

**UNIVERSIDADE FUMEC
FACULDADE DE CIÊNCIAS EMPRESARIAIS
CURSO DE MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**AS CONCEPÇÕES DE GESTORES SOBRE A PESSOA COM
DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E SUA ATUAÇÃO NO
CONTEXTO LABORAL**

KAROLEM SOUSA SILVA

Belo Horizonte – MG
2014

KAROLEM SOUSA SILVA

**AS CONCEPÇÕES DE GESTORES SOBRE A PESSOA COM
DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E SUA ATUAÇÃO NO
CONTEXTO LABORAL**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Administração da Universidade FUMEC, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Área de concentração: Gestão estratégica de organizações.

Linha de pesquisa: Estratégia em Organizações e Comportamento Organizacional.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Zélia Miranda Kilimnik

Belo Horizonte – MG

2014

Adélia Diniz
Bibliotecária CRB 13/507

Silva, Karolem Sousa

As concepções de gestores sobre a pessoa com deficiência intelectual e sua atuação no contexto laboral / Karolem Sousa Silva. Belo Horizonte, 2014.

113 f. il.

Dissertação (Mestrado) – Universidade FUMEC. Faculdade de Ciências Empresariais.

1. Inclusão. 2. Pessoas com deficiência intelectual. 3. Concepções de deficiência. 4. Ações de adequação das condições e práticas de trabalho.
I. Título.

CDU 658:376 (812.1 Belo Horizonte) (02)
S586c



Universidade FUMEC
Faculdade de Ciências Empresariais
Cursos de Mestrado e Doutorado em Administração FACE/FUMEC

Dissertação intitulada “As concepções de gestores sobre a pessoa com deficiência intelectual e acerca de sua atuação no contexto laboral”, de autoria da Mestranda *Karolem Sousa Silva* aprovada pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

Prof.ª. Dra. Zélia Miranda Kilimnik - Universidade FUMEC
(Orientadora)

Prof. Dr. Luiz Antônio Antunes Teixeira – Universidade FUMEC

Prof. Dr. Mário Teixeira Reis – Universidade FUMEC

Prof. Dr. Luciano Zile Pereira – Faculdades Novos Horizontes

Prof. Dr. Cid Gonçalves Filho
Coordenador do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração
Universidade FACE/FUMEC

Belo Horizonte, 09 de junho de 2014.

Dedico este trabalho a minha família – em especial, aos meus pais, Lindaura Silva e Manoel Martins, e a minha avó Maria do Nascimento – e aos amigos e professores.

Karolem Sousa Silva

AGRADECIMENTOS

A Deus, por todas as bênçãos conferidas em minha vida.

Aos meus pais, Manoel Martins da Silva e Lindaura Sousa Silva, por todo amor, carinho, compreensão e ensinamentos que compartilham e por serem meus espelhos de vida.

A todo o corpo docente da instituição, que marque esta caminhada – em especial, aos professores Alexandre Teixeira Dias, Carlos Alberto Gonçalves, Jersone Tasso Moreira Dias e Mário Teixeira Reis Neto – pela disponibilidade e atenção dispensada; e aos colaboradores Júlio e Priscila.

À Professora e orientadora, Zélia Miranda Kilimik, pela imensurável sabedoria, pelos conhecimentos transmitidos e pela prontidão, confiança e dedicação.

À Professora Maria Nivalda de Carvalho, pelas importantes contribuições na banca de qualificação.

Ao Professor Luciano Zille Pereira, que, de forma muito solícita, aceitou prontamente participar da banca de defesa.

Às empresas e seus colaboradores, por confiarem em mim e por contribuírem com a realização desta pesquisa.

A meus companheiros de trabalhos, por dividirem seus conhecimentos.

Aos meus amigos de vida e de faculdade, os quais levarei para a vida também: Luana Fulgêncio, Gustavo Damasceno, Heber de Sousa, Carolina Bicalho, Letícia e Lorene.

Aos meus irmãos, Raimundo Marlo de Sousa Silva, Raimunda Vanessa Sousa Silva e Thaylana Sousa Silva, Junior Nascimento, ao meu sobrinho João Paulo da Silva Dias, pelo apoio nos momentos de desânimo e pela força e estímulo para que eu não desistisse dos meus objetivos.

Às minhas queridas primas Rebeca Nascimento e Juliecia Nascimento.

Ao Juliano Gomes Silote, por ser companheiro em todos os momentos, pelo incentivo e pela presença tão importante e especial, pela paciência, pela serenidade, pelo carinho e por dividir comigo esta conquista e estar sempre ao meu lado.

“Sucesso é 10% inspiração e 90% trabalho.”

Albert Einstein

RESUMO

A diversidade presente nas empresas são de origem cultural, racial, social ou religiosa, tem sido alvo de muitos estudos, na tentativa de melhor compreender o trabalhador em sua interação com a organização. Para garantir o que prevê a Constituição Federal de 1988, a inserção de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho brasileiro é obrigatória, de acordo com a Lei 8.213, de 1991. A partir de uma vasta revisão da literatura, Carvalho-Freitas (2007) estabeleceu matrizes de interpretação de concepção de deficiência. Tais matrizes são consideradas formas de interpretar e entender a visão dos gestores acerca de deficiência. O objetivo geral foi identificar as concepções dos gestores sobre a pessoa com deficiência de natureza intelectual e sua atuação no trabalho. O universo da pesquisa foi constituído de 105 empresas indicadas previamente pela Federação Nacional das APAES e da sua Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) e, ainda, por meio da rede profissional LinkedIn. A amostra de conveniência foi composta por 60 empresas. Participaram da pesquisa 109 pessoas, entre profissionais da área de Recursos Humanos e gerentes, todas ligadas ao processo de inclusão da pessoa com deficiência. Foram utilizados os questionários de investigações Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST) e Inventário de Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho (IACPT). Para a realização da análise dos resultados, foram apresentadas percentagens, média, mediana, moda, variância, desvio-padrão e coeficiente de correlação. As concepções predominantes foram àquelas relacionadas à discordância da percepção espiritual, e a discordância da concepção baseada nos pressupostos de normalidade. A concepção de inclusão apresentou um índice elevado, a percepção de desempenho predominou discordante, a percepção dos benefícios da contratação concordantes e a percepção do vínculo também predominou de forma positiva. As concepções de interpretação acerca da deficiência intelectual pelos gestores respondente, com forte interferência das concepções de inclusão, percepção do desempenho e percepção de vínculos. De modo geral, os fatores de sensibilização, adaptações e práticas de RH tiveram concordância por parte dos respondentes, corroborando com a consciência que as organizações têm sobre estes fatores e sua relevância estratégica e social. As análises dos fatores sensibilização, adaptações e práticas de RH apresentaram. O presente estudo apresentou somente a visão dos gestores acerca da PCDI nas relações laborais, contudo, apresentar a percepção dos empregados com esta deficiência contribuiria para trabalhos futuros seguindo esta dinâmica de pesquisa. Assim precisaria haver uma maior interação e

proximidade do pesquisador com essas pessoas, além de estabelecer formas consistentes de comunicação e interpretação.

Palavras-chave: Inclusão. Pessoas com deficiência intelectual. Concepções de deficiência. Ações de adequação das condições e práticas de trabalho.

ABSTRACT

This diversity in business are cultural, racial, social or religious origin, has been the subject of many studies in an attempt to better understand the worker's interaction with the organization. To ensure that foresees the Federal Constitution of 1988, the integration of people with disabilities (PWD) in the Brazilian labor market is mandatory, according to Law 8213, 1991. Based on a broad review of the literature, Carvalho-Freitas (2007) established forms of interpretation of conception of disability. Such matrices are considered ways to interpret and understand the views of managers about disability. The overall objective was to identify the views of managers on the disabled person's intellectual nature and his performance at work. The research sample consisted of 105 companies previously listed by the National Federation of APAES and its Brazilian Association of Human Resources (ABRH) and also through professional network LinkedIn. The convenience sample consisted of 60 companies. 109 people participated in the survey, among professionals and managers on Human Resources, all linked to the process of inclusion of people with disabilities. Questionnaires Inventory Conceptions of Disability Work Situations (ICD-ST) and Inventory of Shares Adequacy Conditions and Work Practices (ISAWP) investigations were used. To perform the analysis of the results, percentages, mean, median, mode, variance, standard deviation and coefficient of correlation were presented. Predominant conceptions were related to the disagreement of spiritual perception, and disagreement based on the assumptions of normality conception. The concept of inclusion showed a high level, the perception prevailed discordant performance, the perception of the benefits of hiring and consistent perception of the bond also prevailed in a positive way. The conceptions of interpretation about intellectual disability by the respondent managers with strong interference of the concepts of inclusion, perceived performance and perceived linkages. In general, the factors of awareness, adaptations and HR practices have agreement on the part of respondents, supporting the awareness that organizations have about these factors and their strategic and social relevance. Analyses of factors awareness, adaptations and HR practices presented. The current study only presented the vision of managers about PCDI in industrial relations, however, have the perception of employees with disabilities contribute to this future work following this dynamic research. So there needed to be greater interaction and proximity of the researcher to these people, and establish consistent forms of communication and interpretation.

Keywords: Inclusion of people with intellectual disabilities, conceptions of disability. Stock Adjustment of Conditions and Work Practices.

LISTA DE FIGURAS E GRÁFICO

FIGURA 1 – Diretrizes legais	26
FIGURA 2 – Legislação sobre educação	33
FIGURA 3 – O círculo virtuoso da inclusão das pessoas com deficiência.....	48
GRÁFICO 1 – Matriz técnica.....	77

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Tipos de deficiências.....	18
QUADRO 2 – Referencial teórico.....	23
QUADRO 3 – Legislação internacional.....	31
QUADRO 4 – Principais concepções de deficiência.....	39
QUADRO 5 – Pesquisas sobre inclusão da PCD.....	43
QUADRO 6 – Estudos acerca das percepções sobre a pessoa com deficiência	57
QUADRO 7 – Itens de verificação das condições de trabalho aos fatores de ações e adequações das condições de procedimentos de trabalho	79

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Lei de cotas	27
TABELA 2 – Categoria de trabalho.....	29
TABELA 3 – Rendimentos da pessoa com deficiência intelectual.....	30
TABELA 4 – Probabilidade de nascimento de criança com síndrome de Down	54
TABELA 5 – Segmento de atuação da empresa.....	66
TABELA 6 – A empresa em que você trabalha está localizada em qual região.....	67
TABELA 7 – Qual o seu cargo atual na empresa	67
TABELA 8 – Gênero.....	68
TABELA 9 – Faixa etária	68
TABELA 10 – Indique seu grau de escolaridade mais elevado	69
TABELA 11 – Há quanto tempo você trabalha nesta empresa	69
TABELA 12 – Há quanto tempo ocupa o cargo atual	70
TABELA 13 – Além de pessoa com deficiência intelectual, quais os outros tipos de deficiência você gerencia	71
TABELA 14 – Há quanto tempo trabalha diretamente com pessoas com deficiência intelectual nesta empresa.....	71
TABELA 15 – As informações que possui sobre a deficiência e sobre as pessoas com deficiência intelectual são.....	72
TABELA 16 – Percentual de respondentes que discordaram e os que concordaram em relação às concepções de deficiência contempladas no ICD.....	73
TABELA 17 – Análise descritiva da concepção espiritual de deficiência	74
TABELA 18 – Análise descritiva da concepção normalidade	75
TABELA 19 – Análise descritiva da concepção inclusão.....	76
TABELA 20 – Análise descritiva da concepção técnica.....	76
TABELA 21 – (1) Análise descritiva do item Sensibilização do Inventário de Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho (IACPT)	80
TABELA 22 – (2) Análise descritiva do item Adaptações do Inventário de Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho (IACPT)	81
TABELA 23 – (3) Análise descritiva do item Práticas de RH do Inventário de Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho (IACPT)	82
TABELA 24 – (4) Análise descritiva do Inventário de Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho (IACPT)	83
TABELA 25 – (1) Percepção dos gestores em relação às questões referentes às concepções de deficiência.....	83
TABELA 26 – (2) Percepção dos gestores em relação às questões referentes às concepções de deficiência.....	85
TABELA 27 – (3) Percepção dos gestores em relação às questões referentes às concepções de deficiência.....	85
TABELA 28 – (4) Percepção dos gestores em relação às questões referentes às concepções de deficiência.....	86
TABELA 29 – (5) Percepção dos gestores em relação às questões referentes às concepções de deficiência.....	87
TABELA 30 – (6) Percepção dos gestores em relação às questões referentes às concepções de deficiência.....	87
TABELA 31 – (7) Percepção dos gestores em relação às questões referentes às concepções de deficiência totais.....	88

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRH	Associação Brasileira de Recursos Humanos
APAE	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
DI	Deficiência Intelectual
DRT	Delegacia Regional do Trabalho
IACPT	Inventário das Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICD	Inventário de Concepções de Deficiência
ICD-ST	Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira.
MG	Minas Gerais
MPT	Ministério Público do trabalho
PCD	Pessoas com Deficiência
PCDI	Pessoa com Deficiência Intelectual
PDs	Pessoas deficientes
PPDs	Pessoa portadores de Deficiências
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SD	Síndrome de Down
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas.
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SENAT	Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
SESC	Serviço Social do Comércio
SESCOOP	Serviço Nacional de Cooperativismo
SESI	Serviço Social da Indústria
SEST	Serviço Social de Transporte
SIT	Secretaria de Inspeções do Trabalho
TAC	Termo de Ajuste de Conduta
TEM	Ministério do Trabalho e Emprego

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	16
1.1 Tema da pesquisa	16
1.2 Problema da pesquisa	22
1.3 Objetivos.....	22
1.3.1 Objetivo geral	22
1.4 Justificativa	22
1.5 Estrutura da dissertação	24
2 REFERENCIAL TEÓRICO	25
2.1 Crivo legal da pessoa com deficiência.....	25
2.1.1 Trabalho e emprego da PCD: legislações nacionais e internacionais	26
2.1.2 Acesso à educação da PCD.....	32
2.2 Concepções de deficiência	36
2.3 Inclusão social	40
2.3.1 Preconceito versus estigma.....	50
2.4 Deficiência intelectual	51
2.4.1 Compreendendo a síndrome de Down	53
2.5 Estudos realizados	57
3 METODOLOGIA	61
3.1 Procedimentos metodológicos	61
3.1.1 Quanto à abordagem.....	61
3.1.2 Quanto aos objetivos	62
3.1.3 Quanto aos meios de investigação e à coleta de dados.....	62
3.1.4 Survey eletrônico.....	62
3.1.5 Quanto ao momento	64
3.1.6 Universo e amostra	64
3.1.7 Análise dos dados quantitativos	65
4 RESULTADOS DA PESQUISA.....	66
4.1 Caracterização dos respondentes.....	66
4.2 Análise quantitativa do inventário de concepções de deficiência em situação de trabalho (ICD-ST).....	73
4.3 Análise quantitativa do Inventário de Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho (IACPT)	78
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	89
REFERÊNCIAS.....	93
APÊNDICE	102
APÊNDICE A – Perfil do respondente.....	103
ANEXOS	105
ANEXO A – QUESTIONÁRIO – Inventário de Concepções de Deficiência (ICD-ST).....	107

ANEXO B – Inventário de Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho – IACPT	109
ANEXO C – Lei das Cotas para PPDs (Lei 8.213/91 – artigos 1º e de 89 a 93)76.....	111
ANEXO D – Declaração Internacional de Montreal sobre Inclusão	113

1 INTRODUÇÃO

As organizações contemporâneas tem abrangido os mais diferentes tipos de pessoas, em seu quadros profissionais. Essa diversidade, seja cultural, racial, social ou religiosa, tem sido alvo de muitos estudos voltados para melhor compreender o trabalhador em sua interação com a organização. A diversidade é notada em qualquer ambiente no qual se destacam aspectos diferenciados de um padrão considerado normal com base em um parâmetro estatístico; ou seja, o atributo que aparece com maior frequência (MARTINEZ; FRANÇA, 2009, p. 1). Este tema é complexo e pode ser estudado a partir de diversas linhas de pesquisas e ângulos. Sua análise pode basear-se na ótica da psicologia, do direito, da medicina, da enfermagem, da sociologia, da administração e de outras áreas.

Martinez e França, (2009, p. 1) apontam que

[...] academicamente, a questão da diferença nas equipes de trabalho e nas organizações é abarcada pelo escopo teórico da gestão da diversidade. De raízes vindas das ações afirmativas na realidade americana, a gestão da diversidade vem fornecendo, às organizações, práticas que visem garantir resultados à organização e às pessoas que nela trabalham, com ambientes mais favoráveis à produtividade, bem-estar e qualidade.

1.1 Tema da pesquisa

Este estudo abordou a diversidade no aspecto da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Para garantir o que prevê a Constituição Federal de 1988, a inserção de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho brasileiro é obrigatória, de acordo com a Lei 8.213, de 1991, conhecida como “Lei de Cotas”, a qual estabelece uma relação com o número geral de empregados contratados com base na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

A exigência de cumprimento dessa legislação ficou estagnada por quase uma década, por se fazer necessário regulamentar vários aspectos de sua aplicação. Uma questão relevante sobre a Lei de Cotas é que ela não especifica o tipo de deficiência – intelectual, física, auditiva, visual ou motora – das pessoas a serem contratadas pelas empresas.

De acordo com o Decreto 7.612, de 17 de novembro de 2011, foi instituído o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite –, cujo objetivo é promover, por meio da integração e articulação de políticas, programas e ações, o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência. Ainda na legislação brasileira, em seu art. 2º, são consideradas pessoas com deficiências aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2011).

A empregabilidade de PCD é favorecida por sua maior acessibilidade ao mercado de trabalho, diante da necessidade de cumprimento da Lei de Cotas. Já o acesso à educação – direito e fator fundamental a todos os indivíduos e essencial para possibilitar o acesso e a permanência no mercado de trabalho – não é tão garantido, devido às deficiências das instituições de ensino, de modo geral, para lidar com o aluno com deficiência. Este acesso é um problema vivenciado pelas pessoas com algum tipo de deficiência.

A população brasileira tem em torno de 190 milhões de habitantes, dos quais, 45.623.910 têm algum tipo de deficiência. *Revelaram possuir pelo menos uma das deficiências investigadas (mental/ intelectual, motora, visual e auditiva) 24% da população, em sua maioria mulheres, segundo dados do Censo de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A região Centro-Oeste possui 6,9% de sua população com deficiência, seguindo-se o Norte, com 8,1%; a Sul, com 14%; a Nordeste, com 31%; e a Sudeste com 41%.*

De acordo como o Decreto 5.296 de 2 de dezembro de 2004, e o Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, são características da pessoa com deficiências as que se enquadram em um das seguintes categorias:

QUADRO 1 – Tipos de deficiências

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, triplicia, tri paresia, 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.
DEFICIÊNCIA AUDITIVA
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.
DEFICIÊNCIA VISUAL
Deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.
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: <ol style="list-style-type: none"> 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.
DEFICIÊNCIA MÚLTIPLA
Associação de duas ou mais deficiências.

Fonte: Adaptado Brasil, (2004).

Uma compreensão acerca de deficiência com olhar voltado para a gestão é apresentada por Carvalho-Freitas (2007, p. 24) como sendo o “resultado da articulação entre a condição biológica e as contingências históricas, sociais e espaciais, o qual poderá significar uma maior ou menor possibilidade de inserção ou discriminação das pessoas com deficiência”.

O trabalho tem relevância significativa para o homem. Considerando este cenário de diversidade e inclusão organizacional, o trabalho pode apresentar aspectos negativos ou positivos. O que irá determinar estes aspectos é a forma de gestão dessas diversidade para com estes colaboradores. Quando se analisam estudos que tenham como foco os indivíduos com deficiência, aparecem divergências desde a concepção dos diversos esforços de pesquisa.

Tais conflitos justificam-se em razão de não existir consenso entre os autores acerca de como devem ser denominadas essas pessoas. (COUTINHO; CARVALHO, 2007). A expressão *portadores de necessidades especiais* refere-se a qualquer pessoa que,

permanente ou temporariamente, apresenta necessidades especiais em decorrência de sua condição atípica. Assim, esse termo abrange, por exemplo, gestantes, idosos e cadeirantes (GOULART, 2007).

A maioria dos autores parece privilegiar o termo *peçoas portadoras de deficiência*, ainda que alguns optem por utilizar *peçoas com deficiência*, em razão de considerarem que as deficiências de um ser humano não são portadas, mas vivenciadas pelas peçoas (CARVALHO, 2007). Neste sentido, será utilizada a segunda definição, apresentada por Carvalho (2007). Esta mesma nomenclatura foi também proposta pela Secretaria de Direitos Humanos, Portaria 2.344, de 3 de novembro de 2010, a qual altera a nomenclatura anteriormente denominada, de “peçoas portadoras de deficiência”, para “peçoas com deficiência” em instituições do Governo Federal brasileiro.

Para Sasaki (2002), a construção de uma verdadeira sociedade inclusiva passa pelo cuidado com a linguagem, pois nela se expressa, voluntária ou involuntariamente, o respeito ou a discriminação em relação às peçoas com deficiência. Um ponto de partida para a discussão do termo a ser utilizado durante este estudo já foi levantado em uma investigação realizada por Carvalho-Freitas e Marques (2010), no qual os autores distinguem três referências: inserção, integração e inclusão. Sasaki (1997 *apud* CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010), definem essas referências como:

- a) Inserção: ato de introduzir peçoas com deficiência em ambientes de trabalho para a realização de atividades profissionais.
- b) Integração: a integração pressupõe a introdução social das peçoas com deficiência a partir de sua reabilitação, isto é, da possibilidade de se ajustarem às expectativas sociais e funcionais.
- c) Inclusão: A inclusão enfatiza a responsabilidade da sociedade de assegurar a participação e o exercício da cidadania por parte de todos. Nesse sentido, incluir uma peçoas com deficiência é assegurar a adequação de condições e instrumentos necessários para o pleno exercício de sua atividade ou desempenho social.

Para a realização deste estudo, faz-se uso tanto dos termos em seus contextos, por terem significados distintos. Segundo Batista e Enumo (2004), “a palavra inclusão remete-nos a uma definição mais ampla, indicando uma inserção total e incondicional”.

A inclusão envolve vários aspectos sociais e empresariais, como: a profissionalização da PCD, que, relacionada à deficiência intelectual, apresenta inúmeras particularidades, pois estes indivíduos possuem níveis de acometimento da modificação genética distintos, o que irá demandar formas de educação e profissionalização diferentes também.

Segundo K. M. Carvalho (2010), a inclusão de pessoas deficientes no mercado de trabalho vem obtendo maior importância devido a movimentos governamentais e da sociedade civil. Conforme estabelecido na Constituição Federal (CF), o direito de ir e vir, o de trabalhar e o de estudar são a mola-mestra da inclusão de qualquer cidadão. Para que se concretize em face das pessoas com deficiência, há que se exigir do Estado à construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º Constituição Federal), por meio de políticas públicas compensatórias e eficazes (BRASIL, 2007).

Gil (2002) destaca que as empresas são atores fundamentais à inclusão da pessoa com deficiência, combatendo o preconceito e reconhecendo a igualdade essencial entre as pessoas. Trata-se de uma atitude que faz parte da postura ética a ser adotada, como valor e prática, nos negócios. Em decorrência dessa postura, os programas corporativos de valorização da diversidade vêm sendo cada vez mais introduzidos nas organizações como um componente positivo de integração social, que destaca a riqueza de talentos e as capacitações de cada pessoa.

As organizações têm sua relevância neste processo. Portanto, faz-se necessário compreender a visão dos gestores que trabalham com PCD. Algumas investigações foram realizadas com este objetivo, na tentativa de aprofundar os conhecimentos sobre os processos de inclusão da pessoa com deficiência. No entanto, com uma amplitude de alcance menor do que se propõe este estudo.

Carvalho-Freitas (2007) estabeleceu matrizes de interpretação de concepção de deficiência a partir de uma vasta revisão bibliográfica. As matrizes de concepção de interpretação acerca de deficiência são consideradas formas de interpretar e de entender a visão dos gestores com características comuns, para, assim, incorporar essas compreensões em uma das seis categorias (matrizes) estabelecidas.

De acordo com o IBGE, (2010, p. 115), no grupo total de pessoas com deficiências no Brasil, 2.611.536 são pessoas que afirmaram possuir deficiência de natureza intelectual, no entanto sem definir o tipo e as limitações que possuem. As deficiências podem ter origem genética ou surgir no período de gestação, em decorrência do parto ou nos primeiros dias de vida do bebê. Podem ainda ser consequência de doenças transmissíveis ou crônicas, perturbações psiquiátricas, desnutrição, abusos de drogas, traumas e lesões (BRASIL, 2013).

Inserida nas deficiências do âmbito intelectual, tem-se a Síndrome de Down (SD). Esta síndrome, já diagnosticada, que tem maior ocorrência, por isso serão apresentados alguns aspectos neste trabalho. É considerada uma das alterações congênitas mais comuns, podendo ocorrer em todas as raças, grupos étnicos, classes socioeconômicas e nacionalidades. “Ao contrário da interpretação de muitos leigos, a SD não é uma doença, mas sim uma alteração genética que acontece no momento ou logo após a concepção do embrião. Essa alteração desencadeia uma série de mudanças físicas e orgânicas, que se tornam características comuns a todos as pessoas com a síndrome” (SOUSA; RIBEIRO; MELO, 2009). Neste sentido, o termo adotado *síndrome* designa a junção de vários sinais e sintomas. “Down” é uma referência ao sobrenome do médico e pesquisador que descobriu e relacionou as características associados à pessoa com SD. No Brasil, nasce uma criança com SD a cada 600 e 800 nascimentos. (BRASIL, 2007:9).

Sobre a relação da pessoa com SD com a família, cabem algumas considerações. A principal delas é que a família assume uma importância singular, pois caberá a ela proporcionar os primeiros estímulos para o desenvolvimento e inclusão. Cabe ressaltar que a família precisa também receber suporte social. O acesso a informações e o apoio social contribuem para quebrar o estigma de incapacidade, dependência, preconceito e medo das PCD.

Essa permanência ou inserção no mercado de trabalho, muitas vezes, dependem do tipo de deficiência. Assim, a DI pode ser um fator limitante das chances de conquistar uma vaga no trabalho formal. Soma-se a isso o fato de que os assalariados com Deficiência Intelectual (DI) destacam-se dentre os demais tipos de deficiência como os que recebem os menores rendimentos (BRASIL, 2010).

Ribeiro e Carneiro (2009) ressaltaram que as empresas priorizam a contratação de pessoas com deficiência que não requerem adaptações no ambiente nem possam significar diminuição de produtividade, tendo prioridade as pessoas com deficiência física parcial, as não cadeirantes e as pessoas com deficiência auditiva leve.

