.; Rocha, G. B. D.; Maciel, M. G. & Adão, K. do S. Pensando as Práticas de Intervenção dos Discentes do Curso de Licenciatura em Educação Física na Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) do Município de São João del-Rei/MG

dos estagiários e das PcDs, a fim de observar as mudanças ocorridas nos sujeitos envolvidos.

Após orientações em aulas teóricas, por intermédio da docente da disciplina, a respeito das intervenções, os acadêmicos foram encaminhados à instituição para, em um primeiro momento, terem oportunidade de conhecerem as PcDs, de se apresentarem mediados pelos professores e, também, de conhecerem o local da prática. Alguns graduandos se mostraram insatisfeitos por terem que realizar um trabalho na instituição e outros relataram ficar em estado de choque com a situação das PcDs. A partir dos comentários entre os pares, pode-se perceber a angústia e o medo de alguns diante do desconhecido. Foram comentadas as limitações mais visíveis, sendo as deficiências físicas as mais perceptíveis. Eram frequentes perguntas do tipo: “Como vou ensinar alguma coisa para pessoas com tantas limitações?” e “O que poderia ser ensinado a essas pessoas?”. Os graduandos demonstravam a falta de preparo inicial, pois percebiam apenas as limitações das PcDs, subestimando suas potencialidades. A constatação acerca do despreparo e insegurança frente à atuação com as PcDs foi feita a partir dos relatos dos universitários.

À medida que o contato entre os discentes e as PcDs foram se intensificando, tornou-se perceptível o sentimento de confiança mútua, possibilitando-lhes níveis gradativos de descontração, amenizando a insegurança inicial e ajudando a quebrar uma barreira invisível que existia em relação às PcDs por parte dos graduandos.

Nas três primeiras aulas, os estagiários apenas ajudaram o professor da instituição na condução da aula, orientando os alunos nas atividades. O primeiro desafio enfrentado e superado pelos estagiários foi em relação às perguntas iniciais sobre os conteúdos e a maneira como os mesmos deveriam ser ministrados. Cada um dos grupos (vespertino e matutino) se reuniu e, com a mediação da professora da disciplina, o grupo da manhã decidiu trabalhar com o conteúdo basquetebol e o grupo da tarde optou por separar os alunos por deficiência, e cada subgrupo decidiu sua atividade. Na troca dos grupos, o conteúdo trabalhado foi futebol com o grupo da manhã e dança (quadrilha) com o grupo da tarde.

A escolha dos conteúdos dá-se em decorrência das possibilidades de movimento trazidas pelas atividades para as PcDs, principalmente quando se percebe que elas são capazes de executar as habilidades motoras de forma independente (Gorgatti, 2005). Segundo Azevedo e Barros

(2004), o esporte, a brincadeira e as danças buscam, nos fundamentos da atividade física, levar saúde e qualidade de vida aos praticantes, desde que incluídos, tratados e orientados na forma correta do fazer.

Além das orientações da professora da disciplina e das aulas sobre as deficiências realizadas, os graduandos buscaram informações com professores, fisioterapeutas e funcionários da instituição, a fim de obterem maiores conhecimentos a respeito dos alunos com os quais estavam trabalhando. Essa atitude por parte de alguns universitários levou-os a um maior entendimento não só das deficiências de cada aluno, como também a conhecer suas histórias de vida e, principalmente, suas potencialidades.

O apoio da professora da disciplina em escutar e desenvolver estratégias com os acadêmicos, acrescido da presença do profissional atuante na área, foi de extrema importância para os graduandos. Pôde-se perceber, em diversos momentos, como essa presença foi sentida por eles. Durante as aulas iniciais, ministradas pelo professor efetivo de Educação Física da APAE, os graduandos puderam perceber como se dava a relação entre ele e seus alunos, como eram suas aulas e suas metodologias de ensino, de forma que esse professor atuou como um modelo para suas intervenções.

