

ELIANE PEREIRA MESSIAS

**PESSOA COM DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO: UM OLHAR SOBRE  
AS EMPRESAS DE VIÇOSA-MG**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

VIÇOSA  
MINAS GERAIS – BRASIL  
2018

Ficha catalográfica preparada pela Biblioteca Central da Universidade  
Federal de Viçosa - Câmpus Viçosa

T

M585p  
2018

Messias, Eliane Pereira, 1974-

Pessoa com deficiência e mercado de trabalho : um olhar  
sobre as empresas de Viçosa-MG / Eliane Pereira Messias. –  
Viçosa, MG, 2018.

xi, 107 f. : il. ; 29 cm.

Inclui apêndices.

Orientador: Rita de Cássia Pereira Farias.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Viçosa.

Referências bibliográficas: f. 83-93.

1. Deficientes. 2. Mercado de trabalho. 3. Deficientes -  
Emprego. 4. Integração social. I. Universidade Federal de  
Viçosa. Departamento de Economia Doméstica. Programa de  
Pós-Graduação em Economia Doméstica. II. Título.

CDD 22. ed. 305.908

ELIANE PEREIRA MESSIAS

**PESSOA COM DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO: UM OLHAR  
SOBRE AS EMPRESAS DE VIÇOSA-MG**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

APROVADA: 16 de março de 2018



Eveline Torres Pereira



Nelmiere Ferreira da Silva



Rita de Cássia Pereira Farias  
(Orientadora)

*Dedico à minha irmã, Elisângela, por me dar a oportunidade da convivência e do aprendizado com uma PCD, e ao meu filho, Mateus, por compreender pacientemente os meus momentos de ausência e pelo amor dedicado a mim.*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, a Deus, minha fortaleza, meu refúgio, meu amparo e minha companhia de todas as horas.

A pessoa que mais me incentivou a estudar foi meu pai. Ele só possuía a 4ª série do ensino primário, mas gostaria de ter ido muito além. Porém, como isso não foi possível, ele se dedicou a inculcar em mim o gosto pelos estudos e o valor da aprendizagem. Inspirada nele, segui minha trajetória até aqui. Mesmo ele não estando mais neste plano, sei que, em toda a minha caminhada, ele sempre esteve comigo e, por isso, aqui deixo o meu mais sincero: “obrigada, meu pai querido!”.

Como nada nesta vida é por acaso, meu pai se foi, porém deixou um substituto, que é o meu marido Andrês, companheiro de todas as horas, que me incentivou e apoiou incondicionalmente para que eu fizesse minha segunda graduação e realizasse o sonho de ser psicóloga, acompanhando-me também na dura jornada do mestrado, e, por isso, eu também só tenho a agradecer.

Pessoas muito especiais participaram de todo o processo do meu mestrado, desde a construção do projeto inicial, quando eu ainda residia no Sul de Minas. Por esse motivo, vou estabelecer aqui uma ordem cronológica de reconhecimento. Primeiramente, agradeço aos amigos de Muzambinho, representados aqui pelas figuras femininas de cada família: Lidiane, Renata, D. Landa, Ângela e Gilda. Essas pessoas tão queridas e seus familiares me acolheram e também à minha família, sendo, muitas vezes, babás do Mateus, para que eu pudesse realizar meus compromissos. Gilda (sempre presente) e Sr. Luiz: a vocês meu carinho e especial e eterno agradecimento. Não posso me esquecer também daqueles que me acolheram em Alfenas e que são amigos muito queridos: Ampélia, Júlio, Bia, Kubano, Flávia, Neuza e Adriana.

Deixo aqui também meu agradecimento às duas instituições de ensino nas quais trabalhei, Microlins e Unifenas, que muito contribuíram para meu crescimento pessoal e profissional, bem como para aguçar o meu olhar sobre a deficiência no mercado de trabalho.

Aos meus estimados Bruno Cury, José Geraldo Araújo e Mara Barreiros, pelo apoio incondicional e primordial para minha aprovação no programa de mestrado.

À minha família querida, que sempre está pronta para me auxiliar, socorrendo-me e também cuidando do meu filho. Meu agradecimento especial à minha mãe, Helena, minha irmã, Elisângela, meu irmão, Elvis, minha cunhada, Joelma, ao meu sogro, Denizar, minha

sogra, Vera, minha irmã de coração, Nízia, e sua família muito querida, minha prima Lourdes, que muito me apoiou no início deste projeto, meus primos e tios que estão sempre presentes em minha vida, em especial minhas tias Cida e Maria e meu tio Joaquim, que ocupam um lugar especial em meu coração.

Às minhas comadres Gi e Andressa, que tanto carinho nos dedicam, também sempre disponíveis quando preciso e por todo amor, o meu muito obrigada!

À Soninha SantAnna, que me adotou como uma filha e sempre me apoia em meus projetos, bem como me dá os puxões de orelha quando preciso.

Às minhas amigas Louani, por muito me ajudar para que este trabalho pudesse ser concluído, e Denise, por ter me ajudado de modo tão especial numa fase difícil do mestrado.

Aos colegas Amanda, Ronan, Nádia, Andréia, Josiane, Ariane, Natália e Suelem, pelos papos, troca de saberes, informações, parcerias nos trabalhos e apoio.

Aos companheiros inseparáveis do Falatório Viçosa, amigos de todas as horas, na saúde e na doença, na alegria e na tristeza; obrigada pela torcida e pelos maravilhosos momentos de lazer e diversão, oportunidades únicas de alívio de estresse e demonstração de carinho.

Às minhas sobrinhas Alanis, Stela e Laura. Aos meus afilhados Vitor, Larissa, Jéssica, Dalila, Davis e Dandara. E aos meus sobrinhos de coração Théo, Maria Cecília, João Pedro, Laís, Bianca, Octávio, Júlia, Gabriel, Ana Beatriz, Maria Eduarda, Marcos Giovani, Manuela, Thales, Bruno e Felipe: obrigada por todo carinho e pelo privilégio da convivência.

Ao Mateus, meu filho amado, por todo amor em forma de beijos e abraços que sempre me dá quando eu acho que já não tenho forças para seguir em frente.

À minha orientadora, Rita de Cássia Pereira Farias, por acreditar em minha proposta e pela transmissão do saber e atenção dedicada.

Às professoras Eveline e Nelmires, que, muito gentilmente, dispuseram-se a participar como membros da banca de defesa, e às professoras Maria de Lourdes e Cecília, que foram membros da banca de projeto e que muito gentilmente deram suas contribuições.

À Universidade Federal de Viçosa, pelos ensinamentos e por me conceder a oportunidade de realização de um dos maiores objetivos de minha vida.

A todos que, de longe ou de perto, apoiaram-me, torceram, sofreram junto comigo e que sempre se lembram de mim em suas orações, deixo aqui os meus mais sinceros agradecimentos.

# SUMÁRIO

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS.....	vi
LISTA DE TABELAS.....	vii
RESUMO .....	viii
ABSTRACT.....	x
1. INTRODUÇÃO .....	1
1.1. O Problema de Pesquisa.....	6
1.2. Justificativa e Relevância da Pesquisa .....	11
1.3. Objetivos .....	12
1.4. Percurso Metodológico .....	13
2. CORPO COMO REALIDADE FÍSICA E SIMBÓLICA.....	23
2.1. Corpo Como Realidade Física.....	23
2.2. O Corpo Como Uma Construção Simbólica .....	30
2.3. Simbolismos Negativos: Estigma, Asco e Evitação.....	33
2.4. Simbolismos Positivos: Identidade, Superação e Eficiência.....	42
3. PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO .....	56
3.1. O Significado do Trabalho para as PCDs.....	56
3.2. Adaptação ao Trabalho na Perspectiva das PCDs.....	62
3.3. Percepções Sobre a Inserção da PCD na Empresa e no Mercado de Trabalho .....	68
3.4. Efeitos da Contratação de Pessoas Com Deficiências.....	72
3.5. Tipos de Deficiências Mais Complexas Para Se Contratar .....	73
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	77
6. REFERÊNCIAS .....	83
7. APÊNDICES .....	94

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais

PCD – Pessoa com Deficiência

SINE – Sistema Nacional de Empregos

APAE – Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais

RH – Recursos Humanos

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 01 – Empresas obrigadas a contratar Pessoas com Deficiência

Tabela 02 – Caracterização social das PCDs participantes da pesquisa

Tabela 03 – Conceitos do Desenho Universal

## RESUMO

MESSIAS, Eliane Pereira, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, março de 2018. **Pessoa com Deficiência e Mercado de Trabalho: Um Olhar Sobre as Empresas de Viçosa-MG.** Orientadora: Rita de Cássia Pereira Farias.

A entrada para o mercado de trabalho constitui um momento de desafio para qualquer pessoa e, por isso, faz-se necessário que o indivíduo seja bem amparado e orientado para esse processo. Em se tratando das pessoas com deficiência, há maior necessidade de ações que visem proporcioná-las mais segurança para enfrentar o novo desafio. Entretanto, a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é marcada por diversos entraves de ordem técnica, ausência de incentivos econômicos por parte do governo, bem como as barreiras atitudinais que envolvem crenças e mitos negativos em relação a esses sujeitos. Diante dessa situação, a presente pesquisa teve o intuito responder à seguinte questão: Qual a percepção das pessoas com deficiência (PCDs) sobre sua entrada no mercado de trabalho, como isso afeta a sua família e qual é a visão das empresas sobre a inserção dessas pessoas no ambiente organizacional? O objetivo geral foi a inserção e atuação da pessoa com deficiência (PCD) no mercado de trabalho, considerando as perspectivas da pessoa com deficiência, do empregador e da família, buscando verificar se o estigma da diferença traz limitações ou as beneficia no seu avanço profissional. Por se pautar na busca por desvelar sentimentos, percepções, crenças e valores, esta pesquisa enquadra-se na perspectiva compreensiva, do tipo qualitativa, e foi realizada na cidade de Viçosa-MG, que, de acordo com o Censo (2010), possui 13.201 pessoas com deficiência. Foram convidados a participar da pesquisa indivíduos com deficiência, com idade acima de 18 anos, que estivessem contratados como trabalhadores em empresas da cidade de Viçosa-MG, além de seu chefe direto ou empregador, bem como um membro da família de cada um. A coleta de dados ocorreu por meio da realização de entrevistas semiestruturadas, e a análise destes se deu de forma descritiva, pautando-se nos referenciais teóricos, atentando-se para os significados do trabalho e da deficiência. Foram entrevistados 03 públicos diferentes: pessoas com deficiência, trabalhadores das empresas onde foi realizada a pesquisa, especificamente líderes dessas organizações, e membros da família das PCDs. As entrevistas com as PCDs demonstraram que elas reconhecem que, na sociedade, o preconceito ainda está presente, mas, nos ambientes de trabalho, a maioria disse não se sentir estigmatizada. Para elas, estar trabalhando possui um significado muito positivo

e satisfatório e relatam não ter encontrado grandes dificuldades de adaptação. Todos os líderes entrevistados consideraram positiva a entrada das PCDs nas empresas. Relataram que as adaptações para a recepção dessas pessoas foram pequenas, mas que há dificuldade em encontrar candidatos com deficiência para ocupar as vagas em aberto. Para os familiares, o fato de o parente com deficiência estar trabalhando possui uma representatividade bastante positiva, principalmente no tocante à autonomia e ao aporte emocional. Sendo assim, apesar de o estigma para com as PCDs ainda estar presente, muitos avanços vêm sendo conquistados, e a entrada da pessoa com deficiência reflete positivamente tanto para elas próprias como para suas famílias e empresas nas quais estão inseridas.

## **ABSTRACT**

MESSIAS, Eliane Pereira, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, March, 2018. **Disabled Person and Labor Market: A Look at Viçosa-MG Companies.** Advisor: Rita de Cássia Pereira Farias.

Entry into the labor market is a challenging moment for anyone and therefore it is necessary for the individual to be well supported and oriented to this process. When it comes to people with disabilities, there is a greater need for actions aimed at providing them with more security to face the new challenge. However, the insertion of people with disabilities in the labor market is marked by several technical obstacles, lack of economic incentives by the government, as well as the attitudinal barriers that involve negative beliefs and myths about these subjects. In view of this situation, the present research aimed to answer the following question: What is the perception of people with disabilities (PCD's) about their entry into the labor market, how does this affect their family and what is the company's view on the insertion of these people in the organizational environment? The general objective was the insertion and performance of people with disabilities in the labor market, considering the perspectives of the disabled person, the employer and the family, seeking to ascertain whether the stigma of the difference brings limitations or benefits them in their professional advancement. Based on the search for unveiling feelings, perceptions, beliefs and values, this research fits into the comprehensive perspective of the qualitative type and was carried out in the city of Viçosa-MG, which, according to the 2010 Census, has 13,201 disabled people. Persons with disabilities above 18 years of age who were hired as employees in companies in the city of Viçosa / MG, as well as their direct boss or employer, as well as a member of the family of persons with disabilities, were invited to participate in the survey. The data collection took place through semi-structured interviews and their analysis was given in a descriptive way based on the theoretical references, paying attention to the meanings of work and disability. Three different audiences were interviewed: people with disabilities, workers from the companies where the research was carried out, specifically leaders of these organizations and members of the PCD family. Interviews with PCDs have shown that they recognize that prejudice is still present in society, but in the workplace most people said they do not feel stigmatized, that they are working very positively and satisfactorily and report that they have not encountered major difficulties adaptation. All the leaders interviewed considered the entry of the PCDs in companies positive, reported that the adaptations for their

reception were small, but that it is difficult to find candidates with disabilities to fill open positions. For relatives, the fact that their relative with disabilities is working has a very positive representation, especially regarding autonomy and emotional contribution. Thus, although the stigma towards the PCDs is still present, many advances have been made and the entrance of disabled people reflects positively both for themselves and for their families and companies in which they are inserted.

## 1. INTRODUÇÃO

Marcadas por um histórico de exclusão, preconceitos e estigmas, as pessoas com deficiências (PCDs), por um longo período histórico, estiveram relegadas a condições miseráveis e sub-humanas, tendo permanecido afastadas da sociedade e marginalizadas.

Figueira (2015) menciona que, ao longo dos tempos, muitos preconceitos foram incorporados à figura das pessoas com deficiência, construindo uma imagem de inutilidade, dependência e marginalização. Muitas delas foram impedidas de participar da sociedade, de desenvolver suas capacidades e exercer sua cidadania, o que, com o passar dos anos, foi gerando um incômodo que impulsionou muitas PCDs a se inserirem em uma luta para provar suas capacidades, buscando uma nova identidade social, conforme aponta Goffman (2004).

Essa exclusão daqueles que são considerados fora da normalidade é algo muito enraizado em nossa sociedade e não se aplica somente às PCDs, como mostra Cruz (2008) em seu estudo realizado em 2006 e 2007, junto a pessoas que vivenciaram a doença da lepra e receberam tratamento no Hospital-Colônia Rovisco Pais, em Portugal, onde se vê muito marcada a experiência da estigmatização. Em suas discussões, a autora menciona que tais pessoas eram condenadas a viver excluídas ou escondidas e, apesar do passar dos séculos, os significados morais que eram imputados aos portadores da doença, que lhes rebaixavam e os encaminhavam para a exclusão social, permaneceram enraizados na sociedade moderna, reproduzindo, ainda, a condição de estigmatizados e repelidos.

Esses preconceitos podem ocorrer quando a sociedade não consegue conviver com o diferente, confluindo para o estabelecimento de relações de desigualdade, pendendo sempre a favor dos dominantes e relegando os estigmatizados ao silenciamento no espaço público (CRUZ, 2008).

Em conformidade com o que foi exposto, Maciel et. al. (2008) afirmam que a exclusão se configura como um processo sócio-histórico que atinge a vida como um todo e apresenta diferentes dimensões, como a da desigualdade social, da ética e do sofrimento. Para esses autores, muitas vezes os processos de exclusão acabam sendo naturalizados e aceitos, tanto pelos excluídos como pela sociedade, gerando um conformismo que tende a entendê-la como uma fatalidade.

Apesar do histórico de exclusão, aos poucos, as PCDs vêm ganhando espaço na sociedade e alcançando muitas conquistas. A inclusão em todas as suas facetas tem atraído a

atenção de cientistas, profissionais e militantes de todo o mundo, pois, apesar da força das leis que garantem seus direitos, as pessoas com deficiência (PCDs) nem sempre estão incluídas no cotidiano das sociedades.

Ao discutir os dados sobre a deficiência no Brasil e no mundo, Silva (2013) destaca que a Organização Mundial da Saúde (OMS) estimou que, em 2011, havia um bilhão de pessoas com algum tipo de deficiência no mundo. No Brasil, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontou, no censo realizado em 2010, que 23,9% da população brasileira possuía com algum tipo de deficiência, o que corresponde a cerca de 45,5 milhões de pessoas.

Diante de números tão significativos, é importante destacar que qualquer ação realizada em prol das PCDs retrata-se como algo que pode gerar um forte impacto na sociedade. De toda forma, é preciso afirmar que, independentemente de números, conforme considera Silva (2013), esses indivíduos, assim como qualquer outro cidadão, devem ter seus direitos resguardados.

Dentre esses direitos está a oportunidade de entrar no mercado de trabalho. Como salienta Gil (2002), no ano de 2000, havia, no Brasil, 9 milhões de PCDs em idade adequada para trabalhar. Desse total, 11,1% exerciam algum tipo de atividade remunerada e somente 2,2% possuíam registro em carteira de trabalho.

Silva (2013) fala sobre o quão importante é a entrada e permanência no mercado de trabalho, situação que, para qualquer indivíduo, deficiente ou não, é uma prova que representa um grande desafio.

Indo ao encontro dessa afirmativa, Moretti (2012) aponta que o trabalho se apresenta como algo vital aos seres humanos, de forma que ter a oportunidade de produzir participativamente e demonstrar suas habilidades e talentos pode resultar em muitos ganhos em qualidade de vida, refletindo na melhoria da saúde mental e física dos trabalhadores.

Sendo assim, independentemente de ser uma pessoa com deficiência ou não, o trabalho poderá promover diversos benefícios ao indivíduo. Conforme Brito (2011), é primordial que se entenda que a deficiência não impede que o indivíduo exerça o seu papel de cidadão. O que se nota nas pessoas com deficiência é a presença de uma vontade de compartilhar suas habilidades, podendo agir ativamente no meio ao qual está inserida.

Entretanto, Ramos (2010) destaca que a caminhada rumo ao emprego é composta por grandes desafios, pois, diante da agressividade competitiva e da busca ampliada das empresas por resultados, a deficiência é, frequentemente, vista como algo indesejado no ambiente de

trabalho, devido ao fato de o trabalhador deficiente não estar perfeitamente alinhado às regras sociais, políticas, biológicas, econômicas e até religiosas impostas pela humanidade.

Brito (2011) complementa que o fato de as pessoas com deficiência não se encaixarem no modelo estabelecido pela sociedade, muitas vezes, faz com que elas atravessem situações delicadas em seu cotidiano, pois são vistas como improdutivas e incapazes. Dessa forma, essas pessoas não recebem as devidas oportunidades de trabalho, o que leva as PCDs a encararem a batalha de conquistá-las, bem como de se imporem perante a sociedade, tendo de provar continuamente que são capazes de participar ativamente de atividades como o estudo, o trabalho e a vida social.

Diante das peijas enfrentadas por essas pessoas, Sasaki (2006) afirma que a busca por uma oportunidade de trabalho pode ser comparada a um campo de batalha no qual situa-se, de um lado, as PCDs e aqueles que as apoiam e, do outro, os empregadores, que se encontram frequentemente despreparados e desinformados sobre as questões da deficiência e que são muito atacados por não contratarem as PCDs, mesmo elas estando qualificadas para a vaga.

Apesar de existir uma legislação que visa favorecer a conquista do emprego pelas PCDs, Batista (2002) aponta que nem sempre as empresas a cumprem. Em sua pesquisa, ela verificou que 47% das empresas entrevistadas não contratavam pessoas com deficiência, das quais 40,4% afirmaram não empregar PCDs por não encontrarem mão de obra qualificada.

Brito (2011) reforça essa assertiva dizendo que as pessoas com deficiência encontram poucas oportunidades de ingresso nos cursos e treinamentos devido ao frequente despreparo dos profissionais de ensino para receber tais indivíduos. Assim, a limitação na escolaridade e no conhecimento dificulta a entrada das PCDs no mercado de trabalho.

Santos (2013) apresenta outra vertente, mencionando o caso das pessoas que, mesmo possuindo uma capacitação maior do que as pessoas consideradas normais, não conseguem uma colocação no mercado de trabalho, justificada pelo fato de estarem fora da esperada normalidade, o que compromete a sua entrada e permanência nas empresas.

Assim, verifica-se que o campo de tensão apresentado por Sasaki (2006) ainda perdura e, conforme Santos (2013), há um número reduzido de empresas que se colocam em posição favorável à inclusão. Muitas delas contratam apenas para cumprir a lei, não se preocupando em ofertar condições de trabalho propícias para que a pessoa com deficiência possa realizar um bom trabalho, concedendo-lhes a possibilidade de mostrarem suas reais potencialidades. Afinal, conforme Sasaki,

Uma empresa inclusiva então é aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão, etc. (SASSAKI, 2006, p. 65).

Gil (2002), no livro *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*, publicada pelo Instituto Ethos – Empresas e Responsabilidade Social, vai ao encontro do que diz Sasaki (2006), afirmando que não basta contratar uma pessoa com deficiência, esta é apenas uma etapa a favor da inclusão, pois, devido às normas sociais e culturais fortemente estabelecidas, muitas pessoas ainda sentem dificuldades ao ter de conviver com uma PCD. Trata-se então da necessidade de haver um compromisso por parte da empresa, de buscar combater o preconceito e a derrubada das barreiras atitudinais, evitando que as pessoas com deficiência fiquem isoladas em suas salas ou postos de trabalho. Além disso, é necessário promover os ajustes necessários para que a empresa tenha maior acessibilidade física.

Conforme afirma Brito (2011) é preciso dismantelar as barreiras do preconceito e reconhecer que as PCDs estão preparadas para participar ativamente da sociedade em que vivem, apresentando suas capacidades e transformando o histórico de exclusão em uma inclusão efetiva. O autor menciona que essas pessoas são, muitas vezes, invisíveis à sociedade ou vistas como uma “coisa” em vez de seres humanos competentes para realizar muitos feitos vitoriosos.

Contrariando essa afirmativa, Gil (2002, p. 19) acredita que há grandes investimentos em ações favoráveis à inclusão e que, aos poucos, a sociedade vem mudando seus conceitos, e as empresas que se abrem para a contratação de PCDs podem ter ao seu alcance uma série de vantagens. Dados da Pesquisa de Responsabilidade Social das Empresas apontaram que, no ano de 2000, do total de entrevistados, 46% “declararam que a contratação de pessoas com deficiência está em primeiro lugar entre as atitudes que os estimulariam a comprar mais produtos de determinada empresa”. Ou seja, contratar PCDs pode gerar uma imagem positiva em relação à organização.

Em conformidade ao pensamento da autora, Sasaki (2006) destaca que, ao longo da história, diversas empresas obtiveram resultados positivos com a contratação de PCDs, e, cada vez mais, vem crescendo o número de organizações que propiciam condições necessárias para que esses profissionais possam desempenhar com eficiência suas funções. Esse processo se configura na mudança de filosofia das empresas, a qual se caracteriza pela busca do conhecimento e adoção da tendência mundial que visa oferecer oportunidades de trabalho

para as pessoas com deficiência, envolvidas no ato de acreditar que qualquer trabalhador contratado deve ser estimulado a desempenhar bem as funções dentro de uma empresa, sejam elas secundárias ou não.

O estudo desenvolvido pelo Instituto Ethos também aponta outras vantagens apresentadas pelas empresas inclusivas:

- 1 - O desempenho e a produção das pessoas com deficiência, que muitas vezes supera as expectativas do início do contrato.
- 2 - O desempenho da empresa que mantém empregados portadores de deficiência em geral é impulsionada pelo clima organizacional positivo.
- 3 - Os ganhos de imagem tendem a fixar-se a longo prazo.
- 4 - Os impactos positivos de empregar pessoas com deficiência refletem-se sobre a motivação dos outros funcionários.
- 5 - Os empregados portadores de deficiência ajudam a empresa a ter acesso a um mercado significativo de consumidores com as mesmas características, seus familiares e amigos.
- 6 - O ambiente de trabalho fica mais humanizado, diminuindo a concorrência selvagem e estimulando a busca da competência profissional. (ETHOS, 2000, apud GIL, 2002, p. 20)

Assim, a sociedade se vê diante do grande desafio: respeitar as diferenças e realmente incluir as pessoas com deficiência, dando-lhes a oportunidade de exercerem seus direitos, fator que deve ser proporcionado a qualquer ser humano, sem nenhuma distinção (BRITO, 2011).

Devido à necessidade de avançarmos em diversos aspectos relativos à inclusão e à garantia de direitos das pessoas com deficiência é que se propõe a realização desta pesquisa, buscando compreender a realidade dessas pessoas no mercado de trabalho, com o intuito de subsidiar ações que possam contribuir para a cidadania dessa população.

Dentre os espaços almejados pelas pessoas com deficiência está o mercado de trabalho, uma vez que a vida laboral se configura como um fator de extrema relevância aos seres humanos, representando um caminho importante para a garantia da subsistência, bem como um meio de realização pessoal e profissional.

O papel central do trabalho na vida do homem reforça a necessidade da realização de estudos sobre o potencial humano, visando capacitar os sujeitos para que eles conquistem melhores formas de atuar no mundo do trabalho e ampliar suas possibilidades de êxito profissional.

Nesse sentido, ações e intervenções de organizações, de instituições e do Estado, fruto de muitas lutas e conquistas sociais, têm colaborado para que as pessoas com deficiência tenham os seus direitos de cidadãos assegurados.

Outro aspecto importante é a postura da família frente à deficiência. Essa instituição influencia diretamente o processo de desenvolvimento humano, uma vez que representa um dos primeiros espaços de socialização ao qual o indivíduo tem acesso. Diante disso, esta pesquisa também se propõe a analisar as famílias das pessoas com deficiência, buscando compreender suas concepções sobre a entrada de seus entes deficientes no mercado de trabalho e suas implicações.

## **1.1. O Problema de Pesquisa**

As PCDs vivenciaram uma realidade de exclusão por um longo período. No entanto, a partir da Declaração dos direitos humanos, ocorrida em 1943, o cenário começou a mudar, pois nela está disposto que todas as pessoas são iguais perante a lei e que ninguém deve sofrer discriminação. Desde então, diversos dispositivos de defesa das pessoas com deficiência foram criados.

A visibilidade da condição das PCDs tomou amplitude quando a Organização das Nações Unidas (ONU) estabeleceu 1980 como a década internacional das pessoas deficientes e também adotou 1981 como o ano internacional das pessoas deficientes. Essas medidas foram cruciais para que o mundo se voltasse para esse grupo de pessoas que, até então, fora relegado a viver às margens da sociedade. Em continuidade das ações, em 1983, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu a Convenção 159, que dispôs de diretrizes e recomendações visando à equidade no tratamento das PCDs no âmbito do trabalho.

O Brasil legitimou os documentos internacionais criando sua própria legislação, tendo como marco fundamental a Constituição Federal de 1988, que trouxe normas protetoras, garantias de integração e reserva de mercado de trabalho para as pessoas com deficiência em organizações de administração pública e do setor privado. Em seu artigo 3º, inciso IV, a carta constitucional traz a determinação: “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (BRASIL, 1988).

Em continuidade das ações, em 1989, foi aprovada a Lei 7.853, que referendou a Convenção 159 da OIT, definindo os direitos das pessoas com deficiência. Adicionalmente, a aprovação da Lei 8.213, em 1991, que determinou cotas de contratação de pessoas com deficiência nas empresas privadas, foi uma conquista fundamental, por trazer a obrigatoriedade para as empresas que possuem acima de 100 empregados reservarem de 2% a 5% dos seus cargos para pessoas com deficiência ou reabilitados. Tal preceito ficou

conhecido como a Lei de Cotas para Deficientes e dispõe sobre os planos de benefícios da previdência e dá outras providências com relação à contratação das pessoas com deficiência (BRASIL, 1991).

<b>Empresas obrigadas a contratar pessoas com deficiência</b>	
Número de trabalhadores	Reserva de Vagas (%)
Até 200 trabalhadores	2%
De 201 a 500	3%
De 501 a 1.000	4%
De 1.001 em diante	5%

Tabela 01 - Fonte: LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991

Posteriormente, o decreto 3.298, de 1999, regulamentou a Lei 7.853, fixando uma política nacional de integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e, em 2000, foi sancionada a Lei 10.098, que trata da acessibilidade. Essa lei “estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação”. Conforme destaca Sasaki (2009, p. 1), após a Declaração Universal dos Direitos Humanos, elaborada pela Organização das Nações Unidas, em 1948, afirmar que “todo ser humano tem direito à liberdade de locomoção”, houve um impulsionamento ao combate às barreiras arquitetônicas. A partir daí, estabeleceu-se as seis dimensões da acessibilidade assim descritas:

[...] arquitetônica (sem barreiras físicas), comunicacional (sem barreiras na comunicação entre pessoas), metodológica (sem barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação etc.), instrumental (sem barreiras instrumentos, ferramentas, utensílios etc.), programática (sem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas etc.) e atitudinal (sem preconceitos, 2 estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas que têm deficiência) (SASSAKI, 2009, p. 1).

A partir de dados de 2015 da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Dias (2016) destaca que o número de ofertas de emprego para as pessoas com deficiência cresceu cerca de 5,75% em relação ao ano anterior, apontando um crescimento no índice de trabalhadores com deficiência contratados formalmente, chegando ao número de 403,2 mil pessoas.

Apesar da legislação existente, nem sempre as PCDs encontram oportunidades para ingressarem no mercado de trabalho. Mesmo existindo a referida lei, não é tarefa fácil alcançar uma vaga de emprego (SANTOS, 2013).

Mendes (1997, apud Sasaki, 2006, p.64) demonstra que, a partir da pesquisa de realizada por meio da Fundação Getúlio Vargas, em São Paulo, junto a seis empresas com mais de 100 empregados, obtiveram-se os seguintes resultados:

- Todas as empresas disseram ser favoráveis aos direitos das pessoas deficientes ao trabalho, mas somente uma empresa tem empregado com deficiência (assim mesmo só um);
- Uma das empresas tornou acessível um dos andares do prédio (esperando receber pessoas deficientes), mas não tem empregados portadores de deficiência e alegou não saber como e onde recrutá-los e onde obter a legislação pertinente;
- Todas disseram acreditar que as pessoas deficientes compensam suas deficiências com habilidades em outras partes do corpo;
- 40% das empresas têm acessibilidade arquitetônica;
- Todas disseram ser favoráveis à reserva de vagas.

Segundo Sasaki (2006), no Brasil o número de empresas inclusivas ainda precisa ser ampliado, mas, as que já assumem essa postura, contam com empregadores que buscam alternativas, que reconhecem a necessidade de se estabelecer mais oportunidades de trabalho para as PCDs e que alimentam o desejo de modificar suas empresas.

Além da conscientização das empresas, Santos (2013) menciona que as PCDs estão bem esclarecidas, reconhecendo suas limitações, contudo elas acreditam que estas as impeçam de realizar suas atividades laborais.

Outro fator a ser considerado é que, de acordo com Batista (2002), muitas empresas realizam suas contratações devido à necessidade de cumprir o que determina a Lei de Cotas, não estando ainda concordando com a ideia de que ter trabalhadores com deficiência representa um fator positivo para elas.

A batalha da inclusão das PCDs no mercado de trabalho perpassa pela inclusão escolar, visto que é bem sabido que qualquer indivíduo que tenha uma boa formação acadêmica tem melhores chances de colocação em uma vaga de emprego.

A garantia do direito à inclusão escolar é bastante destacada nos decretos e leis brasileiras, sendo de especial relevância a Declaração de Salamanca<sup>1</sup>, fruto da Conferência Mundial de Educação Especial, composta por 88 governos e 25 organizações internacionais

---

<sup>1</sup>Documento fruto da reunião realizada no ano de 1994 em Salamanca, com mais de 300 participantes, que representaram 92 países e 25 organizações internacionais, com o objetivo de promover a Educação para Todos, propondo as mudanças fundamentais e políticas necessárias para o desenvolvimento da educação inclusiva.

em assembleia realizada no ano de 1994, quando a questão da inclusão passou a integrar o dia a dia das escolas. Esse documento trouxe a orientação de que, a partir daquele momento, todas as crianças, sem distinção quanto às diferenças física, intelectual, social, emocional, linguística ou qualquer outra, deveriam ser recebidas pelas escolas, sem restrições, cravando ali um novo desafio a ser enfrentado por essas instituições (UNESCO, 1994).

Assim como a Declaração de Salamanca, diversas outras legislações e ações foram e ainda são implementadas com o intuito de garantir a inclusão das PCDs na escola, porém, conforme Figueira (2005, p. 129), não se pode “esquecer que na vida de qualquer ser humano sua formação escolar é a preparação para a vida profissional. E para quem tem deficiência isto não é diferente”.

A chamada “Lei de Cotas”, que prevê a garantia de vagas para as pessoas com deficiência, é, sem dúvida, um grande marco para que esses sujeitos pudessem ser inseridos no mercado de trabalho. Porém, apesar de essa lei ter sido instituída em 1991, segundo Garcia e Maia (2014), somente a partir do ano 2000 é que houve um maior impulsionamento nas contratações pelas empresas, em consequência da maior fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

Ribeiro et. al. (2014) reconhecem a importância da “Lei de Cotas” com vistas a garantir que PCDs sejam incluídas no mercado de trabalho, mas afirmam que ela não assegura que isso aconteça de maneira satisfatória, uma vez que muitas empresas se propõem a contratar apenas pessoas com deficiências leves, de maneira que o impacto na produção seja ameno e as necessidades de adaptações para garantir a acessibilidade sejam pequenas. Isso demonstra que, nesses casos, ocorre apenas a preocupação com o cumprimento da lei, não havendo uma real conscientização sobre a importância da prática da inclusão.

