



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS



A PRESENÇA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS PUBLICAÇÕES DA ESCOLA
DE ADMINISTRAÇÃO: análise crítica de artigos de 2015 a 2020 da ANPAD

CLEYFANE LAÍS DE MORAIS

MARIANA

2022

CLEYFANE LAÍS DE MORAIS

A PRESENÇA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS PUBLICAÇÕES DA ESCOLA
DE ADMINISTRAÇÃO: análise crítica de artigos de 2015 a 2020 da ANPAD

Monografia apresentada como requisito parcial
para a obtenção de título de bacharel em
Administração da Universidade Federal de
Ouro Preto.

Orientador: Profa. Dra. Carolina Machado Saraiva

MARIANA

2022

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

M827p Morais, Cleyfane Lais De.

A presença das pessoas com deficiência nas publicações da escola de administração [manuscrito]: análise crítica de artigos de 2015 a 2020 da ANPAD. / Cleyfane Lais De Morais. - 2022.

43 f.: il.: color..

Orientadora: Profa. Dra. Carolina Machado Saraiva.
Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto.
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Graduação em Administração .

1. Organização. 2. Pessoas com deficiência. 3. Projeto de acessibilidade. 4. Serviço social junto às pessoas com deficiência. I. Saraiva, Carolina Machado. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU 364.65

Bibliotecário(a) Responsável: Essevalter De Sousa-Bibliotecário Coordenador
CBICSA/SISBIN/UFOP-CRB6a1407



FOLHA DE APROVAÇÃO

CLEYFANE LAÍS DE MORAIS

ANÁLISE DO TEMA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA ACADEMIA DE ADMINISTRAÇÃO DO BRASIL DENTRO DO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração.

Aprovada em 10 de Junho de 2022.

Membros da banca

Dra. Carolina Machado Saraiva - Orientador(a) Universidade Federal de Ouro Preto
Dr. Fábio Viana de Moura - Universidade Federal de Ouro Preto
Dr. Diego Boava - Universidade Federal de Ouro Preto
Msc. Adriene Santanna - Coordenadoria de Acessibilidade e Inclusão

Profa. Dra. Carolina Machado Saraiva, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 10/06/2022.



Documento assinado eletronicamente por **Carolina Machado Saraiva, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 20/06/2022, às 17:17, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0347170** e o código CRC **890DF558**.

RESUMO

No dia-a-dia, a pessoa com deficiência enfrenta vários desafios relacionados a comunicação, locomoção, convívio e acessibilidade no mercado de trabalho, assim como a organização enfrenta barreiras na inserção dessas pessoas no meio organizacional e no combate ao capacitismo. E neste trabalho, abordaremos os estudos trazidos pela Academia de Administração referente a inserção e atuação das pessoas com deficiência no ambiente organizacional, de forma que analisaremos tanto os pontos de vistas de pessoas com deficiência, quanto das organizações. O delineamento da pesquisa foi conclusiva descritiva do tipo qualitativa, com triangulação de métodos de pesquisa na coleta de dados, sendo (1) análise sistemática de bibliografia; (2) análise documental de leis, portarias e decretos; (3) análise vivencial, sob a ótica da etnometodologia sobre o material analisado. Foram analisados 10 (dez) artigos do período de 2015 a 2020 publicados no Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração – EnANPAD. Constatou-se que as organizações inserem a pessoa com deficiência, devido a obrigatoriedade após o surgimento da lei de cotas, e há predominância em contratações de pessoas com deficiência leve, do qual não precisa fazer adaptações no meio organizacional e é de fácil inserção nas equipes. E somente as leis impostas pela sociedade não é o suficiente, pois é necessário um conjunto de estratégias que liga tanto a pessoa com deficiência, as pessoas sem deficiência, as ferramentas e os espaços ocupados por todos. Portanto, mesmo que a inserção da pessoa com deficiência seja um desafio para o mercado de trabalho, sua inclusão traz pontos benéficos para a organização.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência; Inserção; Atuação; Organizações.

ABSTRACT

On a daily basis, the person with disabilities faces several challenges related to communication, locomotion, coexistence, and accessibility in the labor market, just as the organization faces barriers in the insertion of these people in the organizational environment and the fight against of capacitism. And in this work, we will address the studies brought by the Academy of Management regarding the insertion and acting of people with disabilities in the organizational environment, so that we will analyze both the points of view of people with disabilities and of the organizations. The delineation of the research was conclusive descriptive of the qualitative type, with triangulation of research methods in data collection, being (1) systematic analysis of bibliography; (2) document analysis of laws, ordinances and decrees; (3) experiential analysis, from the perspective of ethnomethodology on the material analyzed. It was analyzed 10 (ten) articles from 2015 to 2020 published in the National Association of Graduate Studies and Research in Administration Annual Meeting – EnANPAD. It was found that the organizations hire people with disabilities due to the obligation after the creation of the quota law, and there is a predominance of hiring people with mild disabilities, because they do not need to make adaptations in the organizational environment and are easily inserted into the teams. And only the laws imposed by society are not enough, because it is necessary a set of strategies that connect both the person with disabilities, the people without disabilities, the tools and the spaces occupied by all. Therefore, even if the insertion of the person with disability is a challenge for the labor market, its inclusion brings beneficial points for the organization.

Keywords: Person with disabilities; Insertion; Acting; Organizations.

AGRADECIMENTOS

Quando criança, pedi a Deus que sempre que eu viesse a cair, que ele estendesse as mãos para mim. Meu agradecimento primeiramente será a ele, pela oportunidade ao dom da vida, das lições ensinadas que não se aprende na escola e por nunca me desamparar.

Ao meu pai Márcio, que sempre acreditou no meu potencial e incentivou o meu ingresso na Universidade.

Gostaria de fazer vários agradecimentos a minha amiga Adriene Santanna que luta pela acessibilidade na Universidade, e que me deu a oportunidade de fazer parte do projeto “Diálogo sobre inclusão na UFOP”. Pela orientação e contribuição na minha aceitação como pessoa com deficiência auditiva e a lutar pelos espaços que temos direitos de ocupar. Pela motivação e ajuda no desenvolvimento deste trabalho.

Aos amigos conquistados na Universidade, que foram parceiros na minha inclusão e motivação no decorrer da graduação.

Agradeço imensamente a professora Carolina Saraiva por se interessar pelo tema e me orientar nesta monografia. Pela dedicação e paciência no meu desenvolvimento que foi mais lento que tartaruga grávida, mas que ao final deu tudo certo.

MEMORIAL

No segundo semestre de 2015 eu saí de uma faculdade particular com ensino a distância e me inscrevi na Universidade Federal de Ouro Preto no curso de administração presencial, permanecendo ainda no armário da surdez, pois não me sentia à vontade para expor minha deficiência auditiva e pensava que era uma dificuldade que eu teria que enfrentar sozinha, como nos anos anteriores. Neste mesmo ano me candidatei pela primeira vez a uma vaga destinada para pessoas com deficiência, e na entrevista me deparei com candidatos com deficiências diversas, que ao conversarmos, pude ter minha primeira impressão das dificuldades da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, em que as empresas procuravam pessoas com deficiências leves para contratar e cumprir a lei de cotas.

Foi a partir daí que me veio o interesse em realizar a pesquisa neste campo em que me insiro, tanto como pessoa com deficiência e futura administradora, tendo a oportunidade de analisar os dois cenários. Esse meu interesse veio se fortalecendo a cada experiência que eu passava, nos desafios enfrentados no trabalho, pela falta de estrutura e empatia dos colegas, pelo medo de não ser uma profissional competente devido a minha deficiência e das dificuldades que surgiam na Universidade, pois como ainda estava no armário da surdez, só passei a expor aos professores minhas dificuldades e o que poderia ser feito para amenizar, quando passei por uma situação constrangedora no primeiro dia de aula de uma disciplina. Foi um mal que veio para o bem, pois a partir daí, tive a ciência de que eu não precisava passar por aquilo sozinha, e assim como todas as outras pessoas tinham acesso à educação, era um direito meu também, independente de como deveria ser ministrado essas aulas para mim, desde que a didática fosse acessível para meu desenvolvimento.

Falo do meu desenvolvimento na Universidade por que foi onde tive meu primeiro contato sobre os direitos das pessoas com deficiência e a me aceitar como sou, tendo a oportunidade de aprimorar meus conhecimentos sobre o tema, sendo bolsista do Núcleo de Educação Inclusiva (NEI) por dois anos no projeto “Diálogo sobre inclusão na UFOP”, que agregou muito o meu desenvolvimento pessoal e profissional.

Com as experiências e oportunidades vividas, tive a certeza no tema em que iria desenvolver o projeto de monografia, e fui agraciada pela professora Carolina que aceitou ser minha orientadora. Assim como aprendi muito no decorrer do desenvolvimento desta monografia, espero que este trabalho contribua na formação e desenvolvimento do leitor, para que as decisões futuras sejam tomadas em prol da diversidade e inclusão.

SUMÁRIO

1. CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA	9
2. OBJETIVOS	9
2.1. OBJETIVO GERAL:	9
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	10
3. JUSTIFICATIVA	10
4. REFERENCIAL TEÓRICO	10
5. METODOLOGIA.....	13
5.1. DELINEAMENTO.....	13
5.2. PROCESSO DE COLETA DE DADOS	14
5.3. PROCESSO DE ANÁLISE DE DADOS	14
6. ANÁLISE DE DADOS.....	14
6.1. UM OLHAR SOBRE A EXPERIÊNCIA DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA QUE TRABALHAM EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA.....	14
6.2. CONTRIBUIÇÕES DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA PARA A APRENDIZAGEM NAS ORGANIZAÇÕES	15
6.3. DIVERSIDADE E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: A PERCEPÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA SOBRE AS PRÁTICAS DE RECURSOS HUMANOS ADOTADAS EM UMA ORGANIZAÇÃO FINANCEIRA	18
6.4. PARA ALÉM DA ACESSIBILIDADE: DESAFIOS DA SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA	20
6.5. FORMAS COMO OS PROFISSIONAIS QUE ATUAM OU POSSAM A VIR A ATUAR, VEEM AS POSSIBILIDADES DE TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	21
6.6. DIMENSÕES DE ANÁLISE DA INCLUSÃO NO TRABALHO DE PESSOAS COM DIFERENÇA FUNCIONAL (PESSOAS COM DEFICIÊNCIA)	22
6.7. ASSÉDIO MORAL E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO DE PROCESSOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO OU ENCONTROS ENTRE A DIVERSIDADE E O ABUSO....	26
6.8. EMPREGO APOIADO: ALTERNATIVA PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.....	27

6.9. SOBRE NORMAS, LIMITES E FRONTEIRAS: UM ESTUDO SOBRE A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SETOR PÚBLICO	29
6.10. INCLUSÃO POR VISÃO, NÃO POR OBRIGAÇÃO: REALIDADE, PERSPECTIVAS E DESAFIOS DO CONSUMO PELAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	30
6.11. ANÁLISE CRÍTICA	31
7. CONCLUSÃO.....	33
8. REFERÊNCIAS	35
9. APÊNDICE A – PRODUÇÃO TÉCNICA.....	37
10. APÊNDICE B – PRODUÇÃO TÉCNICA	40

1. CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA

No dia-a-dia, a pessoa com deficiência enfrenta vários desafios relacionados a comunicação, locomoção, convívio e acessibilidade no mercado de trabalho, assim como a organização enfrenta barreiras na inserção dessas pessoas no meio organizacional e a exterminação do capacitismo. E neste trabalho, abordaremos os estudos trazidos pela Academia de Administração referente às pessoas com deficiência no ambiente organizacional, de forma que analisaremos tanto os pontos de vistas de pessoas com deficiência, quanto das organizações.

