

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC-SP

FÁBIA APARECIDA SILVA

O profissional de recursos humanos frente à seleção de pessoas com
deficiência para o trabalho em empresas, em obediência a lei de cotas - uma
análise na perspectiva da psicologia sócio-histórica.

MESTRADO EM PSICOLOGIA SOCIAL

SÃO PAULO
2015

FÁBIA APARECIDA SILVA

O profissional de recursos humanos frente à seleção de pessoas com deficiência para o trabalho em empresas, em obediência a lei de cotas - uma análise na perspectiva da psicologia sócio-histórica.

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de MESTRE em Psicologia Social, sob a orientação da Professora Doutora Bader Burihan Sawaia.

SÃO PAULO
2015

ERRATA

SILVA, Fábila Aparecida. O profissional de recursos humanos frente à seleção de pessoas com deficiência para o trabalho em empresas, em obediência a lei de cotas – uma análise na perspectiva da psicologia sócio-histórica. São Paulo: [s.n.], 2015. 103-f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

Onde se lê (subteto) deve-se ler **subtexto** – p.82, 3º parágrafo, 2ª linha;

Banca Examinadora

O que será que me dá
Que me bole por dentro, será que me dá
Que brota à flor da pele, será que me dá
E que me sobe às faces e me faz corar
E que me salta aos olhos a me atraíçoar
E que me aperta o peito e me faz confessar
O que não tem mais jeito de dissimular
E que nem é direito ninguém recusar
E que me faz mendigo, me faz suplicar
O que não tem medida, nem nunca terá
O que não tem remédio, nem nunca terá
O que não tem receita.

O que será que será
Que dá dentro da gente e que não devia
Que desacata a gente, que é revelia
Que é feito uma aguardente que não sacia
Que é feito estar doente de uma folia
Que nem dez mandamentos vão conciliar
Nem todos os unguentos vão aliviar
Nem todos os quebrantos, toda alquímia
E nem todos os santos, será que será
O que não tem descanso, nem nunca terá
O que não tem cansaço, nem nunca terá
O que não tem limite.

O que será que me dá
Que me queima por dentro, será que me dá
Que me perturba o sono, será que me dá
Que todos os tremores me vêm agitar
Que todos os ardores me vêm atíçar
Que todos os suores me vêm encharcar
Que todos os meus nervos estão a rogar
Que todos os meus órgãos estão a clamar
E uma aflição medonha me faz implorar
O que não tem vergonha, nem nunca terá
O que não tem governo, nem nunca terá
O que não tem juízo.

Chico Buarque de Holanda - O que será (À Flor da Pele)

DEDICATÓRIA

*A Deus primeiramente pela sabedoria e condução dos caminhos nos momentos
díficeis.*

*Ao meu querido marido, no qual em nem um momento exítou em abster-se da
minha companhia, sempre apoiando e demonstrando seu carinho incondicional
em todos os momentos.*

*A minha querida mãe que mesmo sem entender o objetivo das ausências rezou
e pediu a Deus por mim.*

A minha doce irmã fonte de inspiração e lição de vida a todos nós.

*Ao meu querido pai (in Memoriam) que deixou grandes ensinamentos no qual
sou eternamente grata, ele sempre dizia (...)
“minha filha nunca desista, lute por seus objetivos sempre”.*

AGRADECIMENTOS

Aos meus familiares e amigos que durante este período souberam entender minhas ausências e torceram por mim na realização deste desafio.

A minha Orientadora Doutora Bader Burihan Sawaia que confiou e acreditou que eu concluiria esta pesquisa. Também, não poderia deixar de explicitar minha gratidão à sua generosidade e humildade em me conduzir pelos caminhos da Psicologia Social, com sabedoria e dedicação ao ensinar-me, minha gratidão!

Ao Professor Doutor Odair Furtado por aceitar o convite em compor a banca e enriquecer esta pesquisa com suas contribuições assertivas.

A Professora Doutora Andrea P. S. Jurdi na qual prontamente aceitou o convite em também compor a banca e fazer suas considerações produtivas e agregadoras no exame de qualificação, minha gratidão!

Aos Professores do Programa da Psicologia Social da PUC por todos os ensinamentos.

A querida Marlene Camargo, secretária do Programa que sempre me apoio e nos momentos difíceis soube me ouvir e conduzir com informações pertinentes sobre procedimentos na solução de desafios que foram surgindo ao longo do caminho.

Aos integrantes do NEXIN - Núcleo de Estudos Dialética Exclusão/Inclusão Social do Programa de Psicologia Social da PUC/SP, no qual contribuíram muito com momentos de reflexão e aprendizado na minha jornada.

A Angélica Mangiacavalli que nos momentos finais contribui muito trocando informações sobre a defesa.

As queridas amigas Ivonete Gardini, Marta Lúcia, Vanessa Furtado, Lívia Gomes, Naiara Matos, Sônia Rodrigues que não mediam esforços em me apoiar, oferecer um ombro amigo nos momentos de reflexão, minha gratidão!