Em conformidade a esse pensamento, Santos (2013) afirma que, na maioria das vezes, a contratação das PCDs ocorre somente por força da lei e não por conta do reconhecimento das potencialidades desses sujeitos. Para muitos empresários, sobressai-se a visão de que a contratação de PCDs representa um problema para suas empresas.

Para Garcia e Maia (2014), o fato de a “Lei de Cotas” abranger apenas empresas que possuam mais de 100 trabalhadores gera um número insuficiente de vagas para atender ao número de PCDs no Brasil. Segundo os autores, mesmo que a lei fosse cumprida na íntegra, seriam gerados em torno de um milhão de empregos destinados a essas pessoas. Porém, esse número ainda está longe de atender à demanda do país, visto que os dados do IBGE (2010) apontaram que 23,9% da população brasileira possui algum tipo de deficiência, um número

que ultrapassa os 40 milhões de pessoas.

Outra barreira encontrada pelas PCDs, segundo Friedrich (2016), é o fato de muitas empresas alegarem não contratar pessoas com deficiência por não encontrarem pessoas qualificadas para a função. Semelhantemente, Ribeiro et. al. (2014) apontam que a conquista de uma vaga de emprego por uma PCD é dificultada pela exclusão anterior dessas pessoas do processo educacional, o que reflete na privação de “uma série de bens culturais e intelectuais os quais dificultam o processo de inclusão trabalhista e social” (p.274). Essa assertiva revela a importância de haver a garantia do acesso à educação, garantido a esses indivíduos formas de promover uma transição da escola para o trabalho de maneira eficaz, podendo atender às demandas do mercado.

Mediante isso, considerando as dificuldades do cumprimento da lei, que comprometem a inclusão das pessoas com deficiência, prejudicando o exercício de sua cidadania e afetando suas famílias, é que se constitui o problema desta pesquisa, que tem o intuito de gerar informações que possam colaborar para a compreensão do processo de inclusão/exclusão desses sujeitos.

Uma vez que a entrada para o mercado de trabalho constitui um momento de desafio para qualquer pessoa, faz-se necessário que o indivíduo seja bem amparado e orientado para esse processo. Em se tratando das pessoas com deficiência, há uma necessidade ainda maior por ações que possam proporcioná-las mais segurança para enfrentar o novo desafio (GUIMARÃES, 2009).

Nesse processo que visa garantir as condições favoráveis para que o sujeito possa realizar suas conquistas e vencer seus desafios, a família tem grande importância, pois, conforme Seraponi (2005), constitui-se como um importante instrumento de promoção de bem-estar, por meio do apoio e cuidado oferecidos aos seus membros.

Também se destaca o papel importante da equipe de trabalho no processo de adaptação, permanência e promoção do colega com deficiência na empresa, o que, de acordo com Gil (2010), pode resultar em ganhos gerais para a empresa e para os demais trabalhadores.

Diante dessa realidade, busca-se, com a presente pesquisa, responder à seguinte questão: Qual a percepção das pessoas com deficiência (PCDs) sobre sua condição no mercado de trabalho? Como a PCD está inserida no mundo e se constitui como pessoa a partir da inserção no mercado de trabalho? Qual é a visão dos empresários sobre a inserção dessas pessoas no ambiente organizacional? Como a deficiência afeta a sua família?

## 1.2. Justificativa e Relevância da Pesquisa

A relevância desta pesquisa deve-se à importância da temática da inclusão, tão presente nos dias atuais, porém ainda carente de pesquisas que possam subsidiar ações profícuas no sentido de promovê-la e prosperá-la.

Para o Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, o tema apresenta-se como algo significativo, visto que busca retratar uma questão que afeta diretamente a sociedade e as famílias, destacando aspectos culturais e sociais dotados de grande valor simbólico e que afeta diretamente o cotidiano pessoal, familiar e profissional, bem como as relações humanas, visando promover novos conhecimentos que favorecem a inclusão de indivíduos e grupos.

Conforme Glat et. al. (2011), é importante que a sociedade se atente às PCDs que almejam se inserir no mundo do trabalho. Trata-se de um processo complexo, que tem como premissa um bom planejamento, apoio e orientação, para que elas possam alcançar as oportunidades.

Para Guimarães (2009), apesar de, atualmente, as empresas estarem mais conscientizadas e sensibilizadas sobre a incorporação de PCDs em seu quadro de trabalhadores, esse processo ainda é insuficiente e necessita de maior investimento, visando aumentar as chances dessas pessoas de conquistarem um emprego e se manterem nele com boas condições de permanência.

De acordo com Figueira (2015), a chamada lei de cotas, 8.213/91, constitui-se como o principal instrumento do qual as PCDs dispõem a seu favor na busca por um trabalho formal, devidamente registrado e garantido, porém nem sempre as normas vêm sendo cumpridas.

Enquanto no Brasil o número de pessoas inativas chega a 32%, as que têm deficiência atinge 52%. Dados colhidos em empresas apontam que dos 26 milhões de trabalhadores formais ativos, 537 mil são pessoas com deficiência, representando 2,05% do total de empregados (FIGUEIRA, 2015, p. 132)

Além disso, a entrada para o mercado de trabalho constitui-se como um momento de desafio para as PCDs, o que demanda ações mais precisas, que visem proporcionar mais segurança para enfrentar a busca pelo emprego, bem como favorecer a permanência no cargo (GUIMARÃES, 2009).

Assim, conforme destacam Glat et. al. (2011), torna-se crucial que se desenvolvam estratégias e ações voltadas para as PCDs, visando proporcionar-lhes condições de serem devidamente incluídas na sociedade.

### **1.3. A Construção do Objeto de Estudo**

Os desafios da inclusão social sempre estiveram presentes na minha vida, pois, antes de eu completar 02 anos de vida, nasceu minha irmã que, mais tarde, fora diagnosticada com a Síndrome de Rett que, de acordo com Bruck et. al. (2001, p. 407), apresenta-se como “uma desordem neurológica progressiva, com atraso do desenvolvimento psicomotor (DPM), ataxia, estereotípias das mãos e convulsões”.

Diante da condição da minha irmã, no decorrer de nossas vidas, muitas foram as experiências em que minha família foi exposta ao estigma da diferença e ao preconceito. Por diversas vezes, minha irmã foi chamada de coitada e subjugada pela sua condição. Porém esses fatos me impulsionaram à vontade de lutar pela causa das PCDs, visando esclarecer as pessoas, desconstruir mitos e contribuir para uma sociedade mais inclusiva.

Após cursar a graduação, trabalhei como coordenadora pedagógica de uma escola de formação profissional, na cidade de Viçosa-MG, que tinha como compromisso encaminhar os alunos para processos seletivos. Assim, durante os 8 anos em que lá trabalhei, convivi com a angústia gerada pela tarefa de ter de conduzir os alunos com deficiência para as vagas de emprego. Foram muitas tentativas e poucas oportunidades, porém isso não me fez desanimar com a causa. Mais tarde, atuando como professora na Universidade José do Rosário Vellano (Unifenas), localizada na cidade de Alfenas-MG, pude atuar junto a dois alunos com deficiência, para que eles alcançassem uma vaga de emprego.

Ciente de que ainda há um fosso entre a entrada das PCDs no mercado de trabalho e a sua permanência nele, propus-me a realizar a presente pesquisa, com o intuito de investigar, desvelar e mostrar o que acontece nos meandros desse universo, visando subsidiar ações futuras.

### **1.3. Objetivos**

O objetivo geral desta pesquisa foi analisar a inserção das pessoas com deficiências (PCD) no mercado de trabalho, considerando as perspectivas da PCD, do empregador e da família, buscando verificar as implicações da deficiência no desempenho profissional.

### **Objetivos específicos:**

- Caracterizar socialmente os PCDs em estudo;
- Analisar de que forma se dá a contratação das PCDs nas empresas e como os dirigentes percebem a atuação profissional desse público;
- Verificar como as PCDs sentem-se em relação à sua inserção no mercado de trabalho;
- Compreender quais são as percepções dos familiares sobre a inserção e permanência das PCDs no mercado de trabalho.

## **1.4. Percurso Metodológico**

Esta pesquisa insere-se na perspectiva qualitativa, por se pautar em aspectos subjetivos e simbólicos, voltados para a busca pelo pesquisador em responder questões peculiares, visando à compreensão “dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes” (MINAYO, 2009, p. 21). Tal perspectiva pauta-se na procura pelo entendimento da realidade social, baseado na concepção de que cada ser humano se diferencia um do outro por meio da sua realidade vivida, dos modos de pensar e agir, dando significados peculiares ao mundo e partilhando-os com os integrantes de seu meio social.

Segundo Fonseca (2002), a pesquisa qualitativa é voltada para a compreensão aprofundada de determinado grupo social, de uma organização, buscando explicitar o porquê das coisas, clarificando o que deve ser realizado. Ela também se preocupa com as características da realidade que não são passíveis de quantificação, concentrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais.

### **Local do Estudo**

A pesquisa foi realizada na cidade de Viçosa-MG, que, de acordo com a publicação do Censo (2014), possuía, no ano de 2013, um total de 76.147 habitantes, dos quais 93,2% encontravam-se situados na zona urbana. A cidade também conta com uma população flutuante estimada em cerca de 15 mil pessoas, composta essencialmente por estudantes.

A escolha dessa cidade para a realização do estudo surgiu após uma conversa com o presidente do Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência, quando foi colocada a relevância da temática para cidade, com o intuito de subsidiar, futuramente, o desenvolvimento de programas e projetos voltados para a inclusão de PCDs no mercado de

trabalho.

Considerando o meu envolvimento com as questões da inclusão no município, tendo também participado, na condição de organizadora e palestrante, da Semana dos Direitos da Pessoa com Deficiência promovida pelo Lions Clube, julguei ser importante colaborar para essa temática dentro do município em que resido e no qual sou membro atuante na questão.

Os dados do Censo (2010) apontaram que o município de Viçosa-MG possuía, na data do levantamento, 13.201 pessoas com algum tipo de deficiência, o que corresponde a 17,33% da população. Desse total, 2.595 possuíam algum tipo de deficiência auditiva, 2.605 deficiência motora, 6.940 deficiência visual e 1.061 possuíam algum tipo de deficiência intelectual<sup>2</sup>.

De acordo com Cruz (2010), Viçosa-MG possui 2.500 empresas assim distribuídas: 2.292 Microempresas, que correspondem a 91,68% do total; 191 Pequenas Empresas (7,64%); 16 Médias Empresas (0,64%) e 01 Grande Empresa (0,04%).

O Sebrae (2014) classifica como Microempresa (ME) aquelas que possuem, na indústria, até 19 trabalhadores e até 09 no comércio ou serviços. As Pequenas Empresas (PE), na indústria, possuem de 20 a 99 trabalhadores e, no comércio ou serviço, de 10 a 49; as Médias Empresas (MDE) são aquelas que, na indústria, possuem de 100 a 499 trabalhadores e, no comércio ou serviço, têm de 50 a 99; e as Grandes Empresas (GE) possuem, na indústria, um número maior a 499 trabalhadores e, no comércio e serviço, têm mais de 99 trabalhadores.

Considerando que a Lei 8.213/91 dispõe que somente as empresas com número superior a 100 trabalhadores ficam obrigadas a reservar vagas para as pessoas com deficiência, estas foram alvo da presente pesquisa.

Para localizar essas empresas, buscou-se informações junto à Secretaria Regional do Trabalho e Emprego, situada na cidade de Belo Horizonte, a qual forneceu dados obtidos por meio de seu sistema, apurados em janeiro de 2017. Esse sistema realiza o cruzamento entre os dados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) e do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), fornecendo dados das empresas que possuem matriz em Minas Gerais, por cidade, e que possuem cota a cumprir de trabalhadores com deficiência.

Com base nesses dados, ficaram inicialmente delimitadas para este estudo 8 (oito)

---

<sup>2</sup> Em 1995, a Organização das Nações Unidas – ONU modificou o termo deficiência mental para deficiência intelectual, buscando diferenciá-la da doença mental representada pelos transtornos mentais que não necessariamente estão associados ao déficit intelectual, porém ainda existem autores que utilizam o termo já ultrapassado.

empresas localizadas em Viçosa, que possuem matriz no estado de Minas Gerais e que, por força da lei, devem cumprir a cota. A informação inicial era de que havia na cidade 11 (onze) empresas que deveriam se enquadrar à Lei, como mostra a tabela 01. Desse total, no momento da pesquisa, 03 delas informaram não possuir nenhum PCD no seu quadro de trabalhadores.

<b>EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA - VIÇOSA/MG</b>					
	Bairro	QTDE EMPREG.	COTA PCD	PCD CONTRAT.	QT FILIAIS
Empresa 01	Centro	399	12	3	1
Empresa 02	Ramos	198	4	3	2
Empresa 03	Centro	124	3	2	1
Empresa 04	Centro	249	8	7	2
Empresa 05	Santo Antônio	439	14	13	1
Empresa 06	Zona rural	165	4	2	1
Empresa 07	Centro	143	3	0	1
Empresa 08	Centro	104	3	2	1
Empresa 09	Campus da UFV	116	3	0	2
Empresa 10	Silvestre	206	7	3	3

Tabela 01: Empregadoras de Pessoas com Deficiência em Viçosa/MG  
 Fonte: Elaborada com base no CAGED de 01/2017, STRE/MG, abr., 2017

No entanto, dentre as 08 que restaram, não foi possível conseguir a autorização de todas as empresas informadas pela Secretaria Regional do Trabalho para a realização deste estudo. Uma delas, apesar de ter sede em Viçosa-MG, não possuía nenhum trabalhador prestando serviço na cidade, e sim em Belo Horizonte-MG. Uma segunda, apesar de anteriormente ter confirmado possuir trabalhadores com deficiência em seu quadro de funcionários, quando contatada para a concessão da autorização, informou que não possuía mais. Outras duas, apesar dos vários contatos, não entregaram em tempo hábil as autorizações devidamente assinadas.

### **Participantes da pesquisa**

Foram convidados a participar da pesquisa as pessoas com deficiência, com idade acima de 18 anos, que estavam contratadas como trabalhadores nas empresas informadas pelo

documento da Secretaria Regional do Trabalho e Emprego da cidade de Viçosa/MG, um membro de sua família e o seu chefe direto ou empregador, conforme o caso de cada empresa.

Segundo o levantamento da Secretaria Regional do Trabalho e Emprego de Minas Gerais, em janeiro de 2017 existia um total de 35 (trinta e cinco) pessoas com deficiência (física, mental, auditiva e visual) contratadas pelas empresas da cidade de Viçosa.

O contato com 01 (um) familiar de cada participante também ficou inviável, devido ao tempo limitado e à necessidade de cumprimento do prazo para a realização da pesquisa, além das dificuldades para a realização do contato e obtenção do consentimento.

Outro entrave encontrado foi que 02 (dois) possíveis participantes da pesquisa eram surdos e não possuíam alfabetização e nem dominavam a Linguagem Brasileira de Sinais (LIBRAS).<sup>3</sup> Como a comunicação com eles é feita somente por gestos, não houve meios de eles responderem às perguntas.

Devido aos entraves encontrados no decorrer dos contatos, a amostra ficou assim redefinida: 04 empresas, totalizando 17 funcionários, 04 familiares e 04 chefes diretos.

Dentre as 17 PCDs entrevistadas nesta pesquisa 12 possuíam deficiência física, 02 possuíam deficiência auditiva, 01 possuía deficiência visual, 01 possuía deficiência intelectual e 01 possuía deficiência visual e intelectual. Do total de entrevistados, 12 eram mulheres e 05 eram homens; 08 deles casados, 04 solteiros, 04 em união estável e 01 divorciado. As idades variaram de 22 a 54 anos. As características mais relevantes foram apresentadas na tabela 02.

CARACTERIZAÇÃO SOCIAL DAS PCDs PARTICIPANTES DA PESQUISA								
Nome Fictício	Idade	Sexo	Estado Civil	Nº de membros da família	Cargo	Faixa Salarial (salários mínimos)	Escolaridade	Tipo de Deficiência
Raquel	26	F	Casada	2	Auxiliar de Produção	1-3	Médio Completo	Física
Márcia	46	F	Casada	5	Auxiliar de Serviços Gerais	1-3	Fundamental incompleto	Física
Joana	40	F	Casada	5	Cobrador	Até 1	Fundamental incompleto	Física
José	53	M	Casado	3	Lanterneiro	1-3	Fundamental incompleto	Física
Lauro	35	M	Casado	6	Cobrador	Até 1	Médio Completo	Física
Lúcio	25	M	União Estável	3	Monitor	1-3	Médio Completo	Física

<sup>3</sup>No Brasil, a LIBRAS foi reconhecida como forma legal de comunicação e expressão por meio da Lei 10.436, promulgada em 24 de abril de 2002. Porém, o acesso ainda é reduzido, e muitos surdos e seus familiares ainda não receberam o treinamento e conhecimento sobre ela (LEANDRO, 2017).

Roberta	22	F	União Estável	2	Auxiliar Administrativo	1-3	Superior Incompleto	Física
Rita	44	F	Casada	3	Monitora	1-3	Fundamental Completo	Física
Lúcia	54	F	Casada	2	Auxiliar de Cozinha	Até 1	Médio incompleto	Física
Isis	40	F	Solteira	3	Telefonista	Até 1	Médio completo	Física
Larissa	39	F	Solteira	1	Assistente Social	1-3	Superior completo	Física
Maria	42	F	União Estável	4	Técnica em Enfermagem	1-3	Médio completo	Física
Renata	38	F	Divorciada	3	Cuidadora	Até 1	Médio completo	Auditiva
Tatiana	42	F	União Estável	5	Técnica em Enfermagem	1-3	Médio completo	Auditiva
Lara	38	F	Casada	2	Rotuladora	1-3	Médio Completo	Visual
Ricardo	31	M	Solteiro	4	Auxiliar de Lavanderia	Até 1	Médio completo	Visual e mental
Carlos	34	M	Solteiro	3	Auxiliar de Serviços Gerais	Até 1	Sem escolaridade	Mental

Tabela 02 - Caracterização Social das PCDs Participantes da Pesquisa

Visando apresentar algumas características de cada participante, seus dados são apresentados a seguir:

**Raquel:** Tem 26 anos, mora com o marido, tem ensino médio completo, trabalha como auxiliar de produção e sua deficiência é o gigantismo, causado por uma malformação congênita.

**Lara:** Tem 38 anos, mora com o marido e dois filhos, possui ensino médio completo, trabalha como rotuladora e sua deficiência é visual, devido a uma infecção por toxoplasmose descoberta aos 12 anos, quando, num exame oftalmológico na escola, notou que só enxergava por um dos olhos.

**Márcia:** Tem 46 anos, mora com o marido e três filhos, estudou somente até a 4ª série do ensino fundamental, trabalha como auxiliar de serviços gerais e adquiriu sua deficiência a cerca de um ano, quando, após um acidente, perdeu os movimentos dos dedos da mão esquerda.

**Joana:** Tem 40 anos, mora com o marido e três filhos, possui ensino fundamental incompleto, trabalha como cobradora e sua deficiência é devida a um acidente ocorrido quando ela tinha cerca de 08 anos de idade, ocasião na qual um ônibus a atropelou, o que fez com que ela perdesse o movimento de uma das pernas.

**José:** Tem 53 anos, mora com a esposa e uma filha, estudou até a 7ª série do ensino fundamental, trabalha como lanterneiro e sua deficiência é devido a uma malformação congênita do braço direito, que desenvolveu apenas a metade do tamanho de um braço “normal”.

**Lauro:** Tem 35 anos, mora com a mulher e quatro filhos, está cursando o 2º ano do ensino médio, trabalha como cobrador e sua deficiência foi causada por um atropelamento que o fez perder o movimento completo do braço direito.

**Roberta:** Tem 22 anos, mora com o marido, está cursando Ciências Contábeis, trabalha como auxiliar administrativa e sua deficiência é devido a uma malformação congênita na coluna, que a levou a ter de fazer uma cirurgia para implantar uma placa de titânio. A cirurgia obteve sucesso, porém a placa a impede de fazer certos movimentos nos quais é preciso abaixar (curvar) a coluna.

**Rita:** Tem 44 anos, mora com o marido e uma filha, possui ensino fundamental completo, trabalha como monitora e há 12 anos foi diagnosticada com artrite reumatoide, que se enquadra como deficiência física pelo quesito mobilidade reduzida.

**Carlos:** Tem 38 anos, mora com a mãe, não possui escolaridade, mas foi alfabetizado pela APAE. Trabalha como auxiliar de serviços gerais e possui deficiência intelectual.

**Lúcia:** Tem 54 anos, mora com o marido, estudou até o 1º ano do ensino médio, é auxiliar de cozinha e adquiriu a deficiência física há cerca de três anos, quando teve artrite, bursite e rompimento de tendão em um dos braços.

**Isis:** Tem 40 anos, mora com a mãe e dois filhos, possui ensino médio completo, atua como telefonista e passou a ter deficiência física há 20 anos, quando foi atropelada enquanto

aguardava no ponto de ônibus. Sua perna esquerda foi gravemente danificada, o que a levou a fazer uma série de cirurgias.

**Larissa:** tem 39 anos, mora sozinha, possui os cursos de Técnico em Enfermagem e Serviço Social. Atuava como técnica de enfermagem até que desenvolveu a Síndrome de Kienbock, que fez necrosar o seu punho direito, sendo necessária uma cirurgia para colocação de uma placa de titânio. Após a cirurgia, ela já não tinha mais os movimentos normais do punho normais, o que fez com que ela fosse direcionada a atuar como Assistente Social, visto que, para atuar como técnica de enfermagem, é preciso ter coordenação motora fina, o que ela já não mais possui.

**Renata:** Tem 38 anos, mora com dois filhos, possui ensino médio completo, trabalha como cuidadora e possui deficiência auditiva de origem congênita. Sua capacidade auditiva é de 90%, mas sua fala está bem próxima da normalidade. Utiliza-se de leitura labial para entender o que as pessoas dizem.

**Tatiana:** Tem 42 anos, mora com o marido e dois filhos, possui ensino médio completo e Técnico em Enfermagem. Atua como Técnica em Enfermagem e possui deficiência auditiva de origem congênita.

**Maria:** Tem 42 anos, mora com o marido e dois filhos, possui ensino médio completo e também é Técnica de Enfermagem, atuante nessa profissão. Possui deficiência física devido à malformação congênita da mão direita.

**Ricardo:** Tem 31 anos, mora com os pais e uma irmã e concluiu o ensino médio, tendo iniciado sua formação escolar na APAE. Atua como auxiliar de lavanderia, possui deficiência intelectual e também visual devido à contaminação por toxoplasmose, o que fez com que ela passasse a enxergar somente de um dos olhos.

### **Coleta de dados**

A coleta de dados ocorreu por meio da realização de entrevistas semiestruturadas que, conforme Triviños (1987), configura-se como um dos meios mais importantes de coleta de

dados em uma pesquisa qualitativa. O roteiro de entrevista foi composto por perguntas básicas, voltadas para a compreensão da inserção dos participantes com deficiência nas empresas, seu processo de adaptação, possíveis entraves ou experiências positivas, subsidiadas pelas teorias que forneceram o arcabouço da pesquisa. Entretanto, no decorrer da pesquisa, novas interrogações surgiram, baseadas nos diferentes aspectos que apareceram no diálogo com os informantes. Essa flexibilidade permitiu que o entrevistado participasse espontaneamente do processo, expondo suas experiências e seus pensamentos.

A entrevista com os trabalhadores que possuem deficiência justifica-se porque, de acordo com Figueira (2015), quando uma PCD é contratada para trabalhar em uma empresa e encontra ali condições favoráveis, poderá ter uma boa contribuição para o seu desenvolvimento e crescimento pessoal e profissional. Assim, com as pessoas com deficiência, buscou-se conhecer como se deu sua entrada no mercado de trabalho, as possíveis barreiras ou condições favoráveis encontradas, além de sua percepção sobre as mudanças acarretadas em sua vida, decorrentes da inserção no mercado de trabalho.

A entrevista com um membro da equipe de trabalho justifica-se porque, conforme Gil (2010), uma empresa que tenha em seu quadro de funcionários algum trabalhador com deficiência pode ser beneficiada pelo reforço do espírito de equipe, bem como pela maior sinergia no tocante aos objetivos comuns, além de favorecer a expressão dos valores. Mas, para que isto aconteça, faz-se necessário que haja uma preparação e conscientização da equipe, além da adaptação do local de trabalho. Dessa forma, na entrevista com os membros da equipe de trabalho, neste caso os superiores hierárquicos, buscou-se compreender qual a opinião deles sobre a inclusão de uma pessoa com deficiência na equipe e as possíveis contribuições ou entraves vivenciados no cotidiano de trabalho.

A entrevista com os membros das famílias justifica-se pelo fato de essa instituição ser a intermediadora entre o indivíduo e a sociedade, fornecendo suporte emocional. Conforme Glat (1996), é nesse convívio que ocorre a formação da autoimagem, a transmissão de valores, assim como é construída a concepção de mundo. A participação dos familiares se deu com vistas a averiguar quais as implicações se ter um deficiente como membro e o reflexo, no âmbito familiar, do fato de ele estar empregado.

Para testar o instrumento de coleta de dados, foram realizadas 03 entrevistas piloto. Após verificado que o procedimento atendeu às expectativas, seguiu-se o fluxo normal de realização das demais. Assim, as entrevistas pilotos também foram consideradas nas análises.

As entrevistas ocorreram nos meses de novembro e dezembro de 2017, logo após a

aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Viçosa, sob o parecer número 2.374.156. Todos os relatos foram gravados por meio de gravador de voz, para que se pudesse garantir uma análise fidedigna dos relatos. Posteriormente, as entrevistas foram transcritas em sua íntegra, formando o corpus de análise.

No texto dissertativo, os nomes dos participantes, bem como os de pessoas citadas nos depoimentos foram substituídos por nomes fictícios, visando preservar seu anonimato. A identificação das empresas também foi preservada, recebendo as denominações de Empresa 01, 02, 03 e 04, e outros nomes de empresas que surgiram durante os depoimentos receberam a denominação de Empresa X.

### **Análise de Dados**

A análise de dados se deu de forma descritiva, pautando-se nos referenciais teóricos, atentando-se nos significados do trabalho e da deficiência, em uma perspectiva compreensiva.

De acordo com Gil (2008, p. 28), uma pesquisa descritiva é a mais comumente utilizada pelos pesquisadores preocupados com a atuação prática, tendo como principal objetivo a “descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”, visando averiguar quais são as crenças, opiniões e atitudes de uma determinada população.

A perspectiva compreensiva, por sua vez, possibilita compreender a complexidade do mundo social. Patton (1986) menciona que, nas pesquisas qualitativas, a perspectiva compreensiva ou interpretativa emerge do pressuposto de que os indivíduos agem em função dos seus sentimentos, percepções, crenças e valores, visto que o comportamento dos sujeitos é munido de um sentido a ser desvelado.

A primeira etapa de análise se configurou como organização dos materiais, fazendo a separação entre as entrevistas realizadas com as PCDs, com os superiores hierárquicos e com os familiares. Logo depois, procedeu-se a transcrição de cada entrevista, para que se compusesse o corpus de análise. Na segunda etapa, foi realizada a leitura criteriosa de cada entrevista transcrita, e os dados foram classificados de acordo com o tópico a que se tratavam, passando, posteriormente, a compor os capítulos desta pesquisa. Para melhor organizar o trabalho, os depoimentos foram organizados em uma tabela, onde foram inseridos nos capítulos e subcapítulos para os quais estavam destinados (Apêndice D). Na terceira etapa

analítica, realizou-se a análise do corpus, amparando-se, principalmente, nos pressupostos teóricos de Goffman (2004), Sasaki (2002) e Rogers (1980).

Após a organização dos conteúdos com suas respectivas análises, o texto dissertativo ficou estruturado em quatro capítulos.

O capítulo introdutório apresenta o problema de pesquisa, a justificativa e a relevância da investigação, além dos objetivos e do percurso metodológico.

O capítulo dois trata da produção teórica que sustenta a pesquisa, voltada para as discussões sobre os tipos de deficiências, as construções simbólicas que permeiam o corpo deficiente, os estigmas que recaem sobre a pessoa deficiente, além de discussão sobre a eficiência de um corpo deficiente.

O capítulo três discute as percepções das pessoas com deficiências, participantes da pesquisa, sobre suas vidas, suas experiências, suas expectativas e seus desafios, dando enfoque ao trabalho e às questões a ele relacionadas. Também são debatidas as concepções dos familiares sobre a inserção de seu parente com deficiência no mercado de trabalho, bem como o valor do trabalho para as PCDs. Aborda, ainda, as impressões das empresas sobre a presença de pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários. Além disso, são discutidos os aspectos voltados para o preparo das empresas para receber as PCDs, o processo de contratação e de adaptação das PCDs ao trabalho, assim como o reflexo positivo externo causado pela contratação das PCDs.

Por fim, tece-se as considerações finais sobre a pesquisa, indicando seus pontos fortes e limitações, além de indicar sugestões para pesquisas futuras sobre o tema.

## **2. CORPO COMO REALIDADE FÍSICA E SIMBÓLICA**

O corpo envolve uma realidade física/biológica, mediante a qual são classificados os tipos de deficiências, e uma realidade simbólica, marcada por significados e valores. As construções simbólicas que permeiam o corpo da pessoa com deficiência podem ser negativizadas, permeadas por estigmas, repulsa e asco, ou podem ser positivadas, com destaque para a busca por superação, além da possibilidade de as diferenças fomentarem as construções identitárias.

Embora essas faces biológicas e simbólicas do corpo sejam inseparáveis, e os simbolismos não sejam tão dicotômicos (positivos e negativos), eles serão apresentados separadamente neste capítulo por questões didáticas.

### **2.1. Corpo Como Realidade Física**

De acordo com Goldenberg (2011), há, na sociedade, uma construção cultural acerca do corpo, pela qual se determinam quais são os atributos valorizados e quais serão desprezados. Aqueles corpos considerados como dignos de prestígio, visto que são belos e saudáveis, devem ser imitados, ao passo que aqueles que não se enquadram naquele padrão tornam-se desprezíveis.

O corpo deficiente é vítima desse desprezo e, muitas vezes, de acordo com Bercito (2011), acaba sendo reconhecido como um fardo social, reforçando a ideia de corpo perfeito ou imperfeito, normal ou anormal, o que, conseqüentemente, leva muitas pessoas a vivenciarem a realidade da exclusão.

A partir deste ponto, serão discutidos quais são as particularidades de cada corpo deficiente, detalhando quais são os tipos de deficiência e suas principais características.

#### **2.1.1. Classificação das Deficiências**

De acordo com Lei 13.146, de 06 de julho de 2015, pessoa deficiente é definida como “aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (BRASIL, 2015).

Há uma grande variedade de deficiências e cada uma delas possui características próprias, que também podem se entrecruzar com outros tipos. Com vistas a melhor delimitar este estudo, serão utilizadas as categorias estabelecidas pelo Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004, que traz a seguinte delimitação:

- a) Deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;
- b) Deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;
- c) Deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;
- d) Deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: 1. Comunicação, 2. cuidado pessoal; 3. habilidades sociais; 4. utilização dos recursos da comunidade; 5. saúde e segurança; 6. habilidades acadêmicas; 7. lazer; e 8. trabalho;
- e) Deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências. (BRASIL, 2004, p. 1)

A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) afirma que as deficiências são classificadas em categorias, utilizando-se critérios que correspondem aos mesmos utilizados para determinar as funções do corpo. Assim, tem-se a perda ou ausência, a redução, o aumento ou excesso e o desvio. De acordo com a gravidade, estabelece-se a graduação da deficiência (OMS, 2004).

Para Schirmer, et. al. (2007), a deficiência é compreendida como uma “manifestação corporal” ou também como uma perda, seja ela em estrutura ou função. Nesse contexto, têm-se os conceitos de incapacidade e desvantagem. A incapacidade diz respeito ao aspecto funcional, à capacidade de desempenho do sujeito. Já a desvantagem refere-se ao prejuízo sofrido pela condição social em decorrência da deficiência e, ou incapacidade.

### **2.1.2. Deficiência Física**

A deficiência física pode ser definida como “diferentes condições motoras que acometem as pessoas comprometendo a mobilidade, a coordenação motora geral e da fala, em consequência de lesões neurológicas, neuromusculares, ortopédicas, ou más formações congênitas ou adquiridas” (BRASIL, 2004).

Dessa forma, a pessoa com deficiência física é aquela que possui alguma limitação motora dentro dos padrões esperados e que consideramos normais para a espécie humana, sendo, em muitos casos, causadas por lesões ocorridas no cérebro, mas que não afetam a capacidade mental do indivíduo (BRASIL, 1998).

Conforme Schirmer et. al., (2007, p. 15), o comprometimento das capacidades físicas poderá acontecer quando o indivíduo sofrer a perda de algum membro ou quando ocorrer uma malformação ou deformação. Têm-se, ainda, os casos em que o Sistema Nervoso sofre algum tipo de lesão que afeta as funções motoras. Nesses casos, notam-se, principalmente, mudanças no tônus muscular, onde se tem a “hipertonia, hipotonia, atividades tônicas reflexas, movimentos involuntários e incoordenados”. As terminologias utilizadas determinam quais as partes do corpo envolvidas, estando assim classificadas: para – somente os membros inferiores, mono – somente um membro, tetra – os quatro membros, tri – três membros e hemi – um lado do corpo.

Conforme o tipo de deficiência física, ela poderá trazer diversas limitações para o indivíduo. Assim, verifica-se que aquelas que afetam os membros superiores, seja por ausência, seja por alguma deformidade, paralisia, descoordenação ou movimentos involuntários, têm efeito direto no uso das mãos na execução das atividades. Aquelas que afetam os membros inferiores vão interferir sobre a locomoção e a posição sentada. Têm-se, ainda, deficiências nas quais o indivíduo apresenta problemas na vitalidade. Estas vão resultar em um menor rendimento nas atividades desenvolvidas, devido à ausência de vigor provocada por doenças do aparelho circulatório, digestivo, geniturinário, respiratório, etc. (BRASIL, 2006).