Mas, primeiramente, vamos entender quem são as pessoas consideradas com deficiência. Conforme a Lei Brasileira de Inclusão, Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, art 2º, define que:

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

A inclusão dessas pessoas no ambiente organizacional atualmente só se tornou um direito a partir da criação da Lei de Cotas de número 8.213/91, onde o artigo 93 explica “a obrigatoriedade das empresas preencherem em seu quadro de funcionários um percentual de beneficiários reabilitados e/ou pessoas com deficiência de acordo com a quantidade total de funcionários da empresa”. Mas ainda assim, as oportunidades de trabalho para esse público, continua sendo escassas, devido às exigências das empresas relacionadas à qualificação do funcionário, falta de acessibilidade na empresa de acordo com a deficiência do candidato, a recusa em adaptar o ambiente, e muitas das vezes em pensar que a pessoa é incapaz de exercer determinadas tarefas que a organização exige.

Então, além das pessoas com deficiência terem dificuldades de serem inseridas no mercado de trabalho e concorrerem a cargos mais elevados em uma organização, elas têm que lidar com as barreiras físicas, barreiras sociais, comunicacionais e atitudinais.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo Geral:

Analisar como o tema “pessoa com deficiência” é tratado pela Academia de Administração no Brasil.

2.2. Objetivos Específicos:

- Levantar e analisar artigos acadêmicos produzidos no campo da Administração relacionados à inserção das pessoas com deficiência nas organizações;
- Analisar o impacto social gerado nas organizações na visão da pessoa com deficiência;
- Analisar as dificuldades enfrentadas pelas organizações para melhor efetivação e inclusão dessas pessoas.

3. JUSTIFICATIVA

O estudo deste trabalho é relevante para a academia a fim de compreender melhor o fenômeno de inserção e atuação das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, possibilitando uma visão geral, da realidade dessas pessoas conforme os artigos estudados. No âmbito social, será possível a compreensão das vivências desse público no mundo do trabalho, sendo possível a realização de adaptações necessárias para a inclusão, reduzindo o capacitismo e a expansão da diversidade. E no âmbito profissional, as empresas poderão melhorar suas políticas de inclusão de Pessoas com Deficiência, não só nos meios físicos do trabalho, mas também no meio social.

4. REFERENCIAL TEÓRICO

Para iniciarmos a discussão proposta por esta pesquisa, é importante apresentar alguns conceitos que estão diretamente relacionados ao público-alvo deste estudo, isto é, as pessoas com deficiência, uma vez que as terminologias utilizadas e aquilo que se propõe como conceito refletem diretamente a percepção que temos sobre essas pessoas.

Por muito tempo a utilização de termos como débil mental, retardado, inválido, incapaz, especial, portador de necessidades especiais, dentre outros, demonstrou a forma como as pessoas com deficiência eram vistas na sociedade e em um determinado contexto histórico.

Na antiguidade havia uma postura de majoritariedade em relação às pessoas com deficiência, elas não eram aceitas na sociedade e cada povo tinha sua forma de lidar com isso, porém na ignorância e não aceitação desses seres humanos, fez com que diferentes povos tivessem comportamentos de eliminação, abandono, enterramento vivo, e infanticídio (SHIMAZAKI; MORI, 2012).

Com o advento do Cristianismo, as pessoas com algum tipo de deficiência ou limitação passaram a ser vistas como sujeitos que possuíam almas e que, por algum pecado que precisava ser expiado pelos pais, nasciam com aquele “problema”. Ao reconhecer a necessidade de cuidados e salvação de suas almas, na Idade Média, surgiu por meio da Igreja Católica as

“instituições de caridade”, que denominavam as pessoas com deficiência como dependente e coitado, auxiliando-os por pena e gratidão a Deus pela “normalidade” (SIEMS-MARCONDES; CAIADO, 2013).

No campo da educação, instituições com fins filantrópicos e com contornos educativos destinadas a esse público surgiram em alguns países no século XIX. No Brasil, a partir da segunda metade do século dezenove, surgiram no Rio de Janeiro instituições destinadas exclusivamente a esse público e com caráter educativo, a exemplo do Instituto Real dos Jovens Cegos, em 1854 e da fundação do Colégio Nacional para Surdos-Mudos de Ambos os Sexos, em 1857. Esses Institutos sofreram diversas mudanças ao longo do século, desde nomenclatura até a própria organização e finalidade¹ (BENTES; HAYASHI. 2016).

A partir do século XX, houve uma concepção de tratamento de isonomia para todas as pessoas, pois a grande maioria das pessoas com deficiência tiveram essa condição pós-guerra, surgindo então as cadeiras de rodas, as bengalas, coletes, próteses, e código braille. E como estava havendo escassez de mão de obra, as pessoas que antes eram “normais” e se tornaram deficientes ganharam algum espaço no mercado de trabalho. Entretanto, ainda permanecia a visão de que as adaptações deveriam ser realizadas pelas pessoas com deficiências, isto é, a pessoa com algum tipo de limitação deveria se adaptar à sociedade e não a sociedade deveria se adaptar às necessidades da pessoa com deficiência. Mas a partir da década de 1980 esse conceito se inverteu, a sociedade é quem deveria se adaptar (PACHECO;ALVES,2007).

A partir de lutas travadas pelos movimentos sociais e de pessoas com deficiência, novas compreensões sobre a atuação da pessoa com deficiência na sociedade, assim como a denúncia das barreiras vivenciadas cotidianamente por esse grupo, geraram mudanças significativas na forma em que as leis e a própria população passou a compreendê-las. A Organização das Nações Unidas teve grandes contribuições na luta pela igualdade e direitos das pessoas com deficiência.

Muitas lutas foram de iniciativa de familiares e profissionais que trabalhavam na área, dentre essas lutas surgiram sociedades, associações, conselhos, federações e organizações como a Sociedade de Pestalozzi, Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais, Conselho Brasileiro para o Bem Estar dos Cegos, Federação Nacional das APAE's, Federação Nacional das Sociedades Pestalozzi dentre muitas outras conquistas.

¹ O antigo *Instituto Real dos Jovens Cegos* passou a ser chamado de Instituto Benjamin Constant. Já o *Colégio Nacional para Surdos-Mudos de Ambos os Sexos*, recebeu o nome de Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES). Ambas Instituições são consideradas como as primeiras escolas destinadas à educação de surdos no país. (BENTES; HAYASHI. 2016)

No final do século XX, encontros relacionados à participação plena das pessoas com deficiência foram realizados em diversos países, gerando documentos orientadores de políticas públicas voltadas a esse grupo. Foram nesses encontros, junto à intensos debates que a terminologia até então utilizada - portadores de deficiência - foi modificada, uma vez que se compreendeu que a deficiência ou ter uma deficiência é uma condição da pessoa, ou seja, é uma característica inerente a sua condição humana e que, portanto, a modela e a torna o sujeito que é.

Conforme aponta Sasaki (2009), diferentemente de negar a palavra “deficiência”, como visto anteriormente a exemplo das “necessidades especiais” ou “especial”, houve a demarcação dessa condição. Não era necessário esconder a palavra “deficiência”. Naquele momento tornou-se importante apontar que para além da deficiência, aquele homem ou mulher era uma pessoa, ou seja, uma pessoa que tem ou possui uma deficiência. Assim, compreendendo a deficiência como uma característica e não como a totalidade do ser, encontros como a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, em 2007, passou a orientar a utilização da terminologia “pessoa com deficiência”.

Assim, nesta proposta, o público-alvo de nossas ações serão as pessoas com deficiência que, segundo a LBI, Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, art 2º, define que:

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

Embora haja diversas legislações que buscam garantir os direitos das pessoas com deficiência, a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, promulgada em 2015, reúne elementos importantes para tratarmos do direito à educação, à saúde e ao trabalho.

A trajetória histórica apresentada nas páginas anteriores deste texto nos revela que o reconhecimento das pessoas com deficiência como sujeito de direito é recente, e é fruto de lutas de diferentes atores. No campo da educação, houve Conferências mundiais internacionais durante o século XX e XIX, que contribuíram para fortalecer a educação como direito de todos, incluindo, obviamente, as pessoas com algum tipo de limitação.

Documentos orientadores e legislações nacionais e internacionais nasceram desses encontros e conferências, tendo como pressuposto inicial a participação ativa de pessoas com deficiência, uma vez que parte se dá ideia de que não é possível falar sobre um público sem a presença e a voz e perspectiva desse público.

Ainda no campo educacional o surgimento de um dos documentos mais relevantes sobre o direito a uma educação preocupada com as necessidades dos estudantes com deficiência trata-se da Declaração de Salamanca (1994), que reúne elementos como acessibilidade, inclusão e educação, destacando que é dever de todas as instituições escolares, sendo ela pública ou privada, acolher a pessoa com deficiência sem distinção e discriminação, fornecendo todas as ferramentas que contribuam para seu desenvolvimento.

No que diz respeito à saúde, a LBI aponta que o serviço de saúde pública e privada devem garantir acesso universal e igualitário a todos as pessoas, sejam elas com ou sem deficiência, resguardando às pessoas com deficiência direito ao atendimento prioritário em quaisquer circunstâncias.

O Sistema Único de Saúde (SUS) deve assegurar um tratamento em que haja apoio para a família e à pessoa com deficiência em questões psicológicas, garantindo informação adequada e acessível sobre o estado de saúde, atendimento domiciliar caso necessário, internações com obrigatoriedade a permanência de um acompanhante, sendo proibido o acesso de um acompanhante o hospital deverá fazer um termo formal explicando o motivo da ausência de um acompanhante. As decisões da Pessoa com Deficiência devem ser respeitadas, bem como as especificidades, identidades de gêneros e orientação sexual. No serviço privado, a Lei obriga que o serviço e/ou produto ofertado deve ser oferecido no mínimo de forma igualitária para as pessoas com deficiência e os demais clientes.