A referência do professor da APAE era sempre citada em sala de aula, diminuindo as angústias de se intervir com as PcDs. O outro grupo de universitários que estava atuando com uma turma mais heterogênea não teve em quem se espelhar, ou melhor, não teve um professor da disciplina presente no início e durante as atuações, o que gerou conflitos maiores do que os da turma que tinha um professor acompanhando. Isso mostrou como a figura do professor, mesmo estando apenas presente no local das aulas, contribuiu para um aprendizado mais significativo por parte dos alunos envolvidos.

A condução da aula pelos graduandos foi outro desafio enfrentado. Durante a realização delas, vários fatos serviram ao aprendizado, não apenas aulas que saíram como planejadas, mas também as que não saíram como esperado. O aprendizado ocorreu de forma intercambiável entre os pares. As experiências positivas realizadas com um determinado grupo de alunos eram discutidas em sala, depois das intervenções, possibilitando compartilhá-las também com o outro grupo. Pode-se perceber que o maior aprendizado deveu-se a angústia de nada ter saído como esperado após um



Guimarães, A. C.; Rocha, G. B. D.; Maciel, M. G. & Adão, K. do S. Pensando as Práticas de Intervenção dos Discentes do Curso de Licenciatura em Educação Física na Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) do Município de São João del-Rei/MG

dia de trabalho. Essa angústia estava ligada ao sentimento de incapacidade frente ao desconhecido, ao não saber que atividade poderia ser ministrada e, também, à maneira ou forma de intervir. Em um dia de intervenção, um grupo de graduandos teve dificuldades de assumir a turma com heterogeneidade de deficiências, não conseguindo atingir o objetivo esperado para a aula. Devido a isso, esse grupo buscou contornar a situação, por meio de discussões entre os pares, repensando sua atuação nesse dia, com a mediação da professora que, por sua vez, conduziu as discussões na busca de soluções concretas para o problema.

O processo de reflexão crítica permitiu aos futuros professores avançar em seu processo de transformação da prática pedagógica. Nesse sentido, Freire (1996) afirma que, “na formação permanente dos professores, o momento fundamental é o da reflexão crítica sobre a prática. É pensando criticamente a prática de hoje ou de ontem que se pode melhorar a próxima prática” (p. 44). Segundo Batista e Andrade (2010), “aprendemos, na relação, nas trocas e na convivência entre os sujeitos, experiências que envolvem aspectos afetivos, cognitivos e sociais” (p. 4). Sendo assim, a construção do conhecimento é “um processo coletivo, participativo e contínuo que ocorre em diversos espaços da vida” (ibidem).

A melhoria em relação à autonomia para as PcDs durante esse processo foi percebida pelos próprios discentes do curso e por todas as pessoas envolvidas. Na aula de encerramento das atividades do semestre, uma das alunas da APAE declarou que as aulas foram muito importantes para ela, ajudando-a a ter um melhor equilíbrio. As professoras da instituição também relataram a importância do projeto e todos os benefícios que os alunos obtiveram. As atividades desenvolvidas, além de melhorarem a coordenação motora, como citado pela aluna, também proporcionaram um aumento progressivo da concentração, da memória e do raciocínio, favorecendo o desenvolvimento da criatividade e da espontaneidade.

O tempo de contato dos universitários com as PcDs trouxe muito mais que um aprendizado acadêmico focado no saber fazer; mudou também a visão sobre a deficiência. As potencialidades das PcDs foram sendo percebidas ao invés de apenas as suas limitações.

### Reflexões finais

O aprendizado observado tanto para os universitários quanto para os alunos da instituição

foi visível durante o processo. Por meio das práticas de atividades físicas, as pessoas com deficiência vivenciaram suas qualidades, limitações, emoções, cultura, sentimentos, convívio social e independência. Além disso, essas práticas proporcionaram uma melhora na condição motora, força, resistência e flexibilidade, possibilitando melhor qualidade de vida e saúde.

O contato dos futuros professores de Educação Física com pessoas com deficiências foi de grande importância e despertou, para alguns deles, o interesse por atuar nessa área.