Este estudo buscou investigar esta nova realidade organizacional, considerando que as empresas brasileiras com mais de 100 funcionários são obrigadas a contratar pessoas com deficiência (PCD). Desse modo, a pesquisa teve um olhar gerencial. Concomitantemente, buscou aprofundar esta questão, pois foram analisados aspectos das concepções dos gestores acerca dos funcionários com deficiência de natureza intelectual, mediante a aplicação do Inventário de Concepções de Deficiência (ICD-ST).

1.2 Problema da pesquisa

“Quais são as concepções de gestores sobre a pessoa com deficiência intelectual e acerca de sua atuação no contexto laboral”?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo geral

Conhecer as concepções de gestores sobre a pessoa com deficiência de natureza intelectual e sua atuação no trabalho.

- a) Demonstrar a existência de percepções predominantes dos gestores acerca de funcionários com deficiência intelectual.
- b) Investigar se o segmento empresarial desenvolve práticas ou programas destinados à inclusão de pessoas com deficiência intelectual (Inventário de Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho).
- c) Verificar a existência de relação entre os construtos dos inventários analisados.

1.4 Justificativa

A inclusão de pessoas deficientes no mercado de trabalho vem assumindo maior importância devido a movimentos governamentais e da sociedade civil. Todavia, analisando os estudos já realizados ressalta-se a escassez de esforços pertinentes aos aspectos da deficiência intelectual.

Menos escassos são os estudos conduzidos por brasileiros (RIBEIRO; CARNEIRO, 2008; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007) ou acadêmicos de outras nacionalidades (por exemplo: JONES; SCHMIDT, 2004; SKEDINGER; WIDERSTEDT, 2007) que tratam da inclusão de PCD no mercado de trabalho. Essas pesquisas mostram as dificuldades que os deficientes enfrentam para obter sua efetiva inclusão nas organizações, indicando que muitas empresas só os contratam por imposição de lei. Cabe notar, contudo, que poucos trabalhos em Administração retiram as PCD da frágil posição de indivíduos a mercê de uma sociedade excludente e os colocam na categoria de consumidores (LAGES; MARTINS, 2006) (FARIA *et al.*, 2010, p. 2).

Sintetiza-se a relevância desta pesquisa como base em três aspectos: social, pessoal e acadêmico.

- a) Esta pesquisa visa apresentar a compreensão que os empregadores e gestores das empresas têm em relação à pessoa com DI no que se refere a diversos aspectos relacionados ao trabalho. As principais dificuldades apresentados pelas organizações podem contribuir para o desenvolvimento de estratégias empresariais de inclusão.
- b) Em razão de ser a pesquisadora uma profissional na área de Recursos Humanos, a pesquisa se propõe a contribuir com informações atuais e pertinentes sobre a compreensão do processo de interação da pessoa com deficiência e a organização.
- c) Para relevância acadêmica, analisando os comparativos teóricos nos quadros 2 (p. 23) 5 (p. 43), e 6 (p. 56), nota-se que a temática da PCD possui estudos contemporâneos e indica que há uma preocupação dos estudiosos pautados na inclusão da PCD no mercado de trabalho. Consideram-se ainda, as condições de inserção, profissionalização e evolução teórica de termos de tratamento da PCD, além das dificuldades visíveis, como: impossibilidades urbanísticas e arquitetônicas e ações para manter este colaborador no mercado. Porém, investigações que tenham como população pessoas com deficiência de natureza intelectual são mais escassas.

QUADRO 2 – Referencial teórico

TEMATICA	AUTORES
As dificuldades das pessoas com deficiência para ingressar e se manter no mercado de trabalho.	(LEWIS; ALLEE, 1992; ALMEIDA; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2008a; HEINSKI; BIGNETTI, 2002; NERI <i>et al.</i> , 2003; BATISTA, 2004; CARVALHO-FREITAS; MARQUES; SCHERER 2004).
A percepção das pessoas com deficiência já inseridas no trabalho.	(NOHARA; ACEVEDO; FIAMETTI 2008; ALMEIDA; CARVALHOFREITAS; MARQUES, 2008b; COIMBRA; GOULART, 2008).
Práticas organizacionais para a inserção.	HANASHIRO; GODOY, 2004; RIBEIRO; RIBEIRO, 2008; BAHIA; SANTOS, 2008).
Constrangimentos a que são submetidas essas pessoas.	(SIQUEIRA; OLIVEIRA-SIMÕES, 2008).
Estratégias das empresas para burlar a contratação de pessoas com deficiência.	(CARNEIRO; RIBEIRO, 2008)

TEMATICA	AUTORES
Preconceitos em relação a eles.	(OMOTE, 1987; CROCHÍK, 1996; MARQUES, 1998; POPOVICH <i>et al.</i> , 2003; QUINTÃO, 2005)
Percepção de justiça e atitudes dos indivíduos diante da diversidade.	(PEREIRA, 2008; PEREIRA; HANASHIRO, 2008).
Socialização de pessoas com deficiência.	(CARVALHOFREITAS <i>et al.</i> , 2009; MARTINEZ; FRANÇA, 2009).

Fonte: adaptado Carvalho-Freitas e Marques, (2010, p. 4).

Essa pesquisa irá contribuir também como uma fonte de informações para outros estudiosos interessados no tema.

1.5 Estrutura da dissertação

Esta dissertação compõe-se de cinco seções, incluindo esta Introdução, em que se apresentam o tema de pesquisa, os objetivos, a justificativa e a estrutura da dissertação.

Na segunda seção, descreve-se o referencial teórico, abordando-se o crivo legal da pessoa com deficiência, a concepção de deficiência, a inclusão social, a deficiência intelectual e os estudos realizados sobre o tema.

Na terceira seção, desenvolve-se a metodologia.

Na quarta seção, procede-se à apresentação e análise dos resultados.

Na quinta seção, formulam-se as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

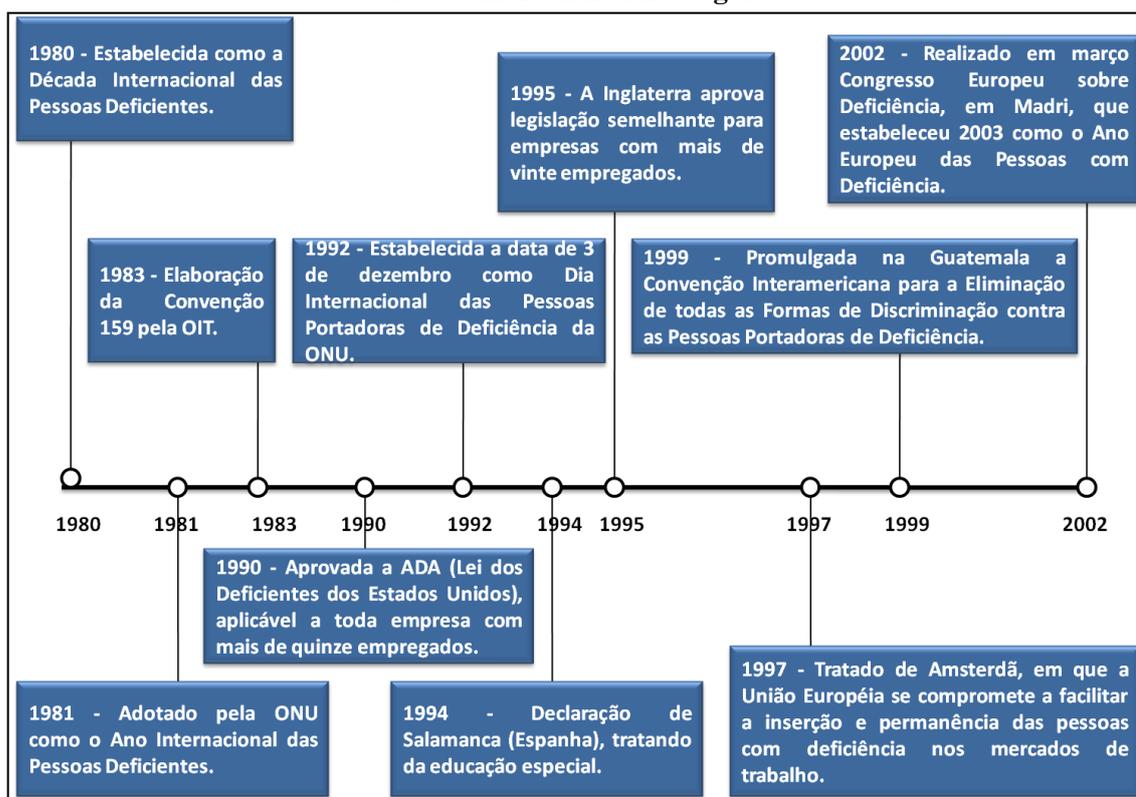
O capítulo a seguir irá abordar os aspectos legais da PCD, apresentando uma sinopse das principais diretrizes desde as oriundas dos Direitos Humanos, as relativas à lei de cotas que condiciona a contratação de PCD considerando os números de empregados no Brasil. E Legislações internacionais que também incentivam a contratação, todavia, em sua maioria apresentam o governo apresenta estímulos fiscais às empresas que realizam a contratação. Os foram analisados aspectos legais sobre o acesso a educação, no entanto as famílias vivenciam uma situação diversa a prevista em lei.

2.1 Crivo legal da pessoa com deficiência

Em 1975, a Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou a *Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência*, a qual previa a defesa do direito das pessoas com deficiência pela igualdade, além de respaldar que as necessidades fossem consideradas no planejamento socioeconômico dos países. Nos anos seguintes, foram elaboradas diretrizes, recomendações e datas simbólicas referentes à questão, o que impulsionou o surgimento de muitos movimentos. Ainda, foram fundadas organizações e entidades de pessoas com deficiência.

Outras conquistas internacionais mais recentes no campo social da pessoa com deficiência são mostradas na Figura 1, formulada por Gil (2002).

FIGURA 1 – Diretrizes legais



Fonte: Adaptado Gil (2002, p. 16).

A Constituição Federal de 1988 é reflexo do esforço e a preocupação dos direitos sociais nacionais, reforçadas na década de 1990 com a implantação de leis e decretos que dizem respeito aos direitos sociais da PCD.

Pesquisa realizada por Neri, Costilla e Carvalho (2010) propunha que a legislação brasileira, com ênfase na Constituição Federal de 1988, buscasse romper com o modelo assistencialista, que vigorou até então, assegurando-se a igualdade de oportunidades baseada no princípio de tratamento igual aos iguais e desiguais aos desiguais, na medida de sua desigualdade, de forma a se assegurar a igualdade real. Desse modo, reconheceu-se que a sociedade é caracterizada pela diversidade.

2.1.1 Trabalho e emprego da PCD: legislações nacionais e internacionais

A inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho no Brasil é compulsória, conforme estabelece a Lei 8.213 (1991). Porém, somente aproximadamente uma década depois é que o Ministério do Trabalho e Emprego iniciou a fiscalização do seu cumprimento no âmbito empresarial, atribuindo-se ao Ministério Público do Trabalho (MPT) algumas competências, como a de fiscalizar e avaliar a aplicação nas empresas da reserva de

vagas de trabalho para PCD, incorporando, ainda, as Delegacias Regionais do Trabalho (DRT). Essa fiscalização cumpre ação social de política afirmativa governamental. A regulamentação foi efetuada pelo Decreto 3.298/99, anteriormente mencionado.

As pessoas com deficiência são amparadas no âmbito profissional pela Constituição Federal, por meio da Política de Cotas, expressa na Lei 8.213 (1991), do Decreto 3.298 (1999), que destina a elas um percentual de reserva de cargos, variável de acordo com o número de empregados das organizações que possuem 100 ou mais colaboradores. Nesse sentido, a PCD tem assegurado o acesso legal ao mercado formal de trabalho (SUZANO *et al.*, 2011). O percentual de contratação das PCD é contingencial. Desse modo, depende do número total de trabalhadores registrados via CLT que a empresa possua, conforme estabelecido no art. 93 da Lei 8.213/91 (TAB. 1):

TABELA 1 – Lei de cotas

I – de 100 a 200 empregados	2%
II – de 201 a 500	3%
III – de 501 a 1000	4%
IV – de 1.001 em diante	5%

Fonte: Brasil (2007, p. 18).

As pessoas contratadas como deficientes nas empresas não podem ser dispensadas de forma imotivada quando esta representar o número mínimo de trabalhadores com deficiência que a empresa deve possuir, variando entre 2% e 5%, dependendo da quantidade total de colaboradores, até que seja realizada a contratação em substituição e em condições semelhantes. Para tanto, esse *status* de condição semelhante denota que outro trabalhador também com deficiência ou ainda reabilitado deverá ser contratado, não sendo necessário que este tenha a mesma deficiência do substituído ou ainda para a mesma função/cargo, como corrobora a Justiça do Trabalho na ementa: Despedida Imotivada/Empregado Reabilitado no §1º do artigo 93 da Lei 8213/91: “É imperativo ao determinar que a dispensa de trabalhador com deficiência ou reabilitado só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante”. Percebe-se uma garantia indireta ao emprego que condiciona a validade da dispensa (BRASIL, 2010).

Em função da Lei de Cotas, as pessoas com deficiência angariaram novos postos de trabalho, o que possibilitou uma maior percepção do seu papel para o desenvolvimento da sociedade e de seu lugar como sujeito no núcleo familiar (Barbosa-Gomes, 2009). Neste âmbito, a despeito das controvérsias sobre a questão do trabalho, as pesquisas têm indicado que ele é central na vida das PcD's, principalmente por se constituir como uma importante ferramenta para sua inserção social (BARBOSA-GOMES, 2009 *apud* TETTE *et al.*, 2013).

Pode ser lavrado auto de infração com a consequente imposição de multa administrativa. Igualmente, é possível o encaminhamento de relatório ao Ministério Público do Trabalho, para as medidas legais cabíveis (art. 10, §5º, c/c art. 15 da Instrução Normativa 20/01). A multa é a prevista no art. 133 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, calculada na seguinte proporção, conforme estabelece a Portaria 1.199, de 28 de outubro de 2003 (BRASIL, 2014).

- a) Para empresas com 100 a 200 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a 20%;
- b) Para empresas com 201 a 500 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 20 a 30%;
- c) Para empresas com 501 a 1.000 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 30 a 40%;
- d) Para empresas com mais de 1.000 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 40 a 50%.

§1º O valor mínimo legal a que se referem os incisos I a IV deste artigo é o previsto no art. 133 da Lei 8.213, de 1991.

§2º O valor resultante da aplicação dos parâmetros previstos neste artigo não poderá ultrapassar o máximo estabelecido no art. 133 da Lei 8.213, de 1991.

Dados do Ministério do Trabalho e Emprego (2012) revelam que a Lei de Cotas, ao longo destes 21 anos de sua sanção, já conseguiu ingressar no mercado de trabalho formal aproximadamente 306 mil pessoas com deficiência formalmente no Brasil.

A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) é um registro administrativo das informações sobre o mercado de trabalho formal brasileiro. Em virtude da diversidade de informações, é considerada uma rica fonte de subsídios sociais, capaz de fundamentar as políticas públicas de emprego, renda e educação, permitindo aos governos planejar ações que reduzam as disparidades sociais.

Em 2012, de acordo com a RAIS, apurou-se o aumento de 1,54% do número de pessoas declaradas como deficientes (PCD), representando um aumento de cinco mil

empregos. O número de vínculos de PCD totalizou 330,3 mil, o que correspondeu a 0,70% do total dos vínculos empregatícios. O cenário profissional da PCD no Brasil é segmentado, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), apresentado algumas particulares: em sua maioria, são trabalhadores autônomos, cooperativados ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica (TAB. 2).

TABELA 2 – Categoria de trabalho

CATEGORIA DE TRABALHO	PCD	PSD
Por conta própria	27,40%	20,80%
Sem carteira	22,50%	20,60%
Militares e funcionários públicos estatutários	5,90%	5,50%
Não remunerados	2,20%	1,70%
TOTAL	58,00%	48,60%

Nota: PCD = Pessoa com Deficiência; PSD = Pessoa sem Deficiência.

Fonte: Elaboração da autora, com base em IBGE (2013).

Considerando a posição da ocupação e a categoria de emprego, constatou-se que a maioria das pessoas de 10 anos ou mais com deficiência era empregada com carteira assinada, uma diferença de 9 pontos percentuais em relação à população sem qualquer dessas deficiências (49,2%).

No cenário do emprego formal brasileiro, reconhece-se a presença acentuada do gênero masculino, aparecendo o gênero feminino com um menor participação. Todavia, as mulheres, aos poucos, estão buscando aumentar essa parcela, como revelam as informações da RAIS de 2012:

do total de 330,3 mil, 214,7 mil eram do gênero masculino e 115,6 mil do feminino, o que indica uma proporção de 65,00% do total de Deficientes para o Homem e de 35,00% para a Mulher, apontando uma ligeira queda da participação dos Homens PCD, quando comparado com os resultados de 2011 (65,74%) (MTE, 2012).

De tal maneira, nota-se a discrepância entre os salários de acordo com cada tipo de deficiência, com o gênero masculino auferindo salários superiores aos femininos e a deficiência do tipo motora e sensorial com salários superiores aos das pessoas com deficiência intelectual (TAB. 3).

Com relação aos rendimentos médios auferidos no ano de 2012 por gênero, segundo as modalidades de deficiência, verifica-se que, em todos os tipos, o Homem auferiu rendimentos superiores aos das Mulheres, apontando variações na participação dos rendimentos das Mulheres versus Homens que oscilam entre 59,21%, para as

peças com deficiência Auditiva, a 90,87% para as peças com deficiência Intelectual (Mental). No caso das peças com deficiência Física, esse percentual atinge 75,40%, sendo 77,08% para aquelas com deficiência Visual e 77,31% para as com deficiência Múltipla (MTE, 2012).

TABELA 3 – Rendimentos da pessoa com deficiência intelectual

RENDIMENTOS	PERCENTUAL
até 1/2 salário mínimo	28,4%
mais de 1/2 a 1 salário mínimo	23,3%
mais de 1 a 2 salários mínimos	9,5%
mais de 2 a 3 salários mínimos	2,0%
mais de 3 a 5 salários mínimos	1,0%
mais de 5 a 10 salários mínimos	0,5%
mais de 10 a 15 salários mínimos	0,1%
mais de 15 a 20 salários mínimos	0,2%
mais de 20 a 30 salários mínimos	0,1%
mais de 30 salários mínimos	0,0%
sem rendimento	34,9%
TOTAL DE PESSOAS ATIVAS	100,0%

Fonte: Elaboração da autora, com base em IBGE (2013).

Dados do IBGE (2013) apontam que a remuneração das peças com deficiência intelectual que estão no mercado de trabalho formal varia de meio salário mínimo a 30 salários mínimos. Ressaltasse que a maioria das peças recebe os menores rendimentos.

Cada país possui suas próprias diretrizes com relação à PCD. Assim, as legislações acerca do acesso ao mercado de trabalho retratam processos distintos em cada um deles. No Brasil, a legislação não prevê nenhum tipo de financiamento e/ou redução fiscal para as empresas na contratação de peças com deficiência, diferentemente do que se observa em alguns países, como Argentina, Alemanha e Espanha. Outra questão a ser analisada com relação às legislações internacionais prende-se ao período em que passaram a vigorar. Com relação à legislação brasileira, pode-se ressaltar que foram processos tardios. Para Mendes (2006), os Estados Unidos têm sua cultura de integração social da PCD proveniente da segunda metade do século XX, mediante a Lei Pública 94.142, considerada uma resposta às constantes reivindicações sociais das PCD, devido à obrigatoriedade do processo de reabilitação dos mutilados da guerra, passando assim a ser um compromisso moral da sociedade com as estas peças, pois foi pelo idealismo à honra e à pátria que foram vitimados. Inicialmente, as ações eram caracterizadas como assistencialistas ou filantrópicas.

O país, desde outrora, tem enraizada em sua cultura a preocupação com PCD, mediante ações antidiscriminação e conscientização social (QUADRO 3).

QUADRO 3 – Legislação internacional

PORTUGAL	Art. 28 da Lei 38/2004. Estabelece a cota de até 2% de trabalhadores com deficiência para a iniciativa privada e de, no mínimo, 5% para a administração pública.
ESPAÑA	A Lei 66/97. Ratificou o art. 4º do Decreto Real 1.451/83, o qual assegura o percentual mínimo de 2% para as empresas com mais de 50 trabalhadores fixos. Já a Lei 63/97 concede uma gama de incentivos fiscais, com a redução de 50% das cotas patronais da seguridade social.
FRANÇA	O Código do Trabalho Francês estabelece 6% das vagas de trabalho em empresas com mais de 20 empregados.
ALEMANHA	A lei alemã estabelece para as empresas com mais de 16 empregados uma cota de 6%, incentivando uma contribuição empresarial para um fundo de formação profissional de pessoas com deficiência.
ITÁLIA	A Lei 68/99, no seu art. 3º, estabelece que os empregadores públicos e privados devam contratar pessoas com deficiência na proporção de 7% de seus trabalhadores, no caso de empresas com mais de 50 empregados; duas pessoas com deficiência, em empresas com 36 a 50 trabalhadores; e uma pessoa com deficiência, se a empresa possuir entre 15 e 35 trabalhadores.
ARGENTINA	A Lei 25.687/98 estabelece um percentual de, no mínimo, 4% para a contratação de servidores públicos. Estendem-se, ademais, alguns incentivos para que as empresas privadas também contratem pessoas com deficiência.
CHINA	A cota oscila de 1,5% a 2%, dependendo da regulamentação de cada município.
ESTADOS UNIDOS	Inexistem cotas legalmente fixadas, uma vez que as medidas afirmativas dessa natureza decorrem de decisões judiciais, desde que provada, mesmo estatisticamente, a falta de correspondência entre o número de empregados com deficiência existente em determinada empresa e aquele que se encontra na respectiva comunidade.

Fonte: Elaboração da autora, com base em Brasil (2013).

Uma analogia entre o cenário internacional e o cenário brasileiro identifica ações com foco na inserção. Como corrobora Gosse Adam-Smith (2000 *apud* TETTE *et al.*, 2013), duas claras tendências têm surgido em todo o mundo com relação às políticas de inclusão da pessoa com deficiência. A primeira está focada em medidas antidiscriminação, dando ênfase aos direitos civis de proteção do trabalho para toda a população. É o caso dos Estados Unidos. A segunda é relativa às políticas dependentes de cotas de emprego e extensiva intervenção do Estado, mais presentes na Europa (e também no Brasil).

Na esfera organizacional atual, há uma relação complexa entre a tríade “pessoas, ambiente e empresa”. A busca por qualificação dos colaboradores tem relação com o conceito de empregabilidade, este sendo um conjunto de meios e estratégias utilizadas para manter-se atrativo a um mercado de trabalho tão competitivo da esfera mercadológica. E não é fácil continuar sendo atraente. Esse processo é denominado “empregabilidade”.

Conceito em construção a empregabilidade atualiza as concepções de carreira e de qualificação profissional até então vigentes. Nos marcos da empregabilidade a qualificação profissional deixa de ser somente uma atividade concentrada em um período da vida do trabalhador para torna-se exigência permanente pela atualização das capacidades adquiridas um movimento individual constantemente em direção à conquista de novas habilidades e disposições (LEMOS, 2004, p. 49).

As ações inerentes à carreira profissional envolvem os meios para a continuação no mercado de trabalho e são essenciais para o desenvolvimento do patrimônio intelectual e para as organizações, que, de alguma maneira, são beneficiadas por essa maior qualificação dos profissionais, dinamizando as atividades e os processos executados. Um dos pioneiros na defesa da empregabilidade discorre sobre as tendências que se acentuaram no mundo do trabalho na década de 1990 e que, segundo o autor, levarão ao declínio irreversível dos empregos: a informatização crescente no ambiente de trabalho (BRIDGES, 1995).

Bridges (1995) argumenta que a extinção do fator emprego é iminente, considerando as mudanças oriundas da globalização. Com o alto uso da tecnologia, as atividades exercidas não serão mais realizadas em ambientes específicos (empresas) e terão autonomia de como apresentar o seu capital intelectual. Uma teoria da composição de empregabilidade é notada por Minarelli, no qual se propõe um construto de competências técnicas, visando ao investimento na autogestão, compreendendo: adequação vocacional, competência profissional, idoneidade, saúde física e mental, reserva financeira, fontes alternativas e relacionamentos (MINARELLI, 1995, *apud* LEMOS, 2004, p. 52).

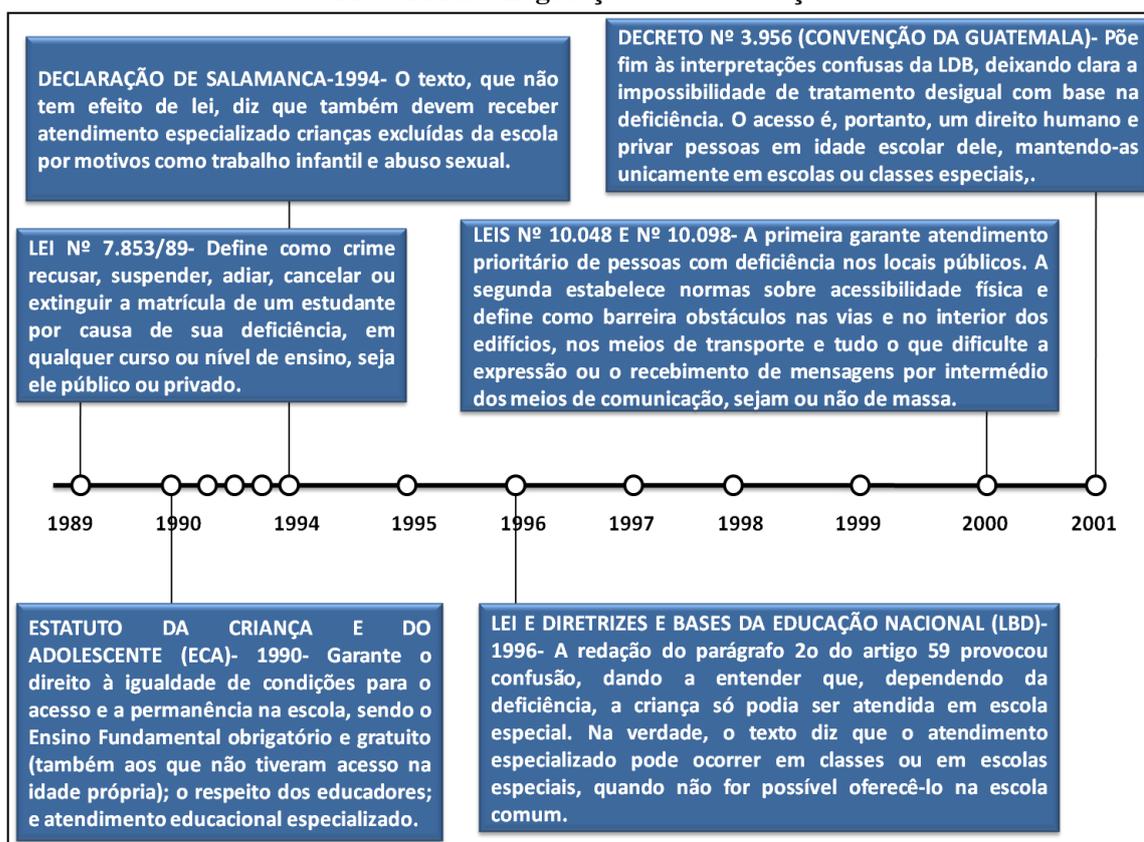
2.1.2 Acesso à educação da PCD

Não há respaldo legal para recusar a matrícula no âmbito escolar público brasileiro. Existem leis atualmente que visam assegurar a inclusão de PCD e capacitar professores, elaborar material pedagógico e proporcionar acessibilidade arquitetônica nas escolas, criando condições adequadas para as escolas lidarem com esta realidade social.