No contexto organizacional, a Lei nº 8.213/91 fala que no “Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas”, isso faz com que as grandes empresas abrem oportunidades para contratação desse público, mas toda via não conseguem cumprir com a lei devido as exigências cobradas na contratação dessas pessoas por alegarem não terem estruturas acessíveis, ou falta de qualificação do candidato e até mesmo que não têm pessoas o suficiente para se candidatarem as vagas.

5. METODOLOGIA

5.1. Delineamento

A pesquisa de campo foi desenvolvida sob os critérios metodológicos de pesquisa conclusiva descritiva do tipo qualitativa, já que a mesma possui como característica básica a descrição do tema Pessoa com deficiência na academia de Administração no Brasil, dentro do contexto organizacional. A pesquisa conclusiva descritiva se propõe a expor as características

de determinado fenômeno, bem como avaliar as relações entre as variáveis pesquisadas (VERGARA, 2004). Devido à sua complexidade e flexibilidade, a pesquisa qualitativa não possibilita a definição de regras precisas, aplicáveis a todos os casos (GIL, 1991).

5.2. Processo de Coleta de Dados

Foi proposta uma triangulação de métodos de pesquisa, a fim de construir-se dados com robustez. Os métodos de coleta de dados serão: (1) análise sistemática de bibliografia; (2) análise documental de leis, portarias, decretos e outros mais que versem sobre o tema; e (3) análise vivencial, sob a ótica da etnometodologia, sobre o material analisado.

5.3. Processo de Análise de Dados

A análise de dados foi realizada sob os princípios da análise de conteúdo de Bardin (2002), que visa aprimorar e excluir incertezas por trás do conteúdo estudado. Foram analisados 10 (dez) artigos do período de 2015 a 2020 que se encontram nos periódicos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD).

6. ANÁLISE DE DADOS

6.1. Um olhar sobre a experiência de inclusão de pessoas com deficiência que trabalham em uma universidade pública

De acordo com o artigo “Um olhar sobre a Experiência de Inclusão de Pessoas com Deficiência que trabalham em uma Universidade Pública”, de autoria de Marques, Moreira e Lima (2017), que teve como objetivo investigar as percepções que as pessoas com deficiência têm a respeito de suas experiências de inclusão nos seus grupos de trabalho. Para isso, foi realizada uma pesquisa qualitativa exploratória, com entrevistas semiestruturadas, para identificar aspectos relacionados ao engajamento, sentimento de valorização, percepção de convívio com a diversidade no grupo de trabalho, e investigação de como se dá e ocorre a participação das pessoas com deficiência nos processos de tomada de decisão do grupo de trabalho, bem como os sentimentos sobre expressar suas ideias ao grupo. Para isso, foram entrevistados 7 (sete) pessoas com deficiência, todos pertencentes aos cargos da área administrativa.

A pesquisa, chega à conclusão que o momento mais crítico foi a chegada dos entrevistados em seus primeiros setores, devido a problemas de acessibilidade, falta de conhecimento, empatia frente as condições destas pessoas e os problemas de ordem burocrática. Mas apesar desses relatos negativos, a maioria dos entrevistados, sente-se engajada e envolvida

em seu grupo. Isso pode ser atribuído às mudanças, aos avanços nos debates acerca do respeito às diferenças realizados pelos meios de comunicação e pela legislação que garante direitos às minorias, o que contribui para suscitar o comportamento inclusivo e o empoderamento.

Quanto à influência no poder de decisão, percebeu-se que um processo de tomada de decisão mais democrático e participativo poderia contribuir com a experiência de inclusão das pessoas com deficiência. Em relação ao sentimento de valorização individual, os entrevistados se sentem valorizados, embora na dimensão da valorização social, a percepção foi menor, mas ainda positiva.

Os entrevistados relataram que são parcialmente autênticos, ou seja, não são eles mesmos de forma completa no ambiente de trabalho, devido as barreiras de autocensura quanto às questões de ordem mais íntima e pessoais no grupo, a concepção de que alguns níveis de abertura podem não ser estratégicos para suas ações dentro dos grupos, conflitos prévios no ambiente de trabalho, e a falta de confiança na chefia. Para que as pessoas com deficiência se sintam incluídas e plenamente respeitadas quanto às suas necessidades e diferenças no ambiente de trabalho, a diversidade deve ser mais bem trabalhada.

6.2. Contribuições das Pessoas com deficiência para a Aprendizagem nas Organizações

O artigo “Contribuições das Pessoas com Deficiência para a Aprendizagem nas Organizações”, de autoria de Borelli, Nepomuceno, Rizzon, Souza, Nespolo e Larentis (2019), teve como objetivo analisar como a aprendizagem ocorre na experiência da inclusão de pessoas com deficiência nas equipes de trabalho de empresas dos ramos de metal mecânica e de serviços da Serra Gaúcha. Para isso, foi realizada uma pesquisa qualitativa com objetivo exploratório e descritiva por meio de entrevistas semiestruturadas com os gestores, coordenadores de equipe e profissionais da área de recursos humanos de 4 (quatro) empresas que possuem funcionários com deficiência em sua equipe. As empresas foram denominadas A, B, C e D, e os funcionários A1, A2, A3, B1, B2, C1, C2, C3 e D1.

Ao implantar o programa de inclusão de pessoas com deficiência, as quatro empresas entrevistadas foram unânimes ao afirmar que a decisão se deu a partir do momento em que o Ministério do Trabalho passou a fiscalizar e cobrar das empresas que a Lei de Cotas fosse cumprida. Nas empresas estudadas, diferentes perfis de pessoas com deficiência são encontrados e relatados pelos gestores e líderes operacionais (deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla) e essas deficiências podem ser tanto congênitas quanto adquiridas.

As empresas inserem as pessoas com deficiência de maneiras diferentes umas das outras, pois enquanto algumas destinam uma estrutura específica para recebê-los, outras não

desprezando o mesmo cuidado. Isso se deve também aos tipos de limitações, que podem exigir maior ou menor estrutura por parte do empregador. A Empresa A possui um centro de treinamento para pessoas com deficiência, o que difere da Empresa B, que embora seja do mesmo segmento, insere as pessoas com deficiência nos setores sem destinar uma supervisão e um trabalho de sensibilização específico.

Percebe-se que a Empresa A, de maior porte e que possui o maior número de pessoas com deficiência em suas equipes, considerando as empresas estudadas, desenvolve um processo de inclusão de pessoas com deficiência melhor estruturado que a Empresa B. O treinamento e integração desses funcionários na Empresa A é organizado de modo a inseri-los nas equipes de forma efetiva e com atenção ao desenvolvimento do relacionamento interpessoal dos funcionários, diminuindo atitudes de preconceito, rejeição e exclusão das pessoas com deficiência, problemas relatados pelo Entrevistado B1 da Empresa B.

Outro ponto de destaque na fala do Entrevistado A1 e do Entrevistado B1 é a não percepção da deficiência por parte da equipe de trabalho no caso de uma deficiência tida como “leve”, o que facilita a inserção das pessoas com essas deficiências nas equipes. Por outro lado, pessoas com deficiência severas sofrem com o preconceito e resistência, por não haver um trabalho de sensibilização das equipes e dos gestores para a acolhida dessa pessoa. A pessoa com deficiência é tida como um “fardo” que a equipe precisa manejar e isso acaba por “vitimizar” a pessoa com deficiência, conforme relatado pelo entrevistado B1.

A partir dos relatos dos entrevistados A1 e B1, percebe-se a importância de preparar a estrutura organizacional, treinar e sensibilizar as equipes de trabalho para a acolhida da pessoa com deficiência. A gestão de recursos humanos, quando envolve pessoas com deficiência, é tida como um desafio, como uma fonte de dificuldades a serem superadas. Com a sanção da Lei de Cotas, as empresas foram obrigadas a incluir em suas equipes pessoas com deficiência, porém, muito ainda precisa ser feito para que a inclusão seja vista como um ponto positivo, de diferencial, pelas equipes e gestores organizacionais.

A aceitação das pessoas com deficiência se apresenta de diferentes maneiras no ambiente organizacional onde elas são inseridas. O Entrevistado B1 refere que a aceitação pelos membros da equipe não ocorre de maneira uniforme, visto que o grau de empatia manifestada pelo grupo contribui para a aceitação ou rejeição da pessoa com deficiência. Relata também, que as habilidades relacionais da pessoa com deficiência contribuem positivamente para a sua aceitação pela equipe.

Os Entrevistados C2, C3 e D1, complementam que, devido ao fato de as deficiências presentes em membros de suas equipes serem leves ou moderadas, muitos dos colegas de

trabalho não reconhecem a limitação das pessoas com deficiência, por isso, não há barreiras para a sua aceitação. Vale destacar, na fala do Entrevistado D1, que as pessoas com deficiência inseridas na Empresa D são tratadas com equidade com relação aos colegas de trabalho. Isso contribui para a aceitação das pessoas com deficiências nas equipes de forma positiva, a partir do sentimento de justiça e coesão entre os membros da equipe e seus gestores.

Por meio das entrevistas, foi possível perceber que a aprendizagem gerada a partir da inclusão de pessoas com deficiência é interpretada de diferentes maneiras pelos entrevistados.

O Entrevistado A1 relata uma mudança no comportamento de seus subordinados, que podem não ter a compreensão do aprendizado que estão tendo, mas que esse aprendizado se reflete em suas atitudes. O Entrevistado A2 relata que a ausência de clima de competição é algo que ele tem observado em sua equipe que contém pessoas com deficiência e faz um comparativo com a outra equipe que ele lidera onde isso não ocorre. O entrevistado D1 afirma que o principal aprendizado que as pessoas com deficiência proporcionam aos colegas se reflete no âmbito pessoal e atinge o perfil profissional dos colegas, ao passo que os colegas veem na pessoa com deficiência um exemplo de dedicação e determinação em que eles podem se inspirar, o que vai de encontro ao relato do Entrevistado A1. Em contrapartida, o Entrevistado C3 relata que não é possível visualizar alguma diferença, visto que os colegas não enxergam as pessoas com deficiência enquanto deficientes.

Conforme relatado pelo Entrevistado A1, os exemplos de vida trazidos pelas pessoas com deficiência afetam positivamente o comportamento dos colegas de trabalho, superando preconceitos e contribuindo para o desenvolvimento pessoal da equipe. Para a pessoa com deficiência, o envolvimento e o desenvolvimento são essenciais, tanto para sua própria vida quanto para sua família; o engajamento e a responsabilidade com o trabalho são percebidos como valores que às vezes superam o ganho financeiro. As pessoas com deficiência são percebidas nas equipes como mais comprometidas, engajadas e responsáveis com o trabalho em comparação aos demais funcionários, relato corroborado pelo Entrevistado A3 e pelo Entrevistado D1, e isso serve de exemplo para os demais membros da equipe.