Um aspecto fundamental na questão das limitações sofridas pelas pessoas com deficiência física diz respeito à acessibilidade, pela qual muitas melhorias podem ser alcançadas com a eliminação das barreiras arquitetônicas, garantindo o acesso à rede de informações, à comunicação, aos equipamentos e aos programas adequados (BRASIL, 2006).

As barreiras arquitetônicas, muito presentes em nosso país, transformam o simples fato de sair de casa num verdadeiro tormento. Conforme Gil (2002), os meios de acesso, como ruas, calçadas, elevadores, corredores, portas e meios de transporte representam barreiras muitas vezes intransponíveis para quem possui algum tipo de limitação física.

Tais barreiras poderiam estar sanadas se todas as cidades e seus componentes, como escolas, empresas, templos, restaurantes, aderissem às recomendações estabelecidas pelo conceito de desenho universal que, de acordo com Romanini e Martins (2014), envolve:

<b>CONCEITOS DO DESENHO UNIVERSAL</b>	
Equitativo/Igualitário	Ambientes, objetos e produtos utilizáveis por qualquer pessoa e com diferentes capacidades, tornando todos os espaços iguais.
Uso flexível/Adaptável	Planejamento de produtos adaptáveis a diferentes formas de uso e que contemplem pessoas com habilidades distintas.
Uso simples e intuitivo	Entendimento simples e compreensível para qualquer pessoa, independente de sua idade, conhecimento, habilidade de linguagem ou nível de concentração.
Informação de fácil percepção	A comunicação envolve o fornecimento de informação, de modo a atender às necessidades do receptor.
Tolerância ao erro/Seguro	Visa minimizar riscos e possíveis consequências de ações eventuais ou não premeditadas.
Esforço físico mínimo	Fornecer um uso eficaz, com comodidade e o mínimo de fadiga
Dimensionamento de espaços para acesso e uso abrangente	Estabelece as dimensões e os espaços adequados para o acesso, alcance, manipulação e uso, independentemente das dimensões de um corpo, da postura ou mobilidade do usuário.

Tabela 03: Conceitos do Desenho Universal - Adaptado de Romanini e Martins (2014, p 5-6)

Esse conceito foi desenvolvido nos Estados Unidos, em 1987, pelo arquiteto Ron Mace, que era cadeirante e respirava com a ajuda de um aparelho. Ele entendia que havia a necessidade de se aprimorar as coisas que eram projetadas e torná-las utilizáveis por qualquer pessoa (ROMANINI; MARTINS, 2014).

Carletto e Cambiaghi (s/d) destacam que o desenho universal vai além de desenvolver produtos e ambientes acessíveis a todas as pessoas, pois não importa suas características pessoais, suas habilidades ou idade. Dessa forma, qualquer indivíduo, independentemente do tamanho e tipo do seu corpo, sua mobilidade ou postura, poderá utilizá-los sem restrições.

A ideia do Desenho Universal é, justamente, evitar a necessidade de ambientes e produtos especiais para pessoas com deficiências, assegurando que todos possam utilizar com segurança e autonomia os diversos espaços construídos e objetos (CARLETTO; CAMBIAGHI, s/d, p. 10).

Gil (2002) destaca que o custo estimado para construir, seguindo-se os preceitos do desenho universal, gera um acréscimo menor do que 5% no valor habitual. De acordo com a autora, dentre os beneficiados, além das pessoas com deficiência, estão também os obesos, as mulheres grávidas, os idosos e aquelas que sofrem de algum problema de saúde.

Sasaki (2009, p. 2) defende que “a acessibilidade é uma qualidade, uma facilidade que desejamos ver e ter em todos os contextos e aspectos da atividade humana”, configurando-se como um grande benefício a ser prestado a todo e qualquer indivíduo, facilitando e, ou tornando possível o desempenho das atividades diárias de estudo, trabalho, lazer, ou qualquer outra, e que, portanto, merece ser praticada, baseada nos princípios do desenho universal.

No tocante à dimensão arquitetônica, Sasaki (2009) aponta a necessidade de haver guias rebaixadas, caminhos acessíveis para todo o espaço físico dos ambientes onde transita o deficiente, portas largas, torneiras adaptadas, rampas, áreas de circulação entre os móveis e equipamentos, sanitários largos, elevadores, etc. O autor destaca, ainda, que se deve garantir o “acesso fácil aos espaços físicos do local de trabalho, desde a entrada até as salas e oficinas de trabalho, sanitários adequados, meios de transporte acessível utilizados pelas empresas para seus funcionários.”(p.2).

Leal et al (2013) destacam que as organizações públicas e privadas devem desenvolver iniciativas que promovam o acesso das pessoas com deficiência aos locais e também às oportunidades de trabalho, contribuindo para a realização da atividade laboral de forma saudável, segura e produtiva.

### **2.1.3. Deficiência Auditiva**

De acordo com Silva (2008, p. 5), a deficiência auditiva é aquela caracterizada pela “diminuição da capacidade de percepção normal dos sons, sendo considerado surdo o indivíduo cuja audição não é funcional na vida comum, parcialmente surdo, aquele cuja audição, ainda que deficiente, é funcional com ou sem prótese auditiva”.

Dessen e Brito (1997) afirmam que a função auditiva se configura como algo bastante complexo e importante, pois o ouvido atua como uma espécie de ponte entre o mundo externo e o sistema nervoso, uma vez que é ele quem faz a adaptação das informações vibratórias, bem como a transmissão dos sinais temporais. Caso a função auditiva sofra algum dano, podem ocorrer alterações significativas, e o indivíduo sofrerá perdas consideráveis na sua

capacidade de percepção do meio, alterando também a sua construção psicofisiológica do mundo, uma vez que a linguagem e o pensamento verbal são modificados, afetando a construção da sua personalidade e sua integração social.

Silva (2008) afirma que são dois os tipos de deficiência auditiva: uma afeta o ouvido externo ou médio, causando dificuldades auditivas que, geralmente, podem ser tratadas e curadas. O segundo tipo é aquele que afeta o ouvido interno ou o nervo auditivo e recebe o nome de surdez neurossensorial. Esse tipo pode se manifestar em qualquer etapa da vida, podendo ocorrer por causa da falta de oxigenação durante o parto ou ao longo da vida, devido a fatores genéticos, doenças infantis, incluindo a icterícia, que é comum aos bebês, exposição a sons muito altos e também devido ao uso de alguns medicamentos.

#### **2.1.4. Deficiência Visual**

Segundo Gil (2000), a deficiência visual vai desde a cegueira até a baixa visão. Ela é definida como uma alteração na capacidade funcional, provocando perda significativa na capacidade visual, uma diminuição importante do campo de visão e da percepção dos contrastes, além de limitar outras capacidades que fazem com que o indivíduo apenas diferencie vultos, claridade ou objetos a uma distância bem pequena.

Silva (2007, p. 29) menciona que a cegueira visual total, ou amaurose, é caracterizada pela nulidade da visão, não havendo sequer a percepção da luz. Ela pode surgir desde o nascimento ou ser adquirida no decorrer da vida. A autora menciona que a deficiência visual pode ser causada por algum acidente ou doenças como ambliopia, glaucoma, retinose diabética e pigmentar, catarata, olho vago, tracoma e oncocercose. Já a cegueira infantil é causada por congênito, a retinopatia da prematuridade, a rubéola, a catarata congênita, a toxoplasmose congênita, a hipovitaminose A, a oncocercose, o sarampo e o tracoma.

Sá et. al. (2007) ressaltam que, na hierarquia dos sentidos, a visão ocupa a mais alta posição, visto que é ela que proporciona a maior “percepção e integração de formas, contornos, tamanho, cores e imagens que estruturam a composição de uma paisagem ou de um ambiente” (p. 15). É ela que estabelece a integração entre os outros sentidos, possibilitando a associação entre som e imagem, a imitação de um gesto ou comportamento, além de ter um papel fundamental na atividade exploratória.

Apesar da importância da visão, a pessoa que nasce cega, mesmo com as dificuldades encontradas num mundo que recorre fortemente ao apelo visual, geralmente não sofre tanto

pelo sentimento de perda. Porém o mesmo já não é tão comum para aqueles que perderam a visão ao longo da vida, representando um grande desafio de adaptação à nova realidade e também na elaboração do sentimento de perda advindo da falta da visão (SILVA, 2007).

### **2.1.5. Deficiência Intelectual**

Segundo Gomes et. al. (2007), existem muitas teorias que procuram definir a deficiência intelectual, mas, apesar de tantos esforços, ainda não se chegou a um único conceito satisfatório e, muitas vezes ocorrem antagonismos entre um e outro. Além disso, “existe a dificuldade de se estabelecer um diagnóstico diferencial entre o que seja ‘*doença mental*’ (que engloba diagnósticos de psicose e psicose precoce) e ‘*deficiência intelectual*’, principalmente no caso de crianças pequenas em idade escolar” (p. 17).

Amaral e D’Antino (1998) reforçam que deficiência intelectual não deve ser confundida com doença mental, nem com as dificuldades de aprendizagem e tampouco com as diferenças culturais, como os hábitos ou as diferenças linguísticas.

Carvalho e Maciel (2003) destacam que, devido a essa condição complexa, o diagnóstico da deficiência intelectual envolve a ação de uma equipe interdisciplinar composta por profissionais que vão analisar quatro grupos de fatores etiológicos: os biomédicos, os comportamentais, os sociais e os educacionais.

Contudo, a definição mais atual utilizada foi estabelecida pela Associação Americana de Deficiência Intelectual – AAMR (2006, p. 20):

[...] uma incapacidade caracterizada por importantes limitações, tanto no funcionamento intelectual quanto no comportamento adaptativo; está expresso nas habilidades adaptativas conceituais, sociais e práticas. Essa incapacidade tem início antes dos 18 anos.

Após o diagnóstico de deficiência intelectual é crucial, segundo Amaral e D’Antino (1998), que a pessoa receba o apoio e os atendimentos adequados à sua necessidade, podendo, assim, apoiá-la em seu desenvolvimento, aprendizagem e independência.

A identificação da deficiência intelectual muitas vezes pode acontecer de maneira precoce, especialmente aquelas que são causadas por alguma síndrome. Porém, frequentemente, é na escola que ocorre a primeira identificação da hipótese de a criança apresentar esse tipo de deficiência e, normalmente, isso acontece devido ao fato de a criança não atender às demandas específicas do sistema de ensino-aprendizagem (AMARAL; D’ANTINO, 1998).

Para Gomes et. al. (2007), a deficiência intelectual representa um grande desafio devido à sua complexidade, quantidade e variedade. Entretanto, a adoção de uma postura inclusiva tem-se mostrado como a melhor alternativa, pois, nela, busca-se promover a emancipação do sujeito por meio da sua autorregulação.

## 2.2. O Corpo Como Uma Construção Simbólica

Le Breton (2007, p. 7) afirma que do corpo “nascem e se propagam” as concepções que servem de base para a existência de cada ser humano, tanto na sua individualidade quanto na coletividade. O corpo é aquilo que estabelece a relação com o mundo, o lugar e o tempo, conferindo forma à existência de cada ator por meio de sua fisionomia única e peculiar. Nesse contexto, há todo um conteúdo simbólico que o homem compartilha com sua comunidade, uma vez que os sentidos produzidos pelo corpo agem ativamente inserindo esse indivíduo nos contextos sociais e culturais.

Indo de encontro a esse pensamento, Mauss (2003) menciona que cada sociedade tem suas atitudes corporais próprias. Com seu repertório cultural, os sujeitos assumem seus jeitos próprios de inferir sobre seus corpos, influenciando inclusive em manifestações como o jeito de andar, a posição dos braços e mãos. Como resultado de anos de pesquisa, o autor concluiu que a natureza do “*habitus*”<sup>4</sup> é de cunho social, variando de sociedade para sociedade, conforme suas educações, conveniências, modas e prestígios.

O autor também destaca a predominância da educação na arte de utilizar o corpo humano no tocante à imitação. Dando ênfase à criança, ele aponta que há diferenças nas capacidades imitativas entre elas. Dessa forma, umas têm melhor prestígio, outras menos, porém, se todas recebem a mesma educação, chegar-se-á ao que ele chama de imitação prestigiosa.

A criança, como o adulto, imita atos bem-sucedidos que ela viu ser efetuados por pessoas nas quais confia e que têm autoridade sobre ela. O ato se impõe de fora, do alto, mesmo um ato exclusivamente biológico, relativo ao corpo. O indivíduo assimila a série dos movimentos de que é composto o ato executado diante dele ou com ele pelos outros (MAUSS, 2003, p. 405).

No processo da imitação, três elementos estão fortemente entrelaçados: o social, o psicológico e o biológico, destacando que, ao tomar consciência sobre o prestígio que o outro recebe, o indivíduo emana o ato ordenado, autorizado e provado.

---

<sup>4</sup> Para Mauss (2003), o *habitus* se constitui como um sistema de tendências incorporadas pelas pessoas de acordo com a sua socialização e que influencia diretamente na sua forma de interpretar o mundo.

Ao trazer o conceito de imitação prestigiosa exercida pelas crianças, Mauss (2003) afirma que, apesar de umas terem maior habilidade e outras menos para realizar a imitação do outro, todas acabam por fazê-la de forma a reproduzir os atos bem-sucedidos que os indivíduos à sua volta emanam, destacando-se aí a importância do conteúdo social, porém considera que atrelado a ele estão os conteúdos biológicos e psicológicos.

Le Breton (2007) também destaca que a existência do corpo se configura na totalidade da qual ele é composto, na qual se vêm conjugadas a educação que o indivíduo recebeu, juntamente com a força exercida pela assimilação do comportamento dos atores que compõem o seu grupo social e com os quais ele se identifica. Ele acredita que a aprendizagem não ocorre somente na infância, mas se estende por toda a vida, sendo influenciada diretamente pelas mudanças sociais e culturais.

Nessa construção cultural do corpo, de acordo com Goldenberg (2011), alguns atributos são mais valorizados, ao passo que outros são subjugados. Isso faz com que cada sociedade possua o seu corpo típico, que será moldado à luz dos conteúdos históricos e culturais do lugar no qual o sujeito está inserido, obtendo adesão de outros indivíduos por meio da imitação prestigiosa conceituada por Mauss (2003). Os comportamentos e os corpos que se destacam positivamente em determinada sociedade tendem a ser imitados, o que muitas vezes acontece sem que as pessoas se deem conta, por ocorrerem de maneira inconsciente.

Complementando o exposto, Mauss (2003) também menciona que a expressão corporal é modulada socialmente. Apesar de cada indivíduo adotar o seu estilo próprio, não se pode negar a influência exercida pelos outros à sua volta. Com isso, ele reforça o contorno social dessa formação na qual cada sujeito representa um ator do grupo ao qual pertence. Assim, as expressões corporais só fazem sentido se consideradas dentro do contexto sociocultural ao qual estão inseridos, levando em consideração o conjunto de símbolos ali existentes. Reforça-se, assim, o entendimento de que nenhum gesto ou sensação pode ser considerado como totalmente natural.

Le Breton (2007) reforça a preocupação social com o corpo, apontando que os movimentos ocorridos na década de 1960, como o feminismo, a revolução sexual, a emergência de novas terapias, entre outros, trouxe um novo olhar sobre o corpo, quando um imaginário luxuriante passa a tomar conta da sociedade. Nesse sentido, o corpo ganha centralidade, em detrimento do homem, passando a ocupar posição de destaque numa sociedade cada vez mais individualista e confusa, que acaba por obscurecer suas referências.

Esse pensamento corrobora o estudo de Goldenberg (2011), realizado com a classe média da cidade do Rio de Janeiro, que a levou a se surpreender com a grande frequência com a qual a categoria corpo surgia em sua pesquisa. Dessa forma, a autora concluiu que existe uma construção e reprodução de corpos que têm uma hegemonia legitimada socialmente. Estes são pertencentes ao segmento social com predomínio de pessoas brancas, heterossexuais, com diploma universitário, de alta renda e moradores dos bairros mais nobres. Diante desses referenciais, os corpos desse público, considerados como belos, fortes, magros e saudáveis, será o mais imitado de maneira geral pelos brasileiros.

Le Breton (2007) alerta que esse processo em que o corpo é considerado como um atributo do homem acaba por colocar o indivíduo em oposição ao corpo, e não em integração. Diante dessa constatação, ele supõe a possibilidade de analisar o corpo separadamente, como se ele fosse outra coisa que não parte dos atores.

O autor reconhece que o corpo é a marca de cada indivíduo, que representa “a fronteira, o limite que, de alguma forma, o distingue dos outros” e, com o estabelecimento dos laços sociais, cria-se toda uma teia simbólica de onde emanam as significações e os valores. Dessa forma, o corpo destaca-se como o traço mais visível do ator, marcando a sua individualização. Em um processo de tentativas compostas de acertos e erros, o indivíduo busca construir sua identidade, porém é vítima do encarceramento físico do qual é objeto, no qual o corpo ganha centralidade e é tido como um lugar de rompimento, da diferenciação, mas há, ainda, espaço para a busca por uma possível reconciliação que irá torná-lo um lugar de inclusão e não de exclusão (p. 10).

Goffman (2004) complementa esses pensamentos ao afirmar que nas relações sociais são criados símbolos que surgem de forma reflexiva e corporificada. Nessa informação/simbologia estão reunidas as características mais ou menos permanentes que, no âmbito das relações sociais, são transmitidas pelos indivíduos por meio de sua expressão corporal. Na formação desses símbolos não estão incluídas características subjetivas como sentimento, intenções ou estado de espírito.

A informação social transmitida por qualquer símbolo particular pode simplesmente confirmar aquilo que outros signos nos dizem sobre o indivíduo, completando a imagem que temos dele de forma redundante e segura. (GOFFMAN, 2004, p. 39).

Nesse ir e vir dessa construção simbólica sobre o corpo estão também inseridas as PCDs, que, de forma geral, são reconhecidas socialmente devido à perda física, psicológica ou sensorial que apresentam, ou seja, pelos seus corpos imperfeitos (SCHIRMER et. al, 2007).

Além da exclusão sofrida pelos corpos deficientes, Almeida (2012) menciona a forte tendência da sociedade, desde os primórdios da humanidade, a uma valorização e busca pela beleza, que ultrapassa a simples preocupação para tornar-se um dever. Para o autor, o corpo é o limite que há entre um sujeito e outro, muitas vezes chamado de cartão de visitas, sendo rapidamente invadido pelo olhar alheio que vai dar-lhe significados. Os códigos culturais existentes no meio social estabelecem uma gama de signos referentes ao corpo, determinando o que é típico ou esperado de determinado grupo. Um ponto que chama a atenção é a busca pela massificação coletiva, com homogeneização e adaptação do corpo, visando assegurar o pertencimento a determinado grupo, para que ele seja socialmente aceito.

Para Almeida (2012, p. 165), tal situação vai destruindo o conteúdo simbólico de cada indivíduo, ao passo que o corpo que difere do padrão ideal estabelecido passa a ser visto como “disforme, grotesco, fonte de pudor e vergonha”. Aquele que tem seu corpo assim significado geralmente sofre por não conseguir atender ao padrão de beleza imposto pelo meio social.

A busca pela transformação desse pensamento representa algo muito forte e significativo, pois muitas PCDs sofrem com os estigmas decorrentes do fato de possuírem corpos com características diferentes dos referenciais hegemônicos, o que acaba levando-as a ocupar ainda posições marginalizadas dentro da sociedade.

### **2.3. Simbolismos Negativos: Estigma, Asco e Evitação**

Ao se falar em estigma, torna-se imprescindível referenciar Goffman (2004), que afirma que o termo estigma foi criado na Grécia antiga, um povo reconhecido pelo domínio dos recursos visuais. Para a cultura helenística, tal palavra era utilizada para designar sinais corporais tidos como extraordinários ou que representasse algum mal, o que recaía sobre a moral de quem os possuía. Para destacar o indivíduo visto como maldito e poluído, marcava-se seu corpo com cortes ou fogo. Com o passar o tempo, o uso do termo foi se modificando e ampliando. Atualmente, ele é utilizado de forma mais relacionada ao que o autor denomina a própria desgraça do indivíduo do que aos sinais corporais propriamente ditos.

O autor discorre sobre o fato de a sociedade estabelecer categorias nas quais as pessoas são encaixadas de acordo com seus atributos comuns e naturais. Assim, estabelece-se ambientes sociais que se formam de acordo com a categoria de pessoas que ali são encontradas. Essa formação é algo que ocorre sem muita atenção ou reflexão, ao passo que,

toda vez que somos apresentados a uma pessoa, tendemos logo a estabelecer em qual categoria ela poderá ser encaixada, determinando, assim, o seu status social.

O estabelecimento de categorias, bem como a classificação, visando determinar um nível social hierárquico, ganha destaque na obra de Pastoreau (1996), quando ele apresenta sua reflexão sobre o vestuário, mostrando que no período da idade média as roupas listradas não poderiam ser usadas por pessoas dotadas de prestígio social. Seu uso estava restrito às figuras estigmatizadas, como prostitutas, presidiários, carrascos, leprosos, enfermos, loucos, “simples de espírito”, bobos e jograis, enfim, indivíduos considerados como transgressores da ordem social, que precisavam ser diferenciados entre a sociedade para serem evitados.

Nota-se que a segregação é algo presente na sociedade, desde os tempos remotos, tendo como intuito o estabelecimento de divisões e classificações que visam diferenciar o sexo, o estado ou a posição do indivíduo, configurando-se um sistema discriminatório no qual aquele que abala o sistema social deve ser excluído (PASTOREAU, 1996).

Goffman (2004) estabelece três tipos de estigmas; o primeiro é o relacionado às “abominações ao corpo”, que diz respeito às deformações físicas; o segundo diz respeito aos desvios de caráter e moral e; o terceiro relaciona-se à raça, nação e religião.

Indo ao encontro desse pensamento, Siqueira e Cardoso (2001, p.5) afirmam que quando a sociedade determina os atributos e os valores éticos e morais que cada categoria de indivíduos deve apresentar, acaba por estabelecer rótulos, estigmatizando os sujeitos e, ou grupos. Dessa forma, aqueles que não se enquadram acabam sendo classificados como dotados de “baixa potencialidade humana, destrutivos e prejudiciais à convivência humana”.

Segundo Goffman (2004), a manipulação do estigma é uma característica básica da sociedade. Com base em suas expectativas normativas, os indivíduos tendem a estabelecer a estereotipia ou o chamado “perfil”, predeterminando os padrões que cada um deve atender. Ele acredita que os contatos impessoais entre estranhos podem gerar mais respostas baseadas nas características estereotípicas, como a repulsa gerada em um estranho pela presença de uma pessoa com o rosto desfigurado, ao contrário das relações mais íntimas nas quais este tipo de reação tende a diminuir. Com isso, reforça-se a ideia de que o estigma é algo que pertence à esfera pública, existente no contato entre estranhos ou meros conhecidos, tendendo a se desfazer com o estabelecimento da intimidade.

Complementando tal assertiva, Melo (2000) afirma que o controle social impõe que os indivíduos atendam aos modelos preestabelecidos e aos critérios determinados como adequados. Nesse universo, são criados padrões e categorias aos quais os sujeitos serão

relacionados. O que se vê é uma verdadeira classificação de sujeitos de acordo com os seus atributos tidos como naturais e comuns aos integrantes de determinada categoria, com suas qualidades, posições, status, valores éticos e morais.

Dessa forma, conduz-se aqueles que não se adequam à marginalização, criando-se grupos onde serão reunidos aqueles considerados como dotados de pouca potencialidade e, ou prejudiciais à comunidade. A partir daí, cria-se e determina-se um padrão externo ao sujeito, em que, por meio de um único critério, tem-se estabelecida a identidade social do sujeito, que irá influenciar diretamente na concepção das relações. Contudo, isso não significa que representará a identidade real desse indivíduo, ou seja, aquilo que é criado nem sempre representa a realidade, e sim o que se acredita que deveria ser (MELO, 2000).

Nesse processo de construção social, conforme Goffman (2004), quando somos apresentados a uma pessoa, tratamos logo de determinar a sua classificação, buscando sua identidade social, com o intuito de descobrir em qual “status social” ela pode ser encaixada, pois os atributos que o indivíduo deve possuir estão predeterminados. Dessa forma, a todo tempo, estamos estabelecendo critérios aos quais o outro deve atender e, quando isso não acontece, ele acaba por ser relegado a uma condição menor, diminuída e deteriorada.

Nesse contexto, Figueira (2015) afirma que nem sempre a determinação da identidade social é realizada de maneira consciente, mas esta categorização sofre influência de três aspectos: 1) as imagens da pessoa que podem ser vistas; 2) O que é dito sobre a pessoa pelos demais componentes do grupo ou da sociedade; 3) O comportamento das pessoas em relação ao sujeito. Para esse autor, a concepção de “como as pessoas são” vem carregada de uma força tão grande que, ao nos depararmos com pessoas que não atendem aos padrões de imagens e comportamentos socialmente estabelecidos, temos a tendência de considerá-las exceção àquele contexto, ou seja, não podendo ser consideradas uma figura representativa daquele grupo.

Quando o indivíduo não se encaixa nos atributos determinados para certa categoria, assumindo posturas que divergem dos padrões estéticos e econômicos ou não possui a mesma cor ou nacionalidade esperadas pelo grupo, muitas vezes o resultado dessa situação é a pouca aceitação ou a rejeição daquele indivíduo estigmatizado (MELO, 2000).

Goffman (2004) destaca que, de maneira geral, o estigma apresenta sempre as mesmas características sociológicas:

[...] um indivíduo que poderia ter sido facilmente recebido na relação social cotidiana possui um traço que pode-se impor a atenção e afastar aqueles

que ele encontra, destruindo a possibilidade de atenção para outros atributos seus.” (GOFFMAN, 2004, p. 7).

O autor chama de normais as pessoas que não apresentam nenhuma característica que possa fazer com que sofram algum tipo de estigma. Afirma que, muitas vezes, as ações desse grupo para com os estigmatizados se configuram em atitudes de benevolência, buscando amenizar ou melhorar a situação. Por acreditar que alguém estigmatizado não é totalmente humano, são geradas diversas formas de discriminação das quais surge a teoria do estigma, que, de maneira ideológica, busca explicar a inferioridade daquele indivíduo, reforçando o perigo que ele representa e buscando racionalizar a aversão gerada por conta das diferenças, por exemplo, de classe social ou as deficiências físicas e mentais.

De acordo com Melo (2000), o estigma configura-se como uma tradição passada de geração para geração e que ainda nos dias atuais carrega consigo a marca do “mito da desonra”, reforçando a ideia de algo negativo, de contatos que geram desconfortos e que, portanto, devem ser evitados, já que representam uma ameaça à convivência saudável dos indivíduos no interior do grupo ao qual fazem parte.

Segundo essa visão, o sujeito que carrega consigo a marca do estigma deve se manter afastado, encaixado em outra categoria que não a dos indivíduos “normais”. Mesmo que lhe seja garantido os mesmos direitos, a ele é atribuída a marca da marginalização. Sendo esse indivíduo visto como alguém diferente, julga-se que ele não é capaz de contribuir positivamente para o grupo, uma vez que é portador de algo que pouco ou quase nada contribui para a raça humana.

Considerando que, ao longo da história, as PCDs vêm sofrendo com os estigmas relativos às suas condições de diferença, um dos objetivos deste estudo foi averiguar se as pessoas com deficiências, participantes da pesquisa, enfrentam preconceitos e a forma como eles ocorrem.

Como mencionado, o estigma acaba sendo repassado para as novas gerações, e a escola, muitas vezes, configura-se em um local onde as atitudes estigmatizadoras podem ser praticadas.

Com o intuito de conhecer um pouco a trajetória de vida dos participantes, buscou-se investigar se as PCDs participantes da pesquisa sofreram com atitudes estigmatizadoras na escola e de que forma isso ocorreu.

Dos 17 (dezessete) PCDs entrevistados, 05 (cinco) nasceram com deficiência, dos quais 03 (três) mencionam ter passado por situações desagradáveis e constrangedoras, como evidencia alguns excertos:

Quando eu era criança eu tinha um pouco de receio, tinha vergonha dos amiguinhos. Às vezes, um mexia e eu ficava um pouco com vergonha. (Raquel, 26 anos, deficiência física)

Na escola tinha brincadeiras desagradáveis. (Joana, 40 anos, deficiência física)

Na escola, assim, eu me lembro de algumas vezes... Uma vez um moleque me chamou de aleijado. Aí eu fiquei triste com aquilo. E uma outra vez um menino me chamou também. (José, 53 anos, deficiência física)

Essas situações confirmam as ponderações de Goffman (2004) ao afirmar que a pessoa estigmatizada é vista como uma pessoa estragada, o que reverbera em sua identidade, levando-a a não interagir bem com os colegas e ir se isolando e se afastando, sentindo-se desmotivada a continuar seus estudos.

Sasaki (2002) reforça que termos pejorativos como o “aleijado”, citado por José, representa a ideia de que, muitas vezes, as PCDs são consideradas defeituosas, incapacitadas ou inválidas.

Essa expressão vai muito além de uma simples nomenclatura, pois, com a realização desta pesquisa, pôde-se verificar o quanto esse tipo de colocação infere negativamente sobre as PCDs; vezes ou outra, as pessoas responderam questionamentos com lágrimas nos olhos ao recordarem do infortúnio. Essa insígnia vem causar desconforto, tristeza e dor na vida das PCDs e pode ter resultados desastrosos, prejudicando a vida pessoal e profissional dos indivíduos que foram estigmatizados.

Tal qual nos retrata Cruz (2008), as PCDs, assim como os leprosos na antiguidade, tendiam a se esconder, pois se sentiam envergonhadas, invadidas e ultrajadas diante de colocações proferidas em decorrência da sua deficiência, o que demonstra o desrespeito com a sua condição de ser humano, assim como qualquer outro.

Segundo Le Breton (2007, p. 74), ao colocar a deficiência como um estigma, a sociedade insere sutilmente uma “avaliação negativa da pessoa”, que perpassa pelo sentimento de compaixão para com essas pessoas ou até mesmo de angústia. As pessoas consideradas normais, recorrentemente, buscam recomendar que as pessoas com deficiência aceitem sua condição e que também sejam gratas pela tolerância que a sociedade, muitas vezes falsamente, concede-lhes.

Complementando, Melo (2000) menciona que as pessoas estigmatizadas podem perceber a sociedade como aquela que reduz suas oportunidades, não dá importância aos seus esforços e movimentos e, por não lhes atribuir o devido valor, faz com que eles acabem perdendo sua identidade social, imputando-lhes uma imagem deteriorada. Ocorre, então, a

anulação da individualidade e a determinação de um modelo que visa manter o padrão de poder, anulando aqueles que não se inserem no modelo social preestabelecido.

Além disso, Teixeira (2010) destaca que apesar de terem ocorrido mudanças nas nomenclaturas recebidas pelas PCDs, ao longo da história de discriminação e estigma, chamados de aleijados, inválidos ou excepcionais, isso não colaborou para que houvesse uma transformação do olhar da sociedade sobre elas, perdurando a concepção da necessidade da existência do corpo perfeito, reforçando a soberania do corpo bípede, com capacidade de raciocinar lógica e rapidamente, trazendo a ideia da necessidade de correção e manipulações estéticas daqueles que não se inserem no modelo preconizado, como ressaltou Lauro, de 35 anos, participante da pesquisa que possui deficiência física: “Os outros me olhavam, eu ficava sem jeito, com vergonha.”

Considerando esse impacto causado pela presença da PCD, Le Breton (2007) destaca que, quando há, em determinado ambiente, uma pessoa com deficiência física ou mental, é facilmente identificável o rompimento com as convenções socialmente estabelecidas e, conseqüentemente, o surgimento de um desconforto. Assim, quanto maior a deficiência daquele corpo, maior será o desconforto. Baseada nisso, a sociedade determina que esse corpo deverá ser apagado e suprimido, proibindo-o de aparecer no meio social.

Aquele que é considerado diferente é visto como prejudicial ou incapaz, ou seja, alguém que está fora do padrão desejado pela sociedade e, portanto, deve ficar subjugado às determinações sociais, visando manter o controle social (MELO, 2000).

Figueira (2015, p. 23) alerta que há um ciclo vicioso presente na sociedade, no tocante às pessoas com deficiência. Ele afirma a existência de um tripé, que é composto pelo preconceito, o estereótipo e o estigma. “O preconceito gera um estereótipo, que cristaliza o preconceito, fortalecendo o estereótipo, que atualiza o preconceito”, nesse ir e vir, surge o estigma que contribui para a perpetuação desse ciclo.

Para Almeida (2012), os corpos diferentes refletem a heterogeneidade da raça humana, porém a diversidade nem sempre é encarada de maneira tranquila pelos sujeitos, provocando reações como a curiosidade, a indiferença ou até mesmo o espanto e o temor.

Le Breton (2007) reforça dizendo que a simples presença da pessoa com deficiência pode abalar a regularidade das relações, acarretando o afastamento como a alternativa muitas vezes utilizada. Ele destaca a maneira forte e marcante com que a sociedade procura adaptar seus integrantes à sua cultura, seu modo de agir, de se portar, seus gestos, a forma de interagir uns com os outros, tudo sempre muito carregado de um simbolismo ao qual todos devem se

adaptar e se adequar, podendo levar a pensar que aqueles que não se encaixam em toda essa série de padrões certamente não caberão na sociedade.

Neto e Chaveiro (2010) afirmam que é preciso ter a clareza de que a deficiência não é simplesmente a consequência de uma lesão ocorrida em determinado corpo. O que ocorre ali é a interação entre a PCD (aquela que possui um corpo danificado) com os modos como a sociedade a representa e age em relação a ela.