A legislação brasileira garante indistintamente a todos o direito à escola, em qualquer nível de ensino, e presume o atendimento especializado a crianças com deficiência cognitivas de aprendizado. Esse atendimento deve ser oferecido preferencialmente no ensino regular e é definido como “Educação inclusiva”.

A Figura 2 apresenta breve crivo legal sobre a deliberalidade do acesso a educação a pessoas com deficiência.

FIGURA 2 – Legislação sobre educação



Fonte: Elaboração da autora, com base em GIL, M. (2002).

A educação profissional é um direito do aluno com necessidades educacionais especiais e visa à sua integração produtiva e cidadã na vida em sociedade. Deve efetivar-se nos cursos oferecidos pelas redes regulares de ensino públicas ou pela rede regular de ensino privada, por meio de adequações e apoios em relação aos programas de educação profissional e preparação para o trabalho, de forma que seja viabilizado o acesso das pessoas com necessidades educacionais especiais aos cursos de nível básico, técnico e tecnológico, bem como a transição para o mercado de trabalho (Lei 9.394/96).

Macedo e Martins (2004:4) ressaltam a importância da presença da criança no ambiente escolar.

A escola ocupa um importante papel nesta tarefa, ao estimular o desenvolvimento de habilidades, ao oportunizar um ambiente rico em convivência e de troca entre os alunos, favorecendo seu desenvolvimento geral e o aprimoramento da linguagem nesse processo (MACEDO; MARTINS, 2004:4).

A qualificação das pessoas com deficiência é outro fator importante para a sua empregabilidade. De acordo os dados da RAIS de 2012, o tipo de deficiência está diretamente ligado ao grau de instrução, sendo o maior nível de instrução das pessoas com deficiência do

tipo física, seguido da deficiência sensorial (auditiva/visual) e, por último, as pessoas com deficiência do tipo intelectual/mental. “As informações da RAIS por grau de instrução e Tipo de Deficiência indicam que, no Ensino Médio Completo, concentra-se o maior número de vínculos empregatícios de todas as modalidades, à semelhança do total dos vínculos”. No caso das pessoas com deficiência física, esse montante é da ordem de 76,6 mil, seguido das pessoas com deficiência auditiva e visual, intelectual (mental) (6,0 mil) e múltipla (1,7 mil) (MTE, 2012).

Segundo o IBGE (2013), para a população de 15 anos ou mais de idade com pelo menos uma das deficiências investigadas a taxa de alfabetização foi de 81,7%. Essa faixa etária se apresenta como economicamente ativa. Ou seja, pelos menos 20% dessas pessoas estão sem qualificação, o que impactará diretamente seu processo de inclusão social e dificultará sua empregabilidade.

O analfabetismo é o fator responsável pelo alto grau de desemprego em qualquer âmbito das deficiências no País. Ser uma pessoa com deficiência no Brasil não é um papel fácil. Quando ainda não tem acesso à educação, suas chances de participar de um processo de inclusão são abreviadas. O que sobra, em sua maioria, são a discriminação e o isolamento social. Em contrapartida, é na categoria dos analfabetos que se verifica o menor número de vínculos empregatícios entre os cinco tipos de deficiência. No que diz respeito ao tipo de deficiência física, a segunda posição no *ranking* de grau de instrução refere-se ao nível superior completo, com 25,4 mil vínculos. No caso do tipo auditivo, os níveis fundamental completo e sexta à nona série fundamental respondem pela segunda e terceira posição no ranking, com 9,6 mil e 9,2 mil, respectivamente (MTE, 2012).

Para o sucesso da inclusão da criança, é necessário considerar alguns componentes essenciais: ambiente estruturado e adaptado às suas necessidades; abordagem de ensino que facilite seu aprendizado; e adaptação curricular. Tais fatores que não devem ser utilizados unicamente para as crianças com SD, mas para todas que necessitem de um currículo adequado à sua individualidade (HOLDEN; STEWART, 2002).

Ainda no que diz respeito às crianças com deficiências, os problemas começam com uma questão básica: a educação. É cada vez mais comum defender que essas crianças devem estudar em escolas regulares. A busca pela educação inclusiva, entretanto, precisa avançar no Brasil, principalmente no que diz respeito à capacitação dos professores (IARSKAIA-SMIRNOV; ROMANOV, 2007 *apud* FARIA; CASOTTI, 2012, p. 4).

Com relação à profissionalização e ao grau de instrução da PCD, as desigualdades permanecem em relação aos deficientes. Estes possuem taxas de escolarização menores que a população sem nenhuma das deficiências investigadas (IBGE, 2013). Essa afirmativa

manifesta a real circunstância e as dificuldades de acesso à educação mesmo em instituições públicas, que, muitas vezes, não estão preparadas para receber esse novo aluno, como também nas instituições privadas especializadas nesse tipo de atendimento, por seu alto custo, tornando-se inacessíveis em inúmeros casos.

O Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), sistema do Governo Federal que fornece informações, pesquisas e estatísticas educacionais, revela dados positivos relacionados ao processo de inclusão na escola da PCD pelo Censo Escolar de 2011.

Os importantes avanços alcançados pela atual política são refletidos em números: 62,7% do total de matrículas da educação especial em 2007 estavam nas escolas públicas e 37,3% nas escolas privadas. Em 2011, esses números alcançaram 78,3% nas públicas e 21,7% nas escolas privadas, mostrando claramente a efetivação da educação inclusiva e o empenho das redes de ensino em envidar esforços para organizar uma política pública universal e acessível às pessoas com deficiência (INEP, 2013).

O Censo Escolar não segmenta os dados. Assim, não define quantas dessas matrículas são de alunos com Síndrome de Down ou outra deficiência intelectual ou autismo. Essa informação do desconhecimento da composição dessa estatística revela uma lacuna no estudo realizado pelo Censo, pois levanta uma problemática de como elaborar diretriz de acesso à educação para PCD se não há o conhecimento desse cenário e de seus *gap*. O Censo do IBGE, porém, aponta que

[...] em 2010, 37% das crianças com deficiência intelectual na idade escolar obrigatória por lei (5 a 14 anos) estava fora da escola, número muito superior à média nacional, de 4,2%. Um indicador do aumento da inclusão, contudo, é que as matrículas das crianças com deficiência em escolas especializadas e as classes exclusivas nas escolas comuns caíram 48% de 2005 para 2011, quando foram registradas 193 mil matrículas (IBGE, 2013).

O acesso à educação é um direito basilar e fator fundamental a todos os indivíduos. É essencial para possibilitar o acesso ao mercado de trabalho. Cabe essa função não somente ao Poder Público, como também às empresas, que devem realizar ações inclusivas. O IBGE (2013) apresenta alguns dados:

Em 2010, a população economicamente ativa com pelo uma das deficiências investigadas representava 23,6% (20,4 milhões) do total de ocupados (86,4 milhões). Das 44,0 milhões de pessoas com deficiência em idade ativa (10 anos ou mais), 53,8% (23,7 milhões) não estava ocupada. Em relação ao total da população que não estava ocupada (75,6 milhões), a população com deficiência representava 31,3% (IBGE, 2013).

Neste sentido, algumas organizações que buscam contratar PCD argumentam que não conseguem realizar a contratação, deixando por consequência, de cumprir a Lei de Cotas.

Quando se aprofunda a análise, vê-se que um dos grandes impeditivos é a falta de escolaridade e de cursos preparatórios profissionalizantes para esta faixa da população (DOVAL, 2006; TANAKA *et al.*, 2005). Outros autores ressaltam quem

no Brasil, somada aos baixos percentuais de contratação da pessoa com deficiência, agrega-se a baixa qualificação profissional dessas pessoas como catalisadora da dificuldade de ingresso no mercado de trabalho, evidenciada por diversos autores em suas pesquisas (MARQUES, 1997; SKLIAR, 1997; MIRANDA, 2001; SILVA; PALHANO, 2001; TANAKA; MANZINI, 2005; ARAÚJO; SCHMIDT, 2006; RIBEIRO; CARNEIRO, 2009 *apud* COSTA, 2013).

Segundo Kuenzer (2006), as demais alternativas para o âmbito da educação profissional são oferecidas pelo setor privado, em particular pelo *Sistema S1*, as quais demandam mais escolaridade, por focarem ocupações com mais complexidade, incluindo as de nível técnico. O sistema S agrupa: SESI, SENAI, SESC, SENAC, SEST, SENAT, SENAR, SESCOOP e SEBRAE. São entidades sem fins lucrativos, que têm por objetivos prestar assistência ao adolescente e oferecer a educação profissional. São registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (arts. 429 e 430 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT) (BRASIL, 2007, p. 32).

2.2 Concepções de deficiência

Um enfoque sobre os sentidos que o trabalho significa para o homem foi apresentado por Morin (2001, p. 8), em que reforça que “o trabalho representa um valor importante nas sociedades ocidentais contemporâneas, exercendo uma influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores, assim como sobre sua satisfação e sua produtividade”.

Alguns dos estudos realizados por Carvalho-Freitas (2007, 2008, 2009) investigaram a percepção dos gestores sobre as percepções que estes têm a respeito da deficiência, na tentativa de aprofundar os conhecimentos relativos aos processos de inclusão da pessoa com deficiência.

Carvalho-Freitas (2007, p. 37) argumenta que as *concepções de deficiência* são modos de pensamento construídos ao longo da história, não necessariamente fundados em

informações e conhecimentos racionais, que oferecem os elementos utilizados para a qualificação das pessoas com deficiência e as justificativas para as ações em relação a elas. O autor em sua tese de doutorado intitulada “A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras – um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho”, propõe o uso de matrizes de interpretação, por considerar que as concepções de deficiência contribuem para o aparecimento de ações sociais mais ou menos regulares e que abrem maiores ou menores possibilidades de inserção social para a pessoa com deficiência.

Concepções de deficiência são consideradas como formas de interpretação da deficiência predominantes ao longo do tempo que se caracterizam como matrizes interpretativas que moldaram e legitimaram a distinção das pessoas com deficiência, tanto na sociedade quanto no trabalho. Por matrizes interpretativas entendem-se as modalidades relativamente estáveis e organizadas de pensamento ancoradas em concepções (CARVALHO-FREITAS, 2007, p. 36). Segue uma síntese das considerações de cada matriz:

- a) **A predominância do modelo da subsistência/sobrevivência** – Teve seu início marcado na Grécia Antiga, onde a visão era a de deficiência como dificultadora da sobrevivência/subsistência do povo, visto que um corpo disforme ou sem as funções que garantiriam o vigor e a força pouco contribuiria para a agricultura ou para a guerra. Desse modo, a inserção só seria admitida mediante a comprovação de contribuição social por parte da pessoa com deficiência. Assim, a pessoa tinha que exercer alguma atividade. Constata-se que na forma de interpretação da matriz de subsistência/sobrevivência o padrão de comportamento e ação que permanece é a busca da manutenção da sociedade, sendo que as possibilidades de inserção das pessoa portadores de deficiências (PPDs) estão condicionadas à comprovação de sua contribuição social efetiva, principalmente por meio do trabalho.
- b) **A sociedade ideal e a função instrumental da pessoa como matriz de interpretação** – O estudo histórico aponta ainda no período clássico, aproximadamente de 900 a 750 a. C., começam a surgir na Grécia as concepções de homem, mundo e sociedade, calcadas na busca de um ideal de sociedade, tendo suas repercussões nas ações e escolhas de um povo. A matriz de interpretação utilizada como referência para a compreensão da deficiência compreende a perfeição e a função das pessoas para a Cidade/Estado, o que tem implicações na

forma como aquelas com deficiência são tratadas: não há lugar para elas e seu abandono é encarado como uma atitude natural e adequada. O cerne desta matriz está alinhado com a concepção de um ser perfeito, um homem utópico, que tem um papel estabelecido socialmente, de tal modo que não se enquadra se deste modelo estaria excluído.

- c) **A matriz de interpretação da deficiência como fenômeno espiritual** – Este modelo argumenta a existência de uma concepção de deficiência, em que havia as figuras de superstição e de misticismo, relacionadas à imagem, divididas ou não. A pessoa com deficiência neste período era exposta e dependente de sentimentos de piedade social, como compaixão e caridade. Outra perspectiva desta matriz prende-se à ideologia por parte da sociedade de considerar as pessoas com deficiência figuras divinas, como anjos.
- d) **A normalidade como matriz de interpretação predominante** – Este período considerado pela matriz teve seu início na Idade Moderna, em que as concepções de deficiências tinham critérios relacionados aos padrões definidos como normais para o ser humano. Este modelo compreendia como normal os padrões definidos pela medicina. Assim, a pessoa com deficiência é aquela que possui um desvio e precisa se adequar. Nota-se que as práticas de inserção de pessoas com deficiência nas organizações são realizadas pelo tipo de deficiência e não pela capacidade laboral.
- e) **A inclusão social como matriz de interpretação** – Esta matriz tem sua origem no século XX. Há uma interpretação baseada na inclusão social. Este fenômeno ganha força, e as ações e intenções decorrentes são de modificação da sociedade, para ser acessível a todos, procurando ajustar o ambiente também à natureza das pessoas com deficiência. O pressuposto é de que a pessoa com deficiência deve ser incluída na sociedade e no trabalho tendo por potencialidade que as organizações e a sociedade precisam se ajustar para garantir a plena participação dessas pessoas.
- f) **A técnica como matriz de interpretação dominante** – Esta matriz está estruturada na gestão da diversidade como problema social para se transformar em um problema técnico, a ser gerenciado como um recurso dentro das organizações de trabalho, o que se denomina “gestão da diversidade”. Considerado que este é um a ser recurso controlável pela organização, a qual

deve oferecer às pessoas com deficiência a possibilidade real de inclusão nas organizações.

Para completar a apresentação das seis matrizes de interpretações de concepção, Carvalho-Freitas (2007) propôs um quadro no qual agrupa as principais ações sociais decorrentes dessas visões e as possibilidades de inserção das pessoas com deficiência. Foram identificadas seis matrizes de interpretação sobre a deficiência de acordo com revisão literária realizada (QUADRO 4).

QUADRO 4 – Principais concepções de deficiência

MATRIZ DE INTERPRETAÇÃO PREDOMINANTE	AÇÃO SOCIAL DECORRENTE	POSSIBILIDADES DE INSERÇÃO DE PCD
Subsistência/ sobrevivência	Ações de exclusão ou inclusão social da PCD com vistas a propiciar a <i>manutenção da sociedade</i>	Integração mediante comprovação de contribuição social efetiva por meio do trabalho
Sociedade ideal e função instrumental da pessoa	Exclusão social	Ausência de possibilidade de integração
Espiritual	Segregação/caridade	Segregação em instituições de caridade separadas da sociedade <i>ou</i> exposição pública sujeita à compaixão. O sentimento de caridade é fator determinante nesta matriz.
Normalidade	Segregação/integração	Segregação em instituições hospitalares, psiquiátricas e em áreas de trabalho específicas <i>ou</i> inserção da pessoa com deficiência mediante sua “retificação” e adequação social.
Inclusão social	Inclusão das PCD nos diversos espaços sociais	Inclusão das pessoas com deficiência a partir das modificações dos espaços sociais visando ser acessível a todos.
Técnica	Gestão da diversidade como recurso a ser administrado nas organizações de trabalho	Inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e gestão do trabalho dessas pessoas como um recurso dentro das organizações.

Fonte: Carvalho-Freitas (2007, p. 61).

Para a construção das matrizes de concepção por Carvalho-Freitas (2007), foram analisadas várias pesquisas no período que compreendeu desde a Grécia Antiga, o Período Clássico, a Idade Média, a Idade Moderna e a Idade Contemporânea.

As matrizes de percepções serviram de base para a elaboração de um inventário, inicialmente chamado de “Inventário de Concepções de Deficiência” (ICD) e, posteriormente, em 2009, denominado de “Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho” (ICD-ST). O (ICD-ST) compõe-se de questões fechadas, com a utilização da escala *Likert*, para medição, ponderando uma variação de 1, “Discorda totalmente”, 2 “Discorda muito”,

3 “Discorda pouco”, 4 “Concorda pouco”, 5 “Concorda muito” e 6 “Concorda totalmente”. Este será um dos instrumentos de coleta de dados que serão adotados nesta pesquisa.

2.3 Inclusão social

As organizações atuais, em sua maioria, têm como características comum a presença da diversidade, que contempla aspectos de gênero, raça, religião e, também, aqueles relacionados à deficiência. A consideração acerca da diversidade organizacional pode ser entendida como “a variação de identidades culturais e sociais entre pessoas que convivem juntas num mercado ou local de trabalho” (COX, 2001, p. 3). Versando sobre o aspecto da deficiência, Santos (2008) comenta que há duas maneiras de compreender a deficiência. A primeira afirma que se trata de uma manifestação da diversidade humana que demanda adequação social para ampliar a sensibilidade dos ambientes às diversidades corporais. A segunda propõe que a deficiência é uma restrição corporal que precisa ainda de avanços relacionados à medicina, ao processo de reabilitação e, ainda, à área da genética para oferecer tratamentos adequados para a melhoria do bem-estar das pessoas.

Para Castillo (2005, p. 2, 4 *apud* MARTINEZ; FRANÇA, 2009, p. 3) a gestão da diversidade pode trazer impactos positivos ou não para as pessoas da organização. Ocorrem impactos negativos quando as pessoas “buscam relacionar-se com pessoas similares (paradigma da atração da semelhança) e, por conseguinte, os membros menos integrados têm maior nível de rotação. O nível de conflito também pode ser aumentado pela incorporação de pessoas com interesses diferentes”. Somam-se às possibilidades de baixa integração expressões de hostilidade e de boatos sobre merecimentos.

Esses conflitos organizacionais gerados pela existência da diversidade são um desafio e devem ser gerenciados com ações ao estímulo da cidadania, criando um ambiente propício às relações interpessoais positivas, entendidas como um comportamento que promove um convívio amistoso e colaborativo com os colegas, valorização da empresa, ações protetoras ao sistema, respeito ao seu patrimônio, sugestões criativas para a melhoria organizacional e criação de um clima favorável para a organização no ambiente externo, entre outras características típicas de um bom cidadão (ROBBINS, 2005; TAMAYO, 1998 *apud* MARTINEZ; FRANÇA, 2009, p. 3).

Os estudos sobre a gestão da diversidade com foco específico nas pessoas com deficiência têm indicado três dificuldades para inserir e gerir o trabalho dessas pessoas: as formas como os gestores veem a deficiência, a adequação das condições e práticas de trabalho

por parte das empresas e a necessidade de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência inseridas no mercado (CARVALHO-FREITAS, 2009, p. 123).

Neste sentido, Rosa *et al.* (2013) defendem a existência do planejamento e a adoção de práticas voltadas para a inserção e, também, para a inclusão destes indivíduos no ambiente de trabalho. Caso contrário, poder-se-á despertar ou potencializar sentimentos de exclusão e incapacidade nas PCD, aumentando os níveis de absenteísmo e de desligamento por parte destes indivíduos, perpetuando preconceitos em relação a estas pessoas por parte dos outros indivíduos.

Para Mendonça (2003), o convívio social das PCD é complexo, pois

com frequência são excluídas de uma vida social e cultural. É comum que não lhes seja dado o direito a travar relações sociais normais, o que lhes causa sérios problemas psicológicos e abalam sua autoestima. A grande maioria delas se vê privada das experiências normais ao desenvolvimento humano, como o casamento, o exercício da sexualidade e da individualidade, a paternidade e as atividades de lazer, sem que haja razão plausível para isso (MENDONÇA, 2003).

Durante muitos séculos, as pessoas com deficiência eram consideradas “inválidas” e socialmente inúteis. Neste contexto de quase barbárie, a política de segregação formulada no final do século XIX e aplicada até a década de 1940, impondo a internação definitiva em instituições fechadas, representou um progresso humanitário. A reação contra a política de segregação institucional viria com o chamado movimento de integração, que propõe a adaptação das pessoas com deficiência ao meio social. Mas, a partir da década de 1980, começa a crescer uma inquietação contra os limites da integração, que ganha forma no conceito de sociedade inclusiva e se converte em princípios da política de direitos humanos de organismos internacionais e em direitos assegurados na Constituição Brasileira (VIVARTA, 2003, p. 17).

Na obra *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*, Sassaki (2005:59) apresenta um arcabouço histórico do processo de inclusão no Brasil, afirmando que as primeiras inserções das pessoas com deficiência no mercado de trabalho foram iniciadas ainda na década de 1950. Em 1944, como relata Doval (2006:24),

a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aconselhava a ampliação desta integração às PCD em geral. Era o embrião de um movimento mundial no sentido de incluir as PCD, contando com a adesão inicial da Inglaterra e da Holanda, logo seguidas por Grécia, Luxemburgo, Espanha, Irlanda, Bélgica e, mais adiante, Japão (DOVAL, 2006:24).

Monteiro *et al.* (2011 *apud* BAHIA, 2006) ressaltam que a inclusão tem importância política, cultural, social e econômica, uma vez que a sociedade tem suas estruturas sustentadas pelo trabalho. Todo cidadão, com ou sem deficiência, precisa trabalhar para acessar os bens disponíveis no mundo moderno, bem como para apoderar-se da construção da sua

sociedade. Nesta lógica, manter uma pessoa, com idade e potenciais condições fora do mercado de trabalho é inviável, devido ao alto custo dos benefícios assistencialistas.

O processo de inserção nos anos que seguiram também foi fomentado por ações de centros de reabilitação profissional. Este foi o primeiro momento da relação social com a inserção destas pessoas. A partir daí, a sociedade civil e o governo, unidos com os movimentos de pessoas com deficiência, vêm se organizando em lutas pela conquista da inclusão.

A segregação social sofrida pela PCD em qualquer âmbito é minimizada e, muitas vezes, eliminada pela importância que o trabalho tem. Este é considerado um instrumento de socialização e assume fundamental importância no processo de inclusão. Ademais, as organizações são figuras que podem colaborar para o processo inclusivo.

Indagar sobre empregabilidade da PCD em suas diversas naturezas está relacionado diretamente ao processo de inclusão social.

O Ministério da Saúde propõe uma definição com relação à sociedade de forma geral, esta devendo criar meios de acessibilidade.

A prática da inclusão social vem aos poucos substituindo a prática da integração social e parte do princípio de que, para inserir todas as pessoas, a sociedade deve ser modificada de modo a atender às necessidades de todos os seus membros: uma sociedade inclusiva não admite preconceitos, discriminações, barreiras sociais, culturais e pessoais. Nesse sentido, a inclusão social das pessoas portadoras de deficiências significa possibilitar a elas, respeitando as necessidades próprias da sua condição, o acesso aos serviços públicos, aos bens culturais e aos produtos decorrentes do avanço social, político, econômico e tecnológico da sociedade (BRASIL, 2008, p. 9).

Joaquim Barbosa Gomes, advogado, professor, jurista, magistrado brasileiro e presidente do Supremo Tribunal Federal, aprecia uma consideração mais abrangente, que define as ações afirmativas como:

[...] as ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego (GOMES, 2001, p. 40).

A inclusão no mercado de trabalho é entendida em um contexto bem mais abrangente, que incorpora vários aspectos, conforme relata Gil (2002), pois é necessário assegurar as condições de interação das pessoas portadoras de deficiência com os demais funcionários da empresa e com todos os parceiros e clientes com os quais lhes caiba manter

relacionamento. Assim, não se trata de unicamente 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.

Vários estudos já foram realizados com o objetivo de verificar o processo de inclusão de PCD no mercado de trabalho como demonstra o QUADRO 5.

QUADRO 5 – Pesquisas sobre inclusão da PCD

REFERÊNCIA	OBJETIVO	METODOLOGIA	RESULTADOS
MARTINEZ; FRANÇA (2009)	Analisar as estratégias de socialização na inclusão e permanência de pessoas com deficiência empregadas como cotistas sob a lei 8213/91.	Os instrumentos de coleta de dados primários foram: entrevistas semi-estruturadas individuais, grupais e grupos focais. A interpretação dos dados se deu por meio da análise de conteúdo categorial (BARDIN, 1977).	Os achados de pesquisa apontam relatos da importância da atenção aos processos de socialização para a eficácia da gestão da diversidade. Pode-se concluir que a estratégia informal/coletiva foi o conteúdo mais revelado neste estudo, que embora não possa ser generalizado, indica provável desconhecimento da importância da formalização de processos de socialização como uma ferramenta para a eficácia da gestão da diversidade, no que se refere à inclusão e permanência de pessoas com deficiência, na organização estudada.
CARVALHO (2010)	Ressaltar a importância da inserção de PPDs, com deficiência auditiva, física ou visual no mercado de trabalho formal.	Um estudo de caso parcial na Serasa S/A e foram entrevistados 30 cidadãos que trabalham em empresas de pequeno, médio e grande porte.	A escolaridade é outra barreira que precisa ser vencida. Muitas pessoas com deficiência dependem do transporte público que ainda não é adequado; as escolas não são adaptadas e preparadas para a recepção deles; por este motivo, a educação desses portadores com deficiência normalmente é inferior.
BEZERRA (2010)	Discutir os processos de socialização organizacional de PCDs inseridas em organizações de trabalho, localizadas no Brasil e nos Estados Unidos.	Estudo qualitativo e exploratório, a partir de uma abordagem interpretativa. As técnicas de coleta de dados utilizadas foram: a entrevista semi-estruturada e a pesquisa documental.	No Brasil, os entrevistados afirmaram que a Lei de Cotas foi essencial para que conseguissem seus trabalhos, sendo que alguns afirmaram ainda que se não fosse a lei, não estariam trabalhando. Nos Estados Unidos, por sua vez, como não há nenhuma lei que obrigue as organizações a contratarem PCDs, os entrevistados afirmaram que a deficiência era o obstáculo para o emprego. Outro ponto levantado foi a questão da acessibilidade, pois as empresas, segundo os entrevistados, não estão preparadas para receber o indivíduo com algum tipo de deficiência. Discuti-se a questão da qualificação, sendo esta, pelo menos no Brasil, um entrave à contratação.