O Entrevistado A2 destaca o clima familiar, de baixa competitividade que se forma em uma equipe composta de pessoas com deficiência. O ambiente de colaboração que se desenvolve beneficia toda a equipe, que passa a trabalhar em um ambiente mais tranquilo, colaborativo e isso se reflete no bom desempenho da equipe como um todo. Segundo o Entrevistado A2, os gestores e membros da equipe “mais aprendem do que ensinam” no convívio profissional com pessoas com deficiência, principalmente no que se refere à valores pessoais, amizade e atitudes de colaboração. Já o Entrevistado C3 relata que não há diferenças

perceptíveis quanto a aprendizagem ou comportamento da equipe relacionada a inserção de pessoas com deficiência. O entrevistado complementa que a equipe não percebe que alguns colegas são pessoas com deficiência.

Os resultados apontam que a aprendizagem gerada a partir da inclusão de pessoas com deficiência nas equipes pode não ser compreendida como aprendizado propriamente dito, mas uma mudança de atitude e comportamento que se reflete em crescimento pessoal dos sujeitos envolvidos. Destaca-se, também, que o compartilhamento de conhecimento tácito e explícito se diferencia pela estrutura física e de pessoal das organizações, sendo um fator determinante para esse compartilhamento, as limitações das pessoas com deficiência e o perfil das atividades profissionais a serem realizadas. Das quatro empresas pesquisadas, apenas uma possui infraestrutura adaptada e desenvolve atividades específicas para a sensibilização, acolhidas e treinamento de pessoas com deficiência.

Devido a Lei de Cotas as organizações são obrigadas a inserirem em seu quadro de funcionários as pessoas com deficiência, porém percebe-se que estas não estão preparadas para recebê-los em seu aporte estrutural e relacional. Em contrapartida, empresas que vão além da legislação, gestores e funcionários que aprenderam a conviver e a receber as pessoas com deficiência obtiveram avanços em seu crescimento pessoal e organizacional, resultados corroborados por Serrano e Brunstein (2011).

Os resultados do estudo reforçam que o processo de inclusão de pessoas com deficiência nos quadros organizacionais não é simples. Ademais, indicam que não basta inserir as pessoas com deficiência, é preciso mantê-las, o que exige preparo dos gestores e criação de condições organizacionais para essa manutenção. Contudo, nota-se que as empresas que não promovem o engajamento social como fator de diferenciação, não exploram o potencial que a pessoa com deficiência pode atingir e não estimulam uma liderança facilitadora, terão dificuldades para superar as limitações dos funcionários quanto a inclusão das pessoas com deficiência em suas equipes.

6.3. Diversidade e Pessoas com Deficiência: a Percepção de pessoas com deficiência sobre as Práticas de Recursos Humanos Adotadas em uma Organização Financeira

O artigo “Diversidade e Pessoas com Deficiência: a percepção de pessoas com deficiência sobre as Práticas de Recursos Humanos Adotados em uma Organização Financeira”, de autoria de Castro e Rodrigues (2015), teve como objetivo identificar as percepções das pessoas com deficiência com relação às práticas adotadas por uma empresa,

detalhando o grau de satisfação desses colaboradores e o cenário da organização. O estudo de caso apresenta abordagem qualitativa e caráter exploratório, com dados coletados em interações sociais analisadas a partir dos significados que sujeitos e/ou pesquisadores atribuí ao fato. As técnicas utilizadas foram a observação participante e entrevista com roteiro semiestruturado. Foram entrevistadas 9 (nove) pessoas de uma empresa multinacional.

Na admissão dos funcionários, a empresa não apresenta restrições de idade, e o grau de escolaridade de seus funcionários é de 45% com ensino médio e 55% ensino superior, sendo oferecidas oportunidades de capacitação de acordo com a necessidade do cargo. Os tipos de deficiência dos respondentes são física e visual, e 67% apresentam mais de 5 anos de empresa e relatam que o processo de integração não é satisfatório, apesar das melhorias de implantação de software de voz para as pessoas com deficiência visual. Os entrevistados atuam nos setores de atendimento e administrativo e a maioria almeja crescimento profissional dentro da empresa. Mas quanto ao cenário da empresa, o número de pessoas com deficiência que obtêm alguma promoção ou seguimento do plano de carreira é baixíssimo, o que leva o colaborador a ficar insatisfeito.

Os entrevistados possuem boa comunicação, extroversão e um bom relacionamento com a gestão e os colegas de trabalho.

Quanto à percepção dos entrevistados diante do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência são satisfatórias, apesar de considerarem que há muitas melhorias a se fazer. O mercado está com mais abertura para a inclusão, embora deixe a desejar na igualdade de direitos no mundo corporativo. Há comentários de que o mercado ainda é restrito às pessoas com deficiência visual em razão dos custos contratuais em gastos com software de voz para que possam desenvolver seu trabalho.

A maioria dos entrevistados aponta a importância do trabalho em suas vidas, pois podem demonstrar que são capazes de contribuir com a sociedade, embora o mercado encontra-se atrelado ao cumprimento da Lei de cotas e não a conscientização da inserção.

Os entrevistados relataram que os postos de trabalho não estão devidamente adequados, e que mesmo que foram relatados no início da contratação não houve empenho da gestão em sanar esse problema, devendo o colaborador com deficiência se adequar ao ambiente.

Quanto às práticas de Recursos Humanos, necessita de políticas e programas eficazes para garantir de fato a igualdade de oportunidades nos processos de promoção e transferência das pessoas com deficiência.

Portanto, a percepção das pessoas com deficiência na organização é a de que elas devem lutar por seus direitos nas empresas para que o mercado corporativo tenha mais igualdade,

muito embora reconheçam que o mercado está mais sensível a essas questões. Estão cientes de que existem conflitos entre inserção das pessoas com deficiência e obrigações legais e que o mercado ainda está atrelado ao cumprimento de cotas.

Outro aspecto é a apresentação de ferramentas de apoio para que o gestor possa realizar a gestão das pessoas com deficiência como um todo, dando suporte de treinamento, desenvolvimento e plano de carreira.

A igualdade com os demais gera inclusão e autoestima elevada, principalmente quando esta meta é atingida. O trabalho de conscientização do gestor é importante no processo de inclusão das pessoas com deficiência, apesar do universo de tantas variedades sociais.

6.4. Para Além da Acessibilidade: Desafios da Socialização Organizacional de Pessoas com Deficiência em uma Instituição Pública

O artigo “Para Além da Acessibilidade: Desafios da Socialização Organizacional de Pessoas com Deficiência em uma Instituição Pública”, de autoria de Santos, Lima, Ferraz e Araújo (2018), teve como objetivo analisar as percepções das pessoas com deficiência sobre o processo de socialização organizacional em uma Instituição federal de Ensino Superior. O estudo de caso tem caráter qualitativo, com questionário semiestruturado e a análise de conteúdo foi feita com auxílio do Software Atlas Ti, versão 8. Foram entrevistados 15 servidores com deficiência.

O trabalho foi dividido em 4 (quatro) dimensões, sendo eles, engajamento à instituição, integração às pessoas, domínio profissional e perspectivas futuras.

Quanto à primeira dimensão, foi possível perceber por meio da fala dos entrevistados que questões como a acessibilidade dificultam o engajamento institucional. Isso foi comprovado pela fala dos servidores cegos que relatam ter dificuldades de andar dentro da instituição, ter que contar com a ajuda de terceiros para poder chegar ao seu local de trabalho, falta de pisos táteis. Cadeirantes ressaltaram ter dificuldade de tocar a cadeira de rodas em virtude de pisos inadequados, falta de preparo da instituição para recebê-los, como não ter elevadores, ou mesmo tê-los, mas estes não estarem funcionando por falta da equipe de manutenção. Outro fator mencionado que dificulta o engajamento institucional foi a falta de conhecimento da história e objetivos da instituição. Verificou-se que a forma de ingresso não influencia diretamente no engajamento, mas que os servidores sentem necessidade de um Seminário de Ambientação específico para e de um programa de acompanhamento de pessoas com deficiência. Servidores surdos mencionaram o desconhecimento de libras por parte dos servidores e o despreparo dos funcionários em atender as pessoas com deficiência.

Na segunda dimensão, integração às pessoas, apesar dos servidores, em geral, terem enfatizado ter boas relações com colegas de trabalho, chefias e subordinados, foi destacado as dificuldades que os servidores surdos enfrentam quando se relacionam com colegas ou mesmo estão atendendo o público, tais como: pessoas que viram as costas e saem falando, chamam o servidor de outra sala, lotam o servidor em locais onde o fluxo de pessoas e as demandas são intensos. Também constatou-se que o acesso à informação é um problema para que ocorra a integração às pessoas dentro do ambiente organizacional.

Ao buscar compreender a terceira dimensão, domínio profissional, prevaleceu na fala dos entrevistados que os servidores com deficiência, na maioria das vezes, têm que mostrar um nível de competência maior que outras pessoas para provar que são capazes. E essa questão está muito relacionada com as condições de trabalho porque se não forem dadas condições das pessoas com deficiência trabalharem, elas não têm como desenvolver todo seu potencial.

Finalmente, na dimensão perspectivas futuras, pode-se perceber que as pessoas com deficiência querem continuar se qualificando, têm perspectivas de conseguir passar em outros concursos ou mesmo passar em um concurso dentro da própria instituição, num cargo de nível superior. Em virtude do engessamento da carreira, estas são as únicas formas de melhoria: a qualificação ou um concurso em outra área ou outra instituição.

O estudo também teve limitações, tais como, dificuldade de acesso aos dados pessoais para contato com os servidores com deficiência da IFES. Inicialmente, conseguiu-se apenas a relação com os setores onde os servidores trabalhavam. Alguns servidores também se recusaram a participar do estudo, ou marcavam e, na hora da entrevista, cancelavam. Com relação às entrevistas com servidores surdos houve a necessidade de um intérprete de libras.

6.5. Formas como os Profissionais que Atuam ou Possam a vir a Atuar, veem as Possibilidades de Trabalho de Pessoas com Deficiência

O artigo “Formas como os Profissionais que Atuam ou Possam a vir a Atuar, veem as Possibilidades de Trabalho de Pessoas com Deficiência”, de autoria de Almeida, Moura e Santos (2015), teve como objetivo verificar as formas de como os profissionais que atuam ou possam a vir atuar, veem as possibilidades de trabalho de pessoas com deficiência. A pesquisa foi de caráter descritivo, do tipo *survey*, com abordagem quantitativa, sendo as informações adquiridas por meio do Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST) de Carvalho Freitas e Marques (2010) e dados sociodemográficos, com escala do tipo Likert de 6 (seis) pontos variando de 1 (um) (discordo totalmente) a 6 (concordo totalmente).