Aos meus colegas da UNINOVE que sempre tinham um tempinho pra me ouvir e dar bons conselhos, no qual destaco meu querido amigo Ms. Claudio Neris, a Ms. Cícera Xavier, a Sônia Portes, que sempre estiveram muito presentes e companheiros de todas as horas. As Professoras Dra. Claudiane Reis e Miriam Tazem pelos livros cedidos, minha gratidão!

Aos meus colegas da UNIFESP, 1º Turma de Especialistas em Emprego Apoiado 2015, no qual destaco Márcia Pessoa, Vera Guidi, Professor Alexandre Betti, foi muito importante contar com vocês, minha gratidão!

Minha gratidão também ao Carlos Clemente, a Sumiko Shimono, a Fernanda Florípedes, a Fátima E Silva, a Alice Maqueda, pela competência e dedicação incondicional às questões da pessoa com deficiência, na qual sempre tive muito apreço, pelo exemplo de profissionalismo.

Ao Ricardo, Alice, Júlio, Viviane, Iris e Camila, pela confiança ao meu trabalho e disponibilidade em colaborar revelando suas experiências profissionais.

Ao Ms. Rodrigo Leite pelas orientações, normatização bibliográfica e formatação do trabalho e ao Leandro Vital do Espaço da Cidadania de Osasco, no qual prontamente atendia as minhas solicitações na intenção de ajudar.

Agradeço muito a Capes pelo financiamento, no qual permitiu a realização dessa pesquisa.

Pedi a Deus forças para poder realizar muitas coisas! E fui feito fraco para poder aprender humildemente a obedecer.

Pedi-lhe ajuda para que eu pudesse fazer coisas grandiosas! E foi-me dada à enfermidade para que eu pudesse fazer coisas melhores.

Pedi riquezas e bens para que eu pudesse ser feliz! Foi-me dada à pobreza para eu poder ser sábio.

Pedi poderes a fim de receber a admiração dos homens! Foi-me dada à fraqueza para eu poder sentir a necessidade de Deus.

Pedi-lhe tudo o que fosse necessário para eu gozar a vida! E foi-me dada à vida, para eu poder gozar de todas as coisas.

Eu não obtive nada do que havia pedido! Mas recebi tudo o que eu havia almejado.

A despeito de mim mesmo quase, minhas silenciosas preces foram atendidas!

E dentre todos os homens, sou o mais ricamente abençoado!

(Autor desconhecido).

SILVA, Fábila Aparecida. **O profissional de recursos humanos frente à seleção de pessoas com deficiência para o trabalho em empresas, em obediência a lei de cotas – uma análise na perspectiva da psicologia sócio-histórica.** São Paulo: [s.n.], 2015. 103-f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

RESUMO

A presente pesquisa tem por tema a atuação do profissional de recursos humanos frente à seleção de pessoas com deficiência dentro das corporações, no âmbito da psicologia sócio-histórica. Sua problematização se situa em como os processos seletivos, orientados por técnicas que são compostas por políticas, ou seja, normas e procedimentos definidos pela organização que determinam o futuro do trabalhador, vão se adequar às singularidades das deficiências? Justifica-se a presente investigação na medida em que os números divulgados pelos institutos de pesquisa apresentarem avanços significativos, no que tange à inclusão do deficiente no mundo do trabalho, ainda não se conseguiu atingir o trabalho decente previsto em lei, indicando que a qualidade da inclusão social que a legislação vem garantindo às pessoas com deficiência, precisa ser debatida e pesquisada. Os objetivos são: analisar os sentimentos, ideias e dilemas que mobilizam o profissional de RH; conhecer as práticas de seleção; e refletir sobre os obstáculos à efetivação da lei de cotas na empresa. Dessa forma, os resultados obtidos indicam que aparentemente ocorre uma mistificação relacionada a preocupação de não discriminar, assim, nega-se a deficiência e se dilui a diferença. Ao invés de contemplar as necessidades diferentes, elas são negadas e homogeneizadas. Não se contempla a singularidade.

Palavras-Chave: Pessoa com Deficiência, Seleccionador de Pessoal, Lei de Cota.

ABSTRACT

This research is subject to performance of professional human resources front of the selection of persons with disabilities within corporations within the socio-historical psychology. His questioning lies in how the selection process, guided by techniques that consist of policies, ie, policies and procedures set by the organization that determine the future of the worker, will suit the peculiarities of the shortcomings? Justified this research to the extent that the figures released by research institutes presenting significant advances, regarding the inclusion of the disabled in the workplace, have not yet managed to achieve decent work provided by law, indicating that the quality of social inclusion that the legislation has guaranteed to persons with disabilities, needs to be debated and researched. The objectives are: to analyze the feelings, ideas and dilemmas that mobilize the HR professional; meet the selection practices; and reflect on the obstacles to the effectiveness of the quota law in the company. Thus, the results indicate that apparently occurs a related mystification concern not to discriminate thus refuses to disability and diluted the difference. Instead of contemplating the different needs, they are denied and homogenized. Not contemplate the uniqueness.