REFERÊNCIA	OBJETIVO	METODOLOGIA	RESULTADOS
MORETTI (2012)	Analisar as práticas de promoção da igualdade de oportunidades para trabalhadores com deficiência intelectual no contexto das organizações modernas, tendo como pressuposto a racionalidade que as orienta.	Trata-se de um estudo de corte seccional com perspectiva longitudinal, operacionalizado por meio de estudo de caso comparativo com triangulação de dados, associando técnicas de observação de campo, análise documental e aplicação de entrevistas semi-estruturadas. Este estudo tem uma natureza descritiva e configura-se numa pesquisa qualitativa.	Os resultados mostram que as práticas de gestão desses trabalhadores têm como base a racionalidade instrumental. Finalmente, o artigo mostra que não há igualdade de oportunidade para essas pessoas no mercado de trabalho e que as práticas de recursos humanos precisam modificar-se para serem promotoras dessa igualdade.
ROSA <i>et al.</i> (2013)	Verificar como ocorre o processo de inserção e inclusão de deficientes em uma organização e se há congruência nos discursos de dirigentes e trabalhadores eficientes a respeito destes processos.	Para realização desta pesquisa, optou-se pelo método qualitativo denominado estudo de caso, que tem caráter exploratório. As entrevistas foram conduzidas a partir de roteiros semi-estruturados contendo 16 questões cada, direcionados para cada tipo de respondente, isto é, um roteiro para o grupo de deficientes, um para gestora e outro para o presidente e gerente administrativo.	A realização deste estudo revelou como ocorre o processo de inserção e de inclusão de PcDs dentro de uma organização cooperativa. A análise comparativa dos discursos de dirigentes e dos trabalhadores com deficiência da empresa evidenciou a influência que a concepção dos dirigentes sobre deficiência exerce sobre as práticas organizacionais, configurando-se, neste caso, como uma entrave para a inclusão de PcDs na organização. Neste sentido, pode-se dizer que, apesar de os dirigentes considerarem a empresa como inclusiva, os resultados mostraram-se antagônicos ao que se entende por empresa inclusiva.
ASSIS (2013)	Verificar se existe relação entre as concepções de deficiência dos gestores que trabalham com PCD e a percepção destas sobre seu processo de socialização.	Métodos de pesquisa quantitativo (survey de desenho transversal), cuja apresentação e análise envolveram a utilização de técnicas estatísticas, como: análise descritiva dos dados, análise do coeficiente de correlação rho de Spearman, teste de qui-quadrado de independência e análise de regressão linear múltipla; e qualitativo, cujos dados foram coletados por meio de observação, pesquisa de documentos e entrevistas semiestruturadas e submetidos à análise de conteúdo	A organização utiliza estratégias institucionalizadas na socialização. Entretanto, constatou-se que a adaptação e a aceitação das PCD ocorrem mediante a comprovação da sua competência técnica. Concluiu-se, por exemplo, que a concepção espiritual e a concepção baseada nos pressupostos da normalidade exercem diferentes influências na percepção da socialização por parte das PCD, pois contribuem com alguns fatores e dificultam com outros.

O processo de inclusão inclui vários aspectos sociais e corporativos, como a profissionalização das PCD, que, relacionada à de natureza intelectual, apresenta inúmeras particularidades, pois esses indivíduos possuem níveis de acometimento da síndrome, o que influenciará na forma educacional e profissional a que serão submetidos.

O processo de inclusão de pessoas com deficiência é algo relativamente novo no contexto de trabalhos acadêmicos nacionais e requer mais estudos. É importante salientar que nesse universo a inclusão de pessoas com deficiência de natureza intelectual apresenta agravamentos que tendem a ser preteridos nas organizações (LEITE; LORENTZ, 2011, p. 3).

Incentivar a contratação de PCD ainda representa um desafio para os órgãos regulamentadores, pois o número de deficientes físicos empregados ainda é bem maior que o número de deficientes visuais e múltiplos contratados, no preenchimento de vagas tanto de aprendiz como de não aprendiz. Por esse motivo, a Secretaria de Inspeção do trabalho (SIT) tem orientado as empresas a contratar pessoas com todos os tipos de deficientes, de forma a evitar práticas consideradas discriminatórias (BRASIL, 2010).

O trabalho realizado pelas PCD tem importância significativa em suas vidas, na medida em que é formador de um sentimento de igualdade e utilidade no meio social em que estão inseridas. Diante disso, as empresas precisam se conscientizar da relevância de seu papel neste processo (SANTOS *et al.*, 2013), além de ser um direito social assegurado no Cap. II dos Direitos Sociais pelo artigo 6º da Constituição Federal do Brasil (1988).

Gomes e Araújo (2009) apontam o reconhecimento de que o homem sempre trabalhou, podendo inferir que o trabalho parece ocupar um lugar de centralidade na constituição da identidade dos indivíduos, principalmente levando em consideração seu sentido trans-histórico na vida dos sujeitos em todos os tempos.

Ressaltando, ainda, a importância do trabalho, Dejours (2004) argumenta:

O trabalho não é apenas uma atividade, mas também uma forma de relação social, o que significa que ele se desdobra em uma sociedade caracterizada por relações de desigualdade, de poder e de dominação. Trabalhar é engajar sua subjetividade num mundo hierarquizado, ordenado e coercitivo (DEJOURS, 2004).

Para que haja a promoção da inclusão no âmbito profissional, as organizações precisam adotar ou desenvolver algumas práticas ou programas de responsabilidade social corporativa. A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) é um fenômeno empresarial que, apesar de possuir uma história longa e diversa na literatura, ainda se encontra em construção

(SCHWARTZ; CARROLL, 2007). Este conceito também é empregado ao termo Responsabilidade Social Empresarial (SER).

Alli (2000) sustenta que para uma organização adotar o modelo de gestão baseado na RSE, adequando-se ao paradigma da inclusão, torna-se imprescindível a manutenção das seguintes práticas:

- a) Levantamento de informações sobre os funcionários, a fim de identificar as características dos colaboradores
- b) Contratar/promover pessoas com experiências diferentes, utilizando mídias alternativas de divulgação para o recrutamento.
- c) Fixar política de promoção/remuneração que privilegie, em critério de desempate, os grupos minoritários.
- d) Realizar treinamentos, incentivando as pessoas a trabalharem juntas e a resolverem problemas de diferença.
- e) Realizar periódicas avaliações de desempenho com gestores e colaboradores.
- f) Proporcionar atividades que deem atenção à diversidade, favorecendo a redução de barreiras hierárquicas e a quebra da impermeabilidade dos grupos já existentes para com os novos colaboradores.
- g) Estabelecer parcerias com outras organizações voltadas para a produção da diversidade.
- h) Elaborar campanhas internas e externas de marketing pautadas na valorização da diversidade.
- i) Reforçar o envolvimento dos colaboradores com a comunidade.

Os estudos de Passador, Canopf e Passador (2005) relatam que existem muitas interpretações sobre o significado de RSC. Alguns veem a responsabilidade social como um simples modismo contemporâneo, ou como um agente minimizante do papel do Estado no contexto socioeconômico, ou como ações relacionadas à legitimação social e ética, ou como estratégia.

Inicialmente, as organizações abordaram a preocupação em estabelecer práticas ou programas voltados à inclusão com um olhar assistencialista. Amiúde, esta situação está mudando, pois a preocupação agora é em promover a responsabilidade social com pilares de

moral e ética, além do cumprimento da legislação vigente, a fim de criar uma imagem responsável diante aos seus colaboradores, clientes, concorrentes.

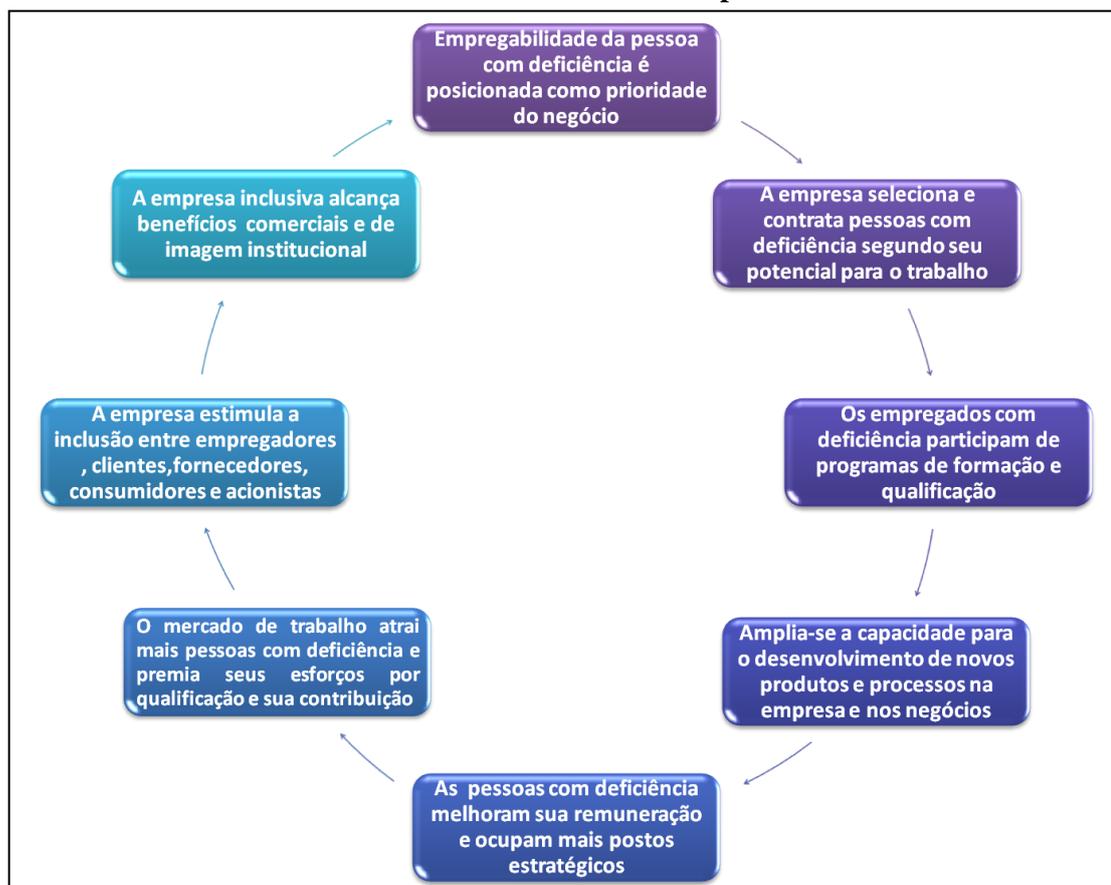
A conscientização quanto à necessidade de se adotar medidas tendentes a eliminar esses fatores vem aumentando de forma significativa, bem como a criação de campanhas de sensibilização e educação do público, a fim de promover uma modificação de atitudes e de comportamento para com as PPD. Apesar de tudo isso, essas pessoas especiais estão longe de se integrarem satisfatoriamente à sociedade (MENDONÇA, 2003, p. 5).

As ações organizacionais com foco no processo de inclusão estão se tornando mais presentes. Como afirma Gil (2002), “a proliferação de ações e projetos sociais e assistenciais, a criação de organizações não governamentais, institutos e fundações e a publicação de balanços sociais indicam estas mudanças”.

Para Santos *et al.* (2013:4),

[...] inclusão organizacional é o resultado da socialização ocorrida por meio da política organizacional, a qual prioriza e valoriza a PCD em seu contexto organizacional, por meio da elaboração, implementação e execução de práticas integradoras de RH, ou seja, a PCD é tratada como um ser integral que possui o direito de ser bem recebida, de acordo com suas necessidades, seja ela física, visual, auditiva, mental ou múltipla (FIG. 3).

FIGURA 3 – O círculo virtuoso da inclusão das pessoas com deficiência



Fonte: Adaptado de Gil (2002, p. 11).

Gil (2002) propõe a existência de um processo denominado “O círculo virtuoso da inclusão das pessoas com deficiência” sobre a relação PCD e mercado de trabalho. Além da limitação no cumprimento legal, a prática da inclusão das PCD é cerceada por problemas que ocorrem dentro do ambiente organizacional. A inclusão é um processo que se inicia no momento do recrutamento, que pode ser feito por meio do contato com instituições ou associações responsáveis por capacitar a pessoa com deficiência, anunciando as vagas abertas para este profissional (GIL, 2002).

Ainda sobre as práticas realizadas pelos recursos humanos, Carvalho-Freitas (2009) “constatou em seu estudo que a maior aceitação da diversidade no ambiente de trabalho pode ser alcançada por ações de sensibilização feitas pela área de gestão de pessoas, pois essas práticas aumentam a visibilidade dos benefícios da contratação de PCD”.

Saraiva e Irigaray (2009), a partir de resultados de investigações, sugerem a existência de contradições entre os discursos e as práticas adotadas, o que, possivelmente, se deve a profundos processos de preconceito por parte dos próprios empregados, a certa permissividade no nível gerencial e a um direcionamento das políticas de estímulo à

diversidade e inclusão, mais voltado para o mercado do que para as demandas da sociedade. Assim, observa-se uma preocupação constante com a visão que a sociedade tem da organização, e não uma preocupação focada na ação social de fato.

Há, também, outras ações inclusivas, como manter o profissional deficiente em um cargo que permita seu convívio com outros funcionários não deficientes e criar/identificar critérios de avaliação do trabalho, os quais devem ser estabelecidos no momento da contratação, considerando sua limitação física (GIL, 2002).

Para a empresa que realiza o processo de inclusão, segundo Gil (2002, p. 9), as empresas têm vantagens cumulativas.

- a) O desempenho e a produção das pessoas com deficiência, que, muitas vezes, supera as expectativas do início do contrato.
- b) O desempenho da empresa que mantém empregados portadores de deficiência em geral, é impulsionado pelo clima organizacional positivo.
- c) Os ganhos de imagem tendem a fixar-se no longo prazo.
- d) Os impactos positivos de empregar pessoas com deficiência refletem-se sobre a motivação dos outros funcionários.
- e) 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.
- f) O ambiente de trabalho fica mais humanizado, diminuindo a concorrência selvagem e estimulando a busca da competência profissional.

Outra inquietação com relação às ações de inclusão para a pessoa com deficiência é relatada: “Quando se trata de deficiência mental, os gestores pensam que tal capacidade não será alcançada apenas com a reformulação de layouts e adaptação de máquinas (SUZANO *et al.*, 2011:4)”. A diferença entre inserção e inclusão não está presente somente na concepção. As práticas de RH podem tornar uma empresa mais inclusiva, por meio da criação, implementação e desenvolvimento de ações capazes de permitir a igualdade de exercício do trabalho tanto por parte das PCD quanto pelos ditos normais (sem deficiência física ou mental), dentro de uma organização (SUZANO *et al.*, 2011).

2.3.1 Preconceito versus estigma

As pessoas com deficiência estão submetidas a diversos estigmas sociais e culturais. O ato de rotular pessoas ou de segmentá-las de acordo com convenções particularidades incita a deterioração de um dos princípios basilares da Constituição Federal, determinado em seu art. 5º como: princípio constitucional da igualdade.

Para Tannous (2005, p. 23),

estas convenções ou padrões sociais, podem se referir a profissões, crenças, grupos sociais à que pertençam ou ainda a características físicas ou mentais que as definam. Normal, anormal, deficiente, eficiente, capaz, incapaz, são apenas alguns dos rótulos/estigmas utilizados para que, uma vez identificadas, pessoas sejam enquadradas socialmente de acordo com sua capacidade de responder às expectativas que a sociedade tem sobre seus cidadãos (TANNOUS (2005, p. 23).

Estes estigmas e rótulos foram construídos socialmente desde outrora.

Durante a antiguidade, os nascidos deficientes eram abandonados ao relento, muito provavelmente em favor dos ideais morais da sociedade clássica e classista da época, na qual eugenia e a perfeição do indivíduo eram extremamente valorizadas (ARANHA, 1995; CASARIN, 1999; PESSOTI, 1984; SCHWARTZMAN, 1999 *apud* TANNOUS, 2005).

Ademais, os relatos históricos salientam os tratamentos desumanos a que eram submetidas as pessoas com SD. Estes tratamentos deixaram marcas, e os estigmas acompanham os deficientes mentais até hoje. Uma definição de estigma é proposta por de Erving Goffman na clássica obra *Estigma: Notas Sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada, a saber*: “marca, categorização de indivíduos, identificação de segregados, definição de desgraça de um indivíduo ou de classes de indivíduos” (GOFFMAN, 1982, p. 11).

A ideia de estereótipos está ligada às relações da sociedade antiga alinhadas com os valores morais da época. É defendida por Faria *et al.*, (2012) como:

assunções estereotípicas acerca de PCD são baseadas em superstições, mitos e crenças estabelecidas ao longo dos séculos, que são inerentes ao sociocultural e reproduzida pelos meios de comunicação midiática e pelos produtos da indústria cultural. (BARNES, 1992 *apud* FARIA *et al.*, 2012:4).

Desse modo, o processo de estereotipagem pode ser entendido:

Para capturar a ideia de um estereótipo, Walter Lippmann, em sua obra de 1922, desenvolveu o conceito muito antes de a importância psicológica dos estereótipos

ser vista pelos grandes centros de referência da época. Criou a ideia de estereótipo como “fotos em nossas cabeças” para ilustrar o que caracterizou como uma representação interna mental de grupos sociais, em contraste com a sua realidade externa (BANAJI; BHASKAR, 2000). O estereótipo é uma forma de simplificar nossa visão de mundo, poupando tempo e energia ao realizar determinadas generalizações. A categorização pode ser considerada uma das funções mais básicas dos seres vivos (PEREZ, 2012, p. 3).

Assim, pode ser entendido como um processo cognitivo de categorização de pessoas que funciona segundo a lógica da economia intelectual, sendo influenciado pelas relações sociais, mas é um processo cognitivo. O estigma associado à SD tem impedido discussões e debates abertos para a mobilização governamental, de comunidades, das famílias e da sociedade em geral. Essa estigmatização ampara-se em muitos fatores, incluindo a falta de conhecimentos sobre o acesso a tratamentos que estimulem seu desenvolvimento, desconhecimento da capacidade e das habilidades que a pessoa com a síndrome pode alcançar e preconceitos e receios relacionados à capacidade cognitiva, gerando, assim, ideias errôneas. Contudo, o estigma pode incitar a discriminação das pessoas com deficiências.

Outrossim, a ausência de informações adequadas fomenta o preconceito, criando generalizações e formações de pensamentos incoerentes. A aversão a algo diferente, a deficiência em si, pode causar constrangimento e incômodo para ambas as partes. Para o homem, ser diferente do seu padrão de normalidade definido pelo grupo social é a estirpe do preconceito.

Como o preconceito tem relação com necessidades psíquicas, uma pessoa que tem preconceito contra o judeu tende a tê-lo também em relação ao negro, às pessoas com deficiência, enfim, às minorias, cuja existência representa fragilidade e, paradoxalmente, felicidade (CROCHÍK, 2011, p. 2). No início do século passado, havia o preconceito flagrante pelo qual o ódio se exprimia diretamente. Mais recentemente, devido também ao combate ao preconceito, ele assume formas mais sutis (CROCHÍK, 2011, p. 2 *apud* MERTEENS; PETTIGREW, 1999). Deste modo, Silva (2006) ratifica que “as pessoas com deficiência causam estranheza num primeiro contato, que pode manter-se ao longo do tempo a depender do tipo de interação e dos componentes dessa relação”.

2.4 Deficiência intelectual

O autor e consultor Romeu Sasaki, na obra *Deficiência mental ou deficiência intelectual*, esboça a distinção de “deficiência intelectual” e “deficiência mental”: “A partir da década de 80, o termo utilizado tem sido deficiência mental”. Antes disso, muitos outros

termos já existiram. Atualmente, há a tendência mundial (brasileira também) de usar *deficiência intelectual*, termo com o qual o autor concorda, pois tem a ver com o fenômeno propriamente dito. Ou seja, é mais apropriado o termo *intelectual*, por referir-se ao funcionamento do intelecto especificamente, e não ao funcionamento da mente como um todo (SASSAKI, 2004).

A expressão *deficiência intelectual* foi oficialmente utilizada em 1995, quando a Organização das Nações Unidas (juntamente com *The National Institute of Child Health and Human Development, The Joseph P. Kennedy, Jr. Foundation, e The 1995 Special Olympics World Games*) realizou, em Nova York, o simpósio *intelectual disability: programs policies, and planning for the future* (SASSAKI, 2004).

Atualmente, cada vez mais está se adotando a substituição do adjetivo “mental” por “intelectual”. A Organização Pan-Americana da Saúde e a Organização Mundial da Saúde realizaram um evento (do qual o Brasil participou) em Montreal, Canadá, em outubro de 2004, evento esse que aprovou o referido documento *Declaração de Montreal sobre deficiência intelectual* (SASSAKI, 2004). Neste contexto, para este estudo está adotado o termo *deficiência intelectual*.

As alterações cromossômicas, ainda as desordens do desenvolvimento embrionário ou outros distúrbios estruturais e funcionais, são os fatores geradores da deficiência intelectual da deficiência intelectual. A Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) de São Paulo (2013) relaciona as seguintes síndromes mais conhecidas:

- a) **Síndrome de Down** – alteração genética que ocorre na formação do bebê, no início da gravidez. O grau de deficiência intelectual provocado pela síndrome é variável e o coeficiente de inteligência (QI) pode variar e chegar a valores inferiores a 40. A linguagem fica mais comprometida, mas a visão é relativamente preservada. As interações sociais podem se desenvolver bem, no entanto podem aparecer distúrbios, como hiperatividade e depressão.
- b) **Síndrome do X-Frágil** – alteração genética que provoca atraso mental. A criança apresenta face alongada e orelhas grandes ou salientes, além de comprometimento ocular e comportamento social atípico, principalmente timidez.
- c) **Síndrome de Prader-Willi** – o quadro clínico varia de paciente a paciente, conforme a idade. No período neonatal, a criança apresenta severa hipotonia

muscular, baixo peso e pequena estatura. Em geral, a pessoa apresenta problemas de aprendizagem e dificuldade para pensamentos e conceitos abstratos.

- d) **Síndrome de Angelman** – distúrbio neurológico que causa deficiência intelectual, comprometimento ou ausência de fala, epilepsia, atraso psicomotor, andar desequilibrado, com as pernas afastadas e esticadas, sono entrecortado e difícil e alterações no comportamento, entre outras.
- e) **Síndrome Williams** – alteração genética que causa deficiência intelectual de leve a moderada. A pessoa apresenta comprometimento maior da capacidade visual e espacial em contraste com um bom desenvolvimento da linguagem oral e na música.
- f) **Erros Inatos de Metabolismo (Fenilcetonúria, Hipotireoidismo congênito etc.)** – alterações metabólicas, em geral, enzimáticas, que normalmente não apresentam sinais nem sintomas sugestivos de doenças. São detectados pelo Teste do Pezinho. Quando tratados adequadamente, podem prevenir o aparecimento de deficiência intelectual. Alguns achados clínicos ou laboratoriais que sugerem esse tipo de distúrbio metabólico: falha de crescimento adequado, doenças recorrentes e inexplicáveis, convulsões, atoxia, perda de habilidade psicomotora, hipotonia, sonolência anormal ou coma, anormalidade ocular, sexual, de pelos e cabelos, surdez inexplicada, acidose láctea e/ou metabólica e distúrbios de colesterol, entre outros.

2.4.1 Compreendendo a síndrome de Down

A síndrome de Down (SD) é uma condição crônica que impõe múltiplos desafios não só à criança acometida, mas também a toda sua família. Trata-se de uma desordem cromossômica, a trissomia do cromossomo 21, cuja frequência é de 1:750 nascidos vivos, tendo como fator de risco preponderante a idade materna avançada (35 anos) (CAPONE, 2004; PUESCHEL, 1999).

Na mesma linha de raciocínio Moreira *et al.*, (2000) assim define esta síndrome:

A síndrome de Down é uma condição genética, reconhecida há mais de um século por John Langdon Down, que constitui uma das causas mais frequentes de deficiência mental (DM), compreendendo cerca de 18% do total de deficientes mentais em instituições especializadas. Langdon Down apresentou cuidadosa descrição clínica da síndrome, entretanto erroneamente estabeleceu associações com

caracteres étnicos, seguindo a tendência da época. Chamou a condição, inadequadamente, de idiotia mongoloide (MOREIRA *et al.*, 2000, p. 1).

O diagnóstico da Síndrome de Down é feito pela análise genética denominada “cariótipo”. O cariograma, ou cariótipo, é a representação do conjunto de cromossomos presentes no núcleo celular de um indivíduo. Existe uma relação da ocorrência de nascimento de crianças com SD diretamente com a idade da mãe segundo os estudos já realizados. Entretanto, ainda não foi identificada o agente principal desta ocorrência.

TABELA 4 – Probabilidade de nascimento de criança com síndrome de Down

IDADE MATERNA	PROBABILIDADE DE NASCIMENTO DE CRIANÇA COM SÍNDROME DE DOWN
Menos de 35 anos	0,1%
De 35 a 39 anos	0,5%
De 40 a 44 anos	1,5%
Acima de 45 anos	3,5%

Fonte: Voivodic (2004).

Quando maior a idade da mulher, maior a probabilidade de ela gerar uma criança com SD. A síndrome pode acontecer com pessoas de todas as raças, classes sociais e regiões. As pessoas que nascem com Síndrome de Down possuem características específicas, que podem variar conforme o caso, podendo ser leves ou graves. A SD é um desequilíbrio da constituição cromossômica, a trissomia do cromossomo 21, que pode ocorrer por trissomia simples, translocação ou mosaïcismo. Apesar de existirem três possibilidades do ponto de vista citogenético, a SD apresenta um fenótipo com expressividade variada (BRASIL, 2012).

Deste modo, uma pessoa com DS pode ter inúmeros sintomas:

O diagnóstico clínico pode ser realizado nas primeiras horas de vida da criança pelas suas características físicas (fenotípicas) e, posteriormente, confirmado por análises citogenéticas do cariótipo de células em metáfase. Os portadores da SD podem apresentar: hipotonia, baixa estatura, hiperflexibilidade das articulações, mãos pequenas e largas com prega palmar única, face larga e achatada, olhos distantes um do outro, nariz pequeno com base nasal achatada, baixa implantação das orelhas, língua projetada para fora da boca, palato ogival, cardiopatia congênita, genitais hipodesenvolvidos, excesso de pele na nuca, cabelo liso e ralo (PUESCHEL, 1999; SCHWARTZMAN *et al.*, 1999).

Entre todas as características, carências e patologias que pessoas com SD podem desenvolver, salientam-se as relacionadas a aspectos cognitivos de aprendizagem pois elas, em sua maioria, possuem algum nível de dificuldade. Este nível é contingencial, pois varia

muito de pessoa para pessoa. “[...] nem todos os portadores desta síndrome apresentam estes fenótipos; a deficiência mental é a única característica presente em todos os casos [...]” (ANTONARAKIS *et. al.*, 2004).