A amostra foi composta por 217 alunos do curso de Administração de uma Universidade Pública do Rio Grande do Sul.

O resultado do estudo indica que para os respondentes é importante promover as condições necessárias e instrumentos adequados para as atividades laborais das pessoas com deficiência, além da percepção de que a contratação das mesmas promove positivamente a imagem da organização.

Os construtos que obtiveram maiores médias apontam a forma dos profissionais que atuam ou possam a vir atuar veem as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência, ou seja, por pressupostos de inclusão e dos benefícios da contratação. A correlação moderada e positiva entre os fatores mostra ainda, que quanto maior a percepção dos benefícios da contratação das pessoas com deficiência maior é o vínculo dessas pessoas com a organização.

Os fatores de menores médias foram, de desempenho, o qual julga a deficiência como um empecilho a produtividade. No entanto, a correlação moderada e positiva entre os fatores de desempenho e normalidade, permite inferir que embora a visão dos respondentes apresenta pressupostos de inclusão, ainda permanecem pressupostos de que o “desvio” da normalidade, causado pela deficiência, gera menor produtividade. Assim, paralelo aos avanços na percepção em relação às possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência, permanecem algumas limitações. Carvalho-Freitas (2009) afirma ser a gestão da diversidade algo complexo, pois ao mesmo tempo em que existe um predomínio de concordância com algumas concepções de deficiência, coexistem outras por vezes antagônicas, um desafio para a área de gestão de pessoas. Souza-Silva, Diegues e Carvalho (2012) apontam que a falta de conhecimento e preconceito contribuem para a dificuldade dos gestores frente a essas questões, sendo imprescindível constante reflexão sobre o tema além de programas de treinamento e capacitação profissional.

6.6. Dimensões de Análise da Inclusão no Trabalho de Pessoas com Diferença Funcional (Pessoas com deficiência)

O artigo “Dimensões de Análise da Inclusão no Trabalho de Pessoas com Diferença Funcional (Pessoas com deficiência)”, de autoria de Freitas, Tette, Paiva, Nepomuceno e Silva (2018), teve como objetivo apresentar algumas dimensões de análise do binômio exclusão-inclusão no trabalho de pessoas com diferença funcional, de cunho teórico. O foco foi colocado no binômio exclusão-inclusão, pois se considera que existe uma relação entre interesses diversos, na maioria das vezes conflitantes, entre os grupos de maioria e minoria, que pode

culminar em pontos diferentes num contínuo que vai da completa exclusão a uma inclusão plena. Foram identificadas três dimensões: (1) parâmetros, definidos como padrões ou referências em relação às quais é possível estabelecer comparações para analisar o binômio exclusão-inclusão nas organizações; (2) fatores contingenciais, condições relacionadas ao ambiente interno ou externo da organização que facilitam ou dificultam a inclusão; (3) mediação, fundamentos que explicam as premissas das relações entre grupos de pessoas com e sem diferença funcional. A partir dessas dimensões foi proposta uma tipificação das organizações. Essas dimensões podem funcionar como um instrumento heurístico para se analisar o quanto uma organização se aproxima da inclusão ou da exclusão. Por último, é importante sublinhar que a proposição teórica das dimensões do binômio exclusão-exclusão supõe necessariamente uma escolha que pode ser objeto de discussão e contestações, o que de qualquer forma sempre contribui para o avanço do conhecimento.

Três grandes parâmetros podem ser depreendidos da análise da literatura: os parâmetros ético e normativo; os parâmetros ambientais e organizacionais e os parâmetros psicossociais.

Parâmetro ético e normativo: Embora as pessoas com diferença funcional façam uso da legislação em algumas ocasiões, quase sempre ela é cumprida pela coerção ou vista como um favor prestado por piedade, isso ocorre porque a sociedade não interiorizou as normas e as concebem como um código de regras impostas por um poder que não a consultou no momento da elaboração dessas leis. Nessa perspectiva, o único sentido que justifica o cumprimento da norma é a possibilidade de ser punido. Esse comportamento social demonstra a necessidade de se trabalhar a inclusão como valor para a sociedade brasileira, pois a importação de determinados ideais civilizatórios de outros Estados na forma de tratados ou normas, não têm na sociedade brasileira o mesmo significado e efeito que tiveram em seus locais de origem. Enfim, embora a legislação que trata do direito das pessoas com diferença funcional já exista, e seja muito importante para eliminar desigualdades históricas, não é somente nela que se devem concentrar os esforços para construção de uma sociedade inclusiva, pois para que se torne uma realidade, o problema precisa estar contido na consciência dos indivíduos que compõem o povo. Nesse sentido, considera-se que os parâmetros ético e normativo se referem às formas como a inclusão de pessoas com diferença funcional é apropriada pela sociedade e grupos sociais: como valor, sendo um princípio ético que se universaliza e que no Estado se objetiva na garantia dos interesses também das minorias; ou como norma, em que a coerção é a via de busca dos ideais de igualdade.

Parâmetros ambiental e organizacional: Analisando a literatura identificam-se com bastante clareza a presença de critérios didaticamente organizados por Sasaki (1997, 2003) como relevantes para se caracterizar quão excludente ou inclusiva é uma organização. São eles:

- a) Barreiras arquitetônicas e urbanísticas;
- b) Barreiras comunicacionais;
- c) Barreiras metodológicas;
- d) Barreiras instrumentais;
- e) Barreiras programáticas;
- f) Barreiras atitudinais.

Parâmetros psicossociais: Partindo do pressuposto de que o ser humano é um ser biopsicossocial, marcado pela dialética entre necessidade e satisfação que para ser resolvida depende da experiência com o outro (Quiroga, 1987), não se tem como prescindir de parâmetros psicossociais para entender o binômio exclusão-inclusão. Entende-se como parâmetros psicossociais os aspectos relacionados à experiência com o outro, dentro do contexto organizacional, em relações historicamente marcadas pela desigualdade social.

Entende-se como fatores contingenciais aqueles aspectos objetivos do ambiente externo ou interno da organização que podem tanto facilitar quanto dificultar a inclusão. Comumente esses fatores fazem parte do discurso das pessoas para relativizar as possibilidades de inclusão de pessoas com diferença funcional. Serão considerados três fatores principais: a qualificação profissional das pessoas com diferença funcional, os tipos de diferença funcional e os recursos disponíveis.

Escolarização/qualificação formação profissional: A questão da escolarização (França & Rios-Neto, 2012) e da qualificação profissional das pessoas com diferença funcional tem se constituído em um fator que tem contribuído para acentuar as dificuldades para se inserir essas pessoas no trabalho (Bittencourt & Fonseca, 2011, Cordeiro, 2013). No entanto, esse parece ser um argumento frágil para a baixa inserção no trabalho, pois grande parte dos cargos ocupados por pessoas com diferença funcional em organizações brasileiras geralmente exigem quase nenhuma qualificação (Tanaka & Manzini, 2005). Simonelli e Camaroto (2011) argumentam que a qualificação profissional muitas vezes apresentada pelos gestores como barreira à contratação, nem sempre se faz necessária para a execução das tarefas. Segundo os autores, o foco seriam as adaptações do trabalho, que se mostram fundamentais para que as pessoas possam aprender uma atividade de trabalho. De qualquer forma, a necessidade de um contínuo investimento na escolarização e na qualificação profissional de pessoas com diferença funcional é indiscutível.

Tipos de diferença funcional: Os diferentes tipos de diferença funcional também têm sido um argumento para a contratação seletiva das pessoas, construindo uma verdadeira hierarquia entre as diferenças funcionais que pode ser identificado pelos índices de contratação diferenciados dessas pessoas (MTE, 2014). Também a avaliação de desempenho dessas pessoas tem sido diferenciada (Suzano, Carvalho-Freitas, Tette, Brighenti & Vieira-Silva, 2014). Segundo Vieira, Vieira & Francischetti (2015) e Violante e Leite (2011), grande parte das empresas cumprem as cotas apenas para não serem penalizadas com multas, tendo como meta a busca de um “deficiente perfeito” e que não exija praticamente nenhuma mudança nas condições de trabalho. É comum ainda que os indivíduos com diferença funcional sejam excluídos na intensidade compatível com suas habilidades, ou seja, quanto mais diferença for considerada deficiência, menores são as chances de a pessoa ser aceita no trabalho (Suzano et al, 2014; Simonelli & Camaroto, 2011; Violante & Leite, 2011; Ribeiro & Carneiro, 2009). Há ainda empresas que preferem as multas à contratação de pessoas com diferença funcional, incorporando uma posição totalmente contrária às políticas públicas de inclusão (Barbosa-Gomes, 2009). Esse foco nos tipos de diferenças funcionais reflete uma visão restritiva com foco apenas nas diferenças, consideradas como deficiência, falta, incapacidade. A possibilidade de se pensar nas pessoas, nas suas potencialidades e nas possibilidades de ser, estar e executar as tarefas para além dos padrões convencionados não são considerados.

Recursos disponíveis: A questão dos recursos disponíveis tem sido um argumento recorrente para manifestar a resistência em se contratar pessoas com diferença funcional. Violante e Leite (2011) indicam que a contratação de pessoas com diferença funcional tem como critério a ausência de demandas por mudanças na infraestrutura da organização. Esse critério, segundo Vieira, Vieira e Francischetti (2015) se torna compreensível devido ao foco na produtividade e lucro das organizações capitalistas de trabalho. Nesse sentido, a visão da inclusão de pessoas com diferença funcional como um custo adicional com impacto na lucratividade tem sido um entrave para as contratações. Diferentemente de outras organizações que veem a inserção de pessoas com diferença funcional como um investimento em responsabilidade social e uma forma de contribuição para a minimização das desigualdades sociais (Ávila-Vitor, 2011).