Le Breton (2007) traz outra perspectiva ao afirmar que as relações sociais estabelecidas com as PCDs se configuram como uma forma de analisar o modo como um grupo social relaciona-se com o corpo diferente. Ele acredita que há nessa relação um paradoxo, pois, ao mesmo tempo, a PCD é vista como um indivíduo normal e parte de uma comunidade, cuja forma física não interfere na sua dignidade. Por outro lado, ela é marginalizada, excluída do mundo do trabalho e das atividades coletivas, podendo obter ajuda da seguridade social – que reconhece sua condição de incapaz – além de, muitas vezes, ser vista com olhares de pena ou reprovação.

Silva (2006) considera que o corpo que traz consigo a insígnia da deficiência por estar ele fora dos padrões desejados pela sociedade; remete à imperfeição humana. Como o culto ao corpo útil e saudável é muito valorizado pela sociedade, a presença da PCD traz à tona aquilo que se quer negar. Dessa forma, aceitá-los, incluí-los e colocá-los em situação de equidade na sociedade é também levar os ditos normais a se igualarem a eles, ou seja, é inferiorizá-los e trazer à tona o alerta de que qualquer um pode um dia estar numa condição de deficiência.

Complementando essa afirmativa, Le Breton (2007) considera que, diante das dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência em atuar no mundo social, o corpo demasiadamente evidente representa um incômodo, não atendendo às expectativas dos rituais e padrões de atitudes e movimentos imputados pela sociedade. Diante da negativa social, a pessoa com deficiência se pergunta se realmente ainda será aceita e respeitada.

Por outro lado, Freitas (2012) menciona a necessidade de se considerar a visão que a PCD tem de seu próprio corpo, pois, muitas vezes, ela é dependente e tem dificuldades para aceitar sua condição – principalmente para aqueles que adquirem a deficiência durante a vida – pois, desde muito cedo, o ser humano parte em busca da conquista de sua independência.

Além disso, têm-se os prejuízos quanto à autoestima e à autoimagem. A primeira tende a sofrer uma queda, aparecendo como um prejuízo nas atitudes e nos desejos. A segunda diz respeito ao sentimento negativo gerado por não conseguir atender aos padrões

socialmente estabelecidos de beleza. Com isso, muitos daqueles que possuem os corpos “não aceitos” tendem a afastar-se do convívio social (FREITAS, 2012).

Outras vezes, em vez de se afastarem, buscarão recursos para “amenizar” ou esconder sua deficiência, como destacou Gustavo, irmão da Joana, durante a entrevista para a presente pesquisa: “Eu acho que ainda tem muito preconceito. Até hoje, como ela tem esse defeito, eu nunca vi ela de bermuda. Só usa vestido longo ou calça comprida. Então eu acho que ainda há muito preconceito da sociedade”.

Nesta fala, pode-se notar que até mesmo as pessoas que defendem a inclusão adotam discursos discriminatórios, por exemplo, quando Gustavo afirma que sua irmã tem um defeito: está ali uma demonstração do preconceito instalado.

A desconstrução dessa imagem e, conseqüentemente, a derrubada desse estigma nem sempre irá ocorrer com a simples familiaridade entre os indivíduos. Existem vários exemplos de reprodução e manutenção do estigma, nos quais se vê a permanência de uma realidade virtual preestabelecida, esperando que os indivíduos se adéquem aos requisitos predeterminados, o que reforça o alerta de que ainda há muito que se caminhar para a derrubada desses conceitos e da linha que separa os corpos deficientes dos eficientes (GOFFMAN, 2004).

Quando questionados sobre a existência de preconceitos em relação às PCDs, 09 dos 17 entrevistados responderam afirmativamente, como podemos ver ilustrado nas opiniões a seguir:

Dependendo da deficiência, tem preconceitozinho aí sim. Dependendo, a gente vê muita coisa sim. (Lara, 38 anos, deficiência visual)

A sociedade precisa melhorar o tratamento. Para algumas pessoas sim. Porque eu vejo, eu já ouvi muito caso de pessoas que só porque, vamos dizer que tem uma síndrome, tem gente que são abusadas por causa disso, abusam assim, de tratamento mesmo. (Lara, 38 anos, deficiência visual)

O preconceito surge nas relações de trabalho, quando ocorre a comparação com aqueles que não possuem nenhum tipo de deficiência, como mostram as falas de José, ao pedir um aumento no salário, e de Ísis, ao falar sobre a execução das tarefas:

Assim, eu cheguei um dia para pedir aumento, aí as pessoas que eu falei, conversei, disse para mim assim: “Ah, não, porque você não é igual Fulano. Porque Fulano faz isso, aquilo outro, e você não consegue fazer”. Aquilo ali foi, acabou. Eu não falei nada. (José, 53 anos, deficiência física)

Preconceito seria a palavra ideal. Preconceito. Porque eles acham que você, por ser deficiente, você não pode exercer a mesma coisa que eles fazem. (Isis, 40 anos, deficiência física)

Nesses exemplos, vemos que ainda resiste na sociedade a dificuldade de mudar as concepções sobre as deficiências e de incluir as PCDs, dificultando o caminho em busca do seu desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional.

Dessa forma, deixa-se de ver a pessoa e direciona-se a atenção para a sua deficiência, considerando este um fator incapacitante e que torna aquele indivíduo inferior, o que acaba por propagar o preconceito.

Ribas (2011) afirma que os maiores desafios das PCDs não estão nas dificuldades de andar, ver, ouvir ou pensar, e sim nas dificuldades encontradas nas relações; são as chamadas barreiras atitudinais. Tais barreiras geradas por preconceitos arraigados e pensamentos limitantes atrapalham ou até mesmo impedem de avançarmos na inclusão desses sujeitos.

Quando questionados se ainda é preciso que ocorram melhorias na sociedade com relação às atitudes diante de das PCDs, a resposta afirmativa foi unânime. Alguns depoimentos mais expressivos podem ser vistos a seguir:

O que é preciso melhorar? O preconceito acabar. Eles aprenderem a olhar a pessoa com deficiência como qualquer outra pessoa. Porque os deficientes não querem a piedade de ninguém, eles querem a igualdade. (Isis, 40 anos deficiência física)

Primeiro precisa mudar a visão de que a pessoa que tem uma deficiência ou que é reabilitado é incapaz. Isso é o primeiro passo. Eu acho que daí para frente a gente vai começar a ter resultados muito melhores. Assim, eu vejo hoje, nos lugares que eu vou, as pessoas com deficiência assim, muito mais retraídas, porque elas se sentem diferente porque o próprio ambiente faz isso, a própria sociedade faz isso com ela. (Larissa, 39 anos, deficiência física)

Falta respeito, né. (Ricardo, 31 anos, deficiência visual e mental)

Então é ter uma visão das pessoas deficientes, ter a consciência de que a gente 'somos igual' a eles. Não tem diferença nenhuma. É só uma dificuldade a menos que a gente tem. (Lauro, 35 anos, deficiência física)

Percebe-se que as PCDs, nos dias atuais, estão conscientizadas de que devem ser tratadas pela sociedade de forma igualitária, uma vez que, conforme afirma Goffman (2004), elas têm as mesmas concepções sobre identidade que as demais pessoas e, portanto, são merecedoras das mesmas oportunidades que possam favorecer essa construção.

Nota-se que há um processo de transformação sendo construído, porém o preconceito ainda se faz presente e, mesmo com as mudanças, as PCDs seguem sendo estigmatizadas.

As barreiras do preconceito enfrentadas pelas PCDs também são percebidas e sentidas pelos seus familiares, pois os 04 (quatro) entrevistados afirmaram que as PCDs ainda são vistas como diferentes, acabam sendo diminuídas pela sociedade, desacreditadas e consideradas como incapazes, tal qual afirma Goffman (2004). Os depoimentos colhidos sustentam essa afirmativa:

Eu acho que se tratar a pessoa como se fosse um coitadinho já é difícil, já não pode. Eu acho que não porque isso diminui demais a pessoa. Tem que ser normal, como se fosse qualquer um trabalhador. Desde que ela esteja fazendo a parte dela sem esforço nenhum, sem prejudicar. (Luiz, marido da Rita)

Eu acho que ainda tem muito preconceito. Até hoje, como ela tem esse defeito, eu nunca vi ela de bermuda. Só usa vestido longo ou calça comprida. Então eu acho que ainda há muito preconceito da sociedade. (Gustavo, irmão da Joana)

Infelizmente, a maioria das pessoas que tem uma deficiência não tem oportunidade, né? (Lidiane, esposa do José)

E a pessoa com deficiência, não é eu, ela é uma pessoa coitada e tudo, ela pode esperar, mas acho que nesse lado também teria que olhar. E também não é só adaptar o lugar para as pessoas, é o próprio ser humano aceitar as pessoas. (Gilda, familiar da Lara)

Para Sasaki (2002) as atitudes estigmatizadoras em relação às PCDs ainda perduram por ainda persistir a concepção do modelo médico sobre a deficiência, surgido na década de 1960, que a definia como uma doença, levando esses indivíduos a serem considerados desamparados e em uma posição passiva de pacientes, incapazes de exercer a vida laboral, inúteis, isentos de deveres, ou seja, inválidos.

Certamente, muitos são os prejuízos causados pela resistência desse conceito. Conforme afirma Goffman (2004), dentre os prejuízos provocados pelas atitudes preconceituosas está o fato de que ser estigmatizado pode reduzir significativamente as chances de o indivíduo viver bem. E esse viver perpassa pelo trabalho e por ter a oportunidade de exercer seu potencial, de crescer, ampliar e vencer barreiras.

#### **2.4. Simbolismos Positivos: Identidade, Superação e Eficiência**

Moreira (2012) aponta que, muitas vezes as PCDs acabam por se esconder dentro de si mesmas, reforçando a dificuldade de se aceitarem da maneira como são, até mesmo de se

olharem. Nesse sentido, a autora defende que o corpo fala e, por isso, acaba por mostrar muito da personalidade, das emoções e dos sentimentos. Nele tudo é internalizado e, desde muito cedo, ainda na tenra idade, os sujeitos vão aprendendo e se moldando para viverem em sociedade. Com isso, aprende-se o que é positivo ou negativo para a cultura na qual se está inserido, o que é aceito ou o que sofre repulsa. Visando atender às expectativas sociais, o culto ao corpo se inicia muito cedo, levando os indivíduos a se empenharem na busca pelo corpo perfeito, valorizando o ter em detrimento do ser.

Assim, segundo Freitas (2012), o indivíduo que possui o corpo que está fora da norma estabelecida socialmente tem sua identidade afetada, por ser impedido de ter acesso a um livre convívio social. Como a diversidade corporal é pouco compreendida pela sociedade, gera segregação e exclusão, devido à incapacidade do reconhecimento da possibilidade de haver diferentes corpos e estilos de vida. Além da dificuldade de aceitação, muitas vezes surgem conflitos interpessoais e intrapessoais, o que resulta no comprometimento da autoestima.

A autora também menciona que a PCD fica, então, exposta a um contexto de repugnância social que pode ser devastador em sua vida, ainda mais quando a deficiência é adquirida tardiamente, acarretando no indivíduo uma grande dificuldade de se aceitar frente à nova condição. Apesar de ser um ser social, o ser humano também anseia por sua independência e, uma vez que ela é perdida, não é tarefa simples aceitar a nova condição.

Para Almeida (2012), o corpo deficiente traz inúmeros prejuízos sociais, físicos e psicológicos ao sujeito, podendo ser considerado como o seu pior algoz e produzir muitas aflições. Aqui a deficiência é vista como paradigma da diferença, em que o indivíduo torto ou feio acaba por sofrer com a exclusão que lhe é imputada.

Apesar de, no mundo, todos os indivíduos, de alguma forma, serem diferentes uns dos outros, na visão de Figueira (2015), nada se compara ao incômodo causado pela deficiência física, sensorial ou intelectual. A imagem da pessoa deficiente causa impactos, associações de ideias e até mesmo perturbação, levando ao conceito social de representação da assimetria, do desequilíbrio e das disfunções.

O outro, o diferente, o deficiente, representa muitas e muitas coisas. Representa a consciência da própria imperfeição daquele que vê, espelha suas limitações, suas castrações. Representa também o sobrevivente, aquele que passou pela catástrofe e a ela sobreviveu, com isso acenando com a catástrofe em potencial, virtualmente suspensa sobre a vida do outro. Representa também uma ferida narcísica em cada profissional, em cada comunidade. Representa um conflito não camuflável, não escamoteável explícito – em cada dinâmica de inter-relações. (FIGUEIRA, 2015, p. 27)

Para Almeida (2012), os múltiplos fatores que fazem com que o corpo deficiente cause estranheza podem se manter presentes nas relações sociais por longos períodos ou podem ser desconstruídos ou resignificados. No entanto, esse rompimento não ocorre de maneira simples, mas, sim, exige uma boa dose de tempo e energia para que possa passar a enxergar aquilo que não é digno de admiração como algo belo. Complementando essa ideia, Le Breton destaca que:

O homem deficiente é um homem com estatuto intermediário, um homem do meio-termo. O mal-estar que suscita vem igualmente da falta de clareza que cerca sua definição social. Ele nem é doente nem é saudável, nem morto, nem completamente vivo, nem fora da sociedade, nem dentro dela, etc. Sua humanidade não é posta em questão e, no entanto, ele transgride a ideia habitual de humano. A ambivalência que a sociedade mantém a seu respeito é uma espécie de réplica à ambiguidade da situação, a seu caráter durável e intocável. (LE BRETON, 2007, p. 75-76)

Nota-se que, em função da força que envolve os estigmas, o processo de mudança de atitude com relação à pessoa estigmatizada não se configura como um processo simples, o que pode levar as PCDs a buscarem alternativas de enfrentamento. Como demonstra Goffman (2004, p. 47), as pessoas com deficiência física, por exemplo, podem criar estratégias especiais com o intuito de “eliminar a distância e o tratamento cauteloso que provavelmente receberão”. Com isso, desenvolverão meios de gerar uma aproximação mais pessoal, visando fazer com que sua deficiência se torne menos significativa, mas essa tarefa exige muito esforço até que se consiga “abrir caminho”.

Além disso, aqueles que têm um estigma corporal contam que, dentro de certos limites, as pessoas normais com as quais têm uma relação frequente aos poucos chegarão a ser menos evasivas em relação à sua incapacidade, de tal maneira que algo semelhante a uma rotina diária de normalização pode-se desenvolver. (GOFFMAN, 2004, p. 47)

Freitas (2012) afirma que há uma tendência presente em diversos países de buscar a inclusão social das pessoas com deficiência, com um crescente número de pesquisas científicas que denunciam a marginalização e a opressão sofridas pelas pessoas com deficiência, o histórico de exclusão, o medo e a repulsa que marca a vida das pessoas com deficiência, as barreiras físicas e atitudinais à inclusão, a relação entre o corpo e a deficiência, bem como as contribuições trazidas pelo *Estatuto da Pessoa com Deficiência* (lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015), e, ainda, a presença das pessoas com deficiência na escola regular e no mercado de trabalho, gerando atitudes mais proativas dos indivíduos para com as PCDs.

Figueira (2015) alerta também para o fato de que, muitas vezes, aquelas pessoas com deficiência que, assim como as demais, executam ações como tomar um ônibus, estudar, trabalhar ou morar sozinha são vistas como verdadeiros super-heróis. Entretanto, ela afirma que, por mais que as PCD estejam sendo admiradas, marca-se mais um rótulo à sua pessoa, reforçando a sua diferença. Assim, ela alerta que tanto o olhar piedoso quanto o de admiração podem ser constrangedores para a PCD, pois ambos evidenciam a questão do preconceito.

Segundo Teixeira (2010, p. 5) com o intuito de dar visibilidade à questão da deficiência, pautados na ideia de igualdade, muitas vezes, os indivíduos acabam por imputar às pessoas com deficiência a necessidade de se superarem a todo custo, trazendo uma “visão depreciativa ou espetacular do corpo deficiente”, eliminando sua autonomia e seus direitos de cidadão comum.

Por outro lado, considerando que é possível as PCDs superarem as dificuldades se tiverem oportunidades, Gaio e Porto (2006) defendem que modificar o modo de enxergar os corpos deficientes, trocando o conceito de piedade para o de reconhecimento e de valorização das suas capacidades, é uma das grandes marcas dos séculos XX e XXI. Para que isso ocorra, de acordo com Porto (2000) apud Gaio e Porto (2006, p. 13), é necessário:

Refletir, discutir e propor situações que venham a propiciar qualidade de vida aos deficientes está diretamente associado às mudanças de atitudes, valores e crenças sobre a forma de olhar e ver um deficiente. E isso só será possível a partir do momento em que essas pessoas forem vistas como seres humanos cognoscíveis, limitados e não incapacitados, sensíveis a não apáticos, perceptivos e não alheios em sua relação com o mundo. (GAIO; PORTO, 2006, p. 13)

Os autores consideram que está acontecendo um movimento de resignificação da deficiência, transpassando do conceito de corpos “incompletos” para uma busca da compreensão do ser humano, reavaliando também o termo eficiência. A procura pela quebra do paradigma do corpo deficiente traz à luz a possibilidade de uma vida comum e realizável pelas pessoas com deficiência, abrindo caminho para os demais corpos marginalizados, como o da mulher e do idoso.

É preciso considerar que as PCDs são pessoas que também merecem percorrer um caminho agradável de vida, tendo oportunidades legítimas, tendo o direito de ter o mesmo que qualquer pessoa de sua idade, sexo, profissão, etc. pode ter (GOFFMAN, 2004).

Essa conscientização, construída lentamente ao longo de muitos anos, fez com que as PCDs passassem a ter uma maior autonomia. Com isso, elas vêm, aos poucos, conquistando mais oportunidades e equidade social.

Ao investigar a opinião das PCDs sobre o fato de elas entrarem no mercado de trabalho, questionando se há uma abertura maior nos dias atuais para que isto ocorra, as opiniões foram bem divididas, uma vez que 08 (oito) percebem a questão de maneira positiva e 09 (nove) disseram acreditar que o estigma ainda está presente ao ponto de atrapalhar o processo.

Nota-se que vem acontecendo um processo de mudança na sociedade, mas também que a postura adotada pela PCD se torna um fator determinante dessa transformação, favorecendo o processo de inclusão dessas pessoas nos diversos espaços, como mostra os excertos a seguir:

Ah, eu acho que por ser deficiente a gente não... isso não é ser diferente não. Para mim eu não trato como uma diferença não. (Raquel, 26 anos, deficiência física)

No meu caso é normal. Realizo o que tenho que realizar como qualquer outra pessoa, não deixo que nada me impeça. (Roberta, 22 anos, deficiência física)

Oh, pelo o que eu tenho visto e isso me aconteceu aqui, fui muito bem recebida, e, assim, os outros colegas também. Não vejo nada assim... (Rita, 44 anos, deficiência física)

Eu sou muito bem aceita em tudo que eu faço. (Lúcia, 54 anos, deficiência física)

Por outro lado, nota-se que alguns dos entrevistados, mesmo buscando fazer uma referência positiva à sua atuação no cargo atual, acabam por revelar que o estigma ainda prevalece, como mostra Larissa:

Eu não tive muito esse problema por esse motivo que eu estou te falando, eu fui bem acompanhada, eu fui bem orientada, e eu tenho uma autoestima boa, então, quer dizer, eu consegui relevar, passar por cima e ocupar o lugar que é meu. (Larissa, 39 anos, deficiência física)

Ao afirmar que teve que “passar por cima” é possível inferir que não foi tão fácil para Larissa exercer sua atuação profissional, o que nos leva a acreditar que, para que ela ocupasse sua posição atual, foi necessária a intervenção de terceiros, já que afirma ter sido bem orientada.

Outro depoimento que a princípio pode parecer um relato positivo é o do José, que nos leva a questionar a forma como o entrevistado foi inserido e se estabeleceu em seu cargo:

Mas de lá para cá as coisas mudaram. Viram a minha capacidade de trabalho. Então hoje, no meu setor eu não sou o chefe, mas assim, eles me olham como tal. Eles falam: “faz isso. Fala para o Fulano fazer isso”. Não

me mandam fazer, mandam eu mandar alguém. Eu não sou o chefe, mas eles me veem hoje. (José, 53 anos, deficiência física)

Nota-se que, assim como Larissa, José também precisou provar sua capacidade e impor sua presença para conquistar o respeito das pessoas.

Nesse sentido, Sasaki (2002) afirma que a Inclusão Social é um processo bilateral, no qual, de um lado, está a sociedade e, do outro, estão as PCDs que simultaneamente preparam-se para assumir seus papéis. Esse processo se traduz num processo em que as partes necessitam equacionar os problemas, buscar consensos sobre as possíveis soluções, tornando efetivas as oportunidades para todas as pessoas, sem exceção.

Por meio dos depoimentos dos entrevistados foi possível notar que a postura que eles adotaram diante da sua realidade, no sentido de buscar a equidade e mostrando sua competência, fez com que conquistassem seus espaços e assegurassem seu bem-estar.

Goffman (2004) afirma que a fraqueza de um estigma consiste em como a pessoa estigmatizada é capaz de resistir às pressões sofridas, rompendo, assim com aquela condição antes estabelecida.

Associada a essa percepção, faz-se a ligação com a afirmação de Sasaki (2002, p. 41), que afirma que a inclusão está embasada nos seguintes princípios: “aceitação das diferenças individuais, a valorização de cada pessoa, a convivência dentro da diversidade humana, a aprendizagem através da cooperação”. Quando há um espaço onde há a oferta desses quesitos, constrói-se uma realidade na qual qualquer pessoa pode encontrar condições profícuas para viver e conviver.

Segundo Gaio e Porto (2006), as diferenças são positivas, visto que contribuem para a construção da identidade social dos indivíduos, podendo resultar em atitudes como respeito, solidariedade, acolhimento e reconhecimento.

Gaio e Porto (2006, p. 13) reforçam que a quebra de paradigma ocorrerá à medida que o corpo deficiente passe a “ser visto, aceito, admirado e aplaudido pelas suas possibilidades e não pelas suas ausências, incapacidades e desvantagens”.

Como afirmam Freitas (2012) e Figueira (2015), há duas formas distintas de se encarar a questão da deficiência: de um lado está a imagem de desvalia, que associa sentimentos de repulsa, dó e reforça a exclusão, e, do outro, tem-se a concepção de desenvolver atitudes assertivas e uma imagem positiva, lidando com a deficiência de forma saudável e profícuas.

Para ilustrar melhor como as diferenças podem ser respeitadas com relação às PCDs, falarei um pouco sobre como adaptações e mudanças de atitudes podem contribuir para que a transformação aconteça. Neste processo, estão envolvidas tanto as mudanças de ordem física,

no tocante às adaptações do ambiente e a utilização de equipamentos, quanto as mudanças atitudinais.

A deficiência física se beneficia consideravelmente quando há a eliminação de barreiras arquitetônicas e quando lhe são oferecidas as ferramentas e os equipamentos adequados para a realização de suas atividades. Porém outras mudanças, como as que serão vistas a seguir, podem também ser bem úteis, em se tratando da mudança de pensamento e adoção de atitudes inclusivas por parte da sociedade.

No tocante às pessoas com deficiência auditiva, Redondo e Carvalho (2001) afirmam que, se ela recebe da escola e da família os estímulos de forma correta, ela chegará à idade adulta com capacidade para alcançar uma colocação no mercado de trabalho, pois, cada vez mais, elas estão em busca da valorização de suas potencialidades, bem como da garantia dos seus direitos enquanto cidadãos.

Paiva et. al (2013) apontam que a principal barreira encontrada pela pessoa surda no mercado de trabalho é representada pela comunicação, configurando-se como uma restrição que pode acabar gerando conflitos nos contatos sociais.

Esses autores destacam que a Linguagem Brasileira de Sinais (LIBRAS), reconhecida pela Lei 10.436/02 como um sistema linguístico legítimo, representa a forma mais comum de comunicação utilizada pelos surdos, possibilitando o desenvolvimento social e intelectual do indivíduo que dela faz uso, porém ainda é pouco disseminada entre as pessoas que não possuem deficiência auditiva.

Cruzzeta (2012) aponta como ponto favorável à inclusão de pessoas com deficiências auditivas no mercado de trabalho a oferta de treinamento em LIBRAS para os trabalhadores que conviverão diretamente com o colega surdo, bem como a participação de um interprete em ocasiões como reuniões ou cursos.

Santos et. al. (2013) reforçam a importância da linguagem e destacam que se as pessoas com deficiências auditivas não tiverem acesso às relações comunicativas dentro das empresas, elas tenderão a ficar isoladas, o que poderá gerar prejuízos a todos os envolvidos no processo, bem como para a empresa que poderá ser afetada.

Para tanto, Cruzzeta (2012) afirma que o processo de inclusão da pessoa surda requer paciência e dedicação de todos os envolvidos, além de uma postura de atenção para com a responsabilidade social por parte da empresa. Feito isso, todos passarão a ganhar com o estabelecimento de um ambiente inclusivo.

Quanto à deficiência visual, Gil (2000) destaca que a o impacto por ela causado na vida do indivíduo varia muito de pessoa para pessoa e depende de diversos fatores como a idade, o grau da deficiência, o apoio familiar, as características, a personalidade, as intervenções proporcionadas, etc. Esse é um evento que, geralmente, configura-se como uma experiência traumática e que infere diretamente nas atividades de trabalho, lazer, comunicação, dentre outras. Portanto, necessita de um acompanhamento terapêutico completo, além do apoio familiar, bem como dos outros meios sociais nos quais a pessoa com deficiência visual está inserida.

Conforme afirmam Sá et. al. (2007), a pessoa com baixa visão deve ser estimulada a usar todo o seu potencial de visão e demais sentidos, além de ser incentivada a superar suas dificuldades e conflitos emocionais, psicológicos e sociais, que podem ser bastante comuns.

Para Silva (2007), a colocação no mercado de trabalho tem ligação direta com a atuação da escola na qual o indivíduo adquiriu o seu aprendizado. Para a autora, o despreparo das instituições de ensino, ainda presente em nosso país, acaba por prejudicar o deficiente visual na busca pelo emprego.

Gil (2000) reforça que quando a pessoa com deficiência visual recebe um bom treinamento, ela pode assumir cargos que vão além daqueles que mais comumente são notados, como embaladores nos supermercados, telefonistas, separadores de peças, etc. Entretanto, Santos (2012) destaca que ainda são poucas as instituições que estão preparadas para fornecer uma capacitação técnica e pessoal às pessoas com deficiência e que esse despreparo vai desde os recursos humanos até os recursos tecnológicos, o que pode colocá-las em posição de desvantagem frente aos demais candidatos a uma vaga de emprego.

A autora destaca, ainda, que, com o avanço da tecnologia, alguns equipamentos podem ser utilizados da mesma forma tanto por pessoas com deficiência visual quanto por aquelas que enxergam; “para os primeiros, se instala um *software* especial, um sintetizador de voz, que ‘fala’ o que está na tela. Esse computador pode ser acoplado a uma impressora braille ou a uma impressora comum” (GIL, 2000, p. 67).

Santos (2012) cita outros recursos que podem ser utilizados para que a pessoa com deficiência visual possa se tornar produtiva. Dentre eles estão os livros falados, as impressões em braille e os serviços de mensagem. Para aqueles que possuem baixa visão, são muito úteis as lupas eletrônicas, para facilitar a leitura, as luminárias e também os conteúdos com letras ampliadas. Em ambos os casos, as adaptações arquitetônicas que promovem mudanças, como a colocação de piso tátil e placas de identificação em braille, tornam-se bastante úteis.

Para Gil (2000), todas essas adaptações contribuem para a habilitação da pessoa com deficiência visual na atuação como cidadão, capacitando-a para prover seu sustento, formar sua família e exercer seus direitos e deveres.

Já para a deficiência intelectual, segundo Amaral e D'Antino (1998), é preciso garantir oportunidades iguais para todos, mas isso não quer dizer que todos devam receber um tratamento idêntico, e sim que se estabeleça um processo no qual cada indivíduo desenvolva ao máximo suas possibilidades. Ou seja, é preciso que sejam ofertadas oportunidades variadas para que cada um se adapte dentro de suas possibilidades e habilidades.

Tomasini (1995) afirma que a quebra de paradigmas com relação à pessoa com deficiência intelectual poderá levar esses indivíduos para além da execução de atividades mecânicas e rotineiras, podendo melhorar suas capacidades e aumentar suas chances de ocupar uma vaga no mercado de trabalho.

Para Amaral e D'Antino (1998), muitos progressos já foram conquistados, porém ainda há um grande descompasso em todo o processo de inclusão da pessoa com deficiência na sociedade, na escola e, conseqüentemente, no trabalho. Trata-se de questão complexa, mas que precisa ser enfrentada e modificada para, então, promover os avanços necessários.

Como se pode perceber, a superação das barreiras relacionadas à inclusão é um trabalho conjunto que envolve a sociedade como um todo, onde todas as pessoas ali inseridas, sendo elas deficientes ou não, podem e devem agir em prol das mudanças e, sobretudo, acreditar que elas podem ser vencidas.

Quando foi perguntado aos familiares das PCDs se acreditavam que elas poderiam vencer as barreiras e seguir adiante em suas vidas, todos afirmaram que sim, sendo as respostas mais expressivas relatadas nos excertos abaixo:

Olha, eu acho que por ele ter a deficiência que ele tem, ele exerce muito bem tudo que ele faz. Ele não tem, assim, empecilho: "Ah eu não vou fazer porque a minha mão não dá! Eu não vou fazer porque eu não consigo". Então tudo que der para ele fazer dentro da condição dele, ele faz. Ele faz. Ele consegue fazer. (Lidiane, esposa do José)

As dificuldades ela tinha, a gente apoiava e tudo, mas a gente tinha que deixar ela até onde ela teria que lidar com a deficiência dela mesmo, para ela poder, tipo assim, sair para o mercado de trabalho e tudo. (Gilda, irmã da Lara)

Até antes dela ter essa oportunidade que ela teve na empresa X, ela tinha uma dificuldade, dela mesma, de aceitar. A gente via que ela tinha essa dificuldade porque sentia que não era capaz de nada. Depois que ela foi para a empresa X, ela conseguiu um emprego, levantou a autoestima dela. Graças a Deus ela tem facilidade de relacionar com outras pessoas. Mas, no caso,

bem antes disso, ela não tinha. Hoje a autoestima dela é outra. (Gilda, irmã da Lara)

Nota-se que as barreiras não são somente devido à deficiência em si, mas também pelo efeito psicológico negativo que ela pode vir a causar. Assim, além de conviver com a dificuldade que a própria deficiência traz, também é preciso enfrentar aquelas de cunho interno, e, neste enfrentamento, o apoio da família e a obtenção de uma oportunidade no mercado de trabalho trazem consigo forte representatividade.

As afirmações dos familiares confirmam a assertiva de Rechineli et al (2008), que consideram que esteja ocorrendo uma evolução no valor dado ao corpo deficiente, que, antes, considerado deficiente e improdutivo, passa a ser visto como diferente, como são todos os seres humanos, além de ser eficiente e capaz de realizações.

Além da mudança ocorrida em relação à visão social, há também de se considerar a mudança de comportamento por parte das PCDs, que estão sendo capazes de agir resilientemente em relação à sua deficiência. Isso se deve a uma força interna que, conforme afirma Rogers (1980), está presente em todo organismo. Trata-se de uma energia que o direciona, ou seja, um impulso inato que vai levar cada ser humano para o desenvolvimento completo dos seus potenciais, ativando suas capacidades e superando suas dificuldades. Esta força é chamada de Tendência Atualizante.

Todas as motivações devem-se à tendência orgâsmica para a realização. Há uma fonte central de energia no organismo. Esta fonte de energia é uma função em que podemos confiar e que pertence, mais ao sistema, como um todo, do que a uma das suas partes. É simplesmente entendida como uma tendência dirigida para a realização, para a atualização, envolvendo, não só a sobrevivência, como também a valorização do organismo (ROGERS, 1980, p.123).