Outro ponto questionado com constância é sobre a existência de níveis distintos da síndrome ou se existe um único tipo. Ressalta-se que não existem graus da SD. Apesar das semelhanças entre as pessoas com a síndrome, elas também apresentam diferenças, as quais, sejam físicas ou em seu desenvolvimento físico/cognitivo, dependem das diferenças naturais entre as pessoas, além dos estímulos a que estas são submetidas.

Esclarece o geneticista da Fundação Oswaldo Cruz Juan Llerena:

Nenhuma pessoa nasce igual à outra, nem mesmo os gêmeos idênticos. Podemos considerar o mesmo entre os bebês com síndrome de Down. Apesar da “impressão genética” dada pela trissomia do cromossomo 21 em todas as crianças com Down, a origem parental e os genes herdados fazem dos bebês, de uma maneira geral, únicos pela sua própria natureza. Portanto, espera-se em bebês da mesma faixa etária, diferenças de aquisições e comportamento, o que dá ao leigo a impressão da existência de graus diferentes da síndrome, o que na realidade não existe (LLERENA, 2013).

Portanto, a evolução das características físicas e intelectuais do desenvolvimento de uma pessoa com SD depende de inúmeras variantes, relacionadas a aspectos clínicos, fatores genéticos, estímulos adequados, educação e outros.

As pessoas acometidas pela deficiência, em sua maioria, têm algumas limitações, que se caracterizam principalmente pela relação entre os indivíduos e o ambiente em que estejam inseridos, pois a não acessibilidade pode aumentar ou diminuir a intensidade de determinada limitação. As maiores limitações são a carência de oportunidades e a repulsa evidenciada pela maioria da sociedade. A pessoa com deficiência anseia por um tratamento mais humano e digno pela sociedade e pela própria família para então conseguir ser um cidadão real, de fato e de direito, resguardado de preconceitos. De acordo com Voivodic e Storer (2002, p. 2) “os primeiros anos de vida de uma criança constituem um período crítico em seu desenvolvimento cognitivo, e o papel que a família desempenha nesse período é de fundamental importância”.

Segundo Pueschel (2003 *apud* LEITE; LORENTZ, 2011, p. 4)

[...] as crianças com SD possuem algumas características físicas específicas, que podem ser observadas pelo médico para fazer o diagnóstico clínico. Nem sempre a criança com SD apresenta todas as características típicas da síndrome, as quais podem ocorrer com graduações ou intensidades diferentes. Um diagnóstico, logo após o nascimento, mostra-se importante para estimulação e acompanhamento do desenvolvimento da criança (PUESCHEL, 2003 *apud* LEITE; LORENTZ, 2011, p. 4).

No mesmo sentido, Voivodic e Storer (2002 *apud* LEITE; LORENTZ, 2011, p. 4), corroboram a importância de ações que estimulem o desenvolvimento das pessoas com SD desde cedo: “A SD está presente nos quadros das deficiências intelectuais e os atrasos motores podem ser minimizados quando devidamente estimulados desde cedo. Além de uma estimulação adequada, é preciso deixar a criança desenvolver-se de maneira espontânea, criativa e afetiva”. Todavia, hoje o futuro de crianças com SD não é tão preocupante como antigamente, pois existem tratamentos médicos avançados para cada problema clínico que os bebês com SD podem apresentar (KOZMA, 2007).

As pessoas com SD precisam receber estímulos psíquicos e motores para desenvolverem suas habilidades, mas estes devem ser sugeridos mediante um diagnóstico, pois as pessoas com a síndrome não são iguais, apesar de algumas similaridades. As pessoas com SD são capazes de realizar atividades, exercitar-se, estudar, trabalhar, ter uma vida afetiva. Contudo isso só é possível mediante as adequações do ambiente para melhorar a vida e a relação da PCD, como corrobora Sasaki (2004).

A palavra “deficiência” não pode ser confundida com a palavra “incapacidade”, que é uma tradução, também histórica, do termo “*handicap*”. A palavra “incapacidade” denota um estado negativo de funcionamento da pessoa em função do ambiente humano e físico inadequado ou inacessível, e não um tipo de condição. Por exemplo, a incapacidade de uma pessoa cega para ler textos que não estejam em braile, a incapacidade de uma pessoa com baixa visão para ler textos impressos em letras miúdas, a incapacidade de uma pessoa em cadeira de rodas para subir escadarias, a incapacidade de uma pessoa com deficiência intelectual para entender explicações complexas, a incapacidade de uma pessoa surda para captar ruídos e falas. Configura-se, assim, a situação de “desvantagem” imposta às pessoas COM deficiência através daqueles fatores ambientais que não constituem barreiras para as pessoas SEM deficiência (SASSAKI, 2004).

Melero (1999 *apud* VOIVODIC; STORER, 2002) acredita que a inteligência não se define, e sim se constrói, não sendo fixa e constante durante toda a vida. Assim, as práticas de socialização e aprendizagem para as pessoas com SD devem fazer parte da sua vida desde cedo para conseguir uma evolução mais significativa. Todavia esses estímulos podem ser iniciados em qualquer momento da vida.

2.5 Estudos realizados

QUADRO 6 – Estudos acerca das percepções sobre a pessoa com deficiência

REFERÊNCIA	OBJETIVO	METODOLOGIA	RESULTADOS
TANAKA; MANZINI (2005)	Identificar o ponto de vista dos empregadores sobre a pessoa com deficiência, o seu trabalho e a sua admissão como funcionária da empresa	Os dados foram coletados por meio de entrevista semi-estruturada, junto a seis responsáveis pelo setor de recursos humanos de empresas pertencentes aos ramos de comércio, indústria e prestação de serviços.	Os resultados indicaram que essas empresas possuíam funcionários com diferentes tipos de deficiência e a sua contratação ocorreu, predominantemente, pela obrigatoriedade da lei. Os entrevistados acreditavam que as pessoas com deficiência tinham condições de exercer um trabalho, mas apontaram algumas dificuldades em função: a) dela própria – falta de escolaridade, de interesse e de preparação profissional e social; b) da empresa – condições inadequadas do ambiente físico e social, falta de conhecimento sobre a deficiência; c) das instituições especiais – inadequação dos programas de treinamento profissional e social, falta de contato com as empresas para conhecer as suas necessidades; d) do governo – de proporcionar acesso à escola e ao transporte, falta de incentivo para as empresas promoverem adaptações ergonômicas e desenvolverem programas de responsabilidade social.
CARVALHO-FREITAS (2009)	Analisar as possíveis relações entre as formas como os gestores vêem a deficiência, a adequação das condições de trabalho, e a satisfação das pessoas com deficiência em relação a aspectos relevantes para a manutenção da qualidade de vida no trabalho, em grande empresa brasileira que possui mais de mil funcionários portadores de deficiência.	A investigação empírica utilizou-se de metodologia quantitativa, por meio de estatística descritiva e correlação RH o de Spearman; e qualitativa, por meio de análise de conteúdo das entrevistas.	Os resultados confirmaram a existência de relações significativas entre as concepções de deficiência compartilhadas pelos gerentes e a adequação das condições e práticas de trabalho na organização. Além disso, foram constatadas implicações das concepções de deficiência e da adequação das condições e práticas de trabalho para a satisfação das pessoas com deficiência, principalmente no que se refere às possibilidades de carreira por parte dessas pessoas. Finalmente, também pôde ser verificada a potencialidade do modelo heurístico proposto para pesquisa

REFERÊNCIA	OBJETIVO	METODOLOGIA	RESULTADOS
SUZANO <i>et al.</i> (2011)	Analisar a forma como os gestores veem as pessoas com deficiência, por tipo de deficiência, e verificar a percepção que possuem em relação ao desempenho dessas pessoas no trabalho, por tipo de deficiência	Adotaram-se os métodos de pesquisa: quantitativo - survey de desenho transversal – por meio da utilização do Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho, do Inventário das Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho e do Inventário de Percepção do Desempenho no Ambiente de Trabalho; e qualitativo, através do uso de entrevista semi-estruturadas. A apresentação e análise dos dados quantitativos envolveram as seguintes técnicas estatísticas: análise descritiva, análise do coeficiente de correlação rho de Spearman e análise de correspondência. Para a análise dos dados qualitativos utilizou-se análise de conteúdo. A amostra constituiu-se de 123 gestores de 14 empresas públicas e privadas, com mais de 100 colaboradores, localizadas na Grande Vitória (Espírito Santo).	Esse estudo mostra, ainda, a existência de relações entre as concepções de deficiência, as condições e práticas de trabalho e a avaliação de desempenho dos gestores em relação às pessoas com deficiência, por tipo de deficiência. Os resultados encontrados nessa investigação podem orientar a configuração de estratégias para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, por tipo de deficiência.
TETTE <i>et al.</i> (2013)	Verificar a influência da percepção de suporte social e de suporte organizacional no significado do trabalho.	Pesquisa de caráter descritivo do tipo survey, valendo-se de metodologia quantitativa. As investigações foram realizadas com uma amostra de 169 pessoas com deficiência que trabalham em empresas nas diferentes regiões do país.	Foram identificados três padrões de significado: ‘realizados’, ‘insatisfeitos apáticos’ e ‘instrumental econômico’. A ‘Percepção de Suporte Social no Trabalho’ (sob suas três formas) e ‘Percepção de Suporte Organizacional’ são variáveis preditivas do Significado do Trabalho (na forma dos fatores de atributos descritivos).

REFERÊNCIA	OBJETIVO	METODOLOGIA	RESULTADOS
SUZANO <i>et al.</i> , (2011)	Analisar os motivos de uma avaliação diferenciada por tipo de deficiência, na perspectiva de gestores que trabalham diretamente com pessoas com deficiência.	Esta pesquisa investigou, por meio de análise qualitativa de entrevistas com 114 gestores, a avaliação que eles fazem sobre o desempenho de funcionários com deficiência.	Foram identificados quatro principais temas relacionados aos motivos da avaliação diferenciada por tipo de deficiência: avaliação do desempenho das PcDs comparativamente às pessoas sem deficiência; facilidade/dificuldade para trabalhar com tipo de deficiência; estereótipos que os gestores atribuem às PcDs; e adequação da deficiência ao cargo. Questões como o preconceito, fatores culturais e econômicos estão presentes na explicação da relação entre tipos de deficiência e avaliação do trabalho dos funcionários com deficiência.
SANTOS <i>et al.</i> , (2013)	Analisar as políticas de recursos humanos existentes em um hospital do sul de Minas Gerais na percepção da gestora de RH e das PcDs que são contratados desta organização	O presente estudo caracteriza-se como um estudo de caso. Trata-se de uma pesquisa qualitativa e descritiva. A técnica de coleta de dados utilizada foi a entrevista e para sua realização seguiu-se um roteiro semi-estruturado. Foram elaborados roteiros específicos para cada tipo de respondente, ou seja, um para a gestora e outro para o grupo de PcDs, ambos com dezesseis questões.	A análise dos dados demonstra que as políticas de inclusão estão presentes no discurso da gestora de RH, mas ausentes nas práticas organizacionais. Nesse sentido, fica visível a existência de um discurso politicamente correto, com pouca informação consistente a respeito da instituição e marcado pelas diferenças entre a realidade visualizada pela gestora e a realidade vivenciada pelos deficientes.
ROSA <i>et al.</i> , (2013)	Verificar como ocorre o processo de inserção e inclusão de deficientes em uma organização e se há congruência nos discursos de dirigentes e trabalhadores deficientes a respeito destes processos	Para realização desta pesquisa, optou-se pelo método qualitativo denominado estudo de caso, que tem caráter exploratório. As entrevistas foram conduzidas a partir de roteiros semi-estruturados contendo 16 questões cada, direcionados para cada tipo de respondente, isto é, um roteiro para o grupo de deficientes, um para gestora e outro para o presidente e gerente administrativo	A realização deste estudo revelou como ocorre o processo de inserção e de inclusão de PcDs dentro de uma organização cooperativa. A análise comparativa dos discursos de dirigentes e dos trabalhadores com deficiência da empresa evidenciou a influência que a concepção dos dirigentes sobre deficiência exerce sobre as práticas organizacionais, configurando-se, neste caso, como uma entrave para a inclusão de PcDs na organização. Neste sentido, pode-se dizer que, apesar de os dirigentes considerarem a empresa como inclusiva, os resultados mostraram-se antagônicos ao que se entende por empresa inclusiva.

REFERÊNCIA	OBJETIVO	METODOLOGIA	RESULTADOS
ASSIS (2013)	Verificar se existe relação entre as concepções de deficiência dos gestores que trabalham com PCD e a percepção destas sobre seu processo de socialização.	métodos de pesquisa quantitativo (survey de desenho transversal), cuja apresentação e análise envolveram a utilização de técnicas estatísticas, como: análise descritiva dos dados, análise do coeficiente de correlação rho de Spearman, teste de qui-quadrado de independência e análise de regressão linear múltipla; e qualitativo, cujos dados foram coletados por meio de observação, pesquisa de documentos e entrevistas semiestruturadas e submetidos à análise de conteúdo	A organização utiliza estratégias institucionalizadas na socialização. Entretanto, constatou-se que a adaptação e a aceitação das PCD ocorrem mediante a comprovação da sua competência técnica. Concluiu-se, por exemplo, que a concepção espiritual e a concepção baseada nos pressupostos da normalidade exercem diferentes influências na percepção da socialização por parte das PCD, pois contribuem com alguns fatores e dificultam com outros

Fonte: Elaboração da autora, 2014.

Algumas abordagens sobre a pessoa com deficiência já foram realizadas com foco na percepção que as empresas têm da obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, na percepção do próprio funcionário, em relação à análise de desempenho no trabalho e, à importância do suporte social, todos objetivando compreender o processo de inclusão, como apresenta o arcabouço teórico seguinte. Neste primeiro estudo de Tanaka e Manzini (2005) com foco na contratação de pessoas com deficiência para o trabalho na perspectiva da empresa apurou-se como resultados a identificação da baixa qualificação profissional como um dos principais impedimentos para a inserção no mercado de trabalho.

Estudo realizado por Carvalho-Freitas (2009), também com o olhar voltado aos empregadores relativo à PCD, teve como resultado a identificação da existência de relações significativas entre as concepções de deficiência compartilhadas pelos gerentes e a adequação das condições e práticas de trabalho na organização.

Assis (2013) identificou em sua pesquisa realizada em uma indústria de grande porte a coexistência de diferentes concepções de deficiência. Prevaleceu, contudo, a percepção de que as PCD podem ter um bom desempenho, de que contratar essas pessoas pode trazer benefícios para a organização e de que as PCD podem desempenhar qualquer tipo de atividade, desde que modificadas as condições e instrumentos de trabalho.

3 METODOLOGIA

Os procedimentos metodológicos constituem a caracterização do objeto do estudo, com relação a sua finalidade, objetivos, objetos e natureza da pesquisa. Uma definição ampla sobre metodologia é defendida por Minayo (2007):

[...] como a discussão epistemológica sobre o “caminho do pensamento” que o tema ou o objeto de investigação requer; b) como a apresentação adequada e justificada dos métodos, técnicas e dos instrumentos operativos que devem ser utilizados para as buscas relativas às indagações da investigação; c) e como a “criatividade do pesquisador”, ou seja, a sua marca pessoal e específica na forma de articular teoria, métodos, achados experimentais, observacionais ou de qualquer outro tipo específico de resposta às indagações específicas (MINAYO, 2007, p. 44).

3.1 Procedimentos metodológicos

Para Fonseca (2002), *methodos* significa organização e *logos*, estudo sistemático, pesquisa, investigação. Ou seja, metodologia é o estudo da organização, dos caminhos a serem percorridos para se realizar uma pesquisa ou um estudo, ou para se fazer ciência. Etimologicamente, significa o estudo dos caminhos, dos instrumentos utilizados para fazer uma pesquisa científica. Método é o conjunto de atividades sistemáticas e racionais que favorecem o alcance de objetivos, traçando o caminho a ser trilhado, detectando possíveis erros e auxiliando na tomada de decisões do pesquisador (LAKATOS; MARCONI, 2001).

Segundo Gil (2007, p. 17), pesquisa é definida como “o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos”. A pesquisa desenvolve-se por meio de um processo constituído de várias fases, desde a formulação do problema até a apresentação e discussão dos resultados.

3.1.1 Quanto à abordagem

Para definir a natureza da pesquisa, deve-se ressaltar a problemática inicial e seus objetivos, para escolher a metodologia e, então, alcançar os resultados desejados. Deste modo o método de coleta realizada foi o quantitativo. Richardson (1999) argumenta que “o método quantitativo caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas como percentual, média, mediana, moda, variância, desvio-padrão e coeficiente de correlação.

3.1.2 Quanto aos objetivos

Esta pesquisa é de caráter descritivo. Segundo Vergara (2005, p. 47) a pesquisa descritiva expõe as características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem o compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação.

3.1.3 Quanto aos meios de investigação e à coleta de dados

Um dos enfoques deste trabalho baseou-se no tipo “Levantamento” ou “*Survey*”, que é considerado uma pesquisa da categoria quantitativa. Na visão de Babbie (1999), a “pesquisa de *survey* se refere a um tipo particular de pesquisa social empírica, mas há muitos tipos de *survey*”. Esse levantamento foi realizado em uma amostra composta de gerentes e outros profissionais de RH.

3.1.4 *Survey* eletrônico

A coleta de dados foi realizada mediante a aplicação de questionário eletrônico, isto é, aquele que utiliza meio eletrônico para sua aplicação (SILVA *et al.*, 1997). O questionário ficou disponível em uma página da internet, onde o respondente foi informado sobre o endereço da página, mediante e-mail. Para responder às questões, o participante da pesquisa teve que acessar a *home page* do questionário, responder e clicar em um botão de envio das informações.

Para alcançar os objetivos propostos, foram utilizados dois inventários e um questionário sociodemográfico, este último para determinar os perfis dos respondentes. O primeiro utilizado foi o Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST), aplicado aos gerentes que trabalham com pessoas com deficiência de natureza intelectual. Ressalta-se que todos os instrumentos utilizados estão no Apêndice e Anexos.

Esse instrumento diagnóstico compreende fatores em 19 questões, relacionados à matriz espiritual da normalidade, da inclusão, da percepção de desempenho, da percepção do vínculo e da percepção dos benefícios da contratação, sendo estes três últimos fatores a matriz de interpretação técnica da deficiência.

As questões estão dispostas da seguinte maneira, compondo as concepções de deficiência:

- a) Concepção espiritual da deficiência: questões de 16 a 18.
- b) Concepção baseada nos pressupostos da normalidade: questões de 4 a 8.
- c) Concepção baseada nos pressupostos da inclusão: questões 9 e 10.
- d) Percepção do desempenho: questões de 11 a 14.
- e) Percepção dos benefícios da contratação: questões 1, 2 e 15.
- f) Percepção do vínculo: questões 3 e 19.

Esse inventário, que foi desenvolvido e validado por Carvalho-Freitas (2007), foi ainda adaptado, de modo a permitir a avaliação de concepções sobre esse tipo de deficiência em situações de trabalho.

Verificam-se na literatura algumas investigações acerca do uso do Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST), tais como: Carvalho-Freitas (2007), Carvalho-Freitas (2009), Suzano *et al.* (2011), Carvalho-Freitas e Marques (2010) e Assis (2013). Esses estudos evidenciaram que o ICD-ST oferece um diagnóstico a ser utilizado como norteador de planejamento e de ações direcionadas à inserção da PCD nas organizações (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010).

O ICD-ST é um instrumento de pesquisa nos moldes de um *survey*. Sua composição considera uma escala *Likert* de possibilidades de respostas correspondentes a: (1) Discordo totalmente, (2) Discordo muito, (3) Discordo pouco, (4) Concordo pouco, (5) Concordo muito e (6) Concordo totalmente. Este instrumento diagnóstico é compreendido por 19 questões relacionadas às quatro últimas matrizes de concepções de deficiência: matriz espiritual, da normalidade, da inclusão e da técnica (percepção de desempenho, percepção do vínculo e percepção dos benefícios da contratação). O segundo inventário aplicado foi o Inventário das ações de adequação das condições e práticas de trabalho (IACPT). Ressalta-se que ambos os inventários utilizados na pesquisa foram desenvolvidos e validados por Carvalho-Freitas (2007). O ICD-ST e o IACPT são instrumentos de diagnóstico que podem nortear o planejamento de ações direcionadas à inserção da PCD nas organizações (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010). O IACPT é composto por 13 questões, subdivididas em fatores que abordam: Socialização, Adaptação e Práticas de RH.

3.1.5 Quanto ao momento

Quanto ao número de momentos, ou pontos no tempo, em que são coletados, a pesquisa foi caracterizada como corte-transversal (*cross-sectional*), definida como uma coleta de dados que ocorre em um só momento. No caso, sua coleta ocorreu durante o mês de fevereiro/2014.

3.1.6 Universo e amostra

O universo investigado é a população com características comuns entre si. Segundo Vergara (2005:50), o universo e a amostra tratam de definir toda a população e a população amostral. “Entenda-se aqui por população não o número de habitantes de um local, como é largamente conhecido o termo, mas um conjunto de elementos (empresas, produtos, pessoas, por exemplo) que possuem características que serão objeto de estudo”.

O universo pesquisado abrangeu empresas situadas em todo o território nacional. A amostra foi de natureza não probabilística e intencional, composta por gerentes de empresas indicadas pela Federação Nacional das APAES e pela Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) que realizam a contratação de pessoa com deficiência de natureza intelectual, além de outras empresas, notoriamente conhecidas por adotar essa política.

O universo da pesquisa ficou constituído de 105 empresas, indicadas previamente pela Federação Nacional das APAES, Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) e, ainda, por meio da rede profissional *LinkedIn*. A rede profissional *LinkedIn* possibilitou acesso aos profissionais das instituições já conhecidas por adotarem políticas de contratação de pessoas com deficiência.

Para a realização desta pesquisa, foram aplicados dois questionários e um perfil do respondente.

O ICD-ST e o IACPT foram aplicados por meio do uso do método eletrônico de *survey*, em uma amostra de conveniência composta por 60 empresas que realmente contribuíram com a pesquisa. Participaram da pesquisa 109 pessoas, entre profissionais da área de Recursos Humanos e gerentes, todos ligados ao processo de inclusão da pessoa com deficiência.

Os questionários foram enviados no dia 3 de fevereiro de 2014. Uma pequena parte dos questionários foi respondida na primeira semana. Na segunda semana, o percentual

de retorno da pesquisa foi superior ao das semanas que se seguiram. Assim, nas duas últimas semanas de aplicação obteve-se um retorno inferior ao das anterior, fato justificado, possivelmente, pela proximidade de feriados nacionais. A partir da segunda semana de aplicação dos questionários, foi realizado um trabalho de *follow-up*, a fim de otimizar o retorno. Destaca-se que não foi oferecido nenhum incentivo monetário aos respondentes.

O questionário ficou disponível em uma plataforma eletrônica <<https://docs.google.com/forms/d/1dquvhphf47h-iiq4rwmwj6fvfxd6m49fnlr7n1ehlt0/>>, na qual o respondente, para ter acesso ao questionário, digitava seu e-mail corporativo. Assim, conseguiu-se controlar o acesso dos respondentes, de modo que só tinham o acesso aos e-mails previamente cadastrados no sistema. Todavia, este procedimento foi adotado somente para a liberação do respondente, não havendo a identificação do respondente, de tal modo que o sigilo das informações de cada um foi mantido.

No total, 60 empresas responderam aos questionários. Estas foram representadas por 109 colaboradores, resultando em um índice de retorno dos questionários de 57,1%, número considerável, já que, segundo Marconi e Lakatos (2005), questionários que são enviados para os entrevistados alcançam em média 25% de devolução.

3.1.7 Análise dos dados quantitativos

Finalizado o prazo de recebimento das informações, todas as respostas foram importadas para um banco de dados no software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), um programa para análise estatística em ciências sociais, seguindo-se os procedimentos:

- Estatística descritiva: análise da distribuição percentual das respostas.
- Análise descritiva, com demonstração da média, mediana, moda, variância e desvio padrão.
- Correlação de *Spearman* entre os dois inventários, com a finalidade de verificar a existência de relação entre os construtos.

Em uma primeira etapa, foram analisados os resultados globais obtidos pelas empresas brasileiras em cada fator dos dois questionários utilizados, sendo utilizados a média, a moda e o desvio-padrão para análise descritiva dos resultados.

4 RESULTADOS DA PESQUISA

4.1 Caracterização dos respondentes

Os 109 profissionais que formaram a amostra da pesquisa responderam a um questionário denominado “Perfil do respondente”, no qual se podem verificar as informações destes profissionais.

Os respondentes foram segmentados por área de atuação das empresas em que trabalham. A indústria representou o maior índice, com 53%, seguido do comércio, com 30%. O setor de serviços representou apenas 10%. Outros setores não identificados durante a coleta de dados somaram-se apenas quatro empresas, representando 7% do total de empresas pesquisadas (TAB. 5).

TABELA 5 – Segmento de atuação da empresa

CLASSE	FREQUÊNCIA	PORCENTAGEM
Indústria	32	53
Comércio	18	30
Serviços	6	10
Outro	4	7
TOTAL	60	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Os dados demográficos dos respondentes apontaram que o maior índice de respondentes está na região Sudeste, com 38%, fator considerável, pois o maior indicador de empresas encontradas que adotam a política de contratação de pessoas com deficiência intelectual está nesta região. Seguiram-se a região Centro-Oeste, com 23%; a Sul, com 18%, a Norte, com 12%; a Nordeste, na qual se identificou o menor índice de respondentes com 8% das empresas identificadas que contratam pessoas com deficiência intelectual.

TABELA 6 – A empresa em que você trabalha está localizada em qual região

REGIÃO	FREQUÊNCIA	PORCENTAGEM
Norte	7	12
Nordeste	5	8
Sudeste	23	38
Centro-Oeste	14	23
Sul	11	18
TOTAL	60	88

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

A pesquisa foi idealizada para identificar a percepção dos gestores de recursos humanos acerca dos construtos. O foco foi com relação aos gerentes de RH e outros profissionais também de RH que teriam alguma proximidade com os colaboradores com deficiência intelectual, de tal modo que os cargos dos respondentes variaram. Isto porque o maior índice ficou o cargo de gerente de recursos humanos, com 39%, fator relevante para a pesquisa, pois o nível hierárquico é mais elevado, o que expressa, e em geral, a percepção destes profissionais pode estar mais alinhada com da própria organização. O resultado demonstra ainda que as empresas que são obrigadas a realizarem a contratação de pessoas com deficiência têm um quadro funcional a partir de 100 colaboradores próprios. Assim, são organizações com maior quantidade de níveis hierárquicos, como mostra os demais resultados dos cargos. Sendo, 21% o cargo de Assistente de RH, seguido do cargo de Analista de RH com 18%, Auxiliar com 15%, além destes outros 8 cargos foram identificados o que significa 7%.