A oportunidade de vivenciar teoria e prática por meio da participação ativa dos discentes torna o trabalho gratificante e faz com que os mesmos assumam uma postura mais positiva frente às PcDs, conseguindo trabalhar com as potencialidades.

### Referências

- Andrade, M. S. A., Pacheco, M. L., & Farias, S. S. P. (no prelo.). *Pessoas com deficiência rumo ao processo de inclusão na educação superior*. Recuperado em 23 junho, 2011, de <http://www.fasb.edu.br/revista/index.php/conquer/article/viewFile/27/9>
- Azevedo, P. H., & Barros J. F. (2004, janeiro/março). O nível de participação do Estado na gestão do esporte brasileiro como fator de inclusão social de pessoas portadoras de deficiência. *Revista Brasileira de Ciência e Movimento*, 12(1), 77-84.
- Batista, C. B., & Andrade, V. S. F. (2010). Educação Integrada e Espaços de Aprendizagens: Diálogos entre Escola e Projeto Social. *Gerai: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 3(1), 2-11.
- Brasil. *Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – Lei n. 9.394, de 20/12/96*. (1996). Brasília: Ministério da Educação e Desporto.
- Carvalho-Freitas, M. N. (2009, junho). Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso. *RAC*, 13(Edição Especial, art. 8), 121-138.
- Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes. Resolução aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas em 09/12/75*. Recuperado em 14 julho, 2011, de

Guimarães, A. C.; Rocha, G. B. D.; Maciel, M. G. & Adão, K. do S. Pensando as Práticas de Intervenção dos Discentes do Curso de Licenciatura em Educação Física na Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) do Município de São João del-Rei/MG

[http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec\\_def.pdf](http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf)

Decreto n. 5.626, de 22 de dezembro de 2005. (2005). Recuperado em 23 junho, 2011, de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm)

Estatuto da Federação das APAEs. Recuperado em 14 julho, 2011, de <http://www.apaebrasil.org.br/arquivos.phtml?t=10013>

Freire, P. (1996). *Pedagogia da Autonomia: Saberes necessários à Prática Educativa*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

Gorgatti, M. G. (2005). *Educação Física Escolar e Inclusão: uma análise a partir do desenvolvimento motor e social de adolescentes com deficiência visual e das atitudes dos professores*. Tese de Doutorado em Educação Física, Escola de Educação Física e Esporte, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.

Gorgatti, M. G., & Costa, R. F (Orgs.). (2005). *Atividade Física Adaptada: qualidade de vida para pessoas especiais*. Barueri: Manole.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Censo 200*. Recuperado em 22 julho, 2011 de [http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia\\_visualiza.php?id\\_noticia=438&id\\_pagina=1](http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=438&id_pagina=1)

Rodrigues, D. (2003, 1 semestre). A Educação Física perante a Educação Inclusiva: Reflexões Conceptuais e Metodológicas. *Revista de Educação Física*, 14(1), 67-73.

Vaz, A. C. P., Alves, E. M., Santana, E. A., Campos, F. G., & Silva, R. P. S. (2009, setembro). A capacitação para o trabalho inclusivo de professores de educação física na rede pública de ensino em Catalão-GO. *Anais do Congresso Brasileiro de Ciências do Esporte e do Congresso Internacional de Ciências do Esporte*. Salvador, BA, Brasil, 16 3.

Categoria de contribuição: Relato de Experiência Profissional  
Recebido: 17/07/2011  
Aceito: 18/08/2011

## **Estudos Sobre Deficiência e Discriminação no Brasil: Direitos Humanos em Foco**

### **Disability and Discrimination Studies in Brazil: Human Rights in Focus**

Mariela Cristina de Aguiar Costa<sup>1</sup>

Maristela Ferro Nepomuceno<sup>2</sup>

Michelli Godoi Rezende<sup>3</sup>

Raissa Pedrosa Gomes<sup>4</sup>

RESENHA DO LIVRO: Diniz, D., & Santos, W. (Orgs.). *Deficiência e Discriminação*. Brasília: Letras Livres/EdUnB, 2010.