Mediação dos conflitos: Tendo como referência as discussões apresentadas sobre a inclusão que tem por fatores constitutivos de análise os parâmetros e os fatores contingenciais dentro de um processo de relação entre grupos com interesses distintos, é possível identificar o binômio exclusão-inclusão com processos de mediação diferenciados: (1) contexto de clara exclusão, tentando manter as pessoas com diferença funcional fora dos sistemas sociais (Ribeiro

& Carneiro, 2009), sendo a mediação dos conflitos realizados por meio do confronto, via punição legal; (2) contextos falaciosos de inclusão via disciplinarização dos excluídos (Foucault, 2001), que pode ser identificado com o movimento de integração das pessoas com diferença funcional, cuja premissa é a reabilitação e a submissão dos corpos às condições sociais e de trabalho existentes (Marques, 1999), não havendo reconhecimento de suas identidades diferenciadas, sendo a mediação realizada por meio da regulação provisória dos conflitos; (3) contextos de inclusão efetiva se configurando como uma síntese de interesses, que se refletiria nas mudanças das formas concretas das condições de trabalho e da organização do trabalho, substituindo a busca do homem ideal pela busca das condições ideais de trabalho em que as diferenças presentes na sociedade possam estar representadas e reconhecidas nas organizações (Ávila-Vitor, 2011) Nesse caso, a mediação ocorre pela resolução de conflitos.

Entende-se que a construção de tipos ideais tem o potencial de promoção de um artifício lógico que facilita processos de comparação de semelhanças e diferenças (Freund, 1995), não tendo a pretensão de dar conta das singularidades das organizações. Essa tipificação auxilia na compreensão de como parâmetros, fatores contingenciais e a mediação dos conflitos podem se materializar nas organizações. O pressuposto é de que cada parâmetro, fatores contingenciais e mediação dos conflitos se configurem de forma diferente por tipo de organização, tendo por referência o binômio exclusão-inclusão.

6.7. Assédio Moral e Pessoas com Deficiência: um Estudo de Processos do Tribunal Superior do Trabalho OU Encontros entre a Diversidade e o Abuso

O artigo “Assédio Moral e Pessoas com Deficiência: um Estudo de Processos do Tribunal Superior do Trabalho OU Encontros entre a Diversidade e o Abuso” de autoria de Olete, Silva e Paiva (2016), teve como objetivo analisar características do assédio moral contra pessoas com deficiência presentes em processos trabalhistas. O estudo descritivo, de abordagem quantitativa e qualitativa. Os dados foram obtidos por meio de um levantamento de processos com sentença publicada no terminal de consulta do Tribunal Superior do Trabalho (TST), órgão máximo da Justiça do trabalho brasileira, no período de 01 de março de 2015 a 01 de março de 2016. Os textos de 9 (nove) acórdãos foram o objeto de análise de conteúdo, que possibilitou identificar, descrever e verificar a recorrência de suas características.

Os processos têm origem nas regiões Sul e Sudeste, e a falta de processos originários das regiões Centro-Oeste e Nordeste. O assédio ocorreu em organizações cujas pessoas eram jurídicas e de instituições privadas da rede bancária. O julgamento da procedência do pleito,

maioria precedente, e que o não atendimento do pleito mostrou-se ligado à falta de robustez das provas. O tipo de assédio moral é vertical descendente, sendo o assediador ocupante de cargo de chefia com atitudes hostis, deteriorando propositalmente as condições de trabalho, assim como também do atentado contra a dignidade, da violência verbal, física e sexual e do isolamento e recusa de comunicação com a vítima.

6.8. Emprego Apoiado: Alternativa para a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

O artigo bibliográfico “Emprego Apoiado: Alternativa para a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho” de autoria de Junior e Nunes (2016), teve como objetivo apresentar como o método do Emprego Apoiado tem sido uma alternativa promissora para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A principal característica do método é a inversão da lógica tradicional que parte da qualificação das pessoas com deficiência para depois, buscar a sua inclusão no trabalho. Inversamente, o Emprego Apoiado trata-se de uma abordagem em que a inclusão no ambiente de trabalho vem em primeiro lugar, para, posteriormente, ocorrerem ações de qualificação. Dessa maneira, as condições para o desenvolvimento das pessoas com deficiência são potencializadas, conforme demonstram os resultados de pesquisas sobre esse assunto em diversos países como Canadá, Espanha, Estados Unidos, Inglaterra, Irlanda e Portugal.

O método do Emprego Apoiado é sustentado e orientado por valores e princípios que visam garantir a coerência das estratégias utilizadas para que a pessoa com deficiência seja incluída em uma função competitiva na empresa. Os valores são: presunção de empregabilidade; emprego competitivo; controle; salários e benefícios adequados; foco na capacidade e habilidades; a importância das relações; o poder dos apoios; a mudança de sistema; e a importância da comunidade. Quanto aos princípios, são eles: empowerment, autonomia, independência, exclusão zero e planejamento centrado na pessoa (Garcia et al., 2011; Jordán de Urríes & Verdugo, 2007; Jordán de Urríes, 2007; Wehman, 2012)

Os estudos sobre a inclusão de trabalhadores com deficiência no Brasil não abordam o método do Emprego Apoiado, e sim, sobre a visão de gestores de empresas, a efetivação da lei de cotas no país, a apresentação do nível de qualidade no trabalho que estas pessoas alcançam, a percepção em relação ao preconceito no ambiente de trabalho e sobre a implantação de políticas inclusivas no ambiente organizacional (Abreu & Moraes, 2012; Bahia & Schommer, 2010; Brunstein & Serrano, 2008; Carvalho-Freitas, 2007, 2009; Lima, Tavares, Brito, &

Cappelle, 2013; Manhães, 2010; Mourão, Sampaio, & Duarte, 2012; Ribeiro & Carneiro, 2009; Serrano & Brunstein, 2011).

O desenvolvimento do planejamento centrado na pessoa, utilizado pelo Emprego Apoiado para a promoção de emprego competitivo, produz resultados melhores para as pessoas que possuem deficiência intelectual com alto grau de dificuldades do que os programas de formação profissional tradicionais, independentemente das questões demográficas, clínicas e as características do emprego (Campbell, Bond, & Drake, 2011). O Emprego Apoiado é mais vantajoso em termos de custo-benefício para as pessoas com deficiência, para a empresa e para a sociedade do que os Centros Especiais de Emprego (Jordán de Urríes et al., 2014).

Segundo Cimera (2012) os salários das pessoas que participam de programas de Emprego Apoiado são maiores do que os salários oferecidos nas Oficinas Protegidas. Emprego Apoiado tende a produzir um processo com melhores resultados de reabilitação profissional, de oferta de salários mais altos e de redução de sintomas psicológicos para as pessoas com deficiência intelectual, quando o processo utiliza técnicas de uso pessoal com base na experiência pessoal, em vez de evidências científicas (Diallo, Chen, & Barrera, 2014).

Na pesquisa de Estrada-Hernández, Wadsworth, Nietupski, Warth, & Winslow (2008) foi constatado que quanto maior a gravidade da deficiência, menores são os salários. Uma das explicações é que as pessoas com deficiência considerada de maior gravidade acabam alocadas em funções de remuneração mais baixa.

Há pesquisas, como a desenvolvida por Chang, Liao, Wang, & Chang (2010), que apresentam como as ferramentas de tecnologia online podem ser úteis em processos de inclusão, como a utilização de fóruns para compartilhamento de experiências entre pessoas com deficiência, familiares e profissionais envolvidos. Destaca-se que a falta de estrutura encontrada nas organizações sociais não contribui para o uso de tecnologia que requer investimentos mínimos para o seu uso eficiente. E, outra questão abordada está relacionada ao fato dos profissionais que trabalham com a inclusão não disporem de tempo e interesse para utilizar as redes sociais para promover a interação com as pessoas e familiares fora do horário de trabalho que geralmente é mais propício para este tipo de interação.

Pesquisa realizada por McInnes et al. (2010) entre os anos de 1999 e 2005, analisou base de dados de um programa de inclusão para verificar se o trabalho de coaching leva a um emprego estável em ambientes comunitários. Os resultados mostram que 56% das pessoas que possuem coaching estão empregados, enquanto 9% dos que não possuem coaching estão empregados. As competências e habilidades do consultor de emprego apoiado são fundamentais

para que sejam criadas as condições de adequação do posto e ambiente de trabalho de forma inclusiva (Spjelkavik, 2012).

O estudo de Post et al. (2010) demonstrou que a interação entre o setor de Recursos Humanos com uma agência de empregos que utiliza o emprego apoiado gera uma colaboração bem sucedida, pois nos casos estudados, com o apoio da agência de emprego a equipe de Recursos humanos demonstrou-se disposta a ouvir e entender a adequação de processos inclusivos conforme a realidade de cada candidato às respectivas vagas.

A literatura indica um caminho com muitos desafios que ainda precisam ser enfrentados pelas pessoas com deficiência, pelas organizações de *advocacy*, pelos governos e empresas. Contudo, o método do Emprego Apoiado é apresentado como uma estratégia capaz de romper paradigmas e contribuir para os diversos atores envolvidos façam a sua parte em relação à oferta de apoios, rompimento de barreiras arquitetônicas, atitudinais e comunicacionais, visando o aumento significativo de pessoas que obterão um melhor nível de qualidade de vida advindo do trabalho.

6.9. Sobre Normas, Limites e Fronteiras: um Estudo sobre a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Setor Público

O artigo “Sobre Normas, Limites e Fronteiras: um Estudo sobre a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Setor Público” de autoria de Marques e Lima (2019), teve como objetivo conhecer as percepções das pessoas com deficiência sobre as normas e fronteiras relacionados aos seus processos de inclusão. Foi realizada uma pesquisa de campo, qualitativa, exploratória e descritiva com entrevistas semiestruturadas junto as pessoas com deficiência, servidores de uma universidade pública federal localizada no Nordeste do Brasil. Ao todo, foram entrevistados 12 servidores com deficiência.

A pesquisa foi baseada de acordo com que Lewis (2000) aborda sobre as tensões da inclusão de Normas e Fronteiras que se dividem em duas unidades de contexto, uma “Estabilidade e Delimitação (espaço delimitado e seguro, fronteiras e normas bem definidas e normas de inclusão consistente), e Instabilidade e Mudanças (espaço permeável e flexível, Normas de inclusão mutáveis, reexame e co-construção das normas e fronteiras).

A pesquisa indica que as pessoas com deficiência que atuam no serviço público, mesmo que se sintam incluídas nos seus espaços delimitados e estáveis, sofrem com barreiras para a expansão de suas fronteiras que de alguma forma afetam seus sentimentos de inclusão. A burocracia aparece como uma grande barreira devido ao engessamento dos processos de mudança, as legislações e normas regulamentares que estabelecem um controle de trabalho

rígido e uma gestão centralizada, que impede o surgimento de novas lideranças. Mesmo levando-se em consideração que aspectos relacionados à estrutura burocrática atingirem todos os servidores, há de se pressupor que impacte com mais força as pessoas com deficiência pelo conjunto de barreiras que sofrem cotidianamente e historicamente, o que enseja um estudo comparativo para visualizar de perto esse fenômeno associado ao sentimento de inclusão. Ainda nesse sentido e referente aos chamados limites rígidos, surgiram em praticamente todas as falas as questões das barreiras arquitetônicas, o que demonstra também o quanto os espaços públicos precisam ser readequados e adaptados para que as oportunidades de vínculos, convívio e trabalho possam se dar em condições de igualdade entre as pessoas com e sem deficiência.