TABELA 7 – Qual o seu cargo atual na empresa

CLASSE	FREQUÊNCIA	PORCENTAGEM
Gerente de RH	42	39
Analista de RH	20	18
Assistente de RH	23	21
Auxiliar	16	15
Outros	8	7
TOTAL	109	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Os aspectos relacionados a gênero mostraram a predominância do gênero feminino de profissionais de recursos humanos nas empresas analisadas, com 67%.

TABELA 8 – Gênero

GÊNERO	FREQUÊNCIA	PORCENTAGEM
Masculino	36	33
Feminino	73	67
TOTAL	109	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Faixa etária de 21 a 30 anos predominou, com 41%, seguida da de 31 a 40 anos, com 29%.

TABELA 9 – Faixa etária

FAIXA ETÁRIA	FREQUÊNCIA	PORCENTAGEM
Até 20 anos	5	5
21 a 30 anos	45	41
31 a 40 anos	32	29
41 a 50 anos	17	16
51 a 60 anos	6	6
Acima de 60 anos	4	4
TOTAL	109	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

O nível escolar dos profissionais é relevante para as análises da pesquisa, dado que a temática sobre pessoas com deficiência, especificamente deficiência intelectual, é nova para a maioria da população. Assim, entende-se que quanto maior o nível escolar maior a compreensão sobre o tema e sua importância social. Todavia, na pesquisa não foi identificado nenhum respondente com perfil de doutor; somente mestres, com uma pequena representação de 7%, e nível superior, com 17%, e especialistas, 75% dos respondentes.

Nota-se que não foram identificados entre os respondentes profissionais com nível escolar abaixo do superior, resultado relevante, pois demonstra a preocupação das empresas em manter e contratar profissionais mais qualificados.

TABELA 10 – Indique seu grau de escolaridade mais elevado

CLASSE	FREQUÊNCIA	PORCENTAGEM
Ensino médio incompleto		0
Ensino médio completo		0
Superior incompleto		0
Superior completo	19	17
Especialização	82	75
Mestrado	8	7
Doutorado		0
TOTAL	109	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

O tempo estimado de atuação de cada profissional nas organizações apresentou o maior índice, de 31%, entres os profissionais de 10 anos, seguido com 21% profissionais com tempo de 1 a 5 anos e de 16 a 20 anos, de 11 a 15 anos com 15% e com um índice de apenas 8% profissionais que já têm mais de 20 anos na mesma organização. O menor índice (4%) encontrado foi o de profissionais com o menor tempo de atuação (até 1 ano).

TABELA 11 – Há quanto tempo você trabalha nesta empresa

CLASSE	FREQUÊNCIA	PORCENTAGEM
Até 1 ano	4	4
De 1 a 5 anos	23	21
De 6 a 10 anos	34	31
De 11 a 15 anos	16	15
De 16 a 20 anos	23	21
Mais de 20 anos	9	8
TOTAL	109	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

O perfil dos respondentes mostrou que 54% possuem de 6 a 10 anos no cargo atual na organização pesquisada, seguido de 21% de 1 a 5 anos, 12% de 11 a 15 anos.

TABELA 12 – Há quanto tempo ocupa o cargo atual

CLASSE	FREQUÊNCIA	PORCENTAGEM
Até 1 ano	4	4
De 1 a 5 anos	23	21
De 6 a 10 anos	59	54
De 11 a 15 anos	13	12
De 16 a 20 anos	8	7
Mais de 20 anos	2	2
TOTAL	109	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

No rol das deficiências, estão presentes a deficiência auditiva, a física, a visual e a intelectual, esta última, o alvo deste estudo. Foi questionado aos profissionais respondentes na área Recursos Humanos sobre os tipos de deficiência que possuem os demais colaboradores além da intelectual. Dentre todas as opções, foi solicitado que escolhessem apenas uma. Os dados revelaram que entre as empresas analisadas a deficiência física foi a que apresentou o maior índice, com 44% de colaboradores contratados, resultado já esperado, uma vez que é sabido que este é o tipo de deficiência que demanda menor investimento em processo de adaptação bem como o processo de socialização e aceitação interna e externa à organização é menos complexo com relação às demais deficiências.

O outro tipo de deficiência identificado foi a auditiva, com 24% das organizações, seguida da deficiência visual, com 17%. Ainda, identificou-se nas organizações pesquisadas a presença de pessoas que possuem a deficiência múltipla, esta significando a junção de várias outras deficiências. Contudo, somente quatro entrevistados afirmaram que suas organizações tinham somente colaboradores com deficiência intelectual. Ressalta-se que para cada tipo de deficiência existem adequações que precisam ser realizadas para estimular e facilitar o desempenho laboral destes profissionais, desde aspectos arquitetônicos para promover a acessibilidade até a identificação de áreas, entres outras ações inclusivas.

TABELA 13 – Além de pessoa com deficiência intelectual, quais os outros tipos de deficiência você gerencia

CLASSE	FREQUÊNCIA	PORCENTAGEM
Auditiva	26	24
Física	48	44
Múltipla	12	11
Visual	19	17
Nenhuma	4	4
TOTAL	109	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

O trabalho com pessoas com algum tipo de deficiência demanda atenção superior, porquanto estes profissionais requerem sensibilidade para conseguirem sucesso na inclusão da pessoa com deficiência na organização. Foi perguntado aos profissionais respondentes há quanto tempo trabalham diretamente com a pessoa com deficiência intelectual.

Essas informações corroboram com os estudos realizados também por Bahia *et al.* (2008), Barbosa-Gomes (2009), Carmo-Ávila (2011), Carneiro e Ribeiro (2008), Oliveira (2008). Isso indica que, ao longo dos anos, mesmo aumentando o número de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho, ainda há uma desigualdade dessa inserção de acordo com o tipo de deficiência que a pessoa possui

Nessa perspectiva, em sua maioria com 63% responderam um período de 3 a 6 anos seguido de 20% por um período de 1 a 3 anos. Por um período de 6 a 9 anos somente 7% dos respondentes. Ainda foram identificados 6% que já trabalham por um período de 9 a 12 anos e o menor índice apresentado foi de 3% dos respondentes que trabalham por um período de 6 meses a 1 ano.

TABELA 14 – Há quanto tempo trabalha diretamente com pessoas com deficiência intelectual nesta empresa

CLASSE	FREQUÊNCIA	PORCENTAGEM
6 meses a 1 ano	3	3
De 1 a 3 anos	22	20
De 3 a 6 anos	69	63
De 6 a 9 anos	8	7
De 9 a 12 anos	7	6
Mais de 12 anos	0	0
TOTAL	109	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

O conhecimento sobre os aspectos associados à pessoa com deficiência intelectual é importantíssimo para o processo de inclusão, porque, muitas vezes, o desconhecimento cria um estigma. Assim, as pessoas tem uma prédefinição acerca da pessoa com deficiência, criando preconceitos e exclusão, e, ainda, limitando suas possibilidades de desenvolvimento. No âmbito profissional, a qualificação e o conhecimento também representam um papel fundamental para o real processo inclusão.

Foi indagado aos respondentes sobre seu conhecimento a respeito da deficiência e das pessoas com deficiência intelectual, conforme Tabela 15. Um elevado percentual de 33% dos profissionais respondeu que possui conhecimentos superficiais, obtidos por meio da mídia, seguido por 27% dos respondentes que afirmaram ter conhecimentos considerados adequados para desempenharem suas atividades laborais, adquiridos durante a formação acadêmica. Ainda, 23% dos respondentes que têm ótimas informações sobre deficiência e sobre os processos de inclusão. Apenas 17% dos respondentes afirmaram não terem informações sobre o assunto.

Relacionam-se neste momento os aspectos levantados na pesquisa sobre o nível escolar dos respondentes com o nível de informações que têm sobre as questões inerentes às deficiências, especificamente deficiência intelectual. De acordo com a Tabela 10, 75% dos respondentes afirmaram ter nível de especialização. Deste modo, a temática de “Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho” precisa ser desenvolvida, além de estimulado o interesse destes profissionais a buscarem mais subsídios sobre o tema, apreciando ainda a relevância deste pelas questões legais e suas ações que são compulsórias as empresas.

TABELA 15 – As informações que possui sobre a deficiência e sobre as pessoas com deficiência intelectual são

CLASSE	FREQUÊNCIA	PORCENTAGEM
Não tenho informações sobre esse assunto	19	17
Superficiais, isto é, são informações obtidas através de jornais e televisão.	36	33
Adequadas, na minha formação estudei sobre questões relacionadas à deficiência.	29	27
Ótimas, na minha formação profissional estudei sobre deficiência e a inclusão no trabalho.	25	23
TOTAL	109	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

As pessoas com deficiência no Brasil atualmente representam cerca de 24% da população total. O rol das deficiências está segmentando entre deficiência física, auditiva,

visual, intelectual e múltipla, quando há junção de mais de uma deficiência. Foi questionado aos profissionais de Recursos Humanos se já teriam tido contato com pessoas com eficiência intelectual anteriormente, seja no âmbito profissional ou outro.

Os dados dos perfis dos respondentes desta pesquisa indicam que o maior percentual é de gestores da indústria, com 53%, seguido do comércio, com 30%. A região com mais respondentes foi a região Sudeste, com 38%. O cargo mais significativo na pesquisa foi de gerente de recursos humanos, com 39%, fator relevante para a pesquisa.

4.2 Análise quantitativa do inventário de concepções de deficiência em situação de trabalho (ICD-ST)

O Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST) foi aplicado para verificar as concepções dos gestores que trabalham com pessoas com deficiência intelectual em suas organizações.

As concepções predominantes foram aquelas relacionadas à discordância da percepção espiritual, e a discordância da concepção baseada nos pressupostos de normalidade. A concepção de inclusão apresentou um índice elevado de 80%, a percepção de desempenho predominou com uma discordância de 77%, a percepção dos benefícios da contratação representou 89% de concordantes e a percepção do vínculo também predominou de forma positiva, com 86%.

Os respondentes foram divididos de acordo com as possibilidades de respostas correspondentes a: (1) Discordo totalmente, (2) Discordo muito, (3) Discordo pouco, (4) Concordo pouco, (5) Concordo muito e (6) Concordo totalmente para melhor avaliarmos a percepção dos respondentes.

TABELA 16 – Percentual de respondentes que discordaram e os que concordaram em relação às concepções de deficiência contempladas no ICD

Concepções de deficiência:	Discordante (1, 2 e 3)	Concordante (4, 5 e 6)
Concepção espiritual da deficiência	65%	35%
Concepção baseada nos pressupostos da normalidade	55%	45%
Concepção baseada nos pressupostos da inclusão	20%	80%
Percepção do desempenho	77%	23%
Percepção dos benefícios da contratação	11%	89%
Percepção do vínculo	14%	86%

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

No que se refere à matriz espiritual de concepção da deficiência, a maioria dos respondentes discorda que a deficiência representa uma manifestação divina, de origem transcendental, embora um razoável percentual de 35% acredite em uma missão espiritual vinculada à deficiência. Na matriz espiritual, existe uma predominância significativa de expressões de caridade e de sentimentos de compaixão. Nota-se que o sentimento de caridade é fator determinante nesta matriz.

Os dados da Tabela 17 indicam que a maioria dos respondentes se mostrou discordante em relação à concepção espiritual, com uma moda de 1. No entanto, a questão 18 apresentou moda com índice 6, o que denota a existência de uma inconsistência dos gestores sobre essa concepção.

TABELA 17 – Análise descritiva da concepção espiritual de deficiência

Concepção espiritual da deficiência	MEDIA	MEDIANA	MODA	VARIÂNCIA	DESVIO PADRÃO
16. A deficiência intelectual é uma manifestação de um poder divino, que define as características que o ser humano deverá possuir em sua vida terrena.	18,17	10,00	1	270,97	16,46
17. A deficiência intelectual é uma marca que indica uma preferência divina.	18,17	7,50	1	358,97	18,95
18. As pessoas com deficiência intelectual têm uma missão especial em suas vidas.	18,17	14,50	6	143,77	11,99

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

A concepção de normalidade é baseada nos pressupostos da segregação e integração. O maior índice de respondentes mostrou que sua concepção está de acordo com esses construtos. Os índices encontrados nessa concepção estão nivelados, sem grandes discrepâncias, pois há uma variação de tão somente de 10%, pois 45% concordam e 55% discordam dessa perspectiva, como releva a Tabela 16.

TABELA 18 – Análise descritiva da concepção normalidade

Concepção baseada nos pressupostos da normalidade	MEDIA	MEDIANA	MODA	VARIÂNCIA	DESVIO PADRÃO
4. Somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência intelectual.	18,17	18,50	1	61,77	7,86
5. As pessoas com deficiência intelectual podem assumir atitudes inadequadas na organização provocando situações embaraçosas.	18,17	16,00	1	136,57	11,69
6. As pessoas com deficiência intelectual são mais propensas a se acidentarem que as demais pessoas.	18,17	16,00	1	77,77	8,82
7. As instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com pessoas com deficiência intelectual que as organizações de trabalho.	18,17	17,50	6	104,57	10,23
8. As pessoas com deficiência intelectual costumam ter problemas no relacionamento com as pessoas que não possuem deficiência.	18,17	8,00	1	610,17	24,70

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Na matriz de normalidade predominam pensamentos de ações de inserção apenas como retificação social. Ainda, denota que as pessoas com deficiência devem estar em áreas de trabalho específicas.

Analisando a moda encontrada nos resultados da Tabela 18, verifica-se que a moda 6 indica que eles concordam que as instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com pessoas com deficiência intelectual que as organizações de trabalho. Todavia, deve-se apontar para o desvio padrão, que é elevado na questão 8.

A matriz de inclusão social apresentou resultados notórios, sendo que 80% dos profissionais respondentes concordam e apenas 20% discordam dos pressupostos da inclusão, conforme a Tabela 19. Nesta matriz predomina a ideia de inclusão das pessoas com deficiência a partir das modificações dos espaços sociais, visando ser acessível a todos. Essa é uma tendência nas pesquisas mais atuais, que indicam a necessidade de modificar o ambiente de trabalho, para ser acessível a todos (SASSAKI, 2004; CARVALHO-FREITAS, 2009; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2009, 2010b; SUZANO *et al.*, 2011).

A moda 6 apresenta a percepção concordante dos respondentes sobre os fatores positivos da inclusão. Em sua maioria, corroboram que pessoas com deficiência intelectual podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho, desde que modificadas as condições de trabalho, e que as pessoas com deficiência intelectual podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho, desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho.

TABELA 19 – Análise descritiva da concepção inclusão

Concepção baseada nos pressupostos da inclusão	MEDIA	MEDIANA	MODA	VARIÂNCIA	DESVIO PADRÃO
9. As pessoas com deficiência intelectual podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições de trabalho.	18,17	12,50	6	145,37	12,06
10. As pessoas com deficiência intelectual podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho.	18,17	9,00	6	355,77	18,86

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

A matriz técnica foi subdividida em três fatores: desempenho, vínculo e benefícios da contratação. Na percepção de desempenho, 77% discordaram de aspectos relacionados à inferioridade da capacidade produtiva das pessoas com deficiência intelectual. De acordo com a Tabela 16, 81% dos profissionais discordaram que a qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência intelectual é inferior à das pessoas que não possuem deficiência e 72% discordaram que as pessoas com deficiência intelectual desempenham o trabalho com baixa produtividade. A moda, de acordo com a Tabela 20, encontrada para todas as questões foi 2. Assim, entende-se que grande parte dos respondentes discordaram da assertiva de que a pessoa com deficiência tem um desempenho abaixo das demais.

TABELA 20 – Análise descritiva da concepção técnica

Percepção do desempenho	MEDIA	MEDIANA	MODA	VARIÂNCIA	DESVIO PADRÃO
11. A qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência intelectual é inferior ao das pessoas que não possuem deficiência.	18,17	13	2	192,17	13,86
12. As pessoas com deficiência intelectual desempenham o trabalho com baixa produtividade.	21,8	22	2	50,2	7,09
13. As pessoas com deficiência intelectual tem pior desempenho no trabalho.	18,17	15,5	2	120,17	10,96
14. As organizações com grande número de pessoas com deficiência intelectual são menos competitivas que as demais.	18,17	13	2	264,97	16,28

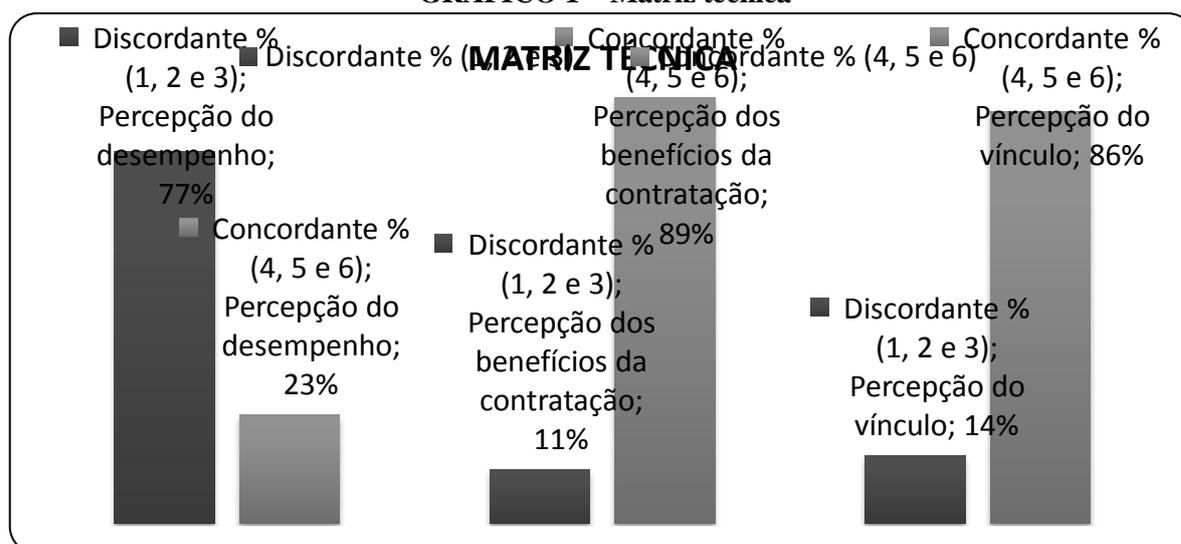
Percepção dos benefícios da contratação	MEDIA	MEDIANA	MODA	VARIÂNCIA	DESVIO PADRÃO
1. Contratar pessoas com deficiência intelectual melhora a imagem da organização junto aos clientes.	18,17	12	6	345,77	18,59
2. Contratar pessoas com deficiência intelectual melhora a imagem da organização junto aos funcionários.	18,17	12	6	320,17	17,89
15. A convivência com pessoas com deficiência intelectual melhora o clima da organização.	18,17	6,5	6	520,57	22,82
Percepção do vínculo	MEDIA	MEDIANA	MODA	VARIÂNCIA	DESVIO PADRÃO
3. As pessoas com deficiência intelectual são mais comprometidas que as demais.	18,17	8,5	5	360,17	18,98
19. As pessoas com deficiência intelectual são mais estáveis no emprego que as demais.	18,17	8	6	451,37	21,25

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Quanto à percepção de benefícios de contratação, a moda encontrada foi 6 na Tabela 20, que mostrando a convergência das percepções dos respondentes e corrobora o pensamento de que a contratação de PCDI melhora a imagem da organização em face aos clientes e dos funcionários, representando 89% de concordantes (TAB. 16).

Quanto à análise da moda da percepção de vínculo, foram encontrados os valores 5 e 6, ambos representando uma concordância com os preceitos dessa concepção.

GRÁFICO 1 – Matriz técnica



Fonte: Dados da pesquisa. 2014.

A percepção relacionada aos benefícios da contratação é observada no Gráfico 1, e 89% dos respondentes consideram que a contratação interfere nos aspectos da imagem de modo positivo. A Tabela 16 mostra que 86% dos profissionais concordam que a contratação de pessoas com deficiência intelectual melhora a imagem da organização perante os clientes e que 85% concordaram com a assertiva de que a contratação de pessoas com deficiência intelectual melhora a imagem da organização. Encontrou-se que 94% corroboram com esta afirmativa (TAB. 16).

Relacionados aos aspectos da concepção de vínculo, 86% reconheceram que pessoas com deficiência intelectual são mais comprometidas, até pelo valor representativo que o trabalho possui para estes. Para 88% dos respondentes (conforme TAB. 16) as pessoas com deficiência intelectual são mais comprometidas que as demais e para 83% as pessoas com deficiência intelectual são mais estáveis no emprego que as demais.

Observa-se que na matriz técnica prevalece a gestão da diversidade como recurso a ser administrado nas organizações de trabalho, além da inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e da gestão do trabalho dessas pessoas como um recurso dentro das organizações.

4.3 Análise quantitativa do Inventário de Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho (IACPT)

O IACPT foi elaborado e estruturado em parâmetros de documentos da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no trabalho, em 2005, para auxiliar na verificação de quais são as condições e práticas de trabalho que precisam ser adequadas às demandas das pessoas com deficiência. Esse inventário é constituído por três fatores, dividido entre as 13 questões (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2009):

- a) Fator Sensibilização: questões 1 a 4: percepção que as pessoas possuem no que se refere às ações que a organização promove para sensibilizar chefias e funcionários para a inserção e a informação às PCD sobre saúde e segurança no trabalho;
- b) Fator Adaptações das Condições de Trabalho: questões de 5 a 9: percepção em relação às adaptações das condições e instrumentos de trabalho que facilitem a inserção das PCD (rampas, banheiros adaptados, sinalizadores, tecnologia assistiva etc.);

- c) Fator Adequação das Práticas de Recursos Humanos: questões 10 a 13: percepção referente à adequação das práticas de seleção, treinamento, promoção etc.

O inventário de ações de adequação das condições e das práticas de trabalho (IACPT) apresenta a seguinte estrutura, sendo que as questões de 1 a 4 apresentam fatores relacionados à socialização; as de 5 a 9, fatores de adaptação; e as questões de 10 a 13, fatores de práticas de RH.

QUADRO 7 – Itens de verificação das condições de trabalho aos fatores de ações e adequações das condições de procedimentos de trabalho

Itens de verificação das condições de trabalho Fatores	
1. São fornecidas informações sobre segurança e saúde no trabalho de forma acessível a todas as pessoas portadoras de deficiência contratadas.	Sensibilização
2. São promovidas atividades de formação, instrução e informação das pessoas portadoras de deficiência que não as coloquem em desvantagem em relação às demais pessoas no que se refere às informações de segurança e saúde no trabalho.	
3. É realizada a sensibilização das chefias em relação à inserção de pessoas portadoras de deficiência.	
4. É feita a sensibilização dos grupos de trabalho para a inserção de pessoas portadoras de deficiência.	
5. Foram realizadas adaptações de instalações de trabalho visando à inserção de pessoas portadoras de deficiência (por exemplo, rampas, elevadores, degraus sinalizados com cores vivas e adaptação de banheiros, de bebedouros).	Adaptações
6. É feita a alocação de pessoas portadoras de deficiência em áreas de fácil acesso.	
7. Foram feitas aquisições ou modificações de equipamentos de trabalho conforme as necessidades das pessoas com deficiência contratadas.	
8. Existe sinalização dos locais de trabalho, facilitando a locomoção e o acesso das pessoas com deficiência.	
9. Ocorre a redistribuição de tarefas conforme as necessidades das pessoas com deficiência	
10. É realizado treinamento aos membros das Brigadas de Incêndio para a evacuação de pessoas portadoras de deficiência.	Práticas de RH
11. Os procedimentos de promoção e transferência das pessoas com deficiência são sistematizados tendo por critério sua capacidade para o trabalho.	
12. Os procedimentos de promoção e transferência das pessoas com deficiência são sistematizados tendo por critério sua experiência de trabalho	
13. Os procedimentos de seleção foram modificados, assegurando a possibilidade de realização pelas pessoas com deficiência.	

Fonte: Carvalho, 2007.

A Tabela 21 apresenta os dados relativos à importância do processo de sensibilização das pessoas que trabalham na organização para fundamentar o processo de inclusão das PCDI. A moda para a maioria das questões foi de 5, seguido de 6 e 2, podendo-se dizer que os respondentes reconhecem a importância do processo de comunicação e disseminação de informações sobre a deficiência.

TABELA 21 – (1) Análise descritiva do item Sensibilização do Inventário de Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho (IACPT)

SENSIBILIZAÇÃO	MEDIA	MEDIANA	MODA	VARIÂNCIA	DESVIO PADRÃO
1. São fornecidas informações sobre segurança e saúde no trabalho de forma acessível a todas as pessoas com deficiência intelectual contratada.	18,17	15,00	2	84,17	9,17
2. São promovidas atividades de formação, instrução e informação das pessoas com deficiência intelectual que não as coloquem em desvantagem em relação às demais pessoas no que se refere às informações de segurança e saúde no trabalho.	18,17	18,00	6	114,57	10,70
3. É realizada a sensibilização das chefias em relação à inserção de pessoas com deficiência intelectual.	18,17	18,00	5	73,77	8,59
4. É feita a sensibilização dos grupos de trabalho para a inserção de pessoas com deficiência intelectual.	18,17	17,50	5	118,17	10,87

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Os aspectos de adequação das condições e práticas de trabalho interferem diretamente no trabalho da PCDI e a carência dessas modificações pode diminuir seu desempenho nas atividades laborais nas organizações. Tais práticas variam desde mudanças arquitetônicas, como adoção de prática ou procedimentos que deem mais condições de igualdade no trabalho às pessoas com deficiência. Ainda envolve aspectos urbanísticos (tais como: estacionamento e caminhos de acesso) e aspectos arquitetônicos (por exemplo: iluminação, ventilação, espaço para circulação entre ambientes, banheiros e rampas adequadas), ambos incluem a acessibilidade à mobilidade.

Para grande parte das questões da Tabela 22, os respondentes revelaram a preocupação que as organizações tiveram para facilitar e estimular o trabalho da PCDI. Cabe ressaltar, porém, que para a questão 7, que trata da aquisição de equipamentos, a moda encontrada foi 1, indicando discordância quanto a esse aspecto. Ainda como corroborar o

estudo de Carvalho-Freitas e Marques (2009) as organizações não provêm meios e instrumentos de trabalho adequados e nem acessibilidade física às PcDs com qualquer tipo de deficiência.