Nas entrevistas realizadas durante a pesquisa, essa tendência foi um fato que se destacou, possibilitando notar a presença dessa força. Dentre os 17 participantes, 13 demonstraram essa capacidade, merecendo destaque o depoimento de 07 deles:

Para mim é bom [trabalhar] porque é uma forma da gente ver que a gente tem capacidade de tudo. Para mim é uma deficiência que não me atrapalha em nada, então, tipo assim, é uma forma da gente ver que a gente é válido para as coisas igual uma outra pessoa normal. A deficiência não me atrapalha em nada. (Raquel, 26 anos, deficiência física)

Eu falei assim: “Não, eu tenho que pegar com Deus e seguir”. Hoje eu corto cabelo, ando de bicicleta. Tive que aprender de novo. Eu não sabia fazer nada não, sabe. Eu não sabia nem pegar na caneta não. Para comer... Fui tentando e consegui. Para comer, eu ia comer e não conseguia manusear a

colher, nem o garfo. Chegava a cair. Eu abaixava assim e fui treinando. Hoje é normal. (Lauro, 35 anos, deficiência física, perdeu o movimento do braço)

Às vezes os caras falam assim, “é mais fácil o José fazer isso aí do que eu”. Eles falam “às vezes tem coisa que o José executa que eu não consigo executar”. (José, 53 anos, deficiência física)

Mas tranquilo. Agora tranquilo. Eu faço tratamento. Assim, eu lido tranquilo. Sentia muita dor, nossa, nos quadris, os tornozelos, o joelho. Muita dor em ombro, punho, mão. Quase não aguentava alimentar, segurar. (Rita, 44 anos, deficiência física)

Trabalho em paz, muito tranquila. Passei muito sofrimento, mas tudo isso eu superei. (Lúcia, 54 anos, deficiência física)

Ela falou bem assim comigo. Eu: “Não tem problema não. Eu aceito. Eu tenho a deficiência minha, não vou escutar”. (Tatiana, 42 anos, deficiência auditiva)

No início foi difícil para eu aprender o serviço, mas com meu esforço eu aprendi. (Ricardo, 31 anos, deficiência visual e intelectual)

Hoje, pelo que eu consigo fazer e o que eu faço hoje, eu carrego esse acidente como um exemplo de vida. (Lauro, 35 anos, deficiência física)

Nota-se que a Tendência Atualizante das PCDs entrevistadas influenciou e continua a influenciar em suas vidas pessoais, bem como na atuação profissional, pois, mesmo diante das dificuldades, a maioria não pensa em parar de trabalhar. Quando questionados se preferiam continuar no seu cargo ou receber o auxílio doença do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), apenas 01 (um) dos 17 (dezesete) entrevistados disse preferir o recebimento. Alguns depoimentos ilustram essa questão:

Quando me falaram... Quando surgiu essa oportunidade na empresa X, estava em julgamento aposentar ou não. Eu sabia que se eu voltasse a trabalhar acabaria a minha chance. Eu optei [por trabalhar]. Antes você trabalhar e você ter certeza que você está fazendo o melhor, você ter o que você receber, do que você ficar passando por uma perícia, um mês você tem, daqui dois meses você não tem mais nada para receber. (Isis, 40 anos, deficiência física)

Eu preferi trabalhar até mesmo porque também a psicóloga lá do INSS, que hoje está aposentada, ela conversou isso comigo, mas falou para mim que se a empresa não tivesse um cargo aqui para mim, ela teria condições, se eu quisesse, de estar colocando como... Como é que fala? Assim, ela me encaixava como deficiente. (Lúcia, 54 anos, deficiência física)

Nem vou tentar isso não. Vou partir para... Trabalhar. Aí eu nem mexi mais com isso não. (Tatiana, 42 anos, deficiência auditiva)

Esses excertos reafirmam a capacidade de se reconstruir, após a deficiência, reforçando a ideia trazida por Rogers (1979, p. 159) de que "todo organismo é movido por uma tendência inerente para desenvolver todas as suas potencialidades e para desenvolvê-las de maneira a favorecer sua conservação e seu enriquecimento".

A atuação desses profissionais corrobora o conceito de Rogers (1980) de Consideração Positiva Incondicional, que destaca os efeitos benéficos causados nas pessoas quando encontram em seu caminho indivíduos que os aceitam incondicionalmente e tornam-se referência em suas vidas. Segundo Freire (2000), o reconhecimento da atuação desses profissionais gera uma experiência que representa um genuíno agente de mudança, uma vez que leva o indivíduo a vivenciar uma autoconsideração extremamente significativa, que ocasionará melhorias em seu autoconceito, promovendo a autoatualização, sendo este o processo que irá levá-lo a superar suas dificuldades.

Sasaki (2002) aponta que há duas formas de as pessoas com deficiência se inserirem no mercado de trabalho. A primeira delas é a autocolocação direta, quando a própria pessoa vai em busca de uma vaga de emprego. A outra é por meio do auxílio de uma instituição na qual as pessoas com deficiência recebem atendimento, orientação e auxílio para a entrada no mercado de trabalho. No caso da presente pesquisa, verificou-se que 13 casos aconteceram da primeira forma e 04 da segunda forma.

No Brasil, existem várias instituições que atuam dentro da premissa que visa preparar/treinar a PCD para a entrada no mercado de trabalho, fazendo inclusive o seu acompanhamento durante a fase de adaptação. Durante as entrevistas, notou-se que, em Viçosa-MG, esse trabalho é realizado por profissionais do INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) e APAE (Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais). Os profissionais dessas duas instituições foram apresentados pelas PCDs como pessoas que lhes oferecem grande apreço e que possuíam grande importância em suas vidas.

Percebe-se que a consideração positiva também aparece nos locais de trabalho, o que contribui para o bem-estar das PCDs dentro daqueles ambientes, fazendo com que estas desejem permanecer ali em suas funções. Dentre os entrevistados, apenas 01 disse não ter sido muito bem recebida quando assumiu o cargo atual, como se pode notar a seguir:

Eu senti no início uma dificuldade, como que eu posso te dizer, uma aceitação. Eu não tive muito da parte de quem já trabalhava no mesmo cargo. (Larissa, 39 anos, deficiência física)

Os demais afirmaram ter recebido o apoio dos colegas. Para ilustrar esse aspecto, observam-se alguns depoimentos:

Tenho, graças a Deus. Graças a Deus. Ainda ontem eu falei com minha colega, minha parceira: “Eu acho que eu não sou uma ruim funcionária, porque senão eu não estava aqui mais”. E também a empresa é muito boa, senão também às vezes eu não estava por minha causa, né [Quis dizer que se fosse má funcionária teria sido demitida]. (Márcia, 46 anos, deficiência física)

Aí na empresa X estava precisando de uma telefonista, tinha uma fila enorme, fui lá, passei. Na época o administrador era o Sebastião, e ele falou para mim que eu tinha vinte dias, ou eu aprendia o serviço ou rua. Eu falei; “Não, eu topo o desafio”. Aí fui. Na época quem me treinou foi a Marisa, porque ela ia para faculdade que ela estava fazendo, e fiquei. Ela me ajudou muito. Nesses vinte dias eu já anunciava na caixinha, eu já operava o PABX, eu já fazia de um tudo. Na época tinha que deixar tudo mastigado<sup>5</sup>, entregar na recepção. Fiquei. Fiquei dez anos. (Isis, 40 anos, deficiência física)

Cheguei aqui e eles me atenderam muito bem. Não pediram muita coisa não. A menina passou para mim as coisas que eu tinha que fazer: estudar os procedimentos, fazer treinamento, os colegas me ajudaram, passei no psicólogo daqui. Foi tranquilo. Aí eu fui para a rua<sup>6</sup> fazer treinamento e passei no treinamento. Mandou eu ir sozinho, eu fui e estou até hoje aqui. (Lauro, 35 anos, deficiência física)

Os depoimentos evidenciam que as PCDs entrevistadas puderam aliar a tendência atualizante que trazem consigo ao apoio e consideração das pessoas envolvidas nos seus processos de entrada no emprego, bem como ao aprendizado da função, o que somam no alcance de resultados positivos.

Telles et. al. (2014) afirmam que, para que a tendência atualizante se manifeste de maneira satisfatória e que indivíduo desenvolva o seu potencial em sua completude, é necessário haver um equilíbrio entre o organismo e o meio ambiente ao qual ele está inserido. Essa tendência ao crescimento presente nas pessoas é um potencial, ou seja, não se trata de uma regra. Dessa forma, algumas pessoas poderão apresentá-la e outras não. Ela é fruto de uma junção de fatores internos e externos; assim, algumas pessoas vão se desenvolver e outras não vão conseguir realizar o feito, mesmo estando expostas às mesmas condições.

Dessa forma, cabe reforçar que, quando são proporcionadas condições favoráveis, a inserção das PCDs no ambiente ocorrerá mais eficientemente, lembrando que as mudanças dependem muito da ação da coletividade. Além disso, o modo como a PCD encara sua

---

<sup>5</sup> Deixar o serviço previamente pronto.

<sup>6</sup> Treinamento externo

condição e se posiciona diante dos desafios é fator determinante na questão da inclusão e de sua efetivação no mercado de trabalho.

### **3. PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

Neste capítulo, serão discutidos os aspectos relativos à percepção que as PCDs têm a respeito de suas vidas, suas experiências, expectativas e desafios, dando enfoque ao trabalho e às relações estabelecidas no ambiente laboral. Discutem-se, ainda, as impressões dos representantes das empresas sobre o fato de terem pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários, bem como o reflexo positivo externo causado pela contratação das pessoas com deficiências.

#### **3.1. O Significado do Trabalho para as PCDs**

Sachs (2003) afirma que, para que um país se desenvolva, faz-se necessária a geração de oportunidades para a grande massa de pequenos empregados e empreendedores, promovendo-se um universo onde nenhum segmento fique excluído, de maneira que todos devam ter a chance de ampliar suas possibilidades.

Complementando esse pensamento, Silva (2013, p. 79) afirma ser no mercado de trabalho que todas as pessoas, tendo deficiência ou não, vão por “à prova sua interação social, sua formação escolar, acadêmica e profissional, sua saúde, independência, autoestima, enfim todas as capacidades como um indivíduo produtivo efetivamente integrado à sociedade. Na busca por uma colocação em uma vaga de emprego, percebe-se como ocorre a relação entre Estado, sociedade e PCDs, de maneira que, se respeitadas as diferenças, haverá maior possibilidade de esses sujeitos ampliarem seus potenciais, tanto como indivíduos quanto cidadãos.

No caso dos participantes da presente pesquisa, todos os entrevistados afirmaram que o trabalho possui um significado muito importante em suas vidas, ocupando nelas uma posição de destaque, como mostra os depoimentos colhidos nas entrevistas:

Eu acho que o trabalho é gratificante. Tem uma frase que eu gosto de usar, que alguém usou, que “o trabalho enobrece o homem”. Eu acho que essa frase combina bem com o trabalho. (Tatiana, 42 anos, deficiência auditiva)

Para mim, o meu trabalho eu acho muito importante porque ele me ajuda demais, ajuda muito. (Lara, 38 anos, deficiência visual)

Olha, eu acho que é uma grande oportunidade que a pessoa tem que ter. (José, 53 anos, deficiência física)

O trabalho significa para mim praticamente tudo, porque é dele que eu vou conseguir cuidar da minha família. Trabalho é praticamente tudo para mim. (Lauro, 35 anos, deficiência física)

É bom. Não é ruim não. Mudou tudo. Eu compro roupa. Eu quero trabalhar mais. É bom. Importante. (Carlos, deficiência intelectual)

Nota-se nesses depoimentos que o trabalho assume um papel de elevada importância na vida dos entrevistados, sendo apontado como um instrumento de autorrealização fundamental que promove a autonomia e desenvolve a identidade.

Santos (2013) reforça que é por meio do trabalho que as PCDs se tornam independentes nos diversos aspectos. Além disso, o trabalho contribui para que elas se sintam úteis e conquistem maior dignidade, desenvolvimento, transformação e superação. Dessa forma, o trabalho contribui para a construção da sua identidade social, possibilitando que as PCDs se tornem capazes de reconhecer suas capacidades e se sentirem como sujeitos produtivos que são partes de uma sociedade.

De acordo com Brito (2011), o trabalho quando é prazeroso gera no indivíduo uma série de sentimentos positivos. Ele se sente útil, capaz e produtivo. Por isso, toda e qualquer pessoa deve ter direito a essa experiência, exercendo o seu papel como cidadão.

Nesse sentido, durante a pesquisa, ao relatarem sobre o significado do trabalho, as PCDs entrevistadas destacaram o aporte emocional que o trabalho proporciona, como mostram os excertos a seguir:

Assim, quando a gente está mexendo é melhor do que... Se você tá parada pensa em outra coisa. Eu falei com eles... Eu trabalhei num lugar cinco anos. Era mexendo com gente também. É melhor você ficar no meio de gente do que ficar sozinha. (Joana, 40 anos, deficiência física)

Assim, não só o meu ganha pão, mas o lugar que eu convivo o dia inteiro. Quer dizer, é uma segunda família para mim. Tem amigos aqui, tem pessoas aqui que são pessoas excelentes. (José, 53 anos, deficiência física)

Amo isso aqui. Adoro trabalhar aqui, graças a Deus (Rita, 44 anos, deficiência física)

Olha, eu gosto de trabalhar. Trabalhar é vida. Trabalhar é... Assim, a gente... Eu acredito assim, eu não fiquei depressiva de jeito nenhum, mas, assim, mexeu comigo um pouquinho só de ter que sair da função que eu gostava de fazer. Mas para mim é muito bom porque aqui eu convivo com todo mundo. (Lúcia, 54 anos, deficiência física)

Eu acho que eu fiz dele, tudo: minha terapia, tudo. Porque assim, aqui eu ajudo o próximo, eu me ajudo, eu faço as minhas coisas. Então, assim, é um lugar que eu me sinto útil. (Isis, 40 anos, deficiência física)

Gosto. Me deixa mais tranquila. (Renata, 38 anos, deficiência física)

Quando você está com problema em casa, quando você está aqui, você está trabalhando, não lembra de nada. (Renata, 38 anos deficiência física)

Em termos gerais, as falas dos participantes apontam que o valor do trabalho vai além do aspecto econômico, pois contribui para que a pessoa se sinta viva e útil. Além disso, a sociabilidade que o trabalho proporciona funciona como uma terapia que evita a depressão e também ajuda a esquecer os problemas.

De acordo com Pires (2010, p. 46), as emoções podem estar ligadas tanto ao aspecto negativo quanto ao positivo. Esses sentimentos são responsáveis por estimular comportamentos, levando os indivíduos a agirem em função do que estão sentindo, o que irá inferir tanto sobre eles próprios quando sobre o ambiente no qual estão inseridos.

Neste estudo, foi possível notar a ação benéfica do trabalho nas emoções das PCDs, participantes do estudo, visto que todas relataram alimentar sentimentos positivos em relação ao trabalho, afirmando que ele, além do seu sustento, também gera satisfação, concede-lhes a oportunidade de construir relações de amizade e, assim, receber amparo emocional, fazendo-as perceber suas capacidades de realização. Destacando o que afirma Santos (2013), para eles, o trabalho representa uma forma de interação, fortalecimento das relações interpessoais e de sentimento de pertencimento, contribuindo, ainda, para a um maior equilíbrio emocional.

Para Pires (2010), qualquer contato existente entre os indivíduos no ambiente de trabalho pode se tornar um evento emocional. Assim, os contatos com os colegas, clientes e superiores hierárquicos representam um grande potencial gerador de sentimentos.

Nota-se que, entre os entrevistados, esses sentimentos refletem um significativo aporte emocional e até mesmo terapêutico, em que o ambiente de trabalho representa um local de acolhimento, tratamento e alívio de suas emoções, além de possuir um forte fator motivacional.

Além disso, Batista e França (2007) destacam que, como qualquer outro cidadão, as PCDs têm direito ao acesso à saúde, à educação, ao lazer, ao esporte, à cultura, à assistência social e ao trabalho. Todas as pessoas, sem exceção, devem ter suas oportunidades garantidas e, uma vez alcançadas, poderão, então, alcançar sua independência e autonomia.

Segundo Saia e Nunes (2012), quando a família abandona o protecionismo e considera o trabalho como forma de desenvolvimento pessoal e exercício da cidadania, a PCD poderá ser muito beneficiada, pois será impulsionada a seguir adiante e não estagnar diante das possíveis dificuldades enfrentadas em função da sua deficiência.

Notadamente, a conquista do trabalho representa grande parcela da conquista da independência e também da autonomia e possui um significado muito relevante na vida das PCDs, uma vez que se trata de uma oportunidade de crescimento pessoal e profissional. Todos os familiares deste estudo comungam com essa afirmativa, como mostra os excertos:

Ela gosta. Tem muito amor no que faz. Apesar do cansaço, ela chega em casa com satisfação. Acho que faz falta mesmo. (Luiz, familiar da Rita)

Olha, ele está numa coisa que ele gosta. Ele gosta de fazer. Porque ele aprendeu essa profissão com o irmão dele mais velho, e assim foi. E ele gosta do que faz. (Lidiane, esposa do José)

Cidadania. Assim, se sentir útil. (Lidiane, esposa do José)

Foi importante acho que até na parte 'psicóloga' dela, ela precisava disso para poder crescer. Eu acho que representa a motivação, uma esperança da vida melhor. (Gustavo, irmão da Joana)

Ela se sente melhor e vai evoluir cada vez mais. Estando trabalhando já é uma coisa que ajuda muito na cabeça da pessoa. A pessoa não está dependendo só do marido. (Gustavo, irmão da Joana)

Para ela foi assim, uma novidade, para ela foi ter relação com outras pessoas. Para ela foi muito bom, muito bom mesmo, a empresa e o trabalho para ela é tudo hoje. Ela trabalha não por causa também só do dinheiro, ela gosta também de estar lá trabalhando, de estar com as pessoas, trata bem. (Gilda, irmã da Lara)

Os depoimentos dos familiares reforçam a ideia de que o fato de as PCDs estarem trabalhando provoca nelas sentimentos positivos, como satisfação, prazer, motivação, além de favorecer as relações sociais.

Aranha (2003) destaca a importância do trabalho como otimização de potencial dos indivíduos, favorecendo sua qualidade de vida e ampliando sua participação em todas as áreas de vivência, ou seja, na vida doméstica, escolar, familiar, social, econômica e também na profissional. Dessa forma, a PCD poderá atingir níveis mais altos de desenvolvimento e autogerenciamento, além de realizar novas conquistas.

O estudo de Pereira et. al. (2008) estabeleceu 6 aspectos positivos relacionados ao fato de as PCDs estarem inseridas no mercado de trabalho. São eles:

- a) Cidadania: Diz respeito ao pleno exercício dos direitos e deveres proporcionados pela sociedade e pela legislação, principalmente na questão da saúde, da segurança, da dignidade e do respeito.
- b) Conciliação de interesses: Refere-se à possibilidade de negociação com relação à flexibilização do horário de trabalho, facilitando a garantia de aproveitamento do tempo em interesses alheios ao tempo de expediente.

- c) Finanças: Garantia à estabilidade e à disponibilidade financeira para a satisfação das necessidades básicas de sobrevivência.
- d) Relações sociais: Refere-se à condição favorável de relacionamento interpessoal satisfatório no contexto do trabalho que facilite o convívio e o desenvolvimento social dos trabalhadores.
- e) Valorização pessoal: Condições que visam ao desenvolvimento cognitivo e emocional favorecidos pelas diversas experiências no cotidiano do trabalho, possibilitando satisfação pessoal.
- f) Valorização profissional: Indicativo de possibilidade de desenvolvimento da capacidade para o trabalho de forma a proporcionar oportunidades e reconhecimento profissional (PEREIRA ET. AL, 2008, P. 108).

Assim como afirmam as autoras acima, ao realizar esta pesquisa também foi possível notar as benesses do trabalho para as PCDs. Dentre elas, destacaram-se o suporte emocional, a autorrealização, a cidadania, a independência financeira, a autonomia e a oportunidade de estabelecer relações pessoais.

Aranha (2003, p. 8), ao traçar suas considerações sobre o trabalho, destaca o contexto das relações sociais do trabalho, nas quais o homem infere sobre sua realidade, promovendo mudanças e transformações, ao passo que constrói sua identidade pessoal e social. “Numa sociedade em que as relações de produção são organizadas de tal forma, que o homem se apropria do processo de criação, ele é valorizado, cresce em autonomia, em consciência da cidadania, enfim, humaniza-se cada vez mais.”

Percebe-se que o trabalho traz às PCDs e às suas famílias uma coroação pela vitória contra os desafios da deficiência, assim como afirmam Gomes e Frassinetti (2007). Diante dessa contenda, essas pessoas foram levadas a se estruturar de uma maneira diferente, modificando suas formas de atuação, pois, após a derrubada de suas expectativas, elas se viram diante de duas alternativas: entregarem-se ao infortúnio e viverem se lamentando ou se reconstruírem e lutarem pelo enfrentamento das adversidades impostas pela nova realidade. No contato com os participantes desse estudo, pode-se notar que eles escolheram a segunda opção, o que os impulsionou a realizar suas conquistas no mundo do trabalho.

Dessa forma, o trabalho é reconhecido como algo de valor muito significativo para as PCDs e seus familiares, como se pode averiguar a seguir:

Então eu acho que tendo oportunidade a pessoa desenvolve o que for colocado na mão dela. (Lidiane, esposa do José)

Porque a gente vê que, graça a Deus, ela estando andando, estando trabalhando, tendo a sua família, para a gente é muito bom. (Gustavo, irmão da Joana)

Mas pela essa motivação que ela está tendo de trabalhar, com certeza... Pelo menos ela superou essa... (Gustavo, irmão da Janice)

Nossa! Para nós foi ótimo. Pelo menos, tipo assim, deu uma atividade para ela, deu uma esperança, uma oportunidade de vida melhor. Para nós, a gente deu maior força, (Gilda, irmã da Lara)

A Lara, depois que ela está na empresa x, a vida dela melhorou 100%. (Gilda, irmã da Lara)

Os depoimentos apontam que o trabalho é considerado um fator determinante para a vida das PCDs, assumindo um papel fundamental na formação de sua identidade, nas suas relações sociais, além de representar um meio de promoção da autoestima e da dignidade.

Lepri (2012, p. 105) destaca que é preciso “ir além ‘do que é que tem’ uma pessoa com deficiência e compreender ‘quem é’ e como ‘funciona’ no contexto e como o contexto ‘funciona’ em relação a ela”. O autor afirma que muito mais importante do que tratar ou classificar as PCDs, reforçando, assim, a ideia de doença, é entender como se dá a sua existência no mundo.

Esse foi o fator propulsor para esta pesquisa, uma vez que se buscou ir além da doença, visando compreender de que forma as PCDs interagem e convivem no meio onde vivem. Como seus familiares e colegas de trabalho lidam não só a deficiência, mas, sim, com o sujeito, ou seja, um indivíduo que, como outro qualquer, tem suas dificuldades e barreiras, mas também tem objetivos e metas, que pode ser produtivo e competente para o trabalho.

Com isso, nota-se que o reflexo é positivo não só para as próprias PCDs como também para as empresas onde estas se inserem e para suas famílias, que agem e reagem positivamente ao fato de seu familiar trabalhar.

Segundo Lepri (2012), com a transição da visão assistencialista para a de inclusão social, surge a concepção de que a PCD deve ter autonomia em todos os âmbitos de sua vida. Isso fez com que tanto as instituições que se dedicam ao atendimento às PCDs quanto suas famílias passassem a oferecer a elas uma atenção que se limita a ir até certo ponto, de forma que ocorra orientada para o alcance de metas.

À medida que vai se abandonando a concepção de que a PCD deve ser amparada por toda a sua existência, dá-se lugar ao conceito de que é necessário torná-la capaz de conduzir sua vida, com a maior autonomia possível, pois, apesar de muitas delas precisarem de atendimentos específicos ou fazerem uso de aparelhos, elas não estão impossibilitadas de produzir e se desenvolver como cidadãs e profissionais.

Apesar dos aspectos positivos trazidos pelo trabalho, tanto a adaptação a ele quanto ao ambiente laboral nem sempre é um processo fácil, como será discutido no tópico a seguir.

### 3.2. Adaptação ao Trabalho na Perspectiva das PCDs

A possibilidade da não adaptação ao trabalho é, muitas vezes, considerado um entrave na contratação das pessoas com deficiência (FIGUEIRA, 2015).

Para Matos e Domingos (2016), dependendo das limitações que a pessoa com deficiência apresenta, pode ser que ela não consiga desempenhar todo o conjunto de funções que o cargo exige. Em outros casos, a PCD pode ser capaz de exercer a maioria delas.

No caso da presente pesquisa, todos os entrevistados afirmaram ter conseguido se adaptar aos seus cargos. Mesmo que houvesse uma dificuldade ou outra, o processo de adaptação não teve maiores entraves, o que se pode observar nos relatos a seguir:

Às vezes tem coisas que eu sinto dificuldade, mas executo-as. Eu consigo. Consigo. Eu dou um jeitinho. [...] Às vezes os caras falam assim: “é mais fácil o José fazer isso aí do que eu”. Eles falam “às vezes tem coisa que o José executa que eu não consigo executar”. (José, 53 anos, deficiência física)

Expressões como “me adaptei, consigo fazer tudo normal” (Roberta, 22 anos, deficiência física), “tudo fácil” (Carlos, 34 anos, deficiente mental) e “é bem normal” (Renata, deficiência auditiva) foram recorrentes nos depoimentos dos entrevistados.

Entretanto, para o caso de haver alguma dificuldade de adaptação ao trabalho, existem várias recomendações que podem ser muito úteis, de forma a proporcionar maior inclusão das PCDs, procedimentos estes que podem melhorar as condições de trabalho também para quem não tem nenhuma deficiência, como evidencia (SASSAKI, 2002, p 65-67):

- Adaptação de locais de trabalho (acesso físico);
- Adaptação de aparelhos, máquinas, ferramentas e equipamentos;
- Adaptação de procedimentos (fluxo) de trabalho;
- Adoção de programas de emprego apoiado (treinador de trabalho e outros apoios);
- Revisão das políticas de contratação de pessoal;
- Revisão das descrições de cargos e das análises ocupacionais, etc.;
- Revisão dos programas de integração de empregados novos;
- Revisão dos programas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos;
- Revisão de filosofia da empresa;
- Capacitação dos entrevistadores de pessoal;
- Criação de empregos a partir de cargos já ocupados;
- Realização de seminários internos de sensibilização das chefias;

- Cumprimento das recomendações internacionais e da legislação nacional pertinentes ao trabalho;
- Adoção do esquema paralelo de trabalho domiciliar competitivo (extensão da empresa);
- Adoção de esquemas de prevenção de acidentes e moléstias ocupacionais;
- Informatização da empresa;
- Participação da empresa em conselhos municipais e estaduais pertinentes a *pessoa com deficiência (grifo meu)*;
- Aquisição, e/ou facilitação de aquisição, de produtos da tecnologia assistiva que facilitem o desempenho profissional de empregados com deficiências severas;
- Participação da empresa no sistema de colocação de empregos competitivos.

O autor descreve uma série de adaptações que, se adotadas pelas empresas, promoveriam várias melhorias não só no ambiente, mas em diversos aspectos relativos ao trabalho das PCDs. É interessante destacar que muitas delas são simples de ser implantadas e que, portanto, merecem ter maior divulgação, para que possam cada vez mais chegar ao conhecimento das empresas e serem colocadas em prática.

Para uma empresa se tornar inclusiva, o primeiro passo é acreditar no valor da diversidade humana. A partir daí, ela poderá favorecer as diferenças individuais. Mudar práticas administrativas, adaptar processos, realizar adaptações físicas e oferecer treinamento para a equipe são outras medidas necessárias. Nesse sentido, as mudanças nos aspectos organizacionais contribuem para as mudanças de ordem técnica acontecerem (SASSAKI, 2002).

O preparo, o treinamento e a conscientização da equipe de trabalho representa algo de elevada importância, pois alguns entraves relativos às relações humanas no ambiente de trabalho podem surgir, como mostra o excerto abaixo:

Eu senti no início uma dificuldade, como que eu posso te dizer, uma aceitação. E não teve muito da parte de quem já trabalhava no setor, e isso é um grande problema, porque eu acho que o pior que aconteceu disso tudo é que eu tive nesse início, fiquei muito deprimida. (Larissa, 39 anos, deficiência física)

Durante a realização da pesquisa, essa barreira foi algo mencionado por Larissa. Contudo, julgou-se importante apresentá-la, uma vez que se trata de um tipo de comportamento relatado anteriormente, relacionado ao preconceito contra as PCDs e que ainda é preciso mudar.

O termo “dificuldade” usado por ela, na verdade, pode ser interpretado como uma barreira de grande significado, pois é algo bem maior, algo entranhado em nossa sociedade, que afasta e impede as PCDs de serem incluídas de fato. Por mais que só Larissa tenha relatado, sabe-se que atitudes estigmatizadoras em relação às deficiências são corriqueiras em nosso cotidiano, apontando que ainda há muito a ser melhorado para realmente termos uma sociedade inclusiva.

Esse é um tipo de barreira atitudinal que as PCDs podem vir a encontrar quando a equipe de trabalho não está devidamente preparada para receber um novo integrante que tenha alguma deficiência, o que pode causar danos a essa pessoa, refletindo, inclusive, na qualidade do trabalho.

Gil (2002, p. 21) alerta que quando surgirem barreiras como essa deve-se buscar a “sensibilização de funcionários”, por meio de palestras, conversas, escuta dos depoimentos de PCDs sobre suas experiências de trabalho, bem como de pessoas que têm ou tiveram a oportunidade de trabalhar com algum colega com deficiência, atentando-se ao fato de que se a PCD passar por um programa adequado de recrutamento e seleção e receber o treinamento adequado, ela vai se adaptar bem à função e poderá ser produtiva como os demais colegas de trabalho.

Segundo Figueira (2015), a realização dos procedimentos acima relatados obtém resultados mais profícuos quando realizados por um psicólogo organizacional, por se tratar de um profissional preparado para realizar os procedimentos de recrutamento e seleção, treinamentos e diagnóstico dos fenômenos psicológicos existentes nas empresas, visando à promoção do bem-estar dos trabalhadores, com vistas à elaboração de suas emoções e sua capacitação para o desempenho de suas funções, bem como com capacidade para preparar a equipe promovendo a inclusão.

Ao selecionar um trabalhador que esteja bem preparado para o cargo e tendo uma equipe bem equilibrada e preparada para respeitar as diferenças, certamente será configurado um ambiente de trabalho mais produtivo, de modo que todo e qualquer indivíduo ali inserido terá boas condições de desenvolvimento. Para isso, o despertar da consciência inclusiva é fundamental, devendo envolver todos os membros da empresa sem exceções.

Apesar de resultados positivos decorrentes da contratação de PCDs apontarem para a tendência de ampliar o número de oportunidades, ainda há muitos entraves nesse processo. De acordo com Goyano (2013) apud Figueira (2015, p. 132-133), a contratação e adaptação de

PCDs ao trabalho ainda está cercada de mitos e crenças que necessitam ser desconstruídos, tais como:

1. A contratação de pessoas com deficiência implica grandes investimentos para adaptações estruturais;
2. A maioria das pessoas com deficiência intelectual apresenta agressividade ou crises agressivas;
3. A maioria dos procedimentos realizados por um colaborador<sup>7</sup> com qualquer deficiência deve ser acompanhada e conferida por um colaborador sem deficiência;
4. A pessoa com deficiência deve ser protegida pelos membros da equipe e dos gestores;
5. A pessoa com deficiência é contratada apenas para cumprir a Lei de Cotas nas empresas;
6. A pessoa com deficiência é considerada “meio funcionário” ou “meio colaborador” para alguns membros da equipe de gestores;
7. As pessoas com deficiência superam a maioria dos obstáculos diários, tornando-se involuntariamente, exemplo de superação para a equipe e a empresa;
8. As pessoas com deficiência têm dificuldade de realizar a maioria dos procedimentos diários;
9. As pessoas com deficiência auditiva, física e visual normalmente apresentam déficit de atenção;
10. As pessoas com deficiência não são saudáveis, pois deficiência significa doença;
11. As pessoas com deficiência são incapazes de manter uma vida profissional;
12. Toda tarefa ou trabalho deve ser explicado de maneira detalhada à pessoa com qualquer deficiência;
13. Toda tarefa ou trabalho realizado pela pessoa com deficiência deve ser parabenizado pela equipe e gestores.

Sasaki (2006) demonstra que o início e o decorrer do processo de contratação das PCDs ocorrem por meio de pequenas mudanças que fazem, muitas vezes, com que as empresas, sem perceber, adotem uma abordagem inclusivista. Foram essas pequenas mudanças que abriram espaço para as PCDs se inserirem nas empresas, bastando que houvesse uma postura compreensiva, com a promoção de pequenas adaptações por parte dos empresários.

Essa questão foi comprovada durante a realização da pesquisa, pois foi possível notar que a postura inclusivista das empresas e de seus funcionários possibilitou contornar as dificuldades, como mostram os depoimentos dos gestores de duas empresas:

---

<sup>7</sup> Por se tratar de uma citação literal, permaneceu o uso do termo colaborador, todavia, conforme afirma Sólito (2011), o uso dessa nomenclatura configura-se como uma forma de manipulação que visa encobrir a exploração perversa da força de trabalho, visto que o trabalhador não possui alternativa para seu sustento senão a venda de sua mão de obra, e que o resultado desta, na maioria das vezes, consegue sanar apenas suas necessidades básicas. Sendo assim, a ideia de que o trabalhador é um parceiro da empresa nada mais é do que uma falácia, considerando que apenas uma pequena parcela do capital lhe é direcionada.

[Ele] só [se comunica por] gestos mesmo. Ainda bem que ele escreve alguma coisa. Ele sabe escrever alguma coisa. Mas desde o início houve aquelas pessoas assim, um ou dois aqui que ele se identificou mais. Ele ia nele, perguntava para ele, mostrava uma coisa. Então alguns até hoje tem mais dificuldade com ele. Mas eu, por exemplo, eu posso dizer que eu comunico com ele bem, e tem mais um ou dois que também comunicam com ele bem, sabem lidar com ele direitinho. (Mário, gerente, empresa 2)

Ele tem que ter um acompanhamento constante. Ele às vezes é um pouco relapso, ele brinca. A deficiência dele, como é mental, ele é tipo uma criança, então ele está tendo sempre um acompanhamento. (Vanessa, Gestora de RH, empresa 4)

Esses dois exemplos mostram que mesmo que a deficiência da pessoa represente certa dificuldade, existem casos em que uma adaptação é possível. E esse processo é favorecido pela atitude inclusiva dos colegas de trabalho em relação às PCDs.

Gil (2002) afirma que, para que o processo de inclusão obtenha êxito, é primordial que aqueles que ocupam os cargos hierárquicos elevados assumam posturas positivas diante da presença das PCDs no ambiente empresarial. Dessa forma, deve-se combater o preconceito, acompanhar o novo trabalhador em seu processo de adaptação e preparar a equipe para a recepção do novo colega.

Em relação ao preparo da equipe de trabalho para lidar com as PCDs, dados da presente pesquisa comprovaram que alguns líderes estavam preocupados com a questão, porém outros não o consideraram como fator relevante.