Em todo o mundo, a realidade das pessoas com deficiência é marcada por atitudes de preconceito e discriminação, evidenciadas, cotidianamente, pelas inúmeras barreiras tanto arquitetônicas quanto atitudinais (Carvalho-Freitas, 2007; Tanaka & Manzini, 2005). No Brasil, a temática da inclusão de pessoas com deficiência é fruto de discussão entre pesquisadores, educadores, gestores e responsáveis pelas políticas públicas inclusivas (Suzano, Nepomuceno, Ávila, Lara, & Carvalho-Freitas, 2009). Dentro desse contexto, embora a lei assegure os direitos de uma vida participativa no âmbito social em igualdade de condições com os demais membros da sociedade, as pessoas com deficiência deparam-se com o não-cumprimento de seus direitos legítimos como cidadãos (Tanaka & Manzini, 2005; Carneiro & Ribeiro, 2008).

Contemplando a questão dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil, a obra *Deficiência e Discriminação*, sob a organização de Débora Diniz e Wederson Santos, é uma coletânea

interdisciplinar de diversos autores, dividida em nove capítulos específicos que abordam o tema sob variadas dimensões.

Inicialmente, são apontados aspectos relevantes que uma teoria de direitos humanos deve conter. Em virtude disso, a investigação realizada por Amartya Sen mostra que uma teoria de direitos humanos se fundamenta prioritariamente em uma ética social em detrimento de se fundamentar apenas em um marco legislativo sobre a proteção dos direitos. A afirmativa é que os direitos humanos devem ser vistos como demandas éticas ao invés de exigências legais. A obra também aborda que a ausência do não-reconhecimento das necessidades das pessoas com deficiência impacta de modo significativo sobre as oportunidades que apoiam uma compreensão ética sobre a pessoa.

O conceito jurídico da antidiscriminação e discriminação por deficiência é outro assunto abordado pelo autor Roger Raupp Rios, destacando, por um lado, o conceito de discriminação como

---

<sup>1</sup> Psicóloga. Mestranda em Psicologia pela UFSJ. Endereço para correspondência: NACE - Núcleo de Pesquisa em Acessibilidade, Diversidade e Trabalho. Praça Dom Helvécio, 74, Bairro Fábricas, São João del-Rei, MG, CEP: 36.301-160. Endereço eletrônico: mariela.aguiar@yahoo.com.br

<sup>2</sup> Psicóloga. Mestranda em Psicologia pela UFSJ. Endereço eletrônico: maristelafn@yahoo.com.br

<sup>3</sup> Psicóloga. Mestranda em Psicologia pela UFSJ. Endereço eletrônico: michelligodoi@gmail.com

<sup>4</sup> Psicóloga. Mestranda em Psicologia pela UFSJ. Endereço eletrônico: raissatette@yahoo.com.br

contrário ao princípio de isonomia – todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza – e, por outro lado, que nem sempre o tratamento desigual se torna maléfico, pois deve se tratar desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades. Muitos comportamentos individuais e institucionais, de maneira indireta, discriminam as pessoas com deficiência. Nessa linha, a criação de escolas especializadas também faz parte desse contexto, pois restringe o convívio das pessoas com deficiência, evitando a inclusão social.

A importância das mudanças no conceito de deficiência, cuja compreensão anterior era em termos médicos, para seu entendimento mais recente, em termos políticos, é também elucidada nesse livro por Débora Diniz, Lívia Barbosa e Wederson Santos. No modelo médico, a deficiência é caracterizada pelo corpo com impedimentos e constitui, portanto, uma desvantagem natural. Dessa forma, esse corpo deve sofrer todo tipo de intervenção para que se aproxime da “normalidade”. A segunda compreensão acredita que a deficiência é uma desvantagem social, pois é resultado de uma sociedade não-inclusiva e que restringe a participação plena dessas pessoas no âmbito social. A legislação brasileira, em 2007, adotou o modelo social, o que tenderá a mudanças na sua postura em relação às políticas relacionadas às pessoas com deficiência. Essa mudança seguramente sinaliza os esforços da sociedade no que diz respeito à promoção de justiça e condições de igualdade para pessoas com e sem deficiência, embora as políticas públicas relacionadas às pessoas com deficiência devam levar em conta, além das condições de saúde, as condições sociais e ambientais que também as influenciam.