Keywords: People with Disabilities, Personal Picker, Quota Act.

Lista de Siglas

AACD – Associação de Assistência à Criança Deficiente
AAPSA – Associação Paulista de Recursos Humanos e Gestores de Pessoas
ABNT- NBR – Associação Brasileira de Normas Técnicas – Normas Brasileiras
AIPD – Ano Internacional das Pessoas Deficientes
CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CEAPD – Conselho Estadual da Pessoa com Deficiência
CIEE – Centro de Integração Empresa-Escola
CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas
CORDE – Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
CRP – Conselho Regional de Psicologia
CFP – Conselho Federal de Psicologia
CVI – Centro de Vida Independente
D.O.U. – Diário Oficial da União
EH – Empresa Hospitalar
EM – Empresa Metalúrgica
EUA – Estados Unidos
FEBEC – Federação Brasileira de Entidades de Cegos
FENEIS – Federação Nacional de Integração de Surdos
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IN – Instrução Normativa
INSS – Instituto Nacional do Seguro Social
LBI – Lei Brasileira de Inclusão
LGBT – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros
PAM – Programa de Ação Mundial para Pessoa Portadora de Deficiência
PcD – Pessoa com Deficiência
MDPD – Movimento pelos Direitos das Pessoas Deficientes
MORHAN – Movimento de Reintegração dos Hansenianos
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
NY – Nova York

OEA – Organização dos Estados Americanos
OIT – Organização Internacional do Trabalho
ONEDEF – Organização Nacional de Entidades de Deficientes Físicos
ONGs – Organizações não Governamentais
ONU – Organização das Nações Unidas
PADEF – Programa de Apoio a Pessoa com Deficiência
PCMSO – Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional
PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
PUC – Pontifícia Universidade Católica
RAIS – Relação Anual de Informações Sociais
RH- Recursos Humanos
R&S – Recrutamento e Seleção
SDH/PR – Secretaria dos Direitos Humanos da Presidência da República
SESMT – Serviço Especializado em Engenharia e Medicina do Trabalho
SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes
SP – São Paulo
UN/SP – Unidade São Paulo
USA – Estados Unidos
ZPD – Zona de Desenvolvimento Proximal

Lista de Quadros

Quadro 01	24
Demonstrativo da RAIS 2013 no Brasil - Pessoas com Deficiência Empregadas. Ministério do Trabalho e Emprego de São Paulo – (MTE/SP).	
Quadro 02	26
Resultado Estatístico – 2011.	
Quadro 03	29
Representação de uma Seleção de Pessoal como comparação.	
Quadro 04	33
Produções sobre Pessoa com Deficiência – direitos/cota/trabalho (2013-2006).	
Quadro 05	34
Exemplos de reservas de vagas ao redor do mundo.	
Quadro 06	61
Representação das contratações da (EM) por Tipo de Deficiência.	
Quadro 07	62
Representação das contratações da (EH) por Tipo de Deficiência	
Quadro 07.1	63
Representação por Departamento: Tipo de deficiência x cargo/função	
Quadro 08	66
Perfil do profissional de RH frente à seleção de pessoas com deficiência para o trabalho em empresa, em obediência a lei de cotas.	

SUMÁRIO

CAPÍTULO I – CONSIDERAÇÕES INICIAIS	15
1.1. Justificativa e Objetivo	19
1.2. Objetivos	27
1.2.1. Objetivo Geral	27
1.2.2. Objetivos Específicos	27
1.3. Sobre o processo de seleção de pessoal	27
1.3.1. Processo de seleção de pessoal	28
1.3.2. Processo de seleção de pessoas com deficiência	32
CAPÍTULO II – A DEFECTOLOGIA SOB A ÓTICA DE LEV SEMENOVICH VIGOTSKI	37
2.1. Conceito de Defectología	38
2.2. Fundamentos de Defectología por Vigotski e a Educação Inclusiva Contemporânea	41
2.3. Vigotski e o conceito da zona de desenvolvimento proximal	50
CAPÍTULO III – DIALÉTICA EXCLUSÃO/INCLUSÃO	52
CAPÍTULO IV – METODOLOGIA	57
4.1. Sujeitos	59
4.2. Critérios para seleção das empresas	59
4.3. Etapas de pesquisa	65
4.4. Resultados	66
4.5. Análise dos dados	68
CONSIDERAÇÕES FINAIS	84
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	87
ANEXOS	95

CAPÍTULO I - CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O contexto organizacional muda constantemente em consonância às transformações oriundas dos fatores históricos, sociais, políticos e econômicos, conseqüentemente, o perfil do trabalhador mudou.