Sim, sim. É feito reunião com o setor. Não se comparar, não querer que ele produza a mesma quantidade, porque vai ter essa... Tanto com brincadeiras, cuidado com brincadeira. Só brincar se a pessoa for aberta para brincadeira. E o respeito. É sempre feito reunião com o setor antes. (Laura, Assistente de RH, empresa 1)

Assim, chegou a receber [treinamentos para receber as PCDs] sim no início, mas depois não. Porque desde o início sempre tinha um ou dois, um ou dois, um ou dois. Esse tempo, como foi aumentando, como já tinha, o cuidado que tinha com um a gente já sabia que tinha que ter com o outro. (Mário, Gerente, empresa 2)

Ao contrário do que orienta Gil (2002), o gestor demonstra certa banalização em relação à necessidade de ações mais efetivas de capacitação e orientação da equipe para a inclusão das PCDs. Nota-se que há uma tentativa de transparecer que a chegada de um colega com deficiência para trabalhar é algo muito natural e que não necessita de maiores cuidados, mas, por mais boa vontade que os colegas de trabalho demonstrem, os treinamentos podem representar caminhos para melhorias no processo e também proporcionar o desenvolvimento de novos conhecimentos acerca da inclusão, como evidencia o depoimento a seguir:

Não. Aí eu vou falar uma coisa, eu acho que até para não expor o funcionário. A gente já teve outros funcionários com outras deficiências, e a gente percebia assim o fato da equipe ser acolhedora, a gente não precisou de fazer esse trabalho [de treinamento] e, ao mesmo tempo, a gente não expôs o funcionário como se ele fosse... A empresa contratou porque ele é um portador de necessidade especial? Não. A empresa contratou porque estava precisando de um funcionário e ele, sendo portador de necessidades especiais, ele se adequa à necessidade da empresa. Então a gente não fez muito essa questão de trabalhar com a equipe não. (Vitória, Diretora Administrativa, empresa 3)

Eu acho assim, na empresa já tem mais ou menos uns quinze anos que a gente já trabalha com essas pessoas deficientes. Para nós foi uma experiência nova, uma experiência diferente, mas que foi muito bem aceita pelos funcionários. No início, quando nós começamos a trabalhar, nós reunimos com todos os chefes dos setores e com os funcionários. Quando a gente vai colocar uma pessoa, aqui a gente nem chama 'deficiente', a gente chama 'portadores de necessidades especiais', o que que a gente faz? A gente reúne com os funcionários que vai receber funcionário (Vanessa, Gestora de RH, empresa 4)

A ausência de capacitações coloca as pessoas em condição de desconhecimento, fator que é demonstrado nos depoimentos de Vitória e Vanessa, uma vez que ainda fazem uso do termo "Portador de Necessidades Especiais". Desde 23/11/2010, foi adotado o termo Pessoas com Deficiência (PCD), e essa mudança tornou-se oficial com a publicação da Portaria 2.344/2010 da Secretaria dos Direitos Humanos. Entende-se que a Pessoa com Deficiência não é portadora, pois não se trata de algo que ela leva consigo, e que outras pessoas, como idosos ou gestantes, também podem possuir algum tipo de necessidade especial.

Além disso, de acordo com Oliveira et. al. (2001), o termo especial foi usado no passado como eufemismo, visando minimizar o efeito conotador da palavra deficiência.

Se nas empresas onde essa pesquisa foi realizada houvesse capacitações periódicas para tratar sobre a inclusão falhas como esta e outras que possam existir poderiam ser sanadas ou amenizadas.

Segundo Batista (2002, p.57), "para se alcançar a inclusão, no sentido de haver aceitação da diversidade no convívio social teria que haver um outro tipo de relação e não apenas uma relação marcada pela tolerância e pelo mal-estar". Entretanto, para que isso seja possível, faz-se necessário superar uma possível relação inicial, baseada na visão distorcida acerca da deficiência, buscando-se promover um ambiente onde a PCD possa ser considerada como semelhante.

Brito (2011) acredita ser de extrema importância a transmissão de informação e orientação como forma de apoiar a inclusão, pois as PCDs poderão ser discriminadas pelo desconhecimento, já que os colegas de trabalho e clientes poderão julgar que elas não serão

capazes de desempenhar as tarefas ou que a sua presença na equipe poderá trazer problemas, desconsiderando o seu potencial.

Tomando em consideração que podem haver diferentes tipos de comportamentos diante da questão da chegada de uma PCD à função na empresa, Gil (2002) considera que deve haver uma preparação prévia da equipe, buscando sensibilizar os trabalhadores no intuito de prevalecer o respeito às diferenças, bem como a valorização da responsabilidade social da empresa.

Oliveira et. al. (2001) apontam para a necessidade da valorização da diversidade humana e destacam que o uso de termos adequados para se referir às pessoas com deficiência é fundamental para que não sejam perpetuados conceitos já ultrapassados. Dessa forma, é preciso esclarecer que ter uma deficiência não é estar doente e nem mesmo ser ineficiente. Faz-se necessário que a sociedade veja a PCD, antes de tudo, como uma pessoa que, como todas as outras, possui suas qualidades, seus defeitos, suas habilidades e suas competências.

A diversidade configura-se como condição *sine-qua-non* para a cidadania e, uma vez que se resguardam as chances de cada indivíduo de desenvolver seus talentos e potencialidades, alcança-se a consumação do direito à diferença (BRITO, 2011).

Segundo a autora, é preciso compreender que a contratação de uma PCD é um processo que deve ocorrer, levando-se em consideração suas habilidades e competência para o cargo, ou seja, o que será avaliado é sua capacidade para o cargo e todos na empresa devem estar cientes dessa prerrogativa.

Dessta forma, uma equipe bem preparada e esclarecida poderá receber de maneira muito mais positiva o novo integrante, que foi corretamente selecionado para o cargo, possibilitando a ele um ambiente profícuo para o alcance do desempenho satisfatório das tarefas.

### **3.3. Percepções Sobre a Inserção da PCD na Empresa e no Mercado de Trabalho**

Para Gil (2002), levar a diferença para o ambiente empresarial é uma boa maneira de possibilitar seu reconhecimento e de combater o preconceito, além de representar a postura ética da empresa que passa a levar isso como um valor, um reflexo positivo, que dá condições para a profusão de talentos e o germinar de capacitações que as PCDs podem apresentar. A diversidade salienta os valores da partilha, da solidariedade e da reciprocidade, trazendo diversos benefícios para todos os envolvidos nesse processo.

Sasaki (2002) afirma que a convivência com indivíduos diferentes da maioria pode contribuir em muito para a superação do preconceito e também para o desenvolvimento de um ambiente de trabalho mais saudável, tanto para PCDs quanto para os demais trabalhadores, buscando promover o respeito mútuo, que reverbera na melhoria da produtividade e no desempenho, além de proporcionar melhor integração entre os trabalhadores. Entretanto, para que isso ocorra, a autora considera necessária a eliminação não apenas das barreiras arquitetônicas, mas das barreiras atitudinais no ambiente empresarial.

Dessa forma, a empresa que decide contratar uma pessoa com deficiência deve estar preparada para lidar com o preconceito, muitas vezes fruto da falta de informação. Para Leal et. al. (2013), o preconceito infere diretamente sobre a autoestima da pessoa com deficiência, transformando-a em indivíduo inseguro, alvo da exclusão social.

É preciso que a empresa que se disponha a realizar a contratação de um trabalhador com deficiência leve em consideração as dificuldades que as pessoas possuem de se relacionar com uma PCD. Dessa forma, os dirigentes devem se dedicar à preparação dos funcionários, no sentido de receberem, de forma positiva, o novo colega, devendo-se prestar esclarecimentos e sanar as possíveis dúvidas existentes por parte da equipe de trabalho (GIL, 2002).

No caso da presente pesquisa, de maneira geral, os superiores hierárquicos das PCDs buscaram apresentar percepções positivas quanto à inclusão desses indivíduos no ambiente organizacional, e esta percepção é refletida como vantagem tanto para a empresa quanto para o trabalhador, como mostram os trechos a seguir:

Eu acho que é bom para eles [PCDs], muito bom para eles porque eles se sentem, dependendo dos casos, se sentem integrados, se sentem úteis. Então, assim, isso é bom da gente ver, sentir essa parte. No geral é bom para a empresa também. (Laura, Assistente RH, empresa 1)

Olha, é interessante. Tanto para a empresa quanto para o empregado. (Laura, Assistente RH, empresa 1)

Eu acho uma coisa muito importante para a empresa e para eles também. Alguns dos deficientes, muitos não, mas alguns se sentem menos importantes que os outros. E a gente sente que o trabalho que eles fazem aqui, que eles se sentem valorizados, sentem como se fossem 'normal', e eles são 'normal' pelo serviço que eles prestam. Então eu acho muito importante para a empresa e para eles também. (Mário, gerente, empresa 2)

Eu acho que é importante contratá-los sim. (Vitória, Diretora Administrativa, empresa 3)

Como é que a pessoa também vai sobreviver se todo mundo fechar as portas? (Vanessa, Gestora de RH, empresa 4)

Apesar da tentativa de transparecer que a contratação de PCDs é um fator positivo, percebe-se que algumas pessoas apontam outros aspectos, como no caso de Laura, por exemplo, quando diz “porque eles se sentem, dependendo dos casos, se sentem integrados” e também no que afirma Mário: “mas alguns se sentem menos importantes que os outros”. Nesses dois casos, nota-se que há implícito em suas falas uma tentativa de transferir para os trabalhadores com deficiência a culpa por, em certos casos, a inclusão não acontecer.

É como se tentassem apontar que, apesar dos esforços da empresa e dos colegas, as PCDs não conseguiram se adaptar por uma falha delas, ou seja, por uma ausência de autoconfiança.

Outra fala que merece destaque é a de Mário, quando diz que os trabalhadores com deficiência “sentem como se fossem ‘normal’, e eles são ‘normal’ pelo serviço que eles prestam”. Nota-se claramente o estigma disfarçado nessa frase, pela afirmativa “como se fossem normal”. Aqui, percebe-se o que Freud (2014) chamaria de ato falho, que pode ser definido como equívoco na fala, na memória ou numa atuação física, que leva o indivíduo a demonstrar aquilo que está guardado em seu inconsciente. Ou seja, o que pode parecer um equívoco, na verdade, é algo que se acredita.

Mário, ao tentar consertar seu depoimento, diz que, considerando o serviço que os trabalhadores com deficiência realizam, eles podem ser considerados normais, ou seja, pode-se inferir que a eles são destinadas tarefas mais simples, sem tanta importância.

Já a fala de Vanessa aponta que há uma preocupação tendenciosa ao ato de caridade diante do fato de contratar um trabalhador com deficiência, pois, ao dizer “como é que a pessoa também vai sobreviver”, dá a impressão de que as contratações são feitas mais por um fator social do que pelo fato de entender que uma PCD pode ser tão produtiva quanto uma pessoa típica.

Ramos (2010) destaca que devido à realidade atual pautada na agressividade competitiva e na enorme busca por resultados, muitas vezes a deficiência constitui-se algo indesejado no ambiente de trabalho e isso se deve ao fato de o trabalhador deficiente não estar perfeitamente alinhado às regras sociais, políticas, biológicas, econômicas e até religiosas impostas pela humanidade.

Brito (2011) afirma que devido ao fato de as pessoas com deficiência não se encaixarem no modelo padrão estabelecido pela sociedade, muitas vezes, atravessam situações delicadas em seu cotidiano, pois são vistas como improdutivas e incapazes. Dessa forma, as pessoas com deficiência, frequentemente, não recebem oportunidades de trabalho, levando aqueles

que desejam ocupar uma vaga a se lançarem em direção ao desafio de conquistá-la, impondo-se perante à sociedade, tendo, a todo tempo, de provar que são capazes de participar ativamente de atividades como estudo, trabalho e vida social.

Segundo Sasaki (2002), a PCD que alcança uma colocação no mercado de trabalho passa a ter a chance de exercer o seu empoderamento, podendo fazer com mais autonomia as suas escolhas e tomar decisões que dizem respeito à sua vida, satisfazer suas necessidades e tornar-se mais independente. Contudo, percebe-se que para realizar tais conquistas, as PCDs ainda têm de enfrentar muitas, mesmo nos ambientes que se dizem abertos à inclusão.

Pasquali et. al. (1981) afirmam que as percepções que o indivíduo tem sobre sua competência para o trabalho e também sobre o valor da sua tarefa refletem de maneira muito significativa sobre o seu desempenho e a satisfação de suas necessidades, o que reverberará diretamente sobre sua autoestima, pois, uma vez que a pessoa se considera competente e capaz de realizar as atividades laborais, isso refletirá positivamente sobre ela.

Nesse sentido, Gil (2002, p.11) discorre que ao se fomentar a diversidade promove-se a igualdade de chances para que qualquer pessoa possa desenvolver o seu potencial e destaca, ainda, que “não se trata somente de contratar pessoas com deficiência, mas também de oferecer as possibilidades para que elas possam desenvolver seus talentos e permanecer na empresa, atendendo aos critérios de desempenho previamente estabelecidos”.

A equidade entre as pessoas que possuem um desenvolvimento típico<sup>8</sup> e as PCDs é mais facilmente alcançada quando todos os envolvidos na situação de inclusão encaram as diferenças como algo comum, sem muitos alardes ou diferenciações entre as pessoas. O excerto a seguir ilustra essa afirmativa:

Então, assim, foi muito tranquilo isso aqui dentro da empresa. E são pessoas muito boas. A gente tem a certeza que pode contar muito com eles. Não é simplesmente para cumprir uma cota, eles são funcionários como outro qualquer e que atende à demanda da empresa. (Vitória, Diretora Administrativa, empresa 3)

Para Figueira (2015), todos da empresa saem ganhando com a contratação de PCDs e reforça que todos têm o direito de ter convívio social e também o acesso ao trabalho, por mais precárias que possam ser suas condições.

Haja vista a preocupação em atender ao que a Lei 10.098 estabelece, a necessidade de supressão de barreiras foi notada em todas as empresas durante as visitas a elas realizadas,

---

<sup>8</sup> Caracterizado pela existência de uma estrutura biológica perfeita, em conjunto com um ambiente, que propicia o desenvolvimento das capacidades físicas e cognitivas (LOPES, 2016).

quando foi possível verificar as adaptações implantadas, fator que se reforça por meio do seguinte depoimento:

A empresa, desde 2012, passou por uma reforma muito grande, atendendo às necessidades da acessibilidade. Acho que se você entrar na instituição, a empresa hoje tem elevador, tem rampa. Então, assim, já em vista de atender tanto um funcionário quanto um possível cliente que tenha alguma necessidade especial. A empresa se adaptou todinha. Ela está concluindo os corrimãos. Mas assim, fez tudo que a legislação exige. Os banheiros, estão tudo... (Vitória, Diretora Administrativa, empresa 3)

Gabrilli (s/d, p. 3) menciona que tornar os ambientes acessíveis é algo com alto grau de importância e destaca que dar acessibilidade às PCDs é uma forma de lhes garantir o exercício de sua cidadania, de ter a oportunidade de exercer suas funções de trabalho com dignidade e tornar suas vidas mais felizes, além de dar à sociedade, de forma geral, “o privilégio de conviver com o ser humano real: de diferentes formas, tamanhos, cores, capacidades e belezas”.

Essa repercussão que vai atingir todas as pessoas e não somente as PCDs também traz outros aspectos positivos com relação às empresas inclusivas, os quais serão abordados na subcategoria a seguir.

### **3.4. Efeitos da Contratação de Pessoas Com Deficiências**

Gil (2002) acredita que as empresas desempenham um importante fator de mudanças na sociedade. Mesmo aquelas transformações que diretamente só ocorrem dentro do ambiente interno refletem na vida dos trabalhadores e, como efeito cascata, acabam atingindo também suas famílias e a comunidade na qual a organização está inserida.

A autora acredita que a inclusão das PCDs resulta em reflexos positivos para as empresas, porém, apesar de existirem, nota-se que ainda há entraves a serem superados, o que será discutido a partir dos depoimentos a seguir:

Solidariedade. Geralmente as pessoas, assim, costumam ser carinhosas, e isso é bom, para a equipe é bom. (Laura, Assistente de RH, empresa 1)

Percebe-se nessa fala o estereótipo de achar que PCDs têm a tendência de serem mais carinhosas. Isso se reflete como uma forma de compensar a deficiência.

Então, assim, as pessoas de fora comentam isso. As de dentro nem comentam tanto, mas as pessoas de fora que vem visitar, alguém que vem aqui para fazer algum contrato, vem para comprar um produto, as pessoas de fora que já fizeram comentários assim. (Mário, gerente, empresa 2)

Apesar de Gil (2002) afirmar que a inserção das PCDs nas empresas afeta positivamente os meios sociais e o ambiente empresarial, esse depoimento nos leva a pensar que se os colegas de trabalho não fazem referência ao fato de terem na equipe trabalhadores com deficiência como um fator positivo é sinal que ainda não existem tantos reflexos positivos assim.

Eu acho a questão da humanização. O funcionário, quando ele convive com uma pessoa que tem alguma necessidade especial, tanto o funcionário quanto o cliente, eu acho que isso traz a questão da humanização do outro trabalhador. Porque eu acho que é aquela percepção assim, “nossa, olha só aquela pessoa tem uma deficiência e está executando a função tão bem”. Eu acho que o ambiente se humaniza mais no cuidado, na atenção, no carinho. Então eu acho que tem esse fator muito positivo. (Vitória, Diretora Administrativa, empresa 3)

Aqui podemos perceber outro equívoco com relação às PCDs, que é o fato de depositar sobre elas uma certa obrigação de demonstrarem heroísmo ou de superarem as dificuldades, quando, na verdade, o que deveria ser esperado e praticado seria a adoção de atitudes inclusivas por parte da sociedade, sem inferir sobre a pessoa que tem deficiência a obrigação de conquistar o seu espaço.

Eu acho assim, vantagem, vamos dizer assim, em relação a uma pessoa normal, eu acho que ele produz a mesma coisa que uma pessoa normal. Então, assim, falar com você que tem vantagem, talvez seja pelo lado social mesmo, de você ajudar. (Vanessa, Gestora de RH, empresa 4)

A opinião de Vanessa reflete, mais uma vez, a questão social como ato protecionista, muito mais ligado a uma benevolência do que à valorização da inserção da PCD no mercado de trabalho.

Também é relevante considerar que quando o assunto é inserção no mercado de trabalho há aquelas deficiências que são mais favorecidas, ao passo que outras ficam mais à margem, como será discutido na próxima sessão.

### **3.5. Tipos de Deficiências Mais Complexas Para Se Contratar**

Alguns tipos de deficiência são considerados mais complexos do que outros, e, como não existem exigências com relação ao tipo de deficiência que devem ser contratadas para o cumprimento da cota exigida por lei, acaba-se optando por aquelas que se configuram como mais convenientes (RIBEIRO E CARNEIRO, 2009).

Durante a pesquisa, percebeu-se que a maioria das PCDs contratadas possuem deficiência física. Segundo Santos (2013), isso ocorre pelo fato de esse tipo de deficiência ser mais fácil de lidar, exigindo menos esforço tanto por parte da empresa quanto dos trabalhadores e, sendo a deficiência algo leve, pouco ou em nada afetará o desempenho do trabalhador, dependendo das tarefas que ele realiza.

Durante a realização da presente pesquisa, deparamo-nos com opiniões como as que seguem:

Depende da função que vai exercer. Não adianta eu contratar uma pessoa com deficiência mental e colocar numa máquina para trabalhar. Seria quase que suicídio. Então, assim, depende da vaga que tiver em aberto. A gente analisa de acordo com a função. (Laura, Assistente de RH, empresa 1)

Para o cego eu acho que daria assim, para um telefone, atender telefone, alguma coisa assim, para ele dar informação de alguma coisa. Mas ele teria que ter um treinamento mais específico. (Mário, Gerente, empresa 2)

Talvez a mais difícil para a empresa seria, eu estou pensando assim, eu não sei porque eu nunca lidei com ela, talvez o cego. (Vitória, Diretora Administrativa, empresa 3)

Eu acho a mais difícil a mental e a cegueira. Porque assim, ele teria que trabalhar praticamente só dentro do setor específico, numa câmara escura, uma coisa assim. E a empresa é muito, como diz, é cheio de locais perigosos, essas coisas, então, assim, eu acho que o cego não seria bem adaptado não. Mas o restante não. (Vanessa, Gestora de RH, empresa 4)

Os depoimentos revelam a presença ainda marcante do estigma em relação às deficiências. Há também a presença de julgamentos e preconceitos contra aquilo que nem ao menos se conhece, pois, apesar de nunca terem tido a experiência de lidar com certo tipo de deficiência, estabelecem juízos sobre as possíveis dificuldades que poderiam ser encontradas.

O entrave no tipo de deficiência a ser contratada vai muito além da questão da conveniência, pois reflete uma situação vivida em vários âmbitos da sociedade que, apesar dos avanços alcançados, ainda não está totalmente preparada para a inclusão das pessoas com deficiência. Isso ocorre como um reflexo do desconhecimento das técnicas, recursos e tecnologias disponíveis ou simplesmente pela falta de acesso a tudo isso, visto que o contato com essas ferramentas não é algo expandido dentro de nossa sociedade.

Conforme afirma Vitaliano (2007), um dos primeiros locais onde essas ferramentas deveriam ser amplamente divulgadas e utilizadas é na escola, porém a realidade não é bem assim. Essas instituições, por força das leis, devem receber em suas classes alunos com deficiência, contudo o cumprimento das exigências legais exige um preparo adequado em seus cursos de graduação para tal ação ou mesmo um suporte do governo.

Dessa forma, essa falha acaba sendo refletida e reproduzida nos demais âmbitos sociais, pois ainda são poucas as pessoas capacitadas para lidar com as deficiências mais complexas.

Fatos como esses refletem a necessidade de novas pesquisas e ações em prol da inclusão, com o objetivo de descobrir e divulgar ferramentas que promovam e desenvolvam a inclusão, fortalecendo cada vez mais a quebra de paradigmas e as novas descobertas.

### **3.6. O processo de contratação de PCDs**

Conforme informado anteriormente, o processo de contratação de PCDs nas empresas pesquisadas tende a ocorrer por meio de uma ação conjunta, por meio de indicações, sejam elas feitas por pessoas físicas, sejam por instituições, como se pode notar nos próximos excertos:

Quando a gente abre uma vaga, a primeira opção é o SINE, a gente abre uma vaga no SINE e tem gente assim, de todo tipo, desde depressivo no grau máximo quanto pessoa que tem muita dificuldade em se locomover. (Laura, Assistente de RH, empresa 1)

Os próprios funcionários indicam. Já teve caso assim, vinha um, logo depois, dois, três meses depois vinha o outro. Aquele funcionário que já estava trouxe o outro com ele. (Mário, Gerente, empresa 2)

Normalmente nós pedimos informação. Indicação, e também no próprio Ministério do Trabalho. [...] Porque como não é tão simples assim encontrar alguém, e a gente precisa, então a gente pede uma indicação. É muito comum o Ministério do Trabalho, eles terem lá funcionários para fazerem reabilitação. E eles indicam. E normalmente, assim, os primeiros três meses é até acompanhado por eles na própria empresa, para ver a adaptação e tal. Então a gente tem utilizado muito esse caminho. (Vitória, Diretora Administrativa, empresa 3)

A gente faz através de processo seletivo normal. Eu procuro a APAE, que são onde eles têm as pessoas que trabalham, e aqui na empresa a gente recebe currículo, currículo normal. (Vanessa, Gestora de RH, empresa 4)

De acordo com Figueira (2015), o processo de inclusão das PCDs no mercado de trabalho deve ser executado por uma rede que vai desde a escola, perpassando pelas instituições que fornecem algum tipo de atendimento a elas e que se dedicam a prepará-las para desenvolverem as habilidades necessárias para a atuação profissional. Pode haver também instituições e organizações que ofereçam suporte tanto para as PCDs quanto para as

empresas no processo de contratação, bem como de adaptação do novo trabalhador à sua função.

Essas ações, quando bem implementadas, tendem a levar a melhores resultados tanto no emprego quanto na permanência no cargo, fazendo com que a contratação de PCDs torne-se mais efetiva. Porém, para as empresas chegarem até esses indivíduos ainda não é uma tarefa simples. No caso da presente pesquisa, todos os líderes entrevistados relataram ter dificuldades para encontrar PCDs para contratar, pois, segundo eles, não há muitos candidatos, como aponta os excertos:

Então é difícil. Na hora de contratar uma pessoa. (Laura, Assistente de RH, empresa 1)

A gente também teve isso aqui. Então na época que aposentou um, tinha a conta certa. Quando aposentou um, ficou faltando um. Foram dois meses e agente não encontrava. Porque que a gente tem um a mais? Justamente por isso, se algum sair, se algum aposentar, se aconteceu o que aconteceu anteriormente, a gente fica com a conta certa. A gente vai contratando de novo o para sempre ficar com um a mais, para a gente não ter essa dificuldade de novo. (Mário, Gerente, empresa 2)

A dificuldade que eu acho é encontrar o profissional no mercado. Porque existe uma lei que exige que as empresas acima de cem funcionários tenham portadores de necessidades especiais, mas às vezes a gente também não encontra no mercado. (Vitória, Diretora Administrativa, empresa 3)

Às vezes dificuldade mesmo assim, de currículos mesmo, de pessoas. De encontrar pessoas. (Vanessa, empresa 4)

De acordo com Figueira (2015), essa situação pode ser explicada pelo fato de as empresas esbarrarem nos seguintes motivos: carência de qualificação profissional, desprovimento dos sistemas de habilitação e reabilitação e pela falta de estímulos econômicos que facilitem a contratação de PCDs pelas empresas. Não havendo a efetiva implantação e execução de fatores que favoreçam essas ações, acaba prevalecendo um sistema deficitário de contratação de PCDs.

O depoimento de Mário, gerente da empresa 02, aponta outro fator que influencia diretamente na contratação das PCDs: a preocupação com o cumprimento da Lei de Cotas. Por ser difícil encontrar candidatos que tenham deficiência para ocupar as vagas e temendo a ação de uma possível fiscalização do governo, a empresa toma a precaução de ter um número a mais. Dessa forma, nota-se que o fator que mais influencia nessas contratações é a necessidade de cumprir a lei e não necessariamente a valorização do trabalhador deficiente.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa buscou analisar a inserção e atuação da pessoa com deficiência (PCD) no mercado de trabalho, lançando mão de três olhares: dos trabalhadores com deficiência, de seus líderes nas empresas e de sua família, observando se a deficiência as limita ou as beneficia no seu desempenho profissional.

As entrevistas com as PCDs mostraram que o estigma em relação à deficiência ainda prevalece em nossa sociedade, pois a maioria disse já ter sofrido atitudes preconceituosas e, quando perguntadas sobre o que seria preciso mudar e melhorar, as respostas giraram em torno da extinção do preconceito. As respostas dos familiares corroboram com as das PCDs no que tange a essa questão.

Porém, mesmo diante dessas adversidades, as PCDs entrevistadas demonstraram muita determinação na superação do chamado corpo obsoleto. Um fato que se destaca no mundo inteiro é a prática dos esportes e, durante as entrevistas, foi identificado que um dos entrevistados se dedica à prática do atletismo.

Grande parte dos entrevistados fez questão de demonstrar a força que possui para suplantar as limitações da deficiência, reforçando o conceito de Rogers (1980) sobre Tendência Atualizante, quando afirma que todas as pessoas carregam consigo essa potência e, se souberem se valer dela, poderão vencer os desafios encontrados pela vida.

Ponto de alta relevância em todo esse processo é o apoio que recebem daqueles com os quais elas convivem. Para as PCDs entrevistadas, o fato de serem consideradas de maneira positiva pelas pessoas à sua volta colabora muito para que suas limitações sejam superadas.

Nesse ponto, o trabalho assume forte representatividade, tendo a maioria dos trabalhadores entrevistados afirmado que preferem estar atuando em vez de receber algum benefício do INSS.

De maneira geral, foram relatados diversos fatores positivos relacionados ao fato de essas pessoas estarem inseridas no mercado de trabalho e eles vão além do aporte financeiro, pois trazem um suporte emocional bastante significativo, sendo destacados sentimentos positivos como autonomia, pertencimento, companheirismo e empatia.

De acordo com Sassaki (2002), existe uma concepção presente na sociedade de que a adaptação ao trabalho das PCDs é algo que implica muitas dificuldades, porém as entrevistas mostraram que, com elas, isso não se confirmou, pois todas se adaptaram bem. As entrevistas com os líderes confirmaram essa informação e acrescentaram que, nos casos em que foram

necessários, os ajustamentos foram mínimos.

Pode-se notar que a postura inclusivista das empresas, bem como de seus funcionários representa um fator determinante para que a inserção das PCDs obtenha resultado positivo.

Todos os líderes entrevistados consideram a contratação de PCDs como um fator positivo tanto para a empresa quanto para os indivíduos. Essa concepção vem permeada pela noção de cidadania, equidade, solidariedade e humanização, além de representar um fator que traz para a empresa uma imagem positiva diante da sociedade.

Apesar de, nesta pesquisa, o fato de inserir as PCDs nas empresas ter recebido depoimentos positivos, ainda se nota que a maior parte delas é de deficientes físicos, tipo considerado como de adaptação mais fácil; já a cegueira e a deficiência intelectual são consideradas pelos líderes como as mais difíceis de lidar.

Para a realização das contratações das PCDs, as empresas se mostraram abertas ao recebimento de currículos, porém estes não surgem com facilidade e, portanto, elas precisam lançar mão de artifícios para encontrar os candidatos para as vagas em aberto. Essas estratégias foram descritas como sendo feitas por meio do contato com pessoas e instituições que acabam por indicar pessoas para os cargos.

A família também surge nesse cenário como fator determinante no processo de inclusão social, pois é nela que se estabelecem os contatos primários, e o futuro do seu integrante que possui deficiência dependerá em muito da forma como esse grupo o recebe e o respalda.

Elas são notadamente uma importante rede de apoio para as PCDs, e, nesta pesquisa, pôde-se perceber o suporte ofertado ao parente com deficiência no que diz respeito à sua inserção no mercado de trabalho, pois todos os familiares entrevistados reconheceram essa característica como um fato muito positivo, que gera tanto benefícios de ordem econômica quanto de qualidade social e emocional.

Os familiares das PCDs destacaram que o estigma ainda permanece presente na sociedade, porém acreditam que ele não deve ser fator impeditivo para que seus parentes possam exercer sua cidadania e ter acesso a oportunidades de trabalho, devendo-se sempre combatê-lo.

Muitas são as dificuldades enfrentadas pelas PCDs, e a entrada no mercado de trabalho está entre o rol de desafios que esses sujeitos precisam enfrentar para garantir o direito de exercerem sua cidadania, atuando como força produtiva.

Contudo, a chegada das PCDs ao mercado de trabalho é algo que vem ocorrendo de forma crescente e que pode ser considerado como uma realidade já instaurada e irreversível, pois não há como negar que existem possibilidades de ajustes, por exemplo, com a ajuda da tecnologia e do treinamento de pessoas, além da promoção de atitudes que visem tornar os postos de trabalhos mais inclusivos.

Seja em qualquer âmbito social, na família, na escola, ou no trabalho, deve-se primar pelo princípio da equidade, com a necessidade primordial do respeito às diferenças e da derrubada dos estigmas, visando promover a bem-estar de todas as pessoas, sem nenhuma distinção.

O estigma com relação às PCDs ainda perdura, e o que vemos na sociedade é o retrato de situações nas quais o preconceito atua de forma a atrapalhá-las no desenvolvimento de sua identidade, além de representar entraves que as prejudicam nos mais diversos âmbitos sociais.

Pessoas ainda apegadas ao traço que difere as PCDs dos demais deixam que o preconceito permaneça, dificultando o progresso e a derrubada dos estigmas arraigados, prejudicando a inclusão social daqueles que, por força da natureza ou de algum evento acidental, carrega consigo uma deficiência.

Essa dura realidade poderia ser diferente se a sociedade fosse mais empática. O exercício de se colocar no lugar do outro é uma excelente prática para melhorar as relações humanas, contudo ainda há muitas pessoas preocupadas em apenas cuidar das suas próprias questões e agir somente em prol do seu próprio favorecimento, o que gera muitos marginalizados.

Contudo, apesar de ainda haver ainda muitos entraves, diversas mudanças vêm sendo promovidas e boa parte delas se deu a partir do momento que as próprias PCDs se conscientizaram sobre seus direitos e perceberam que elas precisariam mudar suas atitudes e deixarem de fazer parte dessa engrenagem do preconceito. Elas deixaram de se esconder e foram atrás de oportunidades de inclusão, inserindo-se nos mais diversos espaços, dentre eles o mercado de trabalho.

Tal postura muito bem relatada por Goffman (2004) mostra que o estigma terá grandes chances de perdurar se a pessoa estigmatizada o assumir como verdade e aceitá-lo. A partir do momento que há um movimento contrário a esse estigma, as visões começam a mudar e, aos poucos, vai se construindo uma nova realidade.

Em contrapartida, a sociedade também vai paulatinamente passando por modificações, pois, tal qual na lei na física, toda ação gera uma reação, e, assim, cada vez mais pessoas

entendem a convivência com as PCDs como algo perfeitamente natural e real, algo que não deve ser compreendido como bizarro ou que gere barreiras intransponíveis.

O trabalho então surge como um fator determinante em todo esse processo de mudança e progresso, visto que assume um papel ligado à autorrealização, à mudança na qualidade de vida de forma ampla, contemplando não só o fator econômico, mas também representando um espaço de interação social, aquisição de novas habilidades, além de promover o desenvolvimento emocional e também funcionar como suporte à autoestima.

Para que a inserção das PCDs no mercado de trabalho possa ocorrer de maneira mais eficiente é preciso que mudanças sejam promovidas. Tais alterações não se limitam apenas ao ambiente empresarial, e devem se estender por toda a sociedade, e o ponto de partida certamente é a derrubada das barreiras atitudinais, estendendo-se o olhar para a pessoa e não para a sua deficiência. Depois, deve-se observar o cumprimento das Leis que asseguram os direitos das PCDs. Dentre essas normas, estão as regras para contratação nas empresas e as mudanças para se promover a acessibilidade.

O fato de as PCDs encontrarem em sua caminhada pessoas que as aceitem de maneira incondicional, abertas a lidar com as diferenças, proporciona mais um meio de favorecimento à inclusão, bem como a adaptação aos seus cargos. Com isso, reforça-se a ideia da necessidade de uma sociedade cada vez mais aberta a lidar com as diferenças, respeitando-as e aceitando-as.