TABELA 22 – (2) Análise descritiva do item Adaptações do Inventário de Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho (IACPT)

ADAPTAÇÕES	MEDIA	MEDIANA	MODA	VARIÂNCIA	DESVIO PADRÃO
5. Foram realizadas adaptações de instalações de trabalho visando à inserção de pessoas com deficiência intelectual (por exemplo, rampas, elevadores, degraus sinalizados com cores vivas e adaptação de banheiros, de bebedouros).	18,17	18,50	6	34,17	5,85
6. É feita a alocação de pessoas com deficiência intelectual em áreas de fácil acesso.	18,17	15,00	6	94,17	9,70
7. Foram feitas aquisições ou modificações de equipamentos de trabalho conforme as necessidades das pessoas com deficiência intelectual contratada.	18,17	17,50	1	60,57	7,78
8. Existe sinalização dos locais de trabalho, facilitando a locomoção e o acesso das pessoas com deficiência intelectual.	18,17	18,50	5	30,97	5,56
9. Ocorre a redistribuição de tarefas conforme as necessidades das pessoas com deficiência intelectual.	18,17	10,00	6	269,77	16,42

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Já as práticas de RH apresentaram modas 6, 5 e 4, de acordo com a Tabela 23. Assim, os respondentes concordam que as organizações realizam procedimentos de contratação e retenção da PCDI, sendo este último fator um dos *gaps* da temática “Pessoas com deficiência no mercado de trabalho”. A contratação é complexa, mas reter estes profissionais na empresa é ainda mais, pois o trabalho de mantê-los estimulados a desenvolver seu trabalho com satisfação irá demandar um esforço por parte da organização para que eles se sintam valorizado e percebam sua importância para a empresa.

TABELA 23 – (3) Análise descritiva do item Práticas de RH do Inventário de Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho (IACPT)

PRATICAS DE RH	MEDIA	MEDIANA	MODA	VARIÂNCIA	DESVIO PADRÃO
10. É realizado treinamento aos membros das Brigadas de Incêndio para a evacuação de pessoas com deficiência intelectual.	18,17	17,50	4	104,57	10,23
11. Os procedimentos de promoção e transferência das pessoas com deficiência intelectual são sistematizados tendo por critério sua capacidade para o trabalho.	18,17	17,50	6	93,37	9,66
12. Os procedimentos de promoção e transferência das pessoas com deficiência intelectual são sistematizados tendo por critério sua experiência de trabalho.	18,17	18,50	6	69,37	8,33
13. Os procedimentos de seleção foram modificados, assegurando a possibilidade de realização pelas pessoas com deficiência intelectual.	18,17	12,50	5	175,37	13,24

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Esses resultados apontam que a o estímulo as adequações das condições e práticas de trabalho tem interferência na concepção de deficiência dos gestores, o que ressalta os resultados encontrados por Carvalho-Freitas (2007, 2009).

Um exemplo disso é que os resultados dessa correlação mostram a necessidade de ações de sensibilização, especialmente quando se refere às pessoas com deficiência intelectual, enquanto que ações de adequação das condições e instrumentos de trabalho são mais demandadas quando se analisa a inserção das pessoas com deficiência múltipla. Já as práticas

De modo geral, os fatores de sensibilização, adaptações e práticas de RH tiveram concordância por parte dos respondentes, corroborando com a consciência que as organizações têm sobre estes fatores e sua relevância estratégica e social (TAB. 24).

TABELA 24 – (4) Análise descritiva do Inventário de Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho (IACPT)

Fatores de Ações e Adequações das Condições de Procedimentos de Trabalho.	Discordante % (1, 2)	Com dúvida % (3,4)	Concordante % (5 e 6)
Sensibilização	35	19	46
Adaptações	30	21	49
Práticas de RH	20	33	46
Media item	28	24	47

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Foi realizada, ainda, a análise de correlação entre os fatores do inventário IACPT e as matrizes de concepções e percepções do ICD. Para tanto, foi utilizado o coeficiente de correlação *rho* de *Spearman*.

O coeficiente de correlação de Pearson (*r*), ou coeficiente de correlação produto-momento, ou o *r* de Pearson, mede o grau da correlação linear entre duas variáveis quantitativas. É calculado com o intuito de verificar se existe inter-relacionamento entre essas variáveis. Padronizou-se que tal medida deve estar no intervalo fechado de -1 a 1, em que -1 indica perfeita correlação negativa, ou inversa, e 1 indica perfeita correlação positiva, ou direta. A correlação negativa indica que o crescimento de uma das variáveis implica, em geral, no decréscimo da outra. Este coeficiente, normalmente representado pela letra “*r*”, assume apenas valores entre -1 e 1.

- $r = 1$ Significa uma correlação perfeita positiva entre as duas variáveis.
- $r = -1$ Significa uma correlação negativa perfeita entre as duas variáveis. Isto é, se uma aumenta a outra sempre diminui.

TABELA 25 – (1) Percepção dos gestores em relação às questões referentes às concepções de deficiência

FATOR	CE	CN	CI	PD	PBC	PV
Sensibilização	0,41	-	-	-	-	-
Adaptações	0,09	-	-	-	-	-
Práticas de RH	-0,58	-	-	-	-	-

Nota: CE = Conceção espiritual; CN = Conceção baseada nos pressupostos da normalidade; CI = Conceção baseada nos pressupostos da inclusão; PD = Percepção do desempenho; PBC = Percepção dos benefícios da contratação; PV = Percepção do vínculo.

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Principais resultados encontrados:

- 1) Quanto maior o escore das ações de sensibilização, maior a tendência de os gestores enquadrarem as pessoas com deficiência intelectual na matriz de concepção espiritual. Todavia, o *fator r* encontrado foi 0,41, sendo este valor intermediário dos parâmetros de extremidade, de modo que, para garantir a predominância nesta tendência, o valor deveria ser superior positivamente. A pesquisa realizada por Suzano *et al.*, (2011), porém, encontrou resultados antagônicos aos da presente pesquisa, na qual se verificou a inversalidade dos fatores, pois quanto menor o índice de sensibilização maior a tendência de os gestores relacionarem as pessoas com deficiência intelectual à matriz de concepção espiritual. Ressalta-se que a pesquisa de Suzano *et al.*, (2011) abrangeu todos os tipos de deficiência e foi realizada com empresas de uma única região com uma amostra de 123 gestores, sendo estes de 14 empresas.
- 2) Quanto maiores os escores das ações de adequações das condições de trabalho realizadas para as pessoas com deficiência intelectual no ambiente de trabalho, maiores as percepções dos gestores relacionadas à matriz de concepção espiritual. Todavia o *fator r* encontrado foi 0,09, estando este mais aproximado da extremidade negativa da escala de valor que varia de -1 a 1, de modo este fator não necessariamente cria relação positiva para com a variável de concepção espiritual.
- 3) Quanto menores os escores das ações de práticas de RH realizadas por parte da organização para as pessoas com deficiência intelectual no ambiente de trabalho, maior a percepção dos gestores de que as pessoas satisfazem às condições relacionadas à concepção espiritual, predominando os padrões de segregação em instituições de caridade separadas da sociedade, ou exposição pública sujeita à compaixão. Denota-se, assim, a forte presença do sentimento de caridade, em que as pessoas com deficiência intelectual são vistas como anjos ou, ainda, que a presença da deficiência é vista como uma bênção ou castigo provindos de uma ordem superior.

TABELA 26 – (2) Percepção dos gestores em relação às questões referentes às concepções de deficiência

FATOR	CE	CN	CI	PD	PBC	PV
Sensibilização	-	0,33	-	-	-	-
Adaptações	-	-0,42	-	-	-	-
Práticas de RH	-	0,84	-	-	-	-

Nota: CE = Concepção espiritual; CN = Concepção baseada nos pressupostos da normalidade; CI = Concepção baseada nos pressupostos da inclusão; PD = Percepção do desempenho; PBC = Percepção dos benefícios da contratação; PV = Percepção do vínculo.

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

- 4) Quanto maiores os escores das ações de sensibilização da organização para com as pessoas com deficiência intelectual, para os gestores e para os demais colaboradores, maior será a tendência de estes gestores verem as PCDI de acordo com a matriz de normalidade.
- 5) Quanto menores os escores referentes às ações de adequações das condições de trabalho na organização para com as pessoas com deficiência intelectual, maior será a tendência de estes gestores verem as PCDI de acordo com a matriz de normalidade.
- 6) Quanto maiores os escores das ações de práticas de RH realizadas por parte da organização para as pessoas com deficiência intelectual, maior a percepção de que essas pessoas satisfazem às condições de relacionadas à concepção normalidade, predominando os padrões definidos pela Medicina. Assim, a pessoa com deficiência é aquela que possui um desvio e precisa se adequar. Observa-se que as práticas de inserção de pessoas com deficiência nas organizações são realizadas pelo tipo de deficiência, e não pela capacidade laboral.

TABELA 27 – (3) Percepção dos gestores em relação às questões referentes às concepções de deficiência

FATOR	CE	CN	CI	PD	PBC	PV
Sensibilização	-	-	0,79	-	-	-
Adaptações	-	-	0,91	-	-	-
Práticas de RH	-	-	0,82	-	-	-

Nota: CE = Concepção espiritual; CN = Concepção baseada nos pressupostos da normalidade; CI = Concepção baseada nos pressupostos da inclusão; PD = Percepção do desempenho; PBC = Percepção dos benefícios da contratação; PV = Percepção do vínculo.

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

- 7) Quanto maiores os escores das ações de sensibilização da organização para com as pessoas com deficiência intelectual, para os gestores e para os demais colaboradores, maior a tendência de estes gestores verem as PCDI de acordo com a matriz de inclusão, predominando as ações e intenções decorrentes de modificação da sociedade para ser acessível a todos e procurando ajustar o ambiente também à natureza das pessoas com deficiência. O pressuposto é de que a pessoa com deficiência deve ser incluída na sociedade e no trabalho, tendo por potencialidades que as organizações e a sociedade precisam se ajustar para garantir a plena participação dessas pessoas. A inclusão das pessoas com deficiência intelectual é realizada mediante as modificações dos espaços sociais, visando ser acessível a todos.
- 8) Quanto maiores os escores referentes às ações de adequações das condições de trabalho na organização para com as pessoas com deficiência intelectual e práticas de RH, maior a tendência de esses gestores verem as PCDI, de acordo com a matriz de inclusão.

TABELA 28 – (4) Percepção dos gestores em relação às questões referentes às concepções de deficiência

FATOR	CE	CN	CI	PD	PBC	PV
Sensibilização	-	-	-	-0,30	-	-
Adaptações	-	-	-	-0,51	-	-
Práticas de RH	-	-	-	-0,91	-	-

Nota: CE = Concepção espiritual; CN = Concepção baseada nos pressupostos da normalidade; CI = Concepção baseada nos pressupostos da inclusão; PD = Percepção do desempenho; PBC = Percepção dos benefícios da contratação; PV = Percepção do vínculo.

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

- 9) Os escores referentes às ações de sensibilização e às adequações das condições de trabalho e práticas de RH têm influência direta sobre a forma como os gestores percebem o desempenho das pessoas com deficiência intelectual. Portanto, quanto menos se realizarem ações de sensibilização, adequações e práticas de RH para a inclusão de pessoas com esse tipo de deficiência, pior a percepção dos gestores quanto ao desempenho, à produtividade e à qualidade do trabalho delas. Contudo, estes fatores são proporcionais.

TABELA 29 – (5) Percepção dos gestores em relação às questões referentes às concepções de deficiência

FATOR	CE	CN	CI	PD	PBC	PV
Sensibilização	-	-	-	-	0,74	-
Adaptações	-	-	-	-	0,84	-
Práticas de RH	-	-	-	-	0,85	-

Nota: CE = Concepção espiritual; CN = Concepção baseada nos pressupostos da normalidade; CI = Concepção baseada nos pressupostos da inclusão; PD = Percepção do desempenho; PBC = Percepção dos benefícios da contratação; PV = Percepção do vínculo.

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

- 10) Os fatores de sensibilização, adaptações e práticas de RH apresentaram *fator r* bem próximo de 1, de modo que quanto maior a quantidade de ações voltadas à sensibilização das PCDI e dos gestores da organização e práticas de adequações com mudanças arquitetônicas, além das políticas de RH voltadas à inclusão, maior será a percepção destes gestores sobre os benefícios de contratação, considerando que a contratação melhora o clima organizacional e a imagem da empresas em face da sociedade em geral. Todavia, a pesquisa realizada por Suzano *et al.*, (2011) apresentou que essa proporção é presente somente quando se analisam os demais tipos de deficiências em sua amostra analisada.

TABELA 30 – (6) Percepção dos gestores em relação às questões referentes às concepções de deficiência

FATOR	CE	CN	CI	PD	PBC	PV
Sensibilização	-	-	-	-	-	0,77
Adaptações	-	-	-	-	-	0,88
Práticas de RH	-	-	-	-	-	0,83

Nota: CE = Concepção espiritual; CN = Concepção baseada nos pressupostos da normalidade; CI = Concepção baseada nos pressupostos da inclusão; PD = Percepção do desempenho; PBC = Percepção dos benefícios da contratação; PV = Percepção do vínculo.

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

- 11) Quanto maior a visão de que as pessoas com deficiência intelectual possuem mais estabilidade e comprometimento com a organização (fator vínculo) que as pessoas sem deficiência, melhor a concepção que o superior tem quanto ao desempenho da PCDI, e vice-versa.

TABELA 31 – (7) Percepção dos gestores em relação às questões referentes às concepções de deficiência totais

FATOR	CE	CN	CI	PD	PBC	PV
Sensibilização	0,41	0,33	0,79	-0,30	0,74	0,77
Adaptações	0,09	-0,42	0,91	-0,51	0,84	0,88
Práticas de RH	-0,58	0,84	0,82	-0,91	0,85	0,83

Nota: CE = Concepção espiritual; CN = Concepção baseada nos pressupostos da normalidade; CI = Concepção baseada nos pressupostos da inclusão; PD = Percepção do desempenho; PBC = Percepção dos benefícios da contratação; PV = Percepção do vínculo.

Fonte: Dados da pesquisa, 2014

As análises dos fatores sensibilização, adaptações e práticas de RH apresentaram, contudo, correlação com as concepções de interpretação acerca da deficiência intelectual pelos gestores respondente, com forte interferência das concepções de inclusão, percepção do desempenho e percepção de vínculos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta seção, apresentam-se uma síntese dos principais resultados encontrados neste estudo, as contribuições e limitações encontradas no desenvolvimento do trabalho e as sugestões para futuras pesquisas.

As pessoas com deficiência no Brasil atualmente representam cerca de 24% da população total. O rol das deficiências está segmentado entre deficiência física, auditiva, visual, intelectual e deficiência múltipla, quando há junção de mais de uma deficiência.

Segundo Carvalho, K. M (2010), a inclusão de pessoas deficientes no mercado de trabalho vem obtendo maior importância devido a movimentos governamentais e da sociedade civil. Todavia, analisando os estudos já realizados, ressalta-se a escassez de esforços pertinentes aos aspectos da deficiência intelectual. A segregação social sofrida pela PCDI, em qualquer âmbito, é minimizada e, muitas vezes, eliminada pela importância que o trabalho tem. Este é considerado um instrumento de socialização e tem fundamental importância no processo de inclusão. Ademais, as organizações são agentes que podem colaborar para o processo inclusivo.

Grande parte dos respondentes é do segmento industrial, seguindo-se o comércio e o de serviços. Estes estão localizados, em sua maioria, na região Sudeste.

O nível escolar dos profissionais é relevante para a análise das pesquisas, dado que a temática sobre pessoas com deficiência, especificamente a intelectual, é assunto novo para a maioria da população. Assim, entende-se que quando maior o nível escolar maior a compreensão sobre o tema e sua importância social. Todavia, nesta pesquisa não foi identificado nenhum respondente com perfil de doutor; somente mestres, graduados e especialistas. Não foram identificados entre os respondentes profissionais com nível escolar abaixo do superior, resultado relevante, pois demonstra a preocupação das empresas em manter e contratar profissionais mais qualificados.

Estes profissionais têm, em média, 10 anos de experiência na atual empresa. No rol das deficiências, estão presentes as deficiências auditiva, física, visual e intelectual. Esta última constitui o alvo deste estudo. Além de colaboradores com deficiência intelectual, foram identificadas outras deficiências, como a física.

Outros tipos de deficiência identificados nas organizações pesquisadas foram a auditiva, a visual e a múltipla, isto é, a junção de várias outras deficiências. Para cada tipo de deficiência existem adequações que precisam ser realizadas para estimular e facilitar o

desempenho laboral destes profissionais, como aspectos arquitetônicos para promover a acessibilidade e a identificação de áreas.

O trabalho com pessoas com algum tipo de deficiência demanda uma atenção superior, porquanto estes profissionais requerem sensibilidade para conseguirem sucesso em sua inclusão na organização. A pesquisa demonstrou que a maioria dos respondentes tem pouco tempo de experiência trabalhando diretamente com PCDI e conhecimentos apenas superficiais. O conhecimento dos aspectos inerentes à pessoa com deficiência intelectual é importantíssimo para o processo de inclusão, para evitar a criação de estigmas, preconceitos e exclusão, limitando suas possibilidades de desenvolvimento. No âmbito profissional, a qualificação e o conhecimento também representam papel fundamental no processo inclusão.

Este estudo teve por objetivo geral Identificar as concepções de gestores sobre a pessoa com deficiência de natureza intelectual e sua atuação no trabalho.

No que se refere à matriz espiritual de concepção da deficiência, a maioria dos respondentes discorda que a deficiência represente uma manifestação divina, embora um razoável percentual ainda acredite em uma missão espiritual vinculada à deficiência. Na matriz espiritual, coexiste uma predominância significativa de expressões de caridade e sentimentos de compaixão.

A concepção de normalidade baseia-se nos pressupostos da segregação e integração. O maior índice de respondentes afirmou que sua concepção está de acordo com esses construtos. Na concepção de normalidade, predomina a ideia de que deve haver segregação em instituições hospitalares, psiquiátricas e em áreas de trabalho específicas *ou* inserção da pessoa com deficiência mediante suas adequações sociais.

Na matriz de normalidade, predominam pensamentos de ações de inserção apenas como retificação social. Ainda, denota que as pessoas com deficiência devem estar em áreas de trabalho específicas. As instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com pessoas com deficiência intelectual que as organizações de trabalho.

Na matriz de inclusão social, a maior parte dos profissionais respondentes concorda que as empresas devem realizar processo de inclusão de PCDI. Assim, predomina a ideia de inclusão das pessoas com deficiência a partir das modificações dos espaços sociais, visando torna-los acessíveis a todos.

Entende-se que pessoas com deficiência intelectual podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições de trabalho e os instrumentos de trabalho. Tais adequações variam de acordo com cada deficiência e suas particularidades.

A matriz técnica foi subdividida em três fatores: desempenho, vínculo e benefícios da contratação. Quanto à percepção de desempenho, não se acredita que exista inferioridade de produtividade de qualidade com relação à pessoa sem deficiência.

A percepção relacionada aos benefícios da contratação revelou que os respondentes consideram que a contratação interfere nos aspectos da imagem de modo positivo, com base na ideia de que a contratação de pessoas com deficiência intelectual melhora a imagem da organização perante os clientes e a imagem da organização perante os colaboradores, além de melhorar o clima da organização.

Relacionados aos aspectos da concepção de vínculo, os respondentes corroboram que pessoas com deficiência intelectual são mais comprometidas, até pelo valor representativo que o trabalho possui para elas e por serem mais comprometidas que as demais e mais estáveis no emprego.

Na matriz técnica, prevalece a gestão da diversidade como recurso a ser administrado nas organizações de trabalho, além da gestão do trabalho dessas pessoas como um recurso dentro das organizações.

Os aspectos de adequação das condições e práticas de trabalho interferem diretamente no trabalho da PCDI e a carência dessas modificações pode diminuir seu desempenho nas atividades laborais nas organizações. Tais práticas variam desde mudanças arquitetônicas, como a adoção de práticas ou procedimentos que deem mais condições de igualdade no trabalho às pessoas com deficiência.

Já as práticas de RH mostraram que os respondentes concordam que as organizações realizam procedimentos de contratação e retenção da PCDI, sendo este último fator um dos *gaps* da temática “Pessoa com deficiência no mercado de trabalho”. A contratação é complexa, mas reter estes profissionais na empresa é ainda mais, pois o trabalho de mantê-los estimulados a desenvolver seu trabalho com satisfação irá demandar um esforço por parte da organização para que se sintam valorizados e percebam sua importância para a empresa.

Outra inquietação com relação às ações de inclusão para a pessoa com deficiência é assim comprovado: “Quando se trata de deficiência mental, os gestores pensam que tal capacidade não será alcançada apenas com a reformulação de layouts e adaptação de máquinas” (SUZANO *et al.*, 2011:4).

Nada obstante, as concepções predominantes foram aquelas relacionadas a: discordância da percepção espiritual, discordância da concepção baseada nos pressupostos de normalidade, concepção de inclusão, que apresentou grau de concordância elevado, percepção

de desempenho, que predominou com discordante, percepção dos benefícios da contratação e a percepção do vínculo também predominaram concordantes.

A aplicação do IACPT reforçou a importância dos dados relativos ao processo de sensibilização das pessoas que trabalham na organização para fundamentar o processo de inclusão das PCDI. Segundo os respondentes, estes reconheceram a importância do processo de comunicação e disseminação de informações sobre a deficiência. Contudo, as análises dos fatores de sensibilização, adaptações e práticas de RH apresentaram correlação com as concepções de interpretação acerca da deficiência intelectual pelos gestores respondente, com forte interferência das concepções de inclusão, percepção do desempenho e percepção de vínculos. Ressalta-se a importância que cada ação tem para o processo de inclusão da PCDI no mercado de trabalho em âmbito nacional. De modo general, os fatores de sensibilização, adaptações e práticas de RH tiveram concordância por parte dos respondentes, corroborando com a consciência que as organizações têm sobre estes fatores e sua relevância estratégica e social.

O presente estudo apresentou somente a visão dos gestores acerca da PCDI nas relações laborais, contudo, apresentar a percepção dos empregados com esta deficiência contribuiria para trabalhos futuros seguindo esta dinâmica de pesquisa. Assim precisaria haver uma maior interação e proximidade do pesquisador com essas pessoas, além de estabelecer formas consistentes de comunicação e interpretação.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, P. Para uma teoria da socialização Sociologia. **Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, v. XXI, p. 121-139, 2011.

ALLI, S. **Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade**. São Paulo: Instituto Ethos 2000.

ANTONARAKIS, S. E. *et al.* Chromosome 21 and down syndrome: from genomics to pathophysiology. **Nat RevGenet.**,v. 5, n. 10, p. 725-738, 2004.

APAE. Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de São Paulo. Disponível em: <<http://www.apaesp.org.br/SobreADeficienciaIntelectual/Paginas/O-que-e.aspx>>. Acesso em: 17 nov. 2013.

ARAUJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 12, n. 2, p. 241-254, maio/ago. 2006.

ASSIS, A. M. **A socialização de pessoas com deficiência: um estudo de caso numa organização de grande porte**. 2012. 197 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São João del-Rei , 2013.

BABBIE, Earl. **Métodos de pesquisas de survey**. Tradução deGuilherme Cezarino. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999, 519 p. (Coleção Aprender).

BAHIA, M. S. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações**: contratando pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BAHIA, M. S., Schommer, P. C., & Santos, E. M. (2008). Papéis e práticas empresariais para a inserção profissional de pessoas com deficiência: reflexões a partir de uma experiência [CD-146 ROM]. Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Rio de Janeiro, RJ: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Brasil, 32.

Barbosa-Gomes, J. F. (2009). Contribuições da categoria trabalho na formação da identidade da pessoa com deficiência. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.

BATISTA, M. W.; ENUMO, S. R. F. Inclusão escolar e deficiência mental: análise da interação social entre companheiros. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 9, n. 1, p. 101-111, 2004.

BEZERRA, S. S. **A nova “ralé” das organizações do trabalho**: um estudo sobre a colocação profissional da pessoa com deficiência intelectual. 2010. Dissertação (Mestrado) – Curso de Mestrado Executivo em Gestão Empresarial, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 5 de out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 13 nov. 2013.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 10 abr. 2013.

BRASIL. **Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004.** Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso 10 de jan. 2014.

BRASIL. **Decreto nº 7.612, de 17 de novembro de 2011.** Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7612.htm>. Acesso em: 08 abr.2013.

BRASIL. Ministério da Saúde. 2012. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/07/lei-que-regula-a-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-completa-21-anos>>. Acesso em: 25 out. 2013.

BRASIL. Ministério da Saúde. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_13.asp>. Acesso em: 12 jan. 2014.

BRASIL. Ministério da Saúde. Disponível em: <http://portal.saude.gov.br/portal/saude/visualizar_texto.cfm?idtxt=30054>. Acesso em: 09 mar. 2013.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Diretrizes de atenção à pessoa com Síndrome de Down.** Brasília: Ministério da Saúde, 2012.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Política Nacional de Saúde da Pessoa Portadora de Deficiência / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Brasília, **1.ª Editora do Ministério da Saúde**, 2008, p. 9. Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_saude_pessoa_deficiencia.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2013.

BRASIL. Ministério da Educação. **Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília: Presidência da República, 1996.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/introducao_2.asp>. Acesso em: 26 nov. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Brasília, DF: MTE, SIT, DEFIT, 2007, p. 9, 18,32.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relação Anual de Informações Sociais.** 2010. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/rais/2010/arquivos/Resultados_Definitivos.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relação Anual de Informações Sociais.** 2012. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/>>. Acesso em: 05 out. 2013.

BRASIL. **Relatório geral da República Federativa do Brasil sobre o cumprimento das disposições da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2008-2010**. Brasil, p. 1-54, 2010.

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos. Portaria SEDH n. 2.344, de 3 de novembro de 2010. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 5 nov. 2010. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.gov.br/pessoas-com-deficiencia-1/conade/Portaria_n_2.pdf/view>. Acesso em: 12 jan. 2014.

BRINDGES, W. Mudanças nas relações de trabalho, 1995. In: LEMOS, Ana Heloisa. Empregabilidade e adesão a nova cultura de trabalho. ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 28, 2004, Curitiba. **Anais...** Curitiba, 2004. CD-ROM.

CAPONE, G. T. DownSyndrome genetic insights and thoughts on early intervention. **Infants Young Child**, v. 1, n. 1, p. 58, 2004.

CARMO-ÁVILA, M. R. (2011). Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção das pessoas com deficiência. Dissertação de Mestrado, Programa de PósGraduação em Psicologia, Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, MG, Brasil.

CARNEIRO, R., & RIBEIRO, M. A. (2008). A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à Lei de Cotas para pessoas com deficiência [CD-ROM]. Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Rio de Janeiro, RJ: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Brasil, 32.

CARVALHO, K. M. Os desafios da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. In: CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, L. A. (Orgs.). **O trabalho e as pessoas com deficiência**: pesquisas, práticas e instrumentos diagnósticos. Curitiba: Juruá, 2010. p. 43-54.