Segundo Marras (2011), Dessler (2003) e Chiavenato (1999) a área de Recursos Humanos (RH) passou por várias fases e a partir do século XX, os departamentos que compõem a área de RH, que até então, apenas “controlavam as admissões e as demissões feitas pelos supervisores, dirigiam o departamento de pagamentos e administravam os planos de benefícios” (Dessler 2003, p. 9), se veem obrigados a rever procedimentos, visto o advento tecnológico e a necessidade de estabelecer formas de interação junto à organização, de modo que contribuam para a melhoria dos processos produtivos internos.

Segundo Dessler (2003), com a chegada da tecnologia surgem novos departamentos ou setores e a área de RH, de modo geral, passa a desempenhar outras atividades e ter novas responsabilidades, pois o empregado se torna uma questão decisiva para o sucesso da corporação. Portanto, o departamento de seleção de pessoal, assume uma condição mais especializada, tendo em vista as novas exigências que se estendem para treinamento e promoção de funcionários. Com isso o autor expõe:

(...) significa que é mais importante do que nunca contratar as pessoas certas e treiná-las e motivá-las efetivamente. (...) demanda um sistema de RH mais efetivo. (...) as melhores práticas de RH para muitas empresas, hoje em dia, incluem contratação altamente seletiva, equipes de trabalho e tomadas de decisões descentralizadas, altos salários, treinamento extensivo, diminuição das diferenças de status (...) que vê as pessoas como uma fonte de vantagem competitiva (...). (p. 9-10).

O que o autor afirma é que as contratações de funcionários, de modo geral, em uma corporação estão atreladas diretamente as vantagens competitivas, o que pode representar fruto da estrutura de produção capitalista, na qual a empresa compra a força de trabalho para fazer funcionar sua organização.

De acordo com Bock, Teixeira e Furtado (2011) tudo que é feito atualmente, está envolvido com o mundo corporativo, ou seja, tudo que é produzido está ligado a uma empresa especializada, inclusive o trabalho que há tempos atrás era

desenvolvido por um artesão, passa a ser propriedade de uma empresa constituída. Portanto, conforme afirmam os autores, “hoje, quando pensamos em trabalho, geralmente, pensamos em emprego. E emprego oferecido por organização potente que o garanta por um bom tempo”. (p. 160). Ou seja, as pessoas buscam segurança em seus empregos, estabilidade e oportunidade de se desenvolver profissionalmente, ainda que as mudanças, a partir dos novos cenários, sejam constantes e as adaptações se façam necessárias.

Á exemplo desse contexto de transformações e adequações é possível citar a Lei de Cotas nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que de acordo com Jaime e Carmo (2005, p.13) “torna obrigatório à contratação de pessoas com deficiência ou reabilitados, profissionalmente, por parte de todas as empresas que tenham cem ou mais empregados”, ou seja, a partir da lei abriu essa possibilidade de buscar emprego às pessoas com deficiência.

Assim, a presente dissertação tem como objetivo refletir sobre as mudanças no sentir, pensar e agir dos profissionais de recursos humanos no processo de seleção de pessoas com deficiência, gerados pela lei de cotas.

Neste sentido Gontijo (2005, p. 01) destaca que:

(...) o processo de seleção é essencial para o sucesso de uma empresa, pois é por meio dele que as organizações podem identificar talentos com potencial para fazer a diferença neste mercado tão competitivo. O grande desafio atual é a condução do processo de contratação que, na maioria das vezes, é falho. A falta de critérios e instrumentos adequados é um dos principais motivos deste fracasso, podendo gerar grandes perdas financeiras. Isso, sem falar sobre os custos que enganos como estes podem causar com relação à perda de tempo ou de clientes.

O processo de seleção de pessoal é controverso, uma vez que os candidatos são aprovados ou reprovados de acordo com seu desempenho nas avaliações de perfil, a partir das técnicas utilizadas para validar tais procedimentos. Para os autores Marras (2010), Dessler (2003) e Chiavenato (1999), sobretudo, essas técnicas são compostas por políticas, ou seja, normas e procedimentos definidos pela organização que determinam o futuro do trabalhador, tendo em vista o processo seletivo. Esses procedimentos exigem o desenvolvimento de métodos específicos para definir a aprovação do candidato. Talvez aí esteja uma questão para presente

pesquisa: Como os processos seletivos, assim orientados, vão se adequar às singularidades das deficiências?

Dessa forma, os autores Marras (2010), Dessler (2003) e Chiavenato (1999) defendem a posição de que recrutar significa identificar, captar, ir ao encontro de talentos; e selecionar é diferenciar os melhores. Para eles esta não é uma função simples, exige conhecimento das profissões em avaliação, das necessidades da empresa e métodos avaliativos para contratar os candidatos que de fato estão habilitados para exercer a função em questão. Gontijo (2005, p.1-2) afirma que esta atividade deveria “estar incluída entre as muitas atividades de cunho estratégico de toda e qualquer organização”.