Ressalta-se também a necessidade da promoção de ambientes acessíveis como um fato importante a ser observado, porém este não foi mais profundamente aqui discutido por não ser o foco da pesquisa. Contudo, cabe destacar que um ambiente acessível é positivo tanto para as PCD quanto para qualquer pessoa que não possua nenhuma deficiência, por fornecer mais conforto e segurança.

A pesquisa mostrou que existem muitas possibilidades para as PCDs se desenvolverem e garantirem uma vaga no mercado de trabalho, porém nota-se que ainda existem barreiras que precisam ser suplantadas, visto que, durante a pesquisa, notou-se que nem todas as empresas demonstraram atitudes positivas quando convidadas a participar da pesquisa.

Apesar de, no início da pesquisa, ter tomado conhecimento, por meio da Secretaria Regional do Trabalho, sobre 11 (onze) empresas na cidade de Viçosa que devem cumprir a cota, esse resultado não se confirmou, pois, desse total, 03 (três) não possuíam PCDs

contratadas e, das 08 (oito) restantes, 04 (quatro) não demonstraram atitude positiva diante da realização da pesquisa.

De forma geral, o contato com essas 07 (sete) empresas pautou-se de maneira muito tensa; tais contatos foram cercados por rispidez e desinteresse, destacando o desconforto notável demonstrado pelas pessoas contatadas.

Inicialmente também alguns PCDs adotaram posturas pouco receptivas em relação à participação na pesquisa, tendo sido isso amenizado diante da garantia de preservação da identidade e respaldo da empresa quanto à sua participação.

Destaca-se também a dificuldade de comunicação com os (02) dois trabalhadores surdos que não puderam participar das entrevistas, pelo fato de não terem condições de responder às questões. Esse fator causa uma grande inquietação ao notar que aquelas pessoas não tiveram a oportunidade de aprender e desenvolver sua comunicação, sendo obrigados a se inserir no meio social de forma precária.

Dentro de uma realidade social marcada por grandes diferenças, como ocorre no Brasil, reforça-se a necessidade de haver mais ações que visem promover a inclusão das PCDs. Esta pesquisa buscou elucidar o fato de haver possibilidades dessas ações, mas está ainda muito distante de trazer todas as respostas. Por isso, destaca-se aqui a necessidade de se produzir novas pesquisas acerca dessa realidade.

Destaca-se a necessidade de haver mais pesquisas que contemplem o trabalho realizado pelas instituições de apoio que se dedicam à promoção da inserção das PCDs no mercado de trabalho, visto que, havendo maior divulgação desse tipo de atuação, será possível elucidar quais os caminhos possíveis e incentivar a criação de novos postos de atendimento, bem como a aprimoramento daqueles já existentes.

Outro ponto a ser investigado é sobre o baixo número de PCDs que se candidatam às vagas disponíveis no mercado, uma vez que todas as empresas participantes do estudo se queixaram sobre essa falta e reforçam a necessidade de entender por que isso acontece.

Já que os trabalhadores cegos e com deficiência intelectual são apontados como os mais difíceis de serem inseridos no trabalho. Em razão disso, a realização de pesquisas que mostrem experiências positivas com esse público pode representar um fator de incentivo à inclusão dessas pessoas.

Também se destaca a importância de pesquisas que investiguem a inserção dos surdos no mercado de trabalho, bem como do uso e da aplicação da LIBRAS, posto que, no estudo,

pôde-se averiguar que a comunicação com os trabalhadores surdos ainda se dá de maneira empírica.

Outra sugestão é apurar o processo de recrutamento e seleção adotado pelas empresas quando da contratação das PCDs, visto que existem técnicas e processos que facilitam a realização desse tipo de atividade.

Sendo assim, reforça-se que muitos progressos foram alcançados no tocante à inserção das PCDs no mercado de trabalho, muitas barreiras já foram derrubadas, mas certamente ainda há muito o que progredir. O entendimento sobre quais são os entraves desse processo e de que maneira ocorrem experiências positivas representa formas de tornar nossa sociedade mais inclusiva.

## 6. REFERÊNCIAS

AAMR. Retardo mental: definição, classificação e sistemas de apoio. 10 ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.

ABÍLIO, L. C. O *MakeUp*do Trabalho: Uma Empresa e um Milhão De Revendedoras De Cosméticos. Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 2011. 309p. Tese (Doutorado). Programa de Doutorado em Ciências Sociais – UNICAMP, Campinas, 2011. <Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/280166> >Acesso em 16 abr. 2016.

ALMEIDA, C. F. Corpo, Beleza e Deficiência. In: RABINOVICHI, E. P. (Coord). Poética do Corpo. Salvador: UCSAL. 2012.

AMARAL, L. A.; D'ANTINO, M. E. F. Deficiência Mental. In Cadernos da TV Escola: Deficiência Mental e Deficiência Física. Brasília: MEC, 1998.

ARANHA, M. S. F. Trabalho e emprego. Brasília: Corde, 2003.

ARIÈS, P. História Social da Criança e da família. Rio de Janeiro: LTC Editora, 1981.

AUGUSTO, A. S. Qualidade Total: uma contribuição para os profissionais junto aos Círculos de Controle de Qualidade (CCQs). Universidade Cândido Mendes: Rio de Janeiro, 2012.

Disponível em:

<<http://www.avm.edu.br/monopdf/22/ANDREA%20SERRI%20AUGUSTO.pdf>>Acesso em 24 nov. 2016.

BARBOSA, A. J. G.; OLIVEIRA, L. D. Estresse e enfrentamento em pais de pessoas com necessidades especiais. *Psicologia em Pesquisa, Juiz de Fora*, v. 2, n. 2, p. 36-50, dez. 2008. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1982-12472008000200005&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-12472008000200005&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 01 mar. 2018.

BARRETO, L. S. Evolução Histórica e Legislativa da Família. Agências reguladoras. Rio de Janeiro: EMERJ, 2011. Disponível em: <[http://www.emerj.tjrj.jus.br/serieaperfeicoamentodemagistrados/paginas/series/13/volumeI/10anosdocodigocivil\\_205.pdf](http://www.emerj.tjrj.jus.br/serieaperfeicoamentodemagistrados/paginas/series/13/volumeI/10anosdocodigocivil_205.pdf)>Acesso em 28 abr. 2016

BASTOS, A.C., REIS, L.P. RABINOVICH, E. P. Nascer Não É Igual para todos: Reflexões sobre o singular e o plural do parto em diferentes gerações. TRAD, L. B. (Org.). Família Contemporânea e Saúde – Significados, Práticas e Políticas Públicas. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2010.

BASTOS, O. M; DESLANDES, S. F. A Experiência de Ter um Filho com Deficiência mental: narrativas de mães. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 24, n. 9, 2141-2150, set, 2008.

BATISTA, C. A. M. A Inclusão da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado Formal de Trabalho: Um estudo sobre suas Possibilidades nas organizações de Minas Gerais. Belo Horizonte: PUC, 2002, 241f. (Dissertação de Mestrado) - Programa de pós-graduação em Ciências Sociais - Gestão das Cidades da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2002. Disponível em:

[http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/CiencSociais\\_BatistaCA\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/CiencSociais_BatistaCA_1.pdf). Acesso em 18 ago. 2015> Acesso em 28 mai. 2016.

BATISTA, S. M.; FRANÇA, R. M. Família de Pessoas com Deficiência: Desafios e Superação. Revista de divulgação técnico-científica do ICPG, Florianópolis, v. 3, n. 10, p. 53-57, jan.-jun. 2007.

BERCITO, S. D. R. Corpos-máquinas: trabalhadores na produção industrial em São Paulo (década de 1930 e 1940) In: PRIORE; M. D., AMANTINO, M. In: História do corpo no Brasil. São Paulo. Ed. Unesp, 2011.

BORGES, A. M. C.; FARIA, M. G. D. Crise global, terceirização e a exclusão no mundo do trabalho. Caderno CRH: Salvador, 2003. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/2376>> Acesso em 25 nov. 2016.

BRAGA, M. C. Empregabilidade e cidadania: A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Brasília: UAB/UNB. 54 f. (Monografia) – Programa de Pós Graduação em Desenvolvimento Humano, Educação e Inclusão Escolar. Faculdade de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2011. Disponível em: [http://bdm.unb.br/bitstream/10483/2413/1/2011\\_MagaliCardosoBraga.pdf](http://bdm.unb.br/bitstream/10483/2413/1/2011_MagaliCardosoBraga.pdf) > Acesso em 08 Out. 2016.

BRASIL, Lei nº 13146, de 06 de julho de 2015. Estabelece a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm)> Acesso em 06 abr. 2017

\_\_\_\_\_. A inclusão escolar de alunos com necessidades educacionais especiais: Deficiência Física. Brasília, 2006. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/deffisica.pdf>> Acesso em 15 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei 5452, de 01 de maio de 1943. Estabelece a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.empregasaopaulo.sp.gov.br/IMO/aprendiz/pdf/CLT%20-%20Consolidacao%20das%20Leis%20Trabalhistas.pdf>> Acesso em 16 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 3298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)> Acesso em 19 mar. 2017.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 5296, de 02 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm)> Acesso em 19 mar. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei 10.098, de 08 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L10098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10098.htm) Acesso em 30 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm)> Acesso em 19 out. 2016.

\_\_\_\_\_. Portaria SEDH Nº 2.344, de 3 de Novembro de 2010. Disponível em: <[http://www.udop.com.br/download/legislacao/trabalhista/pcd/port\\_2344\\_pcd.pdf](http://www.udop.com.br/download/legislacao/trabalhista/pcd/port_2344_pcd.pdf) > Acesso em 29 mai 2018.

\_\_\_\_\_. L. Referencial curricular nacional para a educação infantil. Brasília: MEC/SEF, 1998.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRITO, C. F. Um Olhar Além do Estigma: A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho, 2011.

BRUCK,I; ANTONIUK S.A., HALICK; S.M.S.; SPESSATT; A.; BRUYN; L.R.; RODRIGUES; M.; KONESKI; J; FACCHIM;D. Síndrome de Rett: Estudo retrospectivo e prospectivo de 28 pacientes. Arq Neuropsiquiatr, v.59, n.2-B, 407-410, 2001.

BUCHER-MALUSCHKE, J. S.N.F; CARVALHO, E.N. S.; FUKUDA, C.C. A Família no Contexto da Deficiência: Estrutura e Dinâmica. Brasília: FENAPAES, 2011.

CAMARGO, E. P. Inclusão Social, Educação Inclusiva e Educação Especial: Enlaces e Desenlaces. Ciênc. Educ., Bauru, v. 23, n. 1, p. 1-6, 2017. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1516-731320170010001>> Acesso em 01 mai. 2017.

CARLETTO, A. C.; CAMBIAGHI, S. Desenho Universal: Um Conceito Para Todos. s/d. Disponível em: <[http://www.vereadoramragabrilli.com.br/files/universal\\_web.pdf](http://www.vereadoramragabrilli.com.br/files/universal_web.pdf)> Acesso em 14 abr. 2017

CARVALHO, E. N. S.; MACIEL, D. M. M. A. Nova Concepção de Deficiência Mental Segundo a American Association on Mental Retardation - AAMR: sistema 2002. Temas em Psicologia da SBP, Ribeirão Preto, v. 11, n. 2, p. 147– 156, mar. 2003.

CERQUEIRA, M. B.; VIÉGAS; R. F.; SILVA; D. O. S. A Temática da Inclusão na Produção Acadêmica. Rev. Pesquisa em Debate, edição especial, p. 1-24, 2009. Disponível em: <[http://pesquisaemdebate.net/docs/pesquisaEmDebate\\_especial1/artigo\\_2.pdf](http://pesquisaemdebate.net/docs/pesquisaEmDebate_especial1/artigo_2.pdf)> Acesso em 01 mai. 2017.

CERVENY, C. Família e Intergeracionalidade. In: CERVENY, C. M.O. (Org.) Família e... São Paulo: Casa do Psicólogo. 2012.

COSTA, M. S. Reestruturação Produtiva, Sindicatos e a Flexibilização das Relações de Trabalho no Brasil. RAE-eletrônica. São Paulo, v. 2, n. 2, p.1-16, jul-dez/2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/raeel/v2n2/v2n2a10.pdf>> Acesso em 25 nov. 2016.

CRUZ, A. A máscara por detrás do véu do estigma. Antropologia Portuguesa 24/25, 2007/2008: 47-72

CRUZ, T. A. Retrato social de Viçosa V- Viçosa: CENSUS, 2014.

CRUZZETA, F. A Inclusão de Pessoas com Deficiência Auditiva no Mercado de Trabalho: Um Estudo de Caso. Joinville, UNIVILLE, 2012. 20p. TCC. Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Gerencial e Gestão de Pessoas. Universidade da Região de Joinville, Joinville, 2012. Disponível em: <<http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2014/01/Fernanda-Cruzeta.pdf>> Acesso em 14 abr. 2017.

CUNHA, M. C.; ROSSI, D. Motivação: causas e benefícios no trabalho. Revista de Psicologia. P. 1-4. 2012. Disponível em:< <http://blog.newtonpaiva.br/psicologia/wp-content/uploads/2012/08/pdf-e2-67.pdf>> Acesso em 23 out. 2016.

DESSEN, M. A. e BRAZ, M. P. A Família e suas Inter-relações com o Desenvolvimento Humano. In: DESSEN, M. A. JÚNIOR, A. L. C. A Ciência do Desenvolvimento Humano - Tendências Atuais e Perspectivas Futuras. Porto Alegre: Artmed, 2008.

DESSEN, M. A.; BRITO, A. M. W. Reflexões Sobre a Deficiência Auditiva e o Atendimento Institucional De Crianças No Brasil. Paidéia FFCLRP – USP, Ribeirão Preto, n. 12-13, p. 11-134, fev./ago. 1997. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/paideia/n12-13/09.pdf>> Acesso em 15 abr. 2017.

DIAS, R. Pessoas com Deficiência Conquistam Cada Vez Mais Espaço no Mercado De Trabalho. 2016. Disponível em: <[trabalho.gov.br/noticias/3836-pessoas-com-deficiencia-conquistam-cada-vez-mais-espaco-no-mercado-de-trabalho](http://trabalho.gov.br/noticias/3836-pessoas-com-deficiencia-conquistam-cada-vez-mais-espaco-no-mercado-de-trabalho)> Acesso em 29 nov. 2016.

DUARTE; M. J. O; ALENCAR, M. M. T. Famílias & Famílias: Práticas Sociais e Conversões Contemporâneas. RJ: Lumen Juris, 2011.

FERREIRA, A. P, A. L. Desenvolvimento Atípico, Acesso à Educação de Qualidade. São Carlos: USP, 2016. 133p. Dissertação de Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Mestrado Profissional em Matemática em Rede Nacional, Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação, Universidade de São Paulo, São Carlos, 2016.

FERREIRA, S.; SARTORI, A. S. Capitalismo e Tecnologias: Implicações Para o Trabalhador. Interciência e Sociedade. P. 27-37. Disponível em:<[http://fmpfm.edu.br/intercienciasociedade/colecao/impressa/v1\\_n1/capitalismo\\_e\\_tecnologias.pdf](http://fmpfm.edu.br/intercienciasociedade/colecao/impressa/v1_n1/capitalismo_e_tecnologias.pdf)> Acesso em 25 nov. 2016.

FIAMENGGHI JR., G. A.; MESSA, A. A. Pais, filhos e deficiência: estudos sobre as relações familiares. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 27, n. 2, p. 236-245, jun. 2007. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98932007000200006&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932007000200006&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 01 mar. 2018.

FIGUEIRA, E. Psicologia e Inclusão. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2015.

FONSECA, J. J. S. Metodologia da Pesquisa Científica. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FREIRE, E. S. A terapia é a Relação e o Cliente é o terapeuta. PSICO-USF, v.5, n.2, p.83-98, jul/dez 2000.

FREITAS, J. V. O Corpo Deficiente. In: RABINOVICHI, Elaine Pedreira (Coord). Poética do Corpo. Salvador: UCSAL. 2012.

FREUD, S. (2014). Obras completas, volume 13: Conferências introdutórias à psicanálise (Sergio Tellaroli, Trad.). São Paulo: Companhia das Letras. (Trabalho original publicado em 1916-1917).

FRIEDRICH, R. W. Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho: Dificuldades na Inclusão. XIII Seminário Internacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea. p. 1-17. 2016. Disponível em: <<http://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/15872/3769>> Acesso em 01 mai. 2017.

GABRILI, M. Acessibilidade é Muito Mais do que Construir uma. Rampa. Revista Pandora Brasil. s/d.

GAIO, R.; PORTO, E. Educação Física e Pedagogia do Movimento: Possibilidades do Corpo em Diálogo com as Diferenças. In: DE MARCO, A. (Org.). Educação Física: cultura e sociedade. Campinas: Papirus, 2006.

GARCIA, V. G.; MAIA, A. G. Características da Participação das Pessoas com Deficiência e/ou Limitação Funcional no Mercado de Trabalho Brasileiro. Rev. bras. Est. Pop., Rio de Janeiro, v. 31, n.2, p. 395-418, jul./dez. 2014. Disponível em:<[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010230982014000200008&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010230982014000200008&script=sci_abstract&tlng=pt)> Acesso em 01 mai. 2017.

GIL. A.C. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, M. O Que as Empresas Podem Fazer pela Inclusão das Pessoas com Deficiência. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GIL; M. (Org). Deficiência Visual. Brasília: MEC, 2000.

GLAT, R. O Papel da Família na Integração do Portador de Deficiência. Revista Brasileira de Educação Especial. Vol. II, nº4, 1996. p.111-118. Disponível em<[http://www.abpee.net/homepageabpee04\\_06/artigos\\_em\\_pdf/revista4numero1pdf/r4\\_art09.pdf](http://www.abpee.net/homepageabpee04_06/artigos_em_pdf/revista4numero1pdf/r4_art09.pdf)>

\_\_\_\_\_.; MASCARO, C. A.; ANTUNES, K. C. V. e MARIN, M. Inclusão de Pessoas com Deficiência e Outras Necessidades Especiais na Escola e no Trabalho. Disponível em: <[http://www.sjp.pr.gov.br/wpcontent/uploads/2013/04/CIEE\\_texto\\_GLAT\\_et\\_all\\_versao\\_final\\_agosto\\_2011.pdf](http://www.sjp.pr.gov.br/wpcontent/uploads/2013/04/CIEE_texto_GLAT_et_all_versao_final_agosto_2011.pdf)> Acesso em 27 Out. 2014.

GOFFMAN. E. Estigma – Notas Sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada. Rio de Janeiro: Zahar Editora, 1980.

GOITEIN, P. C.; CIA, F. Interações familiares de crianças com necessidades educacionais especiais: revisão da literatura nacional. Psicol. Esc. Educ. (Impr.), Maringá, v. 15, n. 1, p. 43-51, Jun. 2011. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S141385572011000100005&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141385572011000100005&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 02 Mar. 2018.

GOLDENBERG, M. Gênero e Corpo na Cultura Brasileira. *Psi. Clínica*, RJ, vol.17, n.2, p.65-80, 2005.

GOMES, A. L. L.; FERNANDES, A. C.; BATISTA, C. A. M.; SALUSTIANO, D. A.; MANTOAN, M. T. E.; FIGUEIREDO, R. V. *Atendimento Educacional Especializado: Deficiência Mental*. Brasília: MEC, 2007.

GOMES, A. P.; FRASSINETTI, P. Famílias Heroínas – Enfrentar a Adversidade de Ter Um Filho Diferente. *Cadernos de Estudo*. Porto: ESE. n.º5, p. 15-25. 2007.

GONÇALVES, A. J.; OLIVEIRA, L.D. Estresse e enfrentamento em pais de pessoas com necessidades especiais. *Juiz de Fora. Psicologia em Pesquisa*, v.2, n. 2, p. 36-50, jul-dez, 2008.

GUIMARÃES, M. A. R. *Inclusão de Alunos com Deficiência no Mercado de Trabalho*. 2009. Disponível em: <[http://bento.ifrs.edu.br/site/mídias/arquivos/20100610572374maria\\_adelia.pdf](http://bento.ifrs.edu.br/site/mídias/arquivos/20100610572374maria_adelia.pdf)> Acesso em 27 Out. 2016.

IBGE. *Censo Demográfico 2010. Características da população e dos domicílios: resultados do universo*. Rio de Janeiro: IBGE, 2011. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/>> Acesso em 27 nov. 2016.

JÚNIOR, G.A.F.; MESSA, A.A. Pais, Filhos e Deficiência: Estudos Sobre as Relações Familiares. *Psicologia Ciência e Profissão*, V.27, n.2, p. 236-245, 2007.

JÚNIOR, Marcello Casal. Desemprego avança e atinge 9,5% no trimestre até janeiro, aponta IBGE. <Disponível em: <http://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2016/03/24/pnad.htm>.> Acesso em 24 mar. 2017.

LE BRETON, D. *A Sociologia do Corpo*. Petrópolis: Vozes, 2006.

LEAL, D. R.; MATTOS, G. D; FONTANA, R. T. Trabalhador com Deficiência Física: Fragilidades e Agravos Autorreferidos. *Rev. Bras. Enfermagem*, Brasília, p. 59-66, jan-fev, 2013

LEANDRO, F. V. *Socialização, Inclusão e Exclusão Social e Educacional Dos Surdos: Um Olhar Sobre a Identidade dos Sujeitos Participantes dos Projetos Eames e Sab*. Viçosa: UFV, 2017, 134p. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2017.

MACHADO, L. Z. *Famílias e Individualismo: Tendências Contemporâneas no Brasil*. *Interface \_ Comunic, Saúde, Educ*, v.4, n.8, p.11-26, 2001.

MACIEL, S. C.; MACIEL, C. M. C.; BARROS, D. R.; SÁ, R. C. N.; CAMINO, L., F.; *Exclusão Social do Doente Mental: Discursos e Representações no Contexto da Reforma Psiquiátrica*. *Psico-USF*, v. 13, n. 1, p. 115-124, jan./jun. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pusf/v13n1/v13n1a14.pdf>> Acesso em 31 out. 2016.

MALUF, A. C. R. F. D. *Novas Modalidades de Família na Pós Modernidade*. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

Matos, N.; Domingos, M. L.C. Inclusão e Adaptação de Pessoas com Deficiências (PCD) No Setor Público. 2016

MAUSS, M. Sociologia e Antropologia. São Paulo: Cosac Naify, 2003.

MELO, Z. M. Estigmas: Espaço para Exclusão Social. Universidade Católica de Pernambuco, 2000. Disponível em: <[http://www.unicap.br/Arte/ler.php?art\\_cod=1486](http://www.unicap.br/Arte/ler.php?art_cod=1486). Acesso em 31 out. 2016.

MINAYO, M. C. S. Pesquisa Social: Teoria Método e Criatividade. 28 ed. Petrópolis: Vozes, 2009.

MOREIRA, C. C. O Corpo Fala. In: RABINOVICHI, E. P. (Coord). Poética do Corpo. Salvador: UCSAL, 2012.

MORETTI, S. Qualidade de Vida no Trabalho x Auto-Realização Humana. Santa Catarina: ICPG, 2012. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev03-12.pdf>> Acesso em 20 ago. 2015.

NETO, W. L. M.; CHAVEIRO, E. F. Corporeidade, Potência e Representação. A produção Social da Deficiência. Disponível em: <[http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2010/docs\\_pdf/eixo\\_4/abep2010\\_2497.pdf](http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2010/docs_pdf/eixo_4/abep2010_2497.pdf)> Acesso em 25 Out. 2016

NOGUEIRA, M. B. A Família: Conceito e Evolução Histórica e sua Importância. 2011. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/files/anexos/18496-18497-1-PB.pdf>> Acesso em 28 mar. 2016.

Oliveira, A., Sallet, D., Vasques, G., Bonorino, I., Carvalho, J. , Peruzzo, M. , Limeira, M., Scardoelli, S. e Lopez, Vanessa. Manual de Redação Mídia Inclusiva. Porto Alegre. 2011.

OMS. Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. Lisboa, 2004. Disponível em: <[http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF\\_port\\_%202004.pdf](http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF_port_%202004.pdf)> Acesso em 15 abr. 2017.

PADUA, E. S. P.; RODRIGUES; L. Família e Deficiência: Reflexões Sobre o Papel do Psicólogo no Apoio aos Familiares de Pessoas com Deficiência. Londrina, 2013. Disponível em: <<http://www.uel.br/eventos/congressomultidisciplinar/pages/arquivos/anais/2013/AT07-2013/AT07-028.pdf>> Acesso em 03 mai. 2017.

PAIVA, A. P.; MAIA, F. G.; SILVA, H. A.; FERREIRA, M. T. C.; SILVA, R. C.; SANTOS R. A Inclusão do Surdo no Mercado de Trabalho. 2013. Disponível em: <<http://funedi.edu.br/files/arquivos%20de%20noticias/2013/resultadolibras/inclusaodosurdo.pdf>> Acesso em 13 abr. 2017.

PASQUALI, L.; SZENÉZI, G.V. SANTOS, J.R.C.; FERREIRA, M. S. Satisfação na Tarefa, Auto-estima e Dificuldade na Tarefa. Revista Administração de Empresas. Rio de Janeiro, v. 21, n. 3, p. 53-57, jul-ago. 1981.

PASTOUREAU, M. O Tecido do Diabo: Uma História das Listras e dos Tecidos Listrados. Lisboa: Editorial Estampa, 1996.

PATTON, M. Qualitative evaluation methods. Londres: SagePublications, 1986.

PESSOA, Gerisval Alves. Círculos de Controle da Qualidade Como Instrumento de Gestão Participativa e Motivacional. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/producao-academica/circulos-de-controle-da-qualidade-como-instrumento-de-gestao-participativa-e-motivacional/1393/>> Acesso em 25 nov. 2016.

PEREIRA, C. S.; DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. A. P. Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física. São Francisco. v. 13, n. 1, p. 105-114, jan./jun. 2008.

RECHINELI, A.; PORTO, E. T. R.; MOREIRA, W. W. Corpos Deficientes, Eficientes e Diferentes: Uma Visão a Partir da Educação Física. Rev. bras. educ. espec. Marília, v. 14, n. 2, p. 293-310, Ago. 2008. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S141365382008000200010&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141365382008000200010&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 25 Out. 2016.

RIBEIRO, A. P.; BATISTA, D. F.; PRADO, J. M.; VIEIRA, K. E.; CARVALHO, R. L. Cenário da Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Revisão Sistemática. Rev. da Universidade Vale do Rio Verde, Três Corações, v. 12, n. 2, p. 268-276, ago./dez. 2014. Disponível em: <<http://periodicos.unincor.br/index.php/revistaunincor/article/view/1441>> Acesso em 01 mai. 2017.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão Indesejada: As Empresas Brasileiras Face à Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. Revista O&S, Salvador, v. 16, n. 50, p. 545-564, 2009.

ROGERS, C. ; KINGET, G. Psicoterapia e Relações Humanas. Belo Horizonte: Interlivros, 1979.

\_\_\_\_\_. Um jeito de ser. São Paulo: E.P.U, 1980.

ROMANINI, A.; MARTINS, M. S. Projeto de Habitação de Interesse Social Inclusiva. 2014. Disponível em: <[https://www.usp.br/nutau/anais\\_nutau2014/trabalhos/romanini\\_anicoli\\_e\\_martins.pdf](https://www.usp.br/nutau/anais_nutau2014/trabalhos/romanini_anicoli_e_martins.pdf)> Acesso em 14 abr. 2017.

SÁ, E. D.; CAMPOS, I. M.; SILVA, M. B. C. Atendimento Educacional Especializado: Deficiência Visual. Brasília: MEC, 2007

SAIA, A. L.; NUNES, S.S. A Pessoa Com Deficiência No Mercado De Trabalho: Inclusão? In: I Congresso Internacional Interdisciplinar em Sociais e Humanidades (CONINTER). Niterói-RJ:Universidade Federal Fluminense, 2012. Disponível em: <<http://www.aninter.com.br/ANAIS%20I%20CONINTER/GT07%20Economias%20e%20trabalho/A%20PESSOA%20COM%20DEFICI%20NCIA%20NO%20MERCADO%20DE%20TRABALHO%20INCLUS%20O%20-%20trabalho%20completo.pdf>> Acesso em 06 dez. 2016.

SALES, F. A Influência Familiar No Desenvolvimento Das Pessoas Com Deficiência Revista Eletrônica de Ciências da Educação, Campo Largo, v. 16, n. 1 e 2, abril de 2017.

SANTOS, A. C. Preparação e Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho. São Carlos: UFSCAR, 2013. 178 f. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) – Programa de Pós-Graduação em Educação Especial, Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2013.

SANTOS, L. Inserção da Pessoa com Deficiência Visual no Mercado de Trabalho. São Cristóvão: 2012, p. 1-13. Disponível em: <[http://educonse.com.br/2012/eixo\\_11/PDF/43.pdf](http://educonse.com.br/2012/eixo_11/PDF/43.pdf)> Acesso em 15 abr. 2017.

SANTOS, T. M.; VIEIRA, L. C.; FARIA, C. A. Deficiência Auditiva e Mercado de Trabalho: uma Visão de Empregadores da Cidade de Uberlândia-MG. Revista Psicologia: Teoria e Prática, São Paulo, v. 15, n.2, 92-103, mai-ago. 2013. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ptp/v15n2/07.pdf>> Acesso em 14 abr. 2015.

SASSAKI, R. K. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. Revista Nacional de Reabilitação (Reação), São Paulo, Ano XII, p. 10-16, mar./abr. 2009.

SASSAKI, R. K. Inclusão: Construindo Uma Sociedade Para Todos. 4.Ed. Rio de Janeiro: WVA, 2002.

SASSAKI, R. K. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. Revista Nacional de Reabilitação, São Paulo, v. 5, n. 24, p. 6-9, jan./fev. 2002.

SCHIRMER; C. R.; BROWNING, N.; BERSCH, R.; MACHADO; R. Atendimento Educacional Especializado: Deficiência Física. Brasília: MEC, 2007

SEBRAE. Participação das Micro e Pequenas Empresas na Economia Brasileira. Brasília: Sebrae, 2014.

SERAPIONI, M. O papel da Família e das Redes Primárias na Reestruturação das Políticas Sociais. Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 10, supl. p. 243-253, Dez. 2005. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-81232005000500025&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232005000500025&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 07 Dez. 2016.

SILVA, D. N. Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: O Conceito da Pessoa com Deficiência e sua Aplicação Jurídica. Editora Juruá: Curitiba, 2013.

SILVA, G. P. O Significado do Trabalho para o Deficiente Visual. Belo Horizonte: PUC, 2007.107p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós Graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica, Belo Horizonte, 2007. Disponível em: <[http://pucmg.br/documentos/dissertacoes\\_glaucia\\_silva.pdf](http://pucmg.br/documentos/dissertacoes_glaucia_silva.pdf)> Acesso em 14 abr. 2017.

SILVA, L. M. O Estranhamento Causado Pela Deficiência: Preconceito e Experiência. Rev. Bras. Educ., Rio de Janeiro, v. 11, n. 33, p. 424-434, Dez. 2006. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S141324782006000300004&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141324782006000300004&lng=en&nrm=iso)> Acesso em 08 Nov. 2016.

SILVA, L. P. Manual de Orientação de Práticas Interventivas no Contexto Educacional para Professores do Ensino Fundamental. Mandirituba, 2008. Disponível em: <<http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/1121-2.pdf>> Acesso em 15 abr. 2017.

SIMONELLI, A. P. Desenvolvimento e Sistematização de Modelo de Análise de Tarefas Industriais para Inclusão de Portadores de Necessidades Especiais no Trabalho. São Carlos: UFSCAR, 1983. 128p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Universidade de São Carlos, São Carlos, 2005.

SIQUEIRA, R. C. de; CARDOSO JR. H.R. Discussão Conceitual de Estigma Aludindo o Conceito Fundador de Goffman e de Autores que Pautaram suas Ideias a Partir Dele. In: IV Simpósio Internacional de Educação e Filosofia: Biopolítica, Arte de Viver e Educação, Marília. Trabalhos Completos, p. 1326-1340, 2011. Disponível em: <<http://www.fundepe.com/novo/ivsief/trabalhos/3320%20%20Ranyella%20Cristina%20de%20Siqueira.pdf>> Acesso em 31 out. 2016

SÓLIO, M. B. Colaborador: conceito e preconceito. Universidade de Caxias do Sul – UCS. Disponível em <[http://abrapcorp.org.br/anais2011/trabalhos/trabalho\\_marlene.pdf](http://abrapcorp.org.br/anais2011/trabalhos/trabalho_marlene.pdf)> Acesso em 30 mai 2018.

STEIN, R. H. A (Nova) Questão Social e as Estratégias Para seu Enfrentamento. Ser social. Braília. n. 6, p. 133 – 168, 2000.

TEIXEIRA, A. C. B. Deficiência em Cena: O Corpo Deficiente Entre Criações e Subversões. O Mosaico – Rev. Pesquisa em Artes/FAP, Curitiba, n.3, p.1-9, jan./jun. 2010. Disponível em: <[http://www.fap.pr.gov.br/arquivos/File/mosaico\\_3/DEFICIENCIA\\_EM\\_CENA\\_O\\_CORPO\\_DEFICIENTE.pdf](http://www.fap.pr.gov.br/arquivos/File/mosaico_3/DEFICIENCIA_EM_CENA_O_CORPO_DEFICIENTE.pdf)> Acesso em 25 out. 2016

TELLES, T. C. B.; BORIS, G. D. J. B.; MOREIRA, V. O Conceito de Tendência Atualizante na Prática Clínica Contemporânea de Psicoterapeutas Humanistas. Rev. Abordagem Gestalt, Goiânia, v. 20, n. 1, p. 13-20, jun. 2014 . Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S180968672014000100003&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S180968672014000100003&lng=pt&nrm=iso)>. Acessos em 25 fev. 2018.