CARVALHO, M. **A acessibilidade para cadeirantes nos atrativos turísticos culturais do centro de Porto Alegre**: considerações sobre um roteiro. 2007. Monografia (Conclusão do curso) –Trabalho de conclusão de curso em Turismo. Centro Universitário Metodista. Orientação: Luciane Rosetto Ferreira. 2007.

CARVALHO, M. N.; MARQUES, A. L. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. **Revista de Administração Mackenzie**, 11(3), 100-129. p. 4, maio/jun. 2010a.

CARVALHO, M. N. de *et al.* Socialização organizacional de pessoas com deficiência. **Rev. Administração de Empresas**, v. 50, n. 3, p. 264-275, set. 2010b.

CARVALHO, V. D. **Resiliência e socialização organizacional de novos servidores**: um estudo transcultural. 2009. 272 p. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2009.

CARVALHO, V. D. *et al.* Resiliência e socialização organizacional entre servidores públicos brasileiros e noruegueses. **Revista de Administração Contemporânea (RAC)**, Rio de Janeiro, n. 15(5), p. 815-833, set./out. 2011.

CARVALHO, V. D.; BORGES, L. O.; VIKAN, A.. Socialização organizacional: estudo comparativo entre servidores públicos brasileiros e noruegueses. **Revista Eletrônica de Administração (REAd)**, Porto Alegre, ed. 72, v. 18, n. 2, maio/ago. 2012.

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

CARVALHO-FREITAS, M. N. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **RAC - Revista de Administração Contemporânea**. Curitiba. Edição Especial, v. 13, p. 121-138, 2009.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, L. A. (Orgs.). **O trabalho e as pessoas com deficiência**: pesquisas, práticas e instrumentos diagnósticos. Curitiba: Juruá, 2010.

CASARIN, S. Aspectos psicológicos na síndrome de Down. *In*: SCHWARTZMAN, José Salomão. **Síndrome de Down**. São Paulo: Memnon: Maackenzie, 2003.

COSTA, M. C. de A. **A percepção dos professores sobre a qualificação profissional para pessoas com deficiência intelectual**. 2013. 124f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São João del-Rei, 2013.

COUTINHO, L.; CARVALHO, J. Diversidade e ações afirmativas nas organizações brasileiras. *In*: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 4, 2007, Resende. **Anais...** Resende: SEGeT/AEDB, 2007.

COX, T. **Creating the multicultural organization**: a strategy for capturing the power diversity. San Francisco, United States of America: Jossey-Bass, 2001.

CROCHÍK, J. L. Preconceito e inclusão. **Revista do instituto cultural judaico marcchagall**. v. 3, n. 1, jan./jun. 2011. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/webmosaica/article/viewFile/22359/13016>>. Acesso em: 12 jan. 2014.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. Tradução de H. Karam & J. Abrahão. **Revista Produção**, 14(3), 27-34, 2004.

DOVAL, J. L. M. **Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho**: desafios e tendências. 2006. 198f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006.

FARIA, M. D.; CARVALHO, J. L.; FERREIRA, D. A.. Estratégias de marketing e consumidores com deficiências: diretrizes para empresas de serviços de lazer extra-doméstico. **INGEPRO – Inovação, Gestão e Produção**, v. 02, n. 12, p. 74-85, dez. 2010.

FARIA, M. D.; CASOTTI, L. M. Representações acerca de consumo e pessoas com deficiências em textos culturais veiculados nas telenovelas brasileiras. *In*: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS- GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 16, 2012, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, 2012, p. 4, 1 CD-ROM.

FONSECA, J. J. S.. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- GIL, M. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto ETHOS, 2002.
- GOFFMAN, E. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. Rio de Janeiro, Zahar, 1982.
- GOMES, J. B. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade**: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.
- GOMES, J. F. B.; ARAÚJO, J. N. G. Contribuições da categoria trabalho na formação da identidade das pessoas com deficiência. SEMINÁRIO SOCIEDADE INCLUSIVA DIVERSIDADE E SUSTENTABILIDADE: DO LOCAL AO GLOBAL, 5, 2009, Belo Horizonte, Minas Gerais. **Anais...** Belo Horizonte, MG, Brasil: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC), 2009.
- GOULART, R. As viagens e o turismo pelas lentes do deficiente físico praticante do esporte adaptado: um estudo de caso. 2007. Dissertação (Mestrado em Turismo) – Universidade de Caxias do Sul. Orientação de Ailton Negrine, 2007.
- HABERMAS, J. Stichwortezeiner theorie der sozialisation. [1968] *In*: HABERMAS, J. **Kultur und Kritik**. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1973.
- HOLDEN, B.; STEWART, P. The inclusion of students with down syndrome in New Zealand schools. **Down Syndrome News and Update**, v. 2, n. 1, p. 24-28, 2002.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo 2010**: pessoas com deficiências. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Caracteristicas_Gerais_Religiao_Deficiencia/caracteristicas_religiao_deficiencia.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2013, p. 115.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo 2010**: número de católicos cai e aumenta o de evangélicos, espíritas e sem religião. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=2170>. Acesso em: 01 mar. 2013.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo 2010**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/estadosat/temas.php?sigla=ma&tema=censodemog2010_defic>. Acesso em: 22 nov. 2013.
- INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Resumo técnico do censo da educação básica 2011**. Disponível em: http://download.inep.gov.br/educacao_basica/censo_escolar/resumos_tecnicos/resumo_tecnico_censo_educacao_basica_2011.pdf. Acesso em: 02 mar. 2013.
- KOZMA, C. O que é a síndrome de Down? *In*: STRAY-GUNDERSEN, K.. **Crianças com síndrome de Down**: guia para pais e educadores. Tradução de Borges-Osório MRL. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007. p. 16-7; 28-32.

- KUENZER, A. Z. A educação profissional nos anos 2000: a dimensão subordinada das políticas de inclusão. **Educação & Sociedade**, 27(96, Ed. Esp.), 877-910. Campinas. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v27n96/a12v2796.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2013.
- LAGES, S.; MARTINS, R. Turismo inclusivo: a importância da capacitação do profissional de turismo para o atendimento ao deficiente auditivo. **Estação Científica**, n. 3, 2006.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- LEFÉVRE, Beatriz Helena. **Mongolismo: orientações para famílias**. São Paulo: Almed, 1988.
- LEITE, P. V.; LORENTZ, C. N. **Inclusão de pessoas com síndrome de Down no mercado de trabalho**. Inc. Soc., Brasília, DF, v. 5 n. 1, p.114-129, jul./dez. 2011.
- LEMO, A. H. **Empregabilidade e adesão a nova cultura de trabalho**. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS- GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 28, Curitiba. **Anais...** Curitiba, 2004. p. 49, 51-53. CD-ROM.
- LLERENA, J. **Geneticista esclarece dúvidas sobre a síndrome de Down**. Fundação Oswaldo Cruz - Ministério da Saúde. Entrevista concedida a Roberta Monteiro. Ano. Disponível em: <<http://www.agencia.fiocruz.br/geneticista-esclarece-d%C3%BAvidas-sobre-s>>. Acesso em: 07 nov. 2013.
- MACEDO, B. C.; MARTINS, L. A. R. Visão de mães sobre o processo educativo dos filhos com síndrome de down. **Educar**, Curitiba: Editora UFPR, n. 23, p. 143-159, 2004.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- MARTINEZ, V. de L. P. R.; FRANÇA, A. C. L. Diversidade e socialização nas organizações: a inclusão e permanência de pessoas com deficiência. In: EnANPAD, 33, 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009. CD-ROM.
- MEERTENS, Roel; PETTIGREW, Thomas F. Será o racismo sutil mesmo racismo? In: VALA, Jorge (Org.). **Novos racismos: perspectivas comparativas**. Oeiras: Celta editora, 1999, p. 11-29.
- MENDES, E. G. A radicalização sobre a inclusão escolar no Brasil. **Revista Brasileira de Educação**. Autores, v.:11, n. 33, 2006.
- MENDONÇA, R. C. T. **Da possibilidade de inserção de pessoas portadoras de deficiências nos quadros das empresas de vigilância patrimonial e de transporte de valores**. São Paulo: IBAPI, 2003.
- MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento**. Pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo: HUCITEC, 2007.
- MONTEIRO, G. B. *et al.* Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho. **Revista Brasileira**. Edição Especial, Marília, v. 17, n. 3, p. 459-480, set./dez. 2011.

MOREIRA, L. M. A. *et al.* A síndrome de Down e sua patogênese: considerações sobre o determinismo genético. **RevBras Psiquiatra**, 22(2): p. 1, 2000.

MORETTI, S. L. do A. *et al.* Inclusão de portadores de deficiência na força de trabalho: cidadania e oportunidade. *In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO*, 14, São Paulo, SP. **Anais...** São Paulo, SP, 2012.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. Tradução de Angelo Soares. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set. 2001.

NERI, M. C.; COSTILLA, H. G.; CARVALHO, A. P. de. **Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: FGV, EPGE, 2010 (Ensaio Econômico, 462). Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/518/1310.pdf;jsessionid=36AF6916C8EE199562AEDA5DE3C569F?sequence=2>>. Acesso em: 12 jan. 2014.

OLIVEIRA, E. R. (2008). Ações de inclusão de funcionários com deficiência em empresas de diferentes ramos de atividades. Dissertação de Mestrado, Programa de Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, SP, Brasil.

PASSADOR, C. S.; CANOPF, L.; PASSADOR, J. L. Apontamentos sobre a responsabilidade social no EnANPAD: a construção de um conceito? *In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*, 29, 2005, Brasília, **Anais...** Brasília: ANPAD, 2005.

PEREZ, V. S. Pessoa com deficiência = pessoa incapaz? Um estudo acerca do estereótipo e do papel da pessoa com deficiência nas organizações. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, art. 6, dez. 2012.

PUESCHEL, S. M. **Síndrome de Down**: guia para pais e educadores. Campinas: Ed. Papyrus, 1999.

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**, 16(50), 545-564, 2009.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RICHARDSON, R. J. R. K. **Deficiência mental ou deficiência intelectual**. [s. l.: s. n.], dez. 2004.

RICHARDSON, R. J. R. K. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 6. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2005.

RICHARDSON, R. J. R. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 3. ed. Rio de Janeiro: WVA, 1997 *apud* CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. **Revista de Administração Mackenzie**, 11(3), 100-129, maio/jun. 2010.

ROSA, M. E. A. *et al.* Empresa inclusiva? Uma análise comparativa dos discursos de dirigentes e trabalhadores com deficiência de uma empresa cooperativa. *In: ENCONTRO DA*

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 16, 2013, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, 2013. CD-ROM.

SANTOS, J. V. P. *et al.* Percepções sobre o caráter inclusivo das políticas de recursos humanos nas organizações: um estudo de caso no sul de Minas Gerais. *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 16, 2013, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, 2013. CD-ROM.

SANTOS, W. R. dos. Pessoas com deficiência: nossa maior minoria. **Physis** [online]. v. 18, n. 3, p. 501-519, 2008.

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. R. Política de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Rev. Adm. Empres.**, São Paulo, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.

SASSAKI, R. K. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação**, 5(24), 6-9, 2002.

SASSAKI, R. K. **Deficiência mental ou deficiência intelectual**. [s.l.: s.n.], dez. 2004.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 6. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2005.

SCHERR, A. Sozialisation, person, individuum. *In: SCHÄFERS, B. (Hrsg.). Einführung in hauptbegriffe der soziologie*. 6. erw. Aufl. Opladen: Leske und Budrich, 2002.

SCHWARTZ, M.; CARROLL, A. Integrating and unifying competing and complementary frameworks: the search for a common core in the business and society field. **Business Society**, v. 20, n. 10, p. 1-39, sept. 2007.

SCHWARTZMAN, J. S. *et al.* **Síndrome de Down**. São Paulo: Ed. Memnon, 1999.

SILVA, L. M. O estranhamento causado pela deficiência: preconceito e experiência. **Revista Brasileira de Educação**, Bahia, v. 11, n. 33, p. 424-434, set./dez. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v11n33/a04v1133.pdf>>. Acesso em: 08 nov. 2013.

SILVA, S. M. *et al.* **O uso do questionário eletrônico na pesquisa acadêmica**: um caso de uso na Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, II SEMEAD – Seminários em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração da FEA/USP, 1997. p. 408-421.

SOUSA, J. I. G. de Sá; RIBEIRO, G. T. F.; MELO, A. P. C. Síndrome de Down: sentimentos vivenciados pelos pais frente ao diagnóstico. **Pediatria**, São Paulo; 31(2): 100-108, abr./jun. 2009. Disponível em: <<http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=526616&indexSearch=ID>>. Acesso em: 19 nov. 2013.

SUZANO, J. de C. C. *et al.* Formas de ver as pessoas com deficiência e avaliação do desempenho no trabalho, por tipo de deficiência: a percepção dos gestores. *In: EnANPAD*, 35, 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011. CD-ROM.

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

TANNOUS, G. S. **Inclusão do aluno com deficiência mental**: experiências psicossociais dos professores da escola pública. 2005. 185 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2005.

TETTE, R. P. G.; CARVALHO-FREITAS, M. N. de; OLIVEIRA, M. S. de. Deficiência e trabalho: relações entre significado do trabalho e percepção de suporte social e organizacional. *In: ANAIS DO ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 16, 2013, Rio de Janeiro. **Anais...** 2013. CD-ROM.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

VIVARTA, V. (Coord.). **Mídia e deficiência**. Brasília: ANDI; Fundação Banco do Brasil, 2003.

VOIVODIC, M. A.; STORER, M. R. de S. **O desenvolvimento cognitivo das crianças com síndrome de Down à luz das relações familiares**. *In: Psicologia: Teoria e Prática*, 4(2):31-40, 2002. Disponível em: <http://www.mackenzie.br/fileadmin/Editora/Revista_Psicologia/Teoria_e_Pratica_Volume_4_-_Numero_2/v4n2_art3.pdf>. Acesso em: 16 set. 2013.

VOIVODIC, M. A. **Inclusão Escolar de crianças com Síndrome de Down**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.

APÊNDICE

APÊNDICE A – Perfil do respondente

Esta parte do questionário tem como objetivo determinar um perfil do conjunto dos participantes da pesquisa. Por favor, selecione a alternativa mais adequada ao seu caso.

1) Segmento de atuação da empresa
<input type="checkbox"/> Indústria
<input type="checkbox"/> Comércio
<input type="checkbox"/> Serviços
2) A empresa em que você trabalha está localizada em qual região?
R:
3) Qual o seu cargo atual na empresa ?
R:
4) Gênero:
<input type="checkbox"/> Masculino
<input type="checkbox"/> Feminino
5) Faixa Etária:
<input type="checkbox"/> até 20 anos
<input type="checkbox"/> 21 a 30 anos
<input type="checkbox"/> 31 a 40 anos
<input type="checkbox"/> 41 a 50 anos
<input type="checkbox"/> 51 a 60 anos
<input type="checkbox"/> acima de 60 anos
6) Indique seu grau de escolaridade mais elevado:
<input type="checkbox"/> Ensino médio incompleto
<input type="checkbox"/> Ensino médio completo
<input type="checkbox"/> Superior incompleto
<input type="checkbox"/> Superior completo
<input type="checkbox"/> Especialização
<input type="checkbox"/> Mestrado
<input type="checkbox"/> Doutorado
7) Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?
<input type="checkbox"/> Até 1 ano
<input type="checkbox"/> De 1 a 5 anos
<input type="checkbox"/> De 6 a 10 anos
<input type="checkbox"/> De 11 a 15 anos
<input type="checkbox"/> De 16 a 20 anos
<input type="checkbox"/> Mais de 20 anos

9) Há quanto tempo ocupa o cargo atual?
<input type="checkbox"/> Até 1 ano
<input type="checkbox"/> De 1 a 5 anos
<input type="checkbox"/> De 6 a 10 anos
<input type="checkbox"/> De 11 a 15 anos
<input type="checkbox"/> De 16 a 20 anos
<input type="checkbox"/> Mais de 20 anos
10) Além de pessoa com deficiência intelectual, quais os outros tipos de deficiência você gerencia ?
<input type="checkbox"/> Auditiva
<input type="checkbox"/> Física
<input type="checkbox"/> Múltipla
<input type="checkbox"/> Visual
<input type="checkbox"/> nenhuma
11) Há quanto tempo trabalha diretamente com pessoas com deficiência intelectual nesta empresa?
<input type="checkbox"/> 6 meses a 1 ano
<input type="checkbox"/> De 1 a 3 anos
<input type="checkbox"/> De 3 a 6 anos
<input type="checkbox"/> De 6 a 9 anos
<input type="checkbox"/> De 9 a 12 anos
<input type="checkbox"/> Mais de 12 anos
12) As informações que possui sobre a deficiência e sobre as pessoas com deficiência intelectual são:
<input type="checkbox"/> Não tenho informações sobre esse assunto
<input type="checkbox"/> Superficiais, isto é, são informações obtidas através de jornais e televisão
<input type="checkbox"/> Adequadas, na minha formação estudei sobre questões relacionadas à deficiência
<input type="checkbox"/> Ótimas, na minha formação profissional estudei sobre deficiência e a inclusão no trabalho

ANEXOS

Para fins de esclarecimento dos respondentes destes questionários, esclarecemos o conceito de deficiência intelectual. A Deficiência Intelectual, segundo a Associação Americana sobre Deficiência Intelectual do Desenvolvimento AAIDD, caracteriza-se por um funcionamento intelectual inferior à média (QI), associado a limitações adaptativas em pelo menos duas áreas de habilidades (comunicação, auto cuidado, vida no lar, adaptação social, saúde e segurança, uso de recursos da comunidade, determinação, funções acadêmicas, lazer e trabalho), que ocorrem antes dos 18 anos de idade.

Os principais tipos de Deficiência Intelectual:

- Síndrome de Down
- Síndrome do X-Frágil
- Síndrome de Prader-Willi
- Síndrome de Angelman
- Síndrome Williams
- Erros Inatos de Metabolismo (Fenilcetonúria, Hipotireoidismo congênito etc.)

ANEXO A

QUESTIONÁRIO – Inventário de Concepções de Deficiência (ICD-ST)

Este questionário tem como objetivo identificar as concepções de deficiência dos gestores que trabalham com pessoas com deficiência.

INSTRUÇÕES: Neste questionário estão listados alguns itens relacionados às diversas formas de ver a deficiência. Por favor, leia cada um dos itens abaixo e utilize a escala de 1 a 6 para avaliá-los. A escala avalia o quanto você se identifica com cada item. Por favor, selecione a alternativa mais adequada ao seu caso.

1	2	3	4	5	6
Discordo Totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo Pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

POR FAVOR, NÃO DEIXE QUALQUER ITEM SEM RESPOSTA!

AFIRMATIVAS	Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo Pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo Totalmente
1. Contratar pessoas com deficiência intelectual melhora a imagem da organização junto aos clientes.						
2. Contratar pessoas com deficiência intelectual melhora a imagem da organização junto aos funcionários.						
3. As pessoas com deficiência intelectual são mais comprometidas que as demais.						
4. Somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência intelectual.						
5. As pessoas com deficiência intelectual podem assumir atitudes inadequadas na organização provocando situações embaraçosas.						
6. As pessoas com deficiência intelectual são mais propensas a se acidentarem que as demais pessoas.						
7. As instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com pessoas com deficiência intelectual que as organizações de trabalho.						
8. As pessoas com deficiência intelectual costumam ter problemas no relacionamento com as pessoas que não possuem deficiência.						

AFIRMATIVAS	Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo Pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo Totalmente
9. As pessoas com deficiência intelectual podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições de trabalho.						
10. As pessoas com deficiência intelectual podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho.						
11. A qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência intelectual é inferior ao das pessoas que não possuem deficiência.						
12. As pessoas com deficiência intelectual desempenham o trabalho com baixa produtividade.						
13. As pessoas com deficiência intelectual tem pior desempenho no trabalho.						
14. As organizações com grande número de pessoas com deficiência intelectual são menos competitivas que as demais.						
15. A convivência com pessoas com deficiência intelectual melhora o clima da organização.						
16. A deficiência intelectual é uma manifestação de um poder divino que define as características que o ser humano deverá possuir em sua vida terrena.						
17. A deficiência intelectual é uma marca que indica uma preferência divina.						
18. As pessoas com deficiência intelectual têm uma missão especial em suas vidas.						
19. As pessoas com deficiência intelectual são mais estáveis no emprego que as demais.						

ANEXO B

Inventário de Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho – IACPT

Desejamos saber sua opinião sobre as afirmativas que se seguem. Use a escala abaixo, marcando em cada questão o número que mais se aproxima de sua percepção sobre as ações de adequação das condições de trabalho realizadas na organização em que você trabalha.

1	2	3	4	5	6
Discordo Totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo Pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

POR FAVOR, NÃO DEIXE QUALQUER ITEM SEM RESPOSTA!

AFIRMATIVAS	Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo Pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo Totalmente
1. São fornecidas informações sobre segurança e saúde no trabalho de forma acessível a todas as pessoas portadoras de deficiência contratadas.	1	2	3	4	5	6
2. São promovidas atividades de formação, instrução e informação das pessoas portadoras de deficiência que não as coloquem em desvantagem em relação às demais pessoas no que se refere às informações de segurança e saúde no trabalho.	1	2	3	4	5	6
3. É realizada a sensibilização das chefias em relação à inserção de pessoas portadoras de deficiência.	1	2	3	4	5	6
4. É feita a sensibilização dos grupos de trabalho para a inserção de pessoas portadoras de deficiência.	1	2	3	4	5	6
5. Foram realizadas adaptações de instalações de trabalho visando à inserção de pessoas portadoras de deficiência (por exemplo, rampas, elevadores, degraus sinalizados com cores vivas e adaptação de banheiros, de bebedouros).	1	2	3	4	5	6
6. É feita a alocação de pessoas portadoras de deficiência em áreas de fácil acesso.	1	2	3	4	5	6
7. Foram feitas aquisições ou modificações de equipamentos de trabalho conforme as necessidades das pessoas com deficiência contratadas.	1	2	3	4	5	6

AFIRMATIVAS	Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo Pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo Totalmente
8. Existe sinalização dos locais de trabalho, facilitando a locomoção e o acesso das pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6
9. Ocorre a redistribuição de tarefas conforme as necessidades das pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6
10. É realizado treinamento aos membros das Brigadas de Incêndio para a evacuação de pessoas portadoras de deficiência.	1	2	3	4	5	6
11. Os procedimentos de promoção e transferência das pessoas com deficiência são sistematizados tendo por critério sua capacidade para o trabalho.	1	2	3	4	5	6
12. Os procedimentos de promoção e transferência das pessoas portadoras de deficiência são sistematizados tendo por critério sua experiência de trabalho.	1	2	3	4	5	6
13. Os procedimentos de seleção foram modificados, assegurando a possibilidade de realização pelas pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6

Crivo para análise do Inventário:

1. Fator Sensibilização: questões de 1 a 4.
2. Fator Adaptações das Condições de Trabalho: questões de 5 a 9.
3. Fator Adequação das Práticas de Recursos Humanos: questões de 10 a 13.

É necessário atentar para a análise dos resultados:

Primeiro: Quanto maior o resultado, maior a concordância com aquele fator, isto é, maior a concordância de que aquela ação foi implementada pela organização.

OBSERVAÇÃO: O resultado de cada fator será obtido através da média aritmética, ou seja, o somatório dos resultados obtidos em cada item que compõe o fator, dividido pelo número de itens do fator. O fator com maior média aritmética indica que aquelas ações são as que são mais percebidas pelas pessoas na organização.

ANEXO C

Lei das Cotas para PPDs (Lei 8.213/91 – artigos 1º e de 89 a 93)76

Presidência da República

Casa Civil

Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991.

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I

DA FINALIDADE E DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Art. 1º A Previdência Social, mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

Subseção II

Da Habilitação e da Reabilitação Profissional

Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende:

- a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;
- b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;
- c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.

Art. 90. A prestação de que trata o artigo anterior é devida em caráter obrigatório aos segurados, inclusive aposentados e, na medida das possibilidades do órgão da Previdência Social, aos seus dependentes.

Art. 91. Será concedido, no caso de habilitação e reabilitação profissional, auxílio para tratamento ou exame fora do domicílio do beneficiário, conforme dispuser o Regulamento.

Art. 92. Concluído o processo de habilitação ou reabilitação social e profissional, a Previdência Social emitirá certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelo beneficiário, nada impedindo que este exerça outra atividade para a qual se capacitar.

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- | | |
|------------------------------|-----|
| I - até 200 empregados | 2%; |
| II - de 201 a 500..... | 3%; |
| III - de 501 a 1.000..... | 4%; |

IV - de 1.001 em diante..... 5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

ANEXO D

Declaração Internacional de Montreal sobre Inclusão

A provada em 5 de junho de 2001 pelo Congresso Internacional ‘Sociedade Inclusiva’, realizado em Montreal, Quebec, Canadá.

Tradução de Romeu Kazumi Sasaki

“Todos os seres humanos nascem livres e são iguais em dignidade e direitos”

(Declaração Universal dos Direitos Humanos, artigo 1).

O acesso igualitário a todos os espaços da vida é um pré-requisito para os direitos humanos universais e liberdades fundamentais das pessoas. O esforço rumo a uma sociedade inclusiva para todos é a essência do desenvolvimento social sustentável.

A comunidade internacional, sob a liderança das Nações Unidas, reconheceu a necessidade de garantias adicionais de acesso para certos grupos. As declarações intergovernamentais levantaram a voz internacional para juntar, em parceria, governos, trabalhadores e sociedade civil a fim de desenvolverem políticas e práticas inclusivas.

O Congresso Internacional ‘Sociedade Inclusiva’ convocado pelo Conselho Canadense de Reabilitação e Trabalho apela aos governos, empregadores e trabalhadores bem como à sociedade civil para que se comprometam com, e desenvolvam, o desenho inclusivo em todos os ambientes, produtos e serviços.

1. O objetivo maior desta parceria é o de, com a participação de todos, identificar e implementar soluções de estilo de vida que sejam sustentáveis, seguras, acessíveis, adquiríveis e úteis.
2. Isto requer planejamento e estratégias de desenho intersetoriais, interdisciplinares, interativos e que incluam todas as pessoas.
3. O desenho acessível e inclusivo de ambientes, produtos e serviços aumenta a eficiência, reduz a sobreposição, resulta em economia financeira e contribui para o desenvolvimento do capital cultural, econômico e social.
4. Todos os setores da sociedade recebem benefícios da inclusão e são responsáveis pela promoção e pelo progresso do planejamento e desenho inclusivos.
5. O Congresso enfatiza a importância do papel dos governos em assegurar, facilitar e monitorar a transparente implementação de políticas, programas e práticas.
6. O Congresso urge para que os princípios do desenho inclusivo sejam incorporados nos currículos de todos os programas de educação e treinamento.
7. As ações de seguimento deste Congresso deverão apoiar as parcerias contínuas e os compromissos orientados à solução, celebrados entre governos, empregadores, trabalhadores e comunidade em todos os níveis.