Segundo a estudiosa, as empresas que apresentam maior seriedade em seus trabalhos, tendem a oferecer plano de carreira e avaliar as competência técnica e experiência profissional, por meio de testes que tragam resultados quantitativos, além de entrevistas convencionais.

Entretanto, este ainda não é o grande diferencial, segundo a autora, além da competência técnica, há também a avaliação da competência humana, portanto, entender se a pessoa é emocionalmente equilibrada, sabe administrar e expressar seus sentimentos, bem como valorizar a qualidade de vida, apreciar o trabalho em equipe e compreender que a cooperação está acima da competição como também precisa apresentar capacidade de gerenciar conflitos, além de demonstrar criatividade, ousadia e motivação.

A contemporaneidade trouxe uma outra questão ao processo seletivo: a força de trabalho diversificada. Segundo Dessler (2003, p.87). “recrutar uma força de trabalho diversificada não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas uma necessidade”. Mas aqui cabe perguntar: a que necessidade eles se referem? A contradição entre interesses da empresa e do trabalhador marca as empresas no capitalismo, desde sua origem. Marx já demonstrou teoricamente o conflito entre patrão e empregado. O RH aparece como profissional dessa mediação. O direito à diversidade e a lei de cotas evidencia, na contemporaneidade, esse conflito, aumentando a complexidade do processo de seleção na singularidade das pessoas com deficiência e as necessidades da empresa.

A mudança do perfil dos candidatos e das necessidades das empresas têm se intensificado, Dessler (2003, p.87) afirma: “empregadores inteligentes, devem recrutar ativamente uma força de trabalho diversificada. Isso significa tomar

importantes atitudes para recrutar pessoas mais idosas, mulheres e minorias”, o que chama atenção para grupos, por exemplo: Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros (LGBT), Pessoas com Deficiência (PcD), Etnias múltiplas. A discussão sobre mão de obra diversificada está para além das pessoas com deficiência. Entretanto, pela grandiosidade do tema, o recorte nesta pesquisa, será específico, sendo voltado à mão de obra de pessoas com deficiência.

A Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, ratificada em 09/07/2008, art. 1º, Organização das Nações Unidas (ONU), define que:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas. (p.28).

E com referência ao Trabalho e Emprego, art. 27º, a ONU, declara que:

Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. (p. 55-56).

O último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) realizado em 2010 informa que a população total, no Brasil, compõe 190.755.799 pessoas e o número de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas, soma 45.623.910 pessoas, ou seja, 23,9% da população possui algum tipo de deficiência.

O Brasil, como Estado parte da ONU, e por força de movimentos sociais incorpora a sua Legislação Previdenciária, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, publicada no Diário Oficial da União (D.O.U.) de 25/07/1991 e republicada no D.O.U. de 14/08/1998, conhecida como Lei de Cotas, que foi criada com o objetivo de incluir pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho. Esta lei completou em julho de 2015, 24 anos.

1.1. Justificativa e Objetivo

O interesse por este tema de pesquisa originou-se a partir de algumas experiências profissionais, ao longo destes vinte anos, atuando na área de recursos humanos, sendo que de dez anos para cá, participo ativamente em grupos de discussões sobre os processos de inclusão e exclusão na contratação de profissionais com deficiência no mercado formal de trabalho, o que me levou a algumas inquietações a serem exploradas nesta dissertação.

Ao longo de minha jornada profissional, pude presenciar muitos equívocos que me motivaram a realizar esta pesquisa e a conhecer este lado, pouco estudado, o da seleção, no intuito de ouvir os gestores de pessoas, sobre suas estratégias de seleção, dilemas e dificuldades enfrentadas na confluência entre sua formação profissional, os interesses da empresa e as exigências da lei de cotas. Assim espero poder colaborar com a efetiva inserção da pessoa com deficiência no “trabalho decente”. Entende-se por trabalho decente: “trabalho produtivo adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança capaz de garantir uma vida digna¹”.

Segundo Marras (2011), o profissional de RH, ou especificamente, selecionador de pessoal, tem por função sistematizar os processos seletivos, de forma objetiva a oferecer resultados eficazes, tendo em vista as exigências da vaga, comparado ao perfil do candidato.

De acordo com o referido autor, devido à concorrência nos diversos ramos de atividades, se faz necessário, esforços dos gestores, de modo geral, para que se possa manter e aumentar a participação das corporações no mercado de trabalho. Tendo em vista este propósito, as empresas cada vez mais investem na retenção de talentos, entretanto se apresenta um dilema a esta questão, que é a contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

¹ Definição de trabalho decente segundo portal do Ministério do Trabalho e Emprego: <http://portal.mte.gov.br/antd/agenda-nacional-de-trabalho-decente-antd.htm>. acesso em 17/05/2015 - às 21:52. Referente à temática, inclusão de pessoas com deficiência, destaque: Brayn (2006) que retratou sobre o trabalho decente da OIT e as políticas públicas, entender o conceito de trabalho decente, que segundo o autor engloba quatro objetivos: a) respeito aos direitos fundamentais no trabalho; b) geração de empregos; c) proteção social; (d) diálogo social. Este trabalho analisou as possibilidades de implantação do conceito de trabalho decente, por meio das políticas públicas dos países membros da OIT, levando-se em consideração a amplitude do conceito e as dificuldades inerentes à sua aplicação. Esta análise foi realizada a partir das experiências dos países que já adotaram a agenda do trabalho decente, sendo também avaliada a experiência brasileira.