6.10. Inclusão por Visão, não por Obrigação: Realidade, Perspectivas e Desafios do Consumo pelas Pessoas com Deficiência

O artigo ensaio “Inclusão por Visão, não por Obrigação: Realidade, Perspectivas e Desafios do Consumo pelas Pessoas com Deficiência” de autoria de Mingardi, Soares, Alcon e Bebiano (2020), teve como objetivo propor a reflexão sobre as barreiras impostas ao cliente com deficiência para o consumo, com maior ênfase na perspectiva do lazer, e sobre como algumas empresas enxergaram a representatividade das pessoas com algum tipo de deficiência enquanto consumidores em detrimento ao atendimento de acordo com as obrigatoriedade das normas, defendendo uma ampliação dos esforços públicos e privados, não somente como papel inclusivo, mas como visão de um mercado potencial com ganho financeiro que contribui e promove o crescimento econômico como os demais consumidores (BAKER; HOLLAND; KAUFMAN-SCARBOROUGH, 2007; SCHWARZ; HABER, 2006; KAUFMAN-SCARBOROUGH, 1998; KAUFMAN, 1995).

A partir dos relatos analisados, é possível identificar que as barreiras que impedem os clientes com deficiência de consumirem não estão nos locais em si, entretanto fazem parte da não execução de ações pelas pessoas; sendo, assim, fruto delas e não do ambiente. Dessa forma, verifica-se que a origem das barreiras identificadas no consumo desses clientes é proveniente da não constatação, por parte das organizações, da pessoa com deficiência como consumidor ativo no mercado de forma generalizada e, em particular, no mercado destinado à área de serviços de lazer.

Essa miopia em relação ao portador de deficiência física como consumidor faz com que as barreiras no consumo não sejam solucionadas por motivo de não reconhecimento desse esforço como um investimento na atração e fidelização dessa parcela de clientes, realizando

apenas, quando imposta por lei, as adaptações arquitetônicas como forma de cumprir com a obrigação e não como estratégia de agregação de clientes. Dessa forma, essa atitude ocasionou a intensificação das barreiras atitudinais e do problema no atendimento, já que os prestadores de serviços destinados ao lazer identificam o atendimento às pessoas com deficiência física como um favor, ao invés de visualizar tal ação como um procedimento de atribuição de valor ao serviço para um cliente.

O posicionamento das organizações em relação as pessoas com deficiência e sua função de consumo, além de acentuar a falta de acessibilidade das pessoas com deficiência aos ambientes sociais, faz com que essas prestadoras de serviços desconsiderem 25% da população brasileira (IBGE, 2010), representando uma fração notória da sociedade que poderia ser identificada como uma parcela de mercado a ser incorporada pelas prestadoras de serviços destinados ao lazer.

Tendo em vista os exemplos apresentados com foco em ações que utilizaram de criatividade no rompimento de barreiras ao consumo, é possível constatar que a transposição das barreiras identificadas como restritivas ao consumo da pessoa com deficiência pode ser realizada através da implantação de adaptações e execução de ações que preveem a equidade no acesso aos serviços de lazer, promovendo a acessibilidade e tornando possível o consumo.

Desse modo, para que haja a solução das barreiras no consumo que impedem as pessoas com deficiência física de exercerem sua função de consumidor de serviços de lazer, deve haver uma conscientização das organizações que prestam esses serviços a fim de reconhecer essas pessoas como consumidores, representantes de uma parcela de seus clientes. Assim, a resolução das barreiras que impedem o consumo dessa parcela se tornará um investimento necessário e rentável para a organização em função de seus clientes com deficiências físicas.

6.11. Análise Crítica

Com o avanço dos recursos tecnológicos há uma variedade de possibilidades e condições de acessibilidade e inclusão para as pessoas com deficiência, mas ainda há muitas barreiras a serem enfrentadas todos os dias por milhões de brasileiros, seja no convívio familiar, no trabalho, na escola, nas atividades diárias como ir ao supermercado, padaria, banco, dentre outras. Barreiras essas que ultrapassam o conceito das pessoas de que para ser acessível é só resolver os problemas arquitetônicos, mas vai muito além disso, existem as barreiras sociais, comunicacionais e atitudinais.

Conforme o conceito de “hierarquia de necessidades” de Maslow (1943), o ser humano tem como prioridade básica as necessidades fisiológicas e de segurança, seguidas das sociais, estima e por último o desejo de auto realização. Se analisarmos alguns tipos de deficiência, o indivíduo

já se sente lesado nas primeiras necessidades, então quem dirá o restante. Percebemos que as dificuldades já começam na existência do ser, em primeiramente se aceitar, e depois enfrentar o mundo, a seguir o que todos seguem, entrar na escola primária, fazer laços sociais, formar, trabalhar, conquistar o que se almeja, sobreviver.

Com o surgimento de leis e ações aplicados à sociedade, pudemos atingir um grande avanço na minimização das dificuldades das pessoas com deficiência, embora não sejam o suficiente para exterminar todas as barreiras e capacitismo. Freitas, Tette, Paiva, Nepomuceno e Silva (2018, p. 3) afirmam que:

Embora as pessoas com diferença funcional façam uso da legislação em algumas ocasiões, quase sempre ela é cumprida pela coerção ou vista como um favor prestado por piedade, isso ocorre porque a sociedade não interiorizou as normas e as concebem como um código de regras impostas por um poder que não a consultou no momento da elaboração dessas leis.

Isso nos faz entender que a sociedade só realiza mudanças por exigência das leis imposta, vendo como uma obrigação e que muitas vezes são burladas. E não enxerga as pessoas com deficiência como um ser humano que faz parte daquela sociedade e que tem necessidades de inserção no ambiente organizacional tanto quanto todas as pessoas, e que a inclusão desses sujeitos traz benefícios para todos os envolvidos.

As organizações são obrigadas a ter em seu quadro de funcionários, um percentual de pessoas com deficiência, sendo a quantidade estipulada de acordo com a Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº8.213/91) conforme a quantidade total de funcionários da empresa. Mas grande parte das empresas não consegue cumprir a uma Lei totalmente, devido às próprias exigências, como baixa escolaridade, experiência, falta de estrutura. Mas há mais coisas pelas quais as organizações têm dificuldade de admitir funcionários com deficiência, que não são expostos, e utilizam de argumentos citados anteriormente. Almeida, Moura e Santos (2015), afirmam que as empresas não contratam por acharem que as pessoas com deficiência têm baixa produtividade e os gestores não se sentem preparados e/ou não se capacitam para acolher esses funcionários. Sendo assim, as empresas tendem a contratar pessoas com deficiência leve, com percepções menores de dificuldade, do qual não precisam fazer adaptações no meio organizacional e é de fácil inserção nas equipes. Enquanto as pessoas com deficiência de grau severo enfrentam muito mais barreiras que geram grande dificuldades de se inserirem no mercado de trabalho por falta de sensibilização dos gestores que, mesmo sem se darem conta, são capacitistas.

Um ambiente organizacional que insere o profissional com deficiência, usufrui de muitos benefícios como o total comprometimento do funcionário com a empresa, aumento do desempenho em equipe, proporcionando um convívio mais tranquilo e colaborativo, promovendo a diversidade.

7. CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou conhecer os desafios da inserção da pessoa com deficiência nas organizações, na perspectiva de diferentes públicos.

Com os artigos analisados neste trabalho foi constatado pelo ponto de vista das pessoas com deficiência que o ambiente organizacional em sua maioria não está preparado para receber esse público devido a problemas de acessibilidade, desconhecimento e empatia acerca das necessidades de cada um, bem como a dificuldade de melhoria em virtude das ordens burocráticas. As pessoas com deficiência apontam a importância do trabalho em suas vidas e sentem-se insatisfeitas em relação ao cenário das promoções e seguimento do plano de carreira que são baixas. Têm ciência de que o mercado ainda está inserindo esse público devido ao cumprimento de cotas e não da conscientização.

As percepções das pessoas com deficiência em relação ao domínio profissional, na maioria das vezes, demonstram níveis de competência maiores que outras pessoas para provar que são capazes, mas muitas das vezes elas não conseguem desenvolver todo o seu potencial devido as condições de trabalho não serem favoráveis.

Para os profissionais – gestores, coordenadores de equipe, profissionais da área de recursos humanos – dos artigos analisados, foi afirmado que a inserção das pessoas com deficiência na organização se deu a partir da obrigatoriedade imposta pela lei de cotas. E que pessoas que possuem deficiência de grau leve são inseridas e incluídas com mais facilidade, pois suas deficiências passam despercebidas aos olhos dos colegas de trabalho. Já pessoas com deficiência severa sofrem preconceitos e resistência, por não haver um trabalho de sensibilização das equipes e dos gestores para a acolhida dessa pessoa. Em grande maioria têm a percepção de que a contratação de pessoas com deficiência promove positivamente a imagem da organização, embora se tem o pressuposto de baixa produtividade.

Para alguns empregadores, há uma falta de informação de pessoal qualificado para contratação de pessoas com deficiência nas empresas. O fato é que predomina um grande marketing social por parte das empresas, para esconder preconceitos na contratação de pessoas com deficiência.

A contratação de pessoas com deficiência varia de acordo com o grau de escolaridade, o tipo de deficiência, sendo as de grau mais leve e que não necessita de recursos e intervenções no meio organizacional preferível aos contratantes.

A completa inclusão e inserção das pessoas com deficiência nos meios sociais e organizacionais primeiro vai demandar da conscientização das pessoas ao redor, consciência essa de que as pessoas com deficiência antes de serem vistas pelas suas limitações, deverão serem vistas como seres humanos, que também tem direitos e obrigações perante a sociedade como qualquer outro cidadão. A empatia pelo próximo é chave primordial para superarmos a ignorância alheia, para depois pensarmos em outros meios de acessibilidade. Pensando assim, somente as leis impostas pela sociedade não é o suficiente, pois é necessário um conjunto de estratégias que liga tanto a pessoa com deficiência, as pessoas sem deficiência, as ferramentas e os espaços ocupados por todos.

Uma estratégia que vem sendo adotada recentemente por algumas empresas que busca garantir a inserção da pessoa com deficiência na organização, é o emprego apoiado, em que se contrata a pessoa, para depois capacita-la e reestruturar o local, buscando apoio de outros profissionais internos ou externos, como médicos, psicólogos, assistentes sociais para acompanhamento individualizado. Os fóruns de compartilhamento de experiências na organização e nas redes sociais permitem engajamento de todos os funcionários, e familiares facilitando um entendimento das necessidades e capacidades de cada um, proporcionando um ambiente diverso e inclusivo.