Outra questão abordada na obra, num capítulo à parte por Francisco Ortega, é o surgimento do conceito de “neurodiversidade”. Alguns movimentos “pro-autismo” não consideram o autismo como uma doença, mas, sim, uma expressão da diversidade. Dessa forma, a obsessão pela cura é vista como um desrespeito à diferença. Por outro lado, inúmeras famílias de autistas lutam por tratamentos, o que implica considerar o autismo como uma doença. O autor reforça que o movimento “pro-autismo é pequeno, dentro do espectro do autismo, e feito geralmente por autistas de ‘alto funcionamento’”. Mesmo assim, salienta que algumas preocupações desse movimento podem ser importantes no intuito de maior reflexão para a construção de políticas destinadas a essa população.

Um estudo sobre a discriminação de pessoas com deficiência, pautada sobre a temática da

opressão, é o tema de uma pesquisa realizada no Distrito Federal por Lívia Barbosa, Wederson Santos e Regiane Silva. O termo opressão, definido como a condição de subalternidade a que grupos minoritários estão submetidos, tem a discriminação como um de seus efeitos. Contudo, um grupo social, para ser considerado oprimido, deve estar submetido às injustiças advindas de uma das cinco formas ou faces da opressão – exploração, carência de poder, violência, imperialismo cultural e marginalização –, sendo essa última o foco da pesquisa.

O conceito de marginalização, nesse contexto, é o que melhor exprime a condição de pessoas com deficiência, subjugadas como inferiores e excluídas das diversas formas de participação social. Tal condição foi confirmada pelo estudo que apontou o Distrito Federal como uma cidade onde as pessoas com deficiência são marginalizadas por não poderem desfrutar de seus direitos básicos. Dessa forma, possuem liberdades e oportunidades restritas, por meio de ambientes e práticas discriminatórias, o que aumenta a cada dia as demandas por acessibilidade e adaptabilidade dos ambientes além de maior efetividade das políticas públicas.

A questão do cuidado às pessoas com deficiência como uma necessidade que garante a dignidade humana dessas pessoas também é problematizado pela autora Raquel Guimarães. O cuidado, estendido também às crianças, doentes e idosos, é historicamente naturalizado como responsabilidade familiar e principalmente feminina, o que leva ao não-reconhecimento dessa atividade, gerando injustiça e desigualdade. A discussão da autora gira em torno da mudança de concepção do cuidado não apenas como uma questão familiar, mas como responsabilidade social e dever incondicional do Estado. Os direitos básicos, como assistência e proteção às mulheres cuidadoras, são reivindicados, a fim de que as desigualdades sejam reduzidas e os direitos possam ser assegurados como forma de reconhecimento pelo trabalho realizado.

A capacidade de as pessoas se deslocarem para realizar suas atividades é a definição do conceito de mobilidade, considerado em um dos textos da obra pela autora Fátima Lauria Pires como uma esfera em que pode se manifestar a desigualdade. A pesquisa apresentada analisa as legislações federais e municipais de transporte no Brasil e evidencia o quanto é preciso avançar na compreensão do transporte público como instrumento da justa mobilidade e igualdade de direitos. Um dos maiores desafios enfrentados é a ausência de consenso sobre a elegibilidade à gratuidade e indefinição do

conceito de deficiência, ainda fortemente baseado no modelo biomédico. As políticas públicas devem buscar justiça, comprometida com valores que atendam às diferentes demandas sociais, sendo as políticas de transporte diretamente responsáveis por possibilitar que o acesso ao espaço público seja universal.