Segundo o Relatório Mundial sobre a Deficiência (2012), há trabalhadores e empresários com deficiência pelo mundo todo, ou seja, quase todos os trabalhos podem ser realizados por alguém com deficiência, ressaltando que no ambiente adequado, qualquer pessoa pode ser produtiva. Ou seja, as pessoas com deficiência estão presentes, praticamente, em todas as atividades e partilham das suas aptidões em corporações que valorizam a diversidade, indicando que as pessoas com deficiência, em ambientes acessíveis e com os apoios necessários, são trabalhadores produtivos e com direito ao trabalho decente, não por caridade, mas por competência.

Entretanto, não é isso que vem ocorrendo. Mesmo após a implantação da legislação vários problemas apareceram como barreiras para este grupo social. O Sumário Relatório Mundial sobre a Deficiência² (2011) lista algumas proeminências relevantes sobre esses obstáculos que afetam inclusive outros países quando o assunto é a pessoa com deficiência e a garantia de direitos:

Políticas e padrões inadequados – que nem sempre leva em consideração a real necessidade das pessoas com deficiência, ou ainda o não cumprimento de leis que já existem. Exemplo: em se tratando de políticas de educação inclusiva, entre os “28 países participantes da *Education for All Fast Track Initiative Partnership* descobriu-se que 18 países ou disponibilizavam poucas informações sobre suas estratégias de inclusão das crianças com deficiência nas escolas, ou não faziam qualquer referência à deficiência ou à inclusão” (p.9);

Atitudes negativas – a falta de informação de modo geral é um dos grandes causadores de barreiras à plena participação social;

Falhas na oferta de serviços – vulnerabilidade nos serviços de saúde, reabilitação, apoio e assistência. “Dados de quatro países da África Meridional indicam que apenas 26-55% das pessoas receberam reabilitação média necessária; 17-37% receberam os dispositivos assistivos de que precisavam; 5-23% receberam treinamento vocacional de que precisavam; e 5-24% receberam os serviços de bem-estar de que precisavam. Pesquisas nos Estados Indianos de *Uttar Pradesh e Tamil Nadu* descobriram que após o custo, a falta de serviços na região era a segunda

² Sumário Relatório Mundial sobre Deficiência – Governo do Estado São Paulo - Organização Mundial da Saúde 2011 - O Diretor Geral da Organização Mundial da Saúde concedeu os direitos de tradução em Língua Portuguesa à Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência de São Paulo, que é a única responsável pela exatidão da edição em Língua Portuguesa.

razão mais frequente para que as pessoas com deficiência não utilizassem as instalações médicas” (p.9);

Problemas na prestação de serviços – faltam lideranças preparadas, há funcionários sem qualificação para desenvolver suas atividades, e tudo acaba interferindo na qualidade dos trabalhos oferecidos às pessoas com deficiência. “Um estudo realizado nos Estados da América, apontou que 80% dos trabalhadores de serviços sociais não possuem qualquer qualificação ou treinamento” (p.9);

Financiamento inadequado – o pouco investimento acaba sendo um problema aos serviços sustentáveis. Exemplo, “em países de alta renda, entre 20% e 40% das pessoas com deficiência, geralmente, não têm suas necessidades de assistência em atividades diárias atendidas” (p. 9-10). Outra pesquisa citada nesta bibliografia, neste item, são as “*Análises da World Health Survey*, realizadas entre 2002-04 em 51 países, demonstraram que as pessoas com deficiência possuíam maior dificuldade do que pessoas sem deficiência, para obter isenções ou descontos nos custos de serviços de saúde” (p. 10);

Falta de acessibilidade – de acordo com este Sumário são muitos ambientes públicos atualmente inacessíveis, e de acordo com as pesquisas apresentadas nele, há também, dificuldade de acesso ao transporte público, comunicação, que sempre acabam limitando as pessoas com deficiência na busca de um trabalho. Também aponta que existem casos, nos quais este grupo social se vê impedido de serviços básicos como telefonia, televisores, internet, que dificultam seu convívio em igualdade com os demais cidadãos. Apresenta neste quesito, que há muitos problemas para acessar serviços que envolvem interpretação da língua de sinais e relata que foi realizada uma pesquisa em 93 países, no qual “descobriu que 31 países não possuíam quaisquer destes serviços, enquanto 30 países tinham 20 ou ainda menos intérpretes qualificados”. (p. 10);

Falta de consultas e envolvimento – outro ponto crucial é a própria exclusão dos processos de tomada de decisões em assuntos que envolvem suas próprias vidas, uma vez que, todos têm direito à escolha e controle sobre o que lhe é oferecido.