TOMASINI, E. A. Trabalho e Deficiência Mental: Uma questão a ser repensada. Revista de Ed. Especial. v. 03, 1995 Disponível em: <[http://www.abpee.net/homepageabpee04\\_06/artigos\\_em\\_pdf/revista3numero1pdf/r3\\_comentario02.pdf](http://www.abpee.net/homepageabpee04_06/artigos_em_pdf/revista3numero1pdf/r3_comentario02.pdf)> Acesso em 05 abr. 2017.

TRAD, L. B. (Org.). Família Contemporânea e Saúde: Significados, Práticas e Políticas Públicas. Rio de Janeiro: Fio Cruz, 2010.

TRIVIÑOS, A. N. S. Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais: a Pesquisa Qualitativa em Educação. São Paulo: Atlas, 1987.

TURKENICZ, A. Organizações Familiares: Contextualização Histórica da Família Ocidental. Curitiba: Juruá Editora, 2013

UNESCO. Declaração de Salamanca sobre princípios políticas e práticas em educação especial. Salamanca.1994. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>> Acesso em 27 Out. 2014

VILHENA, J. Repensando a Família. P. 1-14, 2004. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/artigos.php?n=41&area=D11A>> Acesso em 28 mar. 2016

VITALIANO, C. Análise da Necessidade de Preparação Pedagógica de Professores de Cursos de Licenciatura para Inclusão de Alunos com Necessidade Especial. Revista Brasileira de Educação, Marília, v. 13, n. 3, p. 399-414, set – dez. 2007.

ZAMBERLAM, C. O. Os Novos Paradigmas da Família Contemporânea. São Paulo: Renovar, 2001.

## 7. APÊNDICES

### Apêndice A: Roteiro de Entrevista (Familiares)

Data:

Hora do início: \_\_\_\_\_ Término: \_\_\_\_\_

#### **Dados Sociodemográficos:**

Sexo:

Idade:

Situação conjugal:

Mora com:

Escolaridade:

Formação Profissional:

Situação Atual: Do lar ( ) Trabalha fora ( ) Aposentado (a)

Renda média mensal: ( ) Até 1 salário mínimo; ( ) Mais de 1 a 3 salários mínimos; ( )

Mais de 3 a 5 salários mínimos; ( ) Acima de 5 salários mínimos

Grau de parentesco com a pessoa com deficiência:

- 1 Qual o motivo da deficiência de seu familiar?
- 2 Há quanto tempo ele é deficiente?
- 3 Quantas pessoas compõem a família?
- 4 Como você se sentiu ao saber que passou a ter uma pessoa com deficiência na família? Qual foi sua reação?
- 5 Como foi a reação dos outros familiares?
- 6 Como foi infância dele(a)?
- 7 Com o decorrer do tempo, como a família passou a lidar com a nova situação?
- 8 Como é o relacionamento entre vocês hoje?
- 9 Ele(a) frequentou a escola? Como foi este processo?
- 10 Que orientações foram dadas sobre as opções educacionais para ele(a)?
- 11 Como é a relação familiar e a social? Que ambientes ele(a) frequenta? Tem amigos?

- 12 Como soube que ele(a) pretendia ingressar no mercado de trabalho? Qual foi sua reação?
- 13 Qual a sua opinião sobre o fato de ele(a) trabalhar?
- 14 Como foi a entrada dele(a) no mercado de trabalho?
- 15 O que ele relata sobre o seu trabalho?
- 16 Como é a convivência dele(a) com os colegas de trabalho?
- 17 Ele(a) sente alguma dificuldade no exercício da profissão? Existem barreiras neste sentido?
- 18 Em sua opinião, o que o trabalho representa para ele(a)?
- 19 O que você acha que ainda precisa ser feito em prol das pessoas com deficiência?

## Apêndice B: Roteiro de Entrevista (Pessoas com Deficiência)

Data:

Hora do início: \_\_\_\_\_ Término: \_\_\_\_\_

### **Dados Sociodemográficos:**

Sexo:

Idade:

Situação conjugal:

Mora com:

Escolaridade:

Formação Profissional:

Cargo ocupado na empresa:

Renda média mensal: ( ) Até 1 salário mínimo; ( ) Mais de 1 a 3 salários mínimos;

( ) Mais de 3 a 5 salários mínimos; ( ) Acima de 5 salários mínimos

- 1- Qual é o seu tipo de deficiência?
- 2- Como você lida com a sua deficiência?
- 3- Como foi sua trajetória escolar?
- 4- Como é sua relação com sua família?
- 5- Qual o papel da sua família em sua vida?
- 6- Qual o significado do trabalho para você?
- 7- Qual o seu cargo hoje?
- 8- Além deste, você já trabalhou em algum outro lugar?
- 9- Como foi sua entrada no mercado de trabalho?
- 10- Como é a sua relação com seus colegas de trabalho?
- 11- Você sente algum tipo de dificuldade no exercício de sua função?
- 12- Se quisesse, você teria direito ao benefício do INSS?
- 13- O seu salário é diferente dos demais colegas de trabalho que exercem mesma função?
- 14- Como você vê a entrada das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?
- 15- O que você acha que ainda precisa melhorar com relação às pessoas com deficiência na sociedade e no trabalho?

## Apêndice C: Roteiro de Entrevista (Chefe ou Empregador)

Data:

Hora do início: \_\_\_\_\_ Término: \_\_\_\_\_

### Dados Sociodemográficos:

Sexo:

Idade:

Situação conjugal:

Escolaridade:

Formação Profissional:

Cargo ocupado na empresa:

Posição em que ocupa na escala hierárquica em relação à PCD: ( ) abaixo do nível hierárquico; ( ) Mesmo nível hierárquico; ( ) Acima do nível hierárquico

Renda média mensal: ( ) Até 1 salário mínimo; ( ) Mais de 1 a 3 salários mínimos; ( )

Mais de 3 a 5 salários mínimos; ( ) Acima de 5 salários mínimos

- 1- Qual a sua opinião sobre a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas?
- 2- Como se dá o processo de contratação de pessoas com deficiência na sua empresa?
- 3- Como você encarou a entrada do(a) \_\_\_\_\_ na empresa?
- 4- Houve algum tipo de dificuldade para que houvesse a adaptação tanto dele(a) quanto da equipe?
- 5- A empresa precisou se adaptar de alguma forma para receber funcionários com deficiência?
- 6- A equipe de trabalho recebeu algum tipo de orientação ou preparo para recebê-lo(a)?
- 7- Como é o seu relacionamento com o(a) \_\_\_\_\_?
- 8- Existe atualmente alguma dificuldade na execução das funções devido ao fato de ele(a) possuir uma deficiência? Como é o desempenho dele(a) na função?
- 9- O fato de tê-lo(a) na equipe traz algum fator positivo?
- 10- Qual a sua opinião sobre a entrada das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?
- 11- Quais os tipos de deficiência você considera possível contratar?
- 12- Quais as dificuldades em se contratar uma pessoa com deficiência?
- 13- Quais as vantagens em se contratar uma pessoa com deficiência?

## Apêndice D: Categorias e subcategorias de análise

DEPOIMENTOS		
CAPÍTULO	SUBCAPÍTULO	DEPOIMENTOS
CORPO COMO REALIDADE FÍSICA E SIMBÓLICA	Simbolismos Negativos: Estigma, Asco e Evitação	<p>Quando eu era criança, eu tinha um pouco de receio, tinha vergonha dos amiguinhos. Às vezes, um mexia e eu ficava um pouco com vergonha. (Raquel, 26 anos, deficiência física)</p> <p>Na escola tinha brincadeiras desagradáveis (Joana, 40 anos, deficiência física)</p> <p>Na escola, assim, eu me lembro de algumas vezes... Uma vez, um moleque me chamou de aleijado. Aí eu fiquei triste com aquilo. E uma outra vez, um menino me chamou também. (José, 53 anos, deficiência física)</p>
CORPO COMO REALIDADE FÍSICA E SIMBÓLICA	Simbolismos Negativos: Estigma, Asco e Evitação	<p>Dependendo da deficiência, tem preconceitozinho aí sim. Dependendo, a gente vê muita coisa sim. (Lara, 38 anos, deficiência visual)</p> <p>A sociedade precisa melhorar o tratamento. Para algumas pessoas sim. Porque eu vejo, eu já ouvi muito caso de pessoas que só porque, vamos dizer que tem uma síndrome, tem gente que são abusadas por causa disso, abusam assim, de tratamento mesmo. (Lara, 38 anos, deficiência visual)</p>
CORPO COMO REALIDADE FÍSICA E SIMBÓLICA	Simbolismos Negativos: Estigma, Asco e Evitação	<p>Assim, eu cheguei um dia para pedir aumento, aí as pessoas que eu falei, conversei, disse para mim assim: ‘Ah, não, porque você não é igual Fulano. Porque Fulano faz isso, aquilo outro, e você não consegue fazer’. Aquilo ali foi, acabou. Eu não falei nada. (José, 53 anos, deficiência física)</p> <p>Preconceito seria a palavra ideal. Preconceito. Porque eles acham que você, por ser deficiente, você não pode exercer a mesma coisa que eles fazem. (Isis, 40 anos, deficiência física)</p>
CORPO COMO REALIDADE FÍSICA E SIMBÓLICA	Simbolismos Negativos: Estigma, Asco e Evitação	<p>O que é preciso melhorar? O preconceito acabar. Eles aprenderem a olhar a pessoa com deficiência como qualquer outra pessoa. Porque os deficientes não querem a piedade de ninguém, eles querem a igualdade. (Isis, 40 anos deficiência física)</p> <p>Primeiro precisa mudar a visão de que a pessoa que tem uma deficiência ou que é reabilitado é incapaz. Isso é o primeiro passo. Eu acho que daí para frente a gente vai começar a ter resultados muito melhores. Assim, eu vejo hoje, nos lugares que eu vou, as pessoas com deficiência assim, muito mais retraídas, porque elas se sentem diferente porque o próprio ambiente faz isso, a própria sociedade faz isso com ela. (Larissa, 39 anos, deficiência física)</p> <p>Falta respeito, né. (Ricardo, 31 anos, deficiência visual e mental)</p>

		Então é ter uma visão das pessoas deficientes, ter a consciência de que a gente ‘somos igual’ a eles. Não tem diferença nenhuma. É só uma dificuldade a menos que a gente tem. (Lauro, 35 anos, deficiência física)
CORPO COMO REALIDADE FÍSICA E SIMBÓLICA	Simbolismos Negativos: Estigma, Asco e Evitação	<p>Ah, eu acho que por ser deficiente a gente não... isso não é ser diferente não. Para mim eu não trato como uma diferença não. (Raquel, 26 anos, deficiência física)</p> <p>Mas de lá para cá as coisas mudaram. Viram a minha capacidade de trabalho. Então hoje, no meu setor eu não sou o chefe, mas assim, eles me olham como tal. Eles falam: “faz isso. Fala para o Fulano fazer isso”. Não me mandam fazer, mandam eu mandar alguém. Eu não sou o chefe, mas eles me veem hoje. (José, 53 anos, deficiência física)</p> <p>No meu caso é normal. Realizo o que tenho que realizar como qualquer outra pessoa, não deixo que nada me impeça. (Roberta, 22 anos, deficiência física)</p> <p>Oh, pelo o que eu tenho visto e isso me aconteceu aqui, fui muito bem recebida, e, assim, os outros colegas também. Não vejo nada assim... (Rita, 44 anos, deficiência física)</p> <p>Eu sou muito bem aceita em tudo que eu faço. (Lúcia, 54 anos, deficiência física)</p> <p>Eu não tive muito esse problema por esse motivo que eu estou te falando, eu fui bem acompanhada, eu fui bem orientada, e eu tenho uma autoestima boa, então, quer dizer, eu consegui relevar, passar por cima e ocupar o lugar que é meu. (Larissa, 39 anos, deficiência física)</p>
CORPO COMO REALIDADE FÍSICA E SIMBÓLICA	Simbolismos Negativos: Estigma, Asco e Evitação	<p>Eu acho que se tratar a pessoa como se fosse um coitadinho já é difícil, já não pode. Eu acho que não porque isso diminui demais a pessoa. Tem que ser normal, como se fosse qualquer um trabalhador. Desde que ela esteja fazendo a parte dela sem esforço nenhum, sem prejudicar. (Luiz, marido da Rita)</p> <p>Eu acho que ainda tem muito preconceito. Até hoje, como ela tem esse defeito, eu nunca vi ela de bermuda. Só usa vestido longo ou calça comprida. Então eu acho que ainda há muito preconceito da sociedade. (Gustavo, irmão da Joana)</p> <p>Infelizmente, a maioria das pessoas que tem uma deficiência não tem oportunidade, né? (Lidiane, esposa do José)</p> <p>E a pessoa com deficiência, não é eu, ela é uma pessoa coitada e tudo, ela pode esperar, mas acho que nesse lado também teria que olhar. E também não é só adaptar o lugar para as pessoas, é o próprio ser</p>

		humano aceitar as pessoas. (Gilda, familiar da Lara)
CORPO COMO REALIDADE FÍSICA E SIMBÓLICA	Simbolismos Positivos: Identidade, Superação e Eficiência	Lúcio: - Eu comecei um tempo, uma temporada. O acidente foi em 2010. O atletismo eu comecei em 2011. Eu comecei, treinei uma temporada, aí eu tive que parar. Comecei a trabalhar. Agora, no final do ano passado eu estava desempregado, aí eu fui e voltei a treinar de novo. Eliane: - Mas você quer ser paratleta, então? Lúcio: - É o sonho de qualquer um.
CORPO COMO REALIDADE FÍSICA E SIMBÓLICA	Simbolismos Positivos: Identidade, Superação e Eficiência	Olha, eu acho que por ele ter a deficiência que ele tem, ele exerce muito bem tudo que ele faz. Ele não tem assim, empecilho: “Ah eu não vou fazer porque a minha mão não dá! Eu não vou fazer porque eu não consigo”. Então tudo que ‘der’ para ele fazer dentro da condição dele, ele faz. Ele consegue fazer. (Lidiane, esposa do José)  As dificuldades ela tinha, a gente apoiava e tudo, mas a gente tinha que deixar ela até onde ela teria que lidar com a deficiência dela mesmo, para ela poder, tipo assim, sair para o mercado de trabalho e tudo. (Gilda,irmã da Lara)  Até antes dela ter essa oportunidade que ela teve na empresa x, ela tinha uma dificuldade, dela mesma, de aceitar. A gente via que ela tinha essa dificuldade, porque sentia que não era capaz de nada. Depois que ela foi para a empresa x, ela conseguiu um emprego, levantou a autoestima dela. Graças a Deus ela tem facilidade de relacionar com outras pessoas. Mas, no caso, bem antes disso, ela não tinha. Hoje a autoestima dela é outra. (Gilda, irmã da Lara)
CORPO COMO REALIDADE FÍSICA E SIMBÓLICA	Simbolismos Positivos: Identidade, Superação e Eficiência	Para mim é bom porque é uma forma da gente ver que a gente tem capacidade de tudo. Para mim é uma deficiência que não me atrapalha em nada, então, tipo assim, é uma forma da gente ver que a gente é válido para as coisas igual uma outra pessoa normal. A deficiência não me atrapalha em nada. (Raquel, 26 anos, deficiência física)  Eu falei assim: “Não, eu tenho que pegar com Deus e seguir”. Hoje eu corto cabelo, ando de bicicleta. Tive que aprender de novo. Eu não sabia fazer nada não, sabe. Eu não sabia nem pegar na caneta não. Para comer... Fui tentando e consegui. Para comer, eu ia comer e não conseguia manusear a colher, nem o garfo. Chegava a cair. Eu abaixava assim e fui treinando. Hoje é normal. (Lauro, 35 anos, deficiência física, perdeu o movimento do braço)  Às vezes os caras falam assim, “é mais fácil o José fazer isso aí do que eu”. Eles falam “às vezes tem coisa que o José executa que eu não consigo executar”. (José, 53 anos, deficiência física)  Mas tranquilo. Agora tranquilo. Eu faço tratamento. Assim, eu lido tranquilo. Sentia muita dor, nossa, nos quadris, os tornozelos, o joelho. Muita dor em ombro, punho, mão. Quase não aguentava

		<p>alimentar, segurar. (Rita, 44 anos, deficiência física)</p> <p>Trabalho em paz, muito tranquila. Passei muito sofrimento, mas tudo isso eu superei. (Lúcia, 54 anos, deficiência física)</p> <p>Ela falou bem assim comigo. Eu: “Não tem problema não. Eu aceito. Eu tenho a deficiência minha, não vou escutar”. (Tatiana, 42 anos, deficiência auditiva)</p> <p>No início foi difícil para eu aprender o serviço, mas com meu esforço eu aprendi. (Ricardo, 31 anos, deficiência visual e mental)</p> <p>Hoje, pelo o que eu consigo fazer e o que eu faço hoje, eu carrego esse acidente como um exemplo de vida. (Lauro, 35 anos, deficiência física)</p>
CORPO COMO REALIDADE FÍSICA E SIMBÓLICA	<p>Simbolismos Positivos: Identidade, Superação e Eficiência</p>	<p>Quando me falaram... Quando surgiu essa oportunidade na empresa x, estava em julgamento aposentar ou não. Eu sabia que se eu voltasse a trabalhar acabou a minha chance. Eu optei. Antes você trabalhar e você ter certeza que você está fazendo o melhor, você ter o que você receber, do que você ficar passando por uma perícia, um mês você tem, daqui dois meses você não tem mais nada para receber. (Isis, 40 anos, deficiência física)</p> <p>Eu preferi trabalhar até mesmo que também a psicóloga lá do INSS, que hoje ela está aposentada, ela conversou isso comigo, mas falou para mim que se a empresa não tivesse um cargo aqui para mim, ela teria condições, se eu quisesse, de estar colocando como... Como é que fala? Assim, ela me encaixava como deficiente. (Lúcia, 54 anos, deficiência física)</p> <p>Nem vou tentar isso não. Vou partir para... Trabalhar. Aí eu nem mexi mais com isso não. (Tatiana, 42 anos, deficiência auditiva)</p>
CORPO COMO REALIDADE FÍSICA E SIMBÓLICA	<p>Simbolismos Positivos: Identidade, Superação e Eficiência</p>	<p>Tenho, graças a Deus. Graças a Deus. Ainda ontem eu falei com minha colega, minha parceira: “Eu acho que eu não sou uma ruim funcionária, porque senão eu não estava aqui mais”. E também a empresa é muito boa, senão também às vezes eu não estava por minha causa, né. (Márcia, 46 anos, deficiência física)</p> <p>Aí na empresa X estava precisando de uma telefonista, tinha uma fila enorme, fui lá, passei. Na época o administrador era o Sebastião, e ele falou para mim que eu tinha vinte dias, ou eu aprendia o serviço ou rua. Eu falei; “Não, eu topo o desafio”. Aí fui. Na época quem me treinou foi a Marisa, porque ela ia para faculdade que ela estava fazendo, e fiquei. Ela me ajudou muito. Nesses vinte dias eu já anunciava na caixinha, eu já operava o PABX, eu já fazia de um tudo. Na época tinha que</p>

		<p>deixar tudo mastigado, entregar na recepção. Fiquei. Fiquei dez anos. (Isis, 40 anos, deficiência física)</p> <p>Cheguei aqui e eles me atenderam muito bem. Não pediram muita coisa não. A menina passou para mim as coisas que eu tinha que fazer: estudar os procedimentos, fazer treinamento, os colegas me ajudaram, passei no psicólogo daqui. Foi tranquilo. Aí eu fui para a rua fazer treinamento e passei no treinamento. Mandou eu ir sozinho, eu fui e estou até hoje aqui. (Lauro, 35 anos, deficiência física)</p>
PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	O Significado do Trabalho para as PCDs	<p>Eu acho que o trabalho é gratificante. Tem uma frase que eu gosto de usar, que alguém usou, que “o trabalho enobrece o homem”. Eu acho que essa frase combina bem com o trabalho. (Tatiana, 42 anos, deficiência auditiva)</p> <p>Para mim, o meu trabalho eu acho muito importante porque ele me ajuda demais, ajuda muito. (Lara, 38 anos, deficiência visual)</p> <p>Olha, eu acho que é uma grande oportunidade que a pessoa tem que ter. (José, 53 anos, deficiência física)</p> <p>O trabalho significa para mim praticamente tudo, porque é dele que eu vou conseguir cuidar da minha família. Trabalho é praticamente tudo para mim. (Lauro, 35 anos, deficiência física)</p> <p>É bom. Não é ruim não. Mudou tudo. Eu compro roupa. Eu quero trabalhar mais. É bom. Importante. (Carlos, deficiência intelectual)</p>
PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	O Significado do Trabalho para as PCDs	<p>Assim, quando a gente está mexendo é melhor do que... Se você tá parada pensa em outra coisa. Eu falei com eles... Eu trabalhei num lugar cinco anos. Era mexendo com gente também. É melhor você ficar no meio de gente do que ficar sozinha. (Joana, 40 anos, deficiência física)</p> <p>Assim, não só o meu ganha pão, mas o lugar que eu convivo o dia inteiro. Quer dizer, é uma segunda família para mim. Tem amigos aqui, tem pessoas aqui que são pessoas excelentes. (José, 53 anos, deficiência física)</p> <p>Amo isso aqui. Adoro trabalhar aqui, graças a Deus (Rita, 44 anos, deficiência física)</p> <p>Olha, eu gosto de trabalhar. Trabalhar é vida. Trabalhar é... Assim, a gente... Eu acredito assim, eu não fiquei depressiva de jeito nenhum, mas, assim, mexeu comigo um pouquinho só de ter que sair da função que eu gostava de fazer. Mas para mim é muito bom porque aqui eu convivo com todo mundo. (Lúcia, 54 anos, deficiência física)</p>

		<p>Eu acho que eu fiz dele, tudo: minha terapia, tudo. Porque assim, aqui eu ajudo o próximo, eu me ajudo, eu faço as minhas coisas. Então, assim, é um lugar que eu me sinto útil. (Isis, 40 anos, deficiência física)</p> <p>Gosto. Me deixa mais tranquila. (Renata, 38 anos, deficiência física)</p> <p>Quando você está com problema em casa, quando você está aqui, você está trabalhando, não lembra de nada. (Renata, 38 anos deficiência física)</p>
PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	Adaptação ao Trabalho na Perspectiva das PCDs	<p>Às vezes tem coisas que eu sinto dificuldade, mas executo-as. Eu consigo. Consigo. Eu dou um jeitinho. (José, 53 anos, deficiência física)</p> <p>Às vezes os caras falam assim, “é mais fácil o José fazer isso aí do que eu”. Eles falam “às vezes tem coisa que o José executa que eu não consigo executar”. (José, 53 anos, deficiência física)</p> <p>É. Me adaptei, consigo fazer tudo normal. (Roberta, 22 anos, deficiência física)</p> <p>Tudo fácil (Carlos, 34 anos, deficiente mental)</p> <p>É bem normal. (Renata, deficiência auditiva)</p>
PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	Adaptação ao Trabalho na Perspectiva das PCDs	<p>Eu senti no início uma dificuldade, como que eu posso te dizer, uma aceitação. E não teve muito da parte de quem já trabalhava no setor, e isso é um grande problema, porque eu acho que o pior que aconteceu disso tudo é que eu tive nesse início, fiquei muito deprimida. (Larissa, 39 anos, deficiência física)</p>
PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	Adaptação ao Trabalho na Perspectiva das PCDs	<p>Só gestos mesmo. Ainda bem que ele escreve alguma coisa. Ele sabe escrever alguma coisa. Mas desde o início houve aquelas pessoas assim, um ou dois aqui que ele se identificou mais. Ele ia nele, perguntava para ele, mostrava uma coisa. Então alguns até hoje tem mais dificuldade com ele. Mas eu, por exemplo, eu posso dizer que eu comunico com ele bem, e tem mais um ou dois que também comunicam com ele bem, sabem lidar com ele direitinho. (Mário, gerente, empresa 2)</p> <p>Isso. Ele tem que ter um acompanhamento constante. Ele às vezes é um pouco relapso, ele brinca. A deficiência dele, como é mental, ele é tipo uma criança, então ele está tendo sempre um acompanhamento. (Vanessa, Gestora de RH, empresa 4)</p>
PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE	Percepções Sobre a Inserção da PCD na Empresa e no Mercado	<p>Eu acho que é bom para eles, muito bom para eles porque eles se sentem, dependendo dos casos, se sentem integrados, se sentem úteis. Então, assim, isso é bom da gente ver, sentir essa parte. No geral</p>

TRABALHO	de Trabalho	<p>é bom para a empresa também. (Laura, Assistente RH, empresa 1)</p> <p>Olha, é interessante. Tanto para a empresa quanto para o empregado. (Laura, Assistente RH, empresa 1)</p> <p>Eu acho uma coisa muito importante para a empresa e para eles também. Alguns dos deficientes, muitos não, mas alguns se sentem menos importantes que os outros. E a gente sente que o trabalho que eles fazem aqui, que eles se sentem valorizados, sentem como se fossem ‘normal’, e eles são ‘normal’ pelo serviço que eles prestam. Então eu acho muito importante para a empresa e para eles também. (Mário, gerente, empresa 2)</p> <p>Eu acho que é importante contratá-los sim. (Vitória, Diretora Administrativa, empresa 3)</p> <p>Como é que a pessoa também vai sobreviver se todo mundo fechar as portas? (Vanessa, Gestora de RH, empresa 4)</p>
PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	Percepções Sobre a Inserção da PCD na Empresa e no Mercado de Trabalho	Então, assim, foi muito tranquilo isso aqui dentro da empresa. E são pessoas muito boas. A gente tem eles para que pode contar muito com eles. Não é simplesmente para cumprir uma cota, eles são funcionários como outro qualquer e que atende à demanda da empresa. (Vitória, Diretora Administrativa, empresa 3)
PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	Percepções Sobre a Inserção da PCD na Empresa e no Mercado de Trabalho	A empresa, desde 2012, ele passou por uma reforma muito grande, atendendo as necessidades da acessibilidade. Acho que se você entrar na instituição, a empresa hoje tem elevador, tem rampa, então, assim, já em vista de atender tanto um funcionário quanto um possível cliente que tenha alguma necessidade especial. A empresa se adaptou todinha. Ela está concluindo com os corrimãos. Mas assim, fez tudo que a legislação exige. Os banheiros, está tudo... (Vitória, Diretora Administrativa, empresa 3)
PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	Efeitos da Contratação de Pessoas Com Deficiências	<p>Solidariedade. Geralmente as pessoas assim costumam ser carinhosas, e isso é bom, para a equipe é bom. (Laura, Assistente de RH, empresa 1)</p> <p>“Que bom! Eles têm deficiência, mas eles estão no mercado de trabalho!” Então, assim, as pessoas de fora comentam isso. As de dentro nem comentam tanto, mas as pessoas de fora que vem visitar, alguém que vem aqui para fazer algum contrato, vem para comprar um produto, as pessoas de fora que já fizeram comentários assim. (Mário, gerente, empresa 2)</p> <p>Eu acho a questão da humanização. O funcionário, quando ele convive com uma pessoa que tem alguma necessidade especial, tanto o funcionário quanto o cliente, eu acho que isso traz a questão da humanização do outro colaborador. Porque eu acho que é aquela percepção assim, “nossa, olha só</p>

		<p>aquela pessoa tem uma deficiência e está executando a função tão bem”. Eu acho que o ambiente se humaniza mais no cuidado, na atenção, no carinho. Então eu acho que tem esse fator muito positivo. (Vitória, Diretora Administrativa, empresa 3)</p> <p>Eu acho assim, vantagem, vamos dizer assim, em relação a uma pessoa normal, eu acho que ele produz a mesma coisa que uma pessoa normal. Então, assim, falar com você que tem vantagem, talvez seja pelo lado social mesmo, de você ajudar. (Vanessa, Gestora de RH, empresa 4)</p>
PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	Tipos de Deficiências Mais Complexas Para Se Contratar	<p>Depende da função que vai exercer. Não adianta eu contratar uma pessoa com deficiência mental e colocar numa máquina para trabalhar. Seria quase que suicídio. Então, assim, depende da vaga que tiver em aberto. A gente analisa de acordo com a função. (Laura, Assistente de RH, empresa 1)</p> <p>Para o cego eu acho que daria assim, para um telefone, atender telefone, alguma coisa assim, para ele dar informação de alguma coisa. Mas ele teria que ter um treinamento mais específico. (Mário, Gerente, empresa 2)</p> <p>Talvez a mais difícil para a empresa seria, eu estou pensando assim, eu não sei porque eu nunca lidei com ela, talvez o cego. (Vitória, Diretora Administrativa, empresa 3)</p> <p>Eu acho a mais difícil a mental e a cegueira. Porque assim, ele teria que trabalhar praticamente só dentro do setor específico, numa câmara escura, uma coisa assim. E a empresa é muito, como diz, é cheio de locais perigosos, essas coisas, então, assim, eu acho que o cego não seria bem adaptado não. Mas o restante não. (Vanessa, Gestora de RH, empresa 4)</p>
PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	O processo de contratação de PCDs	<p>Quando a gente abre uma vaga, a primeira opção é o SINE, a gente abre uma vaga no SINE e tem gente assim, de todo tipo, desde depressivo no grau máximo quanto pessoa que tem muita dificuldade em se locomover. (Laura, Assistente de RH, empresa 1)</p> <p>Os próprios funcionários indicam. Já teve caso assim, vinha um, logo depois, dois, três meses depois vinha o outro. Aquele funcionário que já estava trouxe o outro com ele. (Mário, Gerente, empresa 2)</p> <p>Normalmente nós pedimos informação. Indicação, e também no próprio Ministério do Trabalho. [...] Porque como não é tão simples assim encontrar alguém, e a gente precisa, então a gente pede uma indicação. É muito comum o Ministério do Trabalho, eles terem lá funcionários para fazerem reabilitação. E eles indicam. E normalmente, assim, os primeiros três meses é até acompanhados por eles na própria empresa, para ver a adaptação e tal. Então a gente tem utilizado muito esse caminho. (Vitória, Diretora Administrativa, empresa 3)</p>

		<p>A gente faz através de processo seletivo normal. Eu procuro a APAE, que são onde eles têm as pessoas que trabalham, e aqui no hospital a gente recebe currículo, currículo normal. (Vanessa, Gestora de RH, empresa 4)</p>
<p>PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO</p>	<p>O processo de contratação de PCDs</p>	<p>Então é difícil. Na hora de contratar uma pessoa. (Laura, Assistente de RH, empresa 1)</p> <p>A gente também teve isso aqui. Então na época que aposentou um, tinha a conta certa. Quando aposentou um, ficou faltando um. Foram dois meses e agente não encontrava. Porque que a gente tem um a mais? Justamente por isso, se algum sair, se algum aposentar, se aconteceu o que aconteceu anteriormente, a gente fica com a conta certa. A gente vai contratando de novo o para sempre ficar com um a mais, para a gente não ter essa dificuldade de novo. (Mário, Gerente, empresa 2)</p> <p>A dificuldade que eu acho é encontrar o profissional no mercado. Porque existe uma lei que exige que as empresas acima de cem funcionários tenham portadores de necessidades especiais, mas às vezes a gente também não encontra no mercado. (Vitória, Diretora Administrativa, empresa 3)</p> <p>Às vezes dificuldade mesmo assim, de currículos mesmo, de pessoas. De encontra pessoas. (Vanessa, empresa 4)</p>
<p>PERCEPÇÕES DAS FAMÍLIAS SOBRE O TRABALHO DAS PCDs</p>	<p>O Valor do Trabalho para a PCD sob a Ótica de Seus Familiares</p>	<p>Ela gosta. Tem muito amor no que faz. Apesar do cansaço, ela chega em casa com satisfação. Acho que faz falta mesmo. (Luiz, familiar da Rita)</p> <p>Olha, ele está numa coisa que ele gosta. Ele gosta de fazer. Porque ele aprendeu essa profissão com o irmão dele mais velho, e assim foi. E ele gosta do que faz. (Lidiane, esposa do José)</p> <p>Cidadania. Assim, se sentir útil. (Lidiane, esposa do José)</p> <p>Foi importante acho que até na parte ‘psicóloga’ dela, ela precisava disso para poder crescer. Eu acho que representa a motivação, uma esperança da vida melhor. (Gustavo, irmão da Joana)</p> <p>Ela se sente melhor e vai evoluir cada vez mais. Estando trabalhando já é uma coisa que ajuda muito na cabeça da pessoa. A pessoa não está dependendo só do marido. (Gustavo, irmão da Joana)</p> <p>Para ela foi assim, uma novidade, para ela foi ter relação com outras pessoas. Para ela foi muito bom, muito bom mesmo, a empresa e o trabalho para ela é tudo hoje. Ela trabalha não por causa também só do dinheiro, ela gosta também de estar lá trabalhando, de estar com as pessoas, trata bem. (Gilda, irmã da Lara)</p>

<p>PERCEPÇÕES DAS FAMÍLIAS SOBRE O TRABALHO DAS PCDs</p>	<p>O Valor do Trabalho para a PCD sob a Ótica de Seus Familiares</p>	<p>Então eu acho que tendo oportunidade a pessoa desenvolve o que for colocado na mão dela. (Lidiane, esposa do José)</p> <p>Porque a gente vê que, graça a Deus, ela estando andando, estando trabalhando, tendo a sua família, para a gente é muito bom. (Gustavo, irmão da Joana)</p> <p>Mas pela essa motivação que ela está tendo de trabalhar, com certeza... Pelo menos ela superou essa... (Gustavo, irmão da Janice)</p> <p>Nossa! Para nós foi ótimo. Pelo menos, tipo assim, deu uma atividade para ela, deu uma esperança, uma oportunidade de vida melhor. Para nós, a gente deu maior força, (Gilda, irmã da Lara)</p> <p>A Lara, depois que ela está na empresa x, a vida dela melhorou 100%. (Gilda, irmã da Lara)</p>
--	--	--