Por fim, é oferecida uma análise dos projetos de lei sobre direitos das pessoas com deficiência apresentados ao Congresso Nacional de 2003 a 2008, de autoria de Symone Maria Machado Bonfim, com o objetivo de identificar a atuação parlamentar sobre as reivindicações dessas pessoas. Embora a legislação brasileira relativa a essa temática apresente qualidade, os resultados encontrados sugerem dois desafios: primeiro, os projetos de lei não indicam inovações em propostas que possam contribuir para a eliminação das desigualdades e, segundo, as propostas oriundas do Poder Legislativo demoram a se materializar em leis efetivas. Entretanto, a adoção da convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) no direito interno brasileiro exigirá atuação comprometida do Parlamento para sua concretização apesar de a efetivação dos direitos de cidadania das pessoas com deficiência depender também da forma como o Poder Executivo desenvolve as políticas públicas brasileiras.

Como a questão dos direitos das pessoas com deficiência ainda é palco para discussões, o leitor terá acesso ao tema sob diversos ângulos. O convite a essa leitura inovadora no contexto brasileiro se estende especialmente aos pesquisadores, educadores, pessoas com deficiência e responsáveis pela gestão das políticas públicas interessados na reflexão e promoção de mudanças em nossa sociedade. Estamos convencidas de que esse livro proporcionará não só maior conhecimento a respeito do tema, como também lançará novo olhar acerca da inclusão, incitando a busca por direitos iguais a todas as pessoas, indistintamente.

### Referências

- Carneiro, R., & Ribeiro, M. A. (2008). A Inclusão Indesejada: as Empresas Brasileiras face à Lei de Cotas para Pessoas Com Deficiência. *Anais Eletrônicos do Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 32.
- Carvalho-Freitas, M. N. (2007). *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*. Tese de Doutorado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.

- Suzano, J. C. C., Nepomuceno, M. F., Ávila, M. R. C., Lara, G. B., & Carvalho-Freitas, M. N. (2009). Análise da produção acadêmica nacional dos últimos 20 anos sobre a inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no mercado de trabalho. In M. N. Carvalho-Freitas, & A. Marques. L. (Orgs.). *Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico* (pp. 23-42). Curitiba: Juruá.
- Tanaka, E. D. O., & Manzini, J. E. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, 11(2), 273-294.

Categoria de contribuição: Resenha  
Recebido: 24/06/2011  
Aceito: 29/07/2011

## Livros Novos

Esta seção apresenta alguns livros publicados nos últimos anos e que podem contribuir com os pesquisadores que trabalham com a temática da inserção de pessoas com deficiência nos diversos espaços sociais.

### 1 Arte e pesquisa com pessoas com deficiência

O livro *Exercícios de ver e não ver: arte e pesquisa COM pessoas com deficiência visual*, organizado por Márcia Moraes e Virgínia Kastrup e publicado pela Editora Nau em 2010, mais do que constituir uma mera coletânea de textos sobre deficiência visual, inaugura uma nova abordagem na psicologia brasileira e abre um novo campo de problemas teóricos, metodológicos e políticos na pesquisa em deficiência visual, que começam agora a ser enfrentados. Nesse campo novo, a questão da falta e da negatividade cede lugar a um conhecimento positivo sobre a maneira de viver e conhecer da pessoa com deficiência visual. Os textos que compõem o livro tratam da articulação entre arte e cegueira, abordando diferentes temas e domínios da arte – oficinas de expressão e experimentação corporal, artes plásticas, acessibilidade a museus e literatura – que interessam a pesquisadores, professores, profissionais e alunos tanto da área de artes quanto da de deficiência visual.

### 2 Relato de experiência e intervenção

O livro *Um outro olhar: uma história real de superação no trabalho e na vida*, publicado pela Editora Gente em 2010, relata a história de um executivo que perde a visão aos 29 anos depois de levar um tiro em Belo Horizonte. A produção do livro foi um projeto de Luiz Gustavo Lamac,

autor que conta a sua história de ressignificação do ato de olhar o mundo e o trabalho depois de perder a visão em uma época de plenas possibilidades; e de Terezinha Sette, especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho, que relata sua experiência de intervenção com ele e com a empresa. O livro traz uma contribuição importante, principalmente para alunos de Psicologia e profissionais que atuam em Psicologia Organizacional e do Trabalho, pois explicita uma bem-sucedida experiência de readaptação, indicando possibilidades de estratégias de atuação, referências metodológicas e teóricas que podem vir a ser utilizadas em outras ações de integração ou reintegração de pessoas com deficiência no mundo do trabalho. É um livro que concretiza a possibilidade de articulação do pensamento (conhecimento), da emoção e da ação, tornando a leitura prazerosa e preñe de reflexões e de sugestões de atuação.