Falta de dados e evidências – faltam dados para facilitar a identificação e intervenção a favor das pessoas com deficiência, no que tange informação a respeito de quem são, onde estão quantos são etc.

Destacam-se entre os apontamentos citados as **atitudes negativas**, que afirmam a existência de crenças e preconceitos, como sendo ainda um dos impedimentos à “plena inclusão” das pessoas com deficiência em todos os segmentos da sociedade.

Crenças e preconceitos constituem-se como barreiras à educação, ao emprego, aos serviços de saúde e à participação social. (...) Concepções erradas dos empregadores de que as pessoas com deficiência são menos produtivas do que suas contrapartes sem deficiência, e a ignorância a respeito dos ajustes disponíveis para ambientes de trabalho limitam as oportunidades de emprego. (p.10).

Visando superar esses desvios no que tange trabalho/emprego, com referência às concepções erradas dos empregadores sobre as pessoas com deficiência, foi promulgada a Instrução Normativa (IN) Nº 98/2012³, que contempla procedimentos de fiscalização ao cumprimento da lei de cotas no setor público e privado, visando à inclusão no trabalho de pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social e reabilitados, no qual designa em seu artigo 11:

No intuito de coibir práticas discriminatórias, o auditor fiscal do trabalho deve verificar se está sendo garantido o direito ao trabalho das pessoas com deficiência ou reabilitadas, em condições de igualdade de oportunidades com as demais pessoas, com respeito a todas as questões relacionadas ao emprego observando, dentre outros aspectos:

- I - Garantia de acesso às etapas de recrutamento, seleção, contratação e admissão, capacitação e ascensão profissional, sem ocorrência de exclusões de pessoas com base, a priori, na deficiência ou na condição de reabilitado;
- II – distribuição, pela empresa, dos empregados com deficiência ou reabilitados nos diversos cargos, funções, postos de trabalho, setores e estabelecimentos, preferencialmente de forma proporcional, tendo como parâmetro as reais potencialidades individuais e as habilidades requeridas para a atividade;
- III – manutenção no emprego;
- IV – jornada de trabalho não diferenciada, salvo exceção prevista no § 2º do art.35 do Decreto 3.298, de 1999;
- V – remuneração equitativa;
- VI – acessibilidade ampla; e

³ Ministério do Trabalho e Emprego – Secretaria de Inspeção do Trabalho – Instrução Normativa N.º98, de 15 de agosto de 2012 (D.O.U. de 16/08/2012 – seção 1 – Págs. 116 e 117).

VII – condições de saúde e segurança adaptadas às necessidades dos empregados.

As principais mudanças trazidas pela IN-98, de acordo com Gieger⁴ (2013), foram:

a) a caracterização da condição de pessoa com deficiência será feita com base nos parâmetros biopsicossocial com base na Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência;

b) as empresas deverão promover cursos de aprendizagem profissional e qualificação para promoção e inclusão de pessoas com deficiência;

c) os auditores fiscais deverão fiscalizar os Programas de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA); e Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) e;

d) acessibilidade para avaliar se as medidas tomadas contemplam as especificações necessárias para as pessoas com deficiência;

e) a fiscalização das cotas atentas a práticas discriminativas e, também, a fiscalização em concursos públicos.

Para acompanhar a fiscalização, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) utiliza a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), como uma das principais fontes de informações sobre o mercado formal de trabalho em todo país. Observa-se, também, que seu conteúdo contribui ainda na elaboração de políticas públicas, combate à desigualdade de emprego e renda, bem como na tomada de decisão dos mais diversos segmentos da sociedade.

Em síntese, a legislação avançou bastante no sentido de garantir o trabalho decente para as pessoas com deficiência. Também está promovendo o aumento da taxa de inserção dos mesmos em empregos. Entretanto, não o suficiente, já que o percentual de desemprego entre as pessoas com deficiência ainda é alarmante, pois se mostra de duas a três vezes maior que das pessoas sem deficiência.

Clemente (2004) aponta que de acordo com o Censo do IBGE de 2000, das 24,5 milhões de pessoas com deficiência no Brasil, 15,2 milhões delas entre 15 e 19 anos de idade, que poderiam estar trabalhando, apenas 51%, ou seja, 7,8 milhões

⁴ Rafael Faria Gieger – auditor fiscal do Trabalho do Núcleo Igualdade no Trabalho da SRTE/RS - Secretaria Regional do Trabalho e Emprego – Rio Grande do Sul – Revista Proteção – nº 255/março de 2013.

estão empregadas. No entanto, se comparadas ao grupo de pessoas sem deficiência, os números são superiores, ou seja, das 88.922.097 milhões de pessoas sem deficiência na mesma faixa de idade, 53.130.215 estão empregadas, o que representa um índice de ocupação de 59%, portanto, 8% acima das pessoas com deficiência. Este autor ainda alerta que de acordo com o censo da época, 9 milhões de pessoas com deficiência estavam trabalhando, sendo que na maioria homens somando (5,6 milhões), contra (3,5 milhões) de mulheres. (CLEMENTE, 2004).