Portanto, mesmo que a inserção da pessoa com deficiência seja um desafio para o mercado de trabalho, sua inclusão traz pontos benéficos para a organização como a promoção da diversidade, o empoderamento das pessoas, ambiente mais saudável em relação a competições, agregação de valor a empresa, bem como as obrigações em dia da organização aos órgãos competentes.

8. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, D. M.; MOURA, G. L.; SANTOS, R. C. Formas como os profissionais que atuam ou possam a vir atuar, veem as possibilidades de trabalho de pessoas com deficiência (PcDs). Salvador: ANPAD. 2015.

BRASIL. LEI N° 8.213 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/18213cons.htm>. Acesso em: 29//07/2021.

BENTES, J. A.; HAYASHI, M. C. Normalidade, diversidade e alteridade na história do Instituto Nacional de Surdos. Revista Brasileira de Educação, v. 21, p. 851-874, 2016.

ORELLI, A.; NEPOMUCENO, M. P. Z.; RIZZON, F.; SOUZA, A.; NESPOLO, D.; LARENTIS, F. Contribuições das pessoas com deficiência para a aprendizagem nas organizações. São Paulo: ANPAD, 2019.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (estatuto da pessoa com deficiência). Diário Oficial da União. Brasília, 6 jul. 2016.

CASTRO, F. C.; RODRIGUES, M. R. Diversidade e pessoas com deficiência: a percepção de pcDs sobre as práticas de recursos humanos adotadas em uma organização financeira. Belo Horizonte: ANPAD. 2015.

DECLARAÇÃO DE SALAMANCA: Sobre princípios, políticas e práticas na área das necessidades educativas especiais. Salamanca – Espanha, 1994.

FREITAS, M. N.; TETTE, R. P.; PAIVA, A.; NEPOMUCENO, M. F.; SILVA, V. A. Dimensões de análise da inclusão no trabalho de pessoas com diferença funcional (pessoas com deficiência). Curitiba: ANPAD. 2018.

JUNIOR, O. F.; NUNES, S. C. Emprego apoiado: alternativa para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Costa do Sauípe: ANPAD. 2016.

MARQUES, D. S.; LIMA, T. C. Sobre normas, limites e fronteiras: um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no setor público. Fortaleza: ANPAD. 2019.

MARQUES, D. S.; MOREIRA, T. P.; LIMA, T. C. Um olhar sobre a experiência de inclusão de pessoas com deficiência que trabalham em uma universidade pública. Curitiba: ANPAD. 2017.

MASLOW. A. H. A theory of human motivation. 1943. Disponível em:<<http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>>. Acesso em: 29/07/2021.

MINGARDI, M. E.; SOARES, J. V.; ALCON, S. N.; BEBIANO, A. S. Inclusão por visão, não por obrigação: realidade, perspectivas e desafios do consumo pelas pessoas com deficiência. Evento on-line: ANPAD. 2020.

MORI, N. N.; JACOBSEN, C. C. Atendimento educacional especializado no contexto da educação básica. Maringá: Eduem, 2012.

OLETO, A. F.; SILVA, A. G.; PAIVA, K. C. Assédio moral e pessoas com deficiência: um estudo de processos do tribunal superior do trabalho ou encontros entre a diversidade e o abuso. Costa do Saúpe: ANPAD. 2016.

PACHECO, K. M.; ALVES, V. L. A história da deficiência, da marginalização à inclusão social: uma mudança de paradigma. São Paulo: Acta Fisiatr.2007.

SANTOS, M. S.; LIMA, T.C.; FERRAZ, S. F; ARAÚJO, R. A. Para além da acessibilidade da socialização organizacional de pessoas com deficiência em uma instituição pública. Curitiba: ANPAD. 2018.

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

SIEMS-MARCONDES, M. E.; CAIADO, K. R. Educação Especial: da filantropia ao direito à escola. In: ____ CAIADO, K. R. (Org). Trajetórias escolares de alunos com deficiência. São Carlos: EdUFSCAR, 2013.

9. APÊNDICE A – PRODUÇÃO TÉCNICA



RELATÓRIO DE PRODUÇÃO TÉCNICA/TECNOLÓGICA

Inserção e Atuação da Pessoa com Deficiência nas Organizações

Autor (es):	Carol Machado Saraiva, Cleyfane Laís Moraes
--------------------	--

Data e local da realização:	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas - ICSA
------------------------------------	---

1. Tipo de Produção Técnica/Tecnológica

	Base de dados técnico-científica	Manual de operação técnica
X	Desenvolvimento de material didático e instrucional	Processos de gestão
	Desenvolvimento de Tecnologia social	Processo/Tecnologia não patenteável

**marque com um "X" a opção mais adequada.*

2. Aderência ao Tema

Dentre as linhas de pesquisa e extensão do Observatório C.A.F.E., esta produção se encaixa na:

X	Estudos Críticos Organizacionais: analisar e agir sobre a realidade organizacional sob a lente dos estudos críticos, desvelando as estratégias de dominação e alienação presentes nas formas atuais de estruturação do trabalho. As análises críticas organizacionais, eminentemente de natureza frankfurtiana, buscarão o desenvolvimento da emancipação humana e do desenvolvimento de formas mais justas e igualitárias de trabalho.
	Formação e Ensino em Administração: compreender e agir sobre a realidade do ensino de Administração no país, bem como as formas de desenvolvimento da formação crítica do administrador. As pesquisas, de natureza crítica, se baseiam, eminentemente, na pedagogia crítica Freireana e Frankfurtiana, seja em seus autores de primeira, segunda ou terceira geração. O objetivo destes estudos é fomentar o pensamento reflexivo e a consciência crítica do administrador quanto a seu status de "técnico do saber prático", tornando-o consciente dos significados sócio-culturais de sua profissão, criando, assim, condições de emancipação e autonomia do sujeito.

**marque com um "X" a opção mais adequada.*

3. Impacto (especificar o tipo de demanda, objetivo da pesquisa e área impactada):

Durante a realização deste estudo tornou-se evidente os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência ao serem inseridas no mercado de trabalho, bem como as intenções das empresas no momento da inserção destas pessoas. Visto que a inclusão, só se tornou possível após a criação da Lei de cotas, embora grande parte das empresas não estão preparadas e não conseguem o cumprimento efetivo da legislação, devido as barreiras arquitetônicas, sociais, atitudinais, comunicacionais e de transportes.

Em vista a este cenário foi proposto a criação de infográficos objetivados em informar aos leitores de como é visão das pessoas com deficiência e das organizações na inserção e atuação desse grupo no mercado de trabalho, bem como os desafios enfrentados. Onde fixados em murais pela universidade, os alunos, futuros administradores e profissionais da área de recursos humanos possam ter acesso a materiais informativos, que além de provocar reflexões em torno a esta problemática, possa-se evidenciar os obstáculos encontrados por pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

4. Aplicabilidade

	Abrangência realizada
X	Abrangência potencial
	Replicabilidade

**marque com um "X" a opção mais adequada.*

5. Inovação

	Produção com alto teor inovativo		Produção com baixo teor inovativo
X	Produção com médio teor inovativo		Produção sem inovação aparente.

**marque com um "X" a opção mais adequada.*

6. Complexidade

	Produção com alta complexidade
X	Produção com média complexidade
	Produção com baixa complexidade

**marque com um "X" a opção mais adequada.*

7. Desenho da Produção Técnica/Tecnológica

A produção consiste na criação de infográficos didáticos, a serem disponibilizados em modelo PDF para docentes interessados, e impressos em folhas A3, e posteriormente serem colados nos murais do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas – ICSA, localizado no campus Mariana, da Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP.

Os infográficos transmitem informações referentes a visão das pessoas com deficiência e das organizações na inserção e atuação desse grupo no mercado de trabalho, bem como os desafios enfrentados e benefícios. As informações contidas nos infográficos são dos resultados dos artigos analisados e sob a ótica da etnometodologia.

8. Resultados da Produção Técnica/Tecnológica

Embora a ação ainda não tenha ocorrido, espera-se conseguir conscientizar os alunos, futuros administradores e profissionais da área de recursos humanos de forma a minimizar os desafios enfrentados na inserção e atuação da pessoa com deficiência nas organizações, ressaltando a importância da diversidade nas organizações e a minimização do capacitismo.

9. Material Utilizado

Os materiais foram produzidos em um computador, e serão utilizados em formatos digitais (PDF) e impressos (folhas de ofício, de tamanho A3). Esses materiais serão disponibilizados pela plataforma moodle e serão fixados em murais, sendo necessário o uso de fita adesiva, taxas e /ou imãs. Ademais tem-se também os custos com a impressão desses materiais.

10. APÊNDICE B – PRODUÇÃO TÉCNICA

INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES

Autoras: Carol Saraiva e Cleyfane Morais

VOCÊ CONHECE A REALIDADE DA INSERÇÃO E ATUAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES?

No dia-a-dia, a pessoa com deficiência enfrenta vários desafios relacionados a comunicação, locomoção, convívio e acessibilidade no mercado de trabalho, assim como a organização enfrenta barreiras na inserção dessas pessoas no meio organizacional e no combate ao capacitismo.



Lei de Cotas

As empresas têm contratado pessoas com deficiência devido a obrigatoriedade após a criação da lei de cotas, mas não estão preparadas para receber esse público por falta de estrutura arquitetônica, sociais, atitudinais, comunicacionais e de transportes.

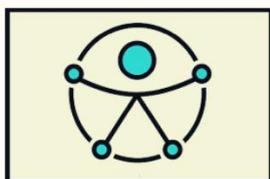
Contratação de Pessoas com deficiência

As organizações têm preferência em contratar pessoas que possuem deficiências de grau leve, pois são inseridas e incluídas com mais facilidade, pois suas deficiências passam despercebidas aos olhos dos colegas de trabalho e não precisam de muitas modificações no ambiente organizacional.



Emprego Apoiado

Uma estratégia que vem sendo adotada recentemente por algumas empresas que busca garantir a inserção da pessoa com deficiência na organização, é o emprego apoiado, em que se contrata a pessoa, para depois capacitá-la e reestruturar o local, buscando apoio de outros profissionais internos ou externos, como médicos, psicólogos, assistentes sociais para acompanhamento individualizado.



Benefícios da Inserção

- Promoção da diversidade;
- O empoderamento das pessoas;
- Ambiente mais saudável em relação a competições;
- Agregação de valor a empresa;
- Obrigações em dia com os órgãos competentes.



**"COMO AS AVES, PESSOAS SÃO DIFERENTES EM SEUS VOOS, MAS IGUAIS NO DIREITO DE VOAR."
(JUDITE HERTAL)**