### 3 Pessoa com deficiência visual e representação espacial

O livro *A experiência como fator determinante na representação espacial da pessoa com deficiência visual*, de autoria de Sílvia Elena Vantorini, publicado pela Editora da UNESP em 2009, é resultado da investigação sobre a organização espacial de alunos com deficiência visual. O fundamento teórico dos cinco capítulos é composto por importantes investigações na área da Psicologia da Cegueira. O primeiro capítulo traz esclarecimentos sobre a cegueira e a baixa visão. O segundo, aspectos dos desenvolvimentos motor e cognitivo de pessoas com deficiência visual. O terceiro apresenta o papel da linguagem falada no desenvolvimento da criança cega e considerações sobre o verbalismo. O quarto trata de conceitos

específicos sobre a representação espacial e a linguagem gráfica tátil. E o quinto relata a experiência da autora e as análises das representações espaciais (desenhos) elaboradas por educandos que participaram da pesquisa. As conclusões indicam que os mapas mentais dos alunos trazem as marcas de suas relações particulares e coletivas. A leitura do livro estimula reflexões sobre o papel dos fatores sociais e culturais no surgimento das variáveis que envolvem os sujeitos com deficiência visual.

#### **4 Pessoas com deficiência e trabalho**

O livro *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*, organizado por Maria Nivalda de Carvalho-Freitas e Antônio Luiz Marques, publicado pela Editora Juruá em 2009, é resultado de um conjunto de investigações desenvolvidas por pesquisadores de sete diferentes Estados brasileiros. Ele é composto por três partes. A primeira, denominada *pesquisas*, é constituída por 11 capítulos e tem como foco de investigação a relação entre trabalho e pessoas com deficiência, trazendo elementos importantes para a compreensão dessa relação. A segunda parte, nomeada como *práticas de inclusão*, é constituída por quatro capítulos e apresenta experiências bem-sucedidas de inclusão de pessoas com deficiência, que podem servir de referência para outras organizações. A terceira parte, denominada *perspectivas de análise e instrumentos de diagnóstico*, formada por quatro capítulos, apresenta a fundamentação teórica e instrumentos de análise que podem auxiliar no processo de diagnóstico tanto da receptividade de pessoas com deficiência por gestores e colegas de trabalho como para avaliar as condições de trabalho dessas pessoas, além da satisfação das pessoas com deficiência que já se encontram inseridas nas organizações. É um livro que traz contribuições valiosas

para os interessados na inserção de pessoas com deficiência no mundo do trabalho.

#### **5 Preconceito, estereótipo e discriminação**

O *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination*, organizado por Todd D. Nelson e publicado pela Psychology Press em 2009, faz um mapeamento do estado da arte das pesquisas no campo do preconceito, principalmente de origem americana. O livro é composto por 26 capítulos elaborados por pesquisadores considerados líderes de subáreas específicas do campo de estudos sobre o preconceito, por exemplo, de estudos intergrupais, raciais, relativos à sexualidade, ao envelhecimento, baseados na identidade social, na teoria de administração do terror etc. O livro busca suprir uma lacuna nas publicações da Psicologia Social, identificando as principais teorias e os referenciais teóricos utilizados nas pesquisas sobre preconceito, estereótipo e discriminação, além de indicar possibilidades de novas pesquisas no campo. É um livro recente e que permite aos pesquisadores brasileiros, que trabalham com a temática da inserção de pessoas com deficiência, identificar aproximações e distanciamentos de suas investigações com pesquisas produzidas em outros países, contribuindo para uma compreensão mais ampla do campo analisado.