Também os dados da RAIS 2013, (ver Quadro 01), apresentam movimento numérico na mesma direção: a taxa de empregados com deficiência é de 0,69% em 2012 (quadro 01) e a população total de deficientes em relação à população brasileira é de 23,9%.

Quadro 01 – Demonstrativo da RAIS / 2013 no Brasil - Pessoas com Deficiência Empregadas.
Ministério do Trabalho e Emprego de São Paulo – (MTE / SP).

Tipo de Deficiência	RAIS 2012	RAIS 2013	VARIAÇÃO
Física	170.468	181.464	6,45%
Auditiva	74.385	78.078	4,96%
Reabilitado	33.311	33.928	1,85%
Visual	26.119	33.505	28,28%
Intelectual / Mental	21.317	25.332	18,83%
Múltipla	4.696	5.490	16,91%
Total de Pessoa com Deficiência - PcD	330.296	357.797	8,33%
Total de Pessoa sem Deficiência - PsD	47.128.416	48.590.636	3,10%
Total	47.458.712	48.948.433	3,14%

Fonte: José C do Carmo/Coordenador do Programa de Inclusão da Pessoa com Deficiência SERTE/SP-11/2014.

Além dos números, a literatura apresenta que ainda não se conseguiu atingir o trabalho decente previsto em lei, indicando que a qualidade da inclusão social que a legislação vem garantindo às pessoas com deficiência, precisa ser debatida e pesquisada. Poucas iniciativas nesta direção estão aparecendo.

Dessler (2003 p.39) revela que para os norte-americanos, por exemplo, a Lei para Pessoas com Deficiência apresenta uma série de obrigações legais, na qual os empregadores devem se preocupar, são elas:

- Os empregadores não podem fazer perguntas antes da contratação sobre a incapacidade da pessoa, mas podem perguntar sobre sua capacidade de desempenhar funções específicas do cargo.
- Os empregadores precisam analisar formas de aplicação do trabalho, procedimentos de entrevista e descrições do cargo. Eles precisam

também, em particular, identificar as funções essenciais do cargo em questão.

- Os empregadores devem desenvolver acomodações aceitáveis, a menos que isso resulte em um esforço desmedido.

Carmo (2011) afirma que as ações da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, em São Paulo, trouxeram resultados significativos. Os doze primeiros anos da lei de cotas foram praticamente inócuos, no que tange empregabilidade de pessoas com deficiência na capital. O número de contratações, neste período, revelava que esta poderia ser mais uma lei brasileira fadada a “não pegar”, como era costume da população dizer ao referir-se à legislação.

Embora os dados do Ministério do Trabalho e Emprego apresentem estatísticas de que em 2001 havia 601 registros de contratação de pessoa com deficiência e 2010 estes registros apontam 116.610, no Estado de São Paulo, ainda há muito a ser feito. No âmbito nacional, o Espaço da Cidadania, que é fruto de uma parceria com o Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco/SP, desenvolveu uma tabela com os registros referentes ao cumprimento da Lei de Cotas nos estados, por meio da ação fiscal, no período de 2000 a 2011. Ressalta que para esta coleta, as informações foram levantadas para elaboração desta tabela, a partir da RAIS 2010.

A RAIS é um instrumento de coleta de dados utilizado no Brasil com o objetivo de suprir a necessidade de controle de atividade trabalhista, prover dados para elaboração de estatísticas e, por fim, disponibilizar informações do mercado de trabalho às entidades governamentais.

O IBGE constatou que dos 86,4 milhões de brasileiros ocupados, ou seja, trabalhando, 20,4 milhões apresentam alguma deficiência. Segundo os dados do Censo 2010, 23,6% da população ocupada possuía algum tipo de deficiência, auditiva, visual, motora, mental ou intelectual. Esses dados segundo o IBGE são preliminares, portanto, devem ser considerados com cuidado. Ressalta-se ainda, que o critério adotado pelo IBGE foi a Classificação Internacional da Funcionalidade (CIF), que inclui neste grupo uma categoria mais ampla de pessoas, que vai além daquelas “portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida”, definidas pelo Decreto 5296/04, de 02 de dezembro de 2004 que regulamenta as Leis 10.048, de 8 e novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especificam a deficiência, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais

e critérios básicos para promoção das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida e dá outras providências. Cabe lembrar, que a lei de cotas possui suas especificidades para definir quem se enquadra nesta lei.

A tabela abaixo demonstra o resultado estatístico do cumprimento da lei de cotas no Brasil, por meio da ação fiscal pelos estados, até dezembro de 2011.

Quadro 02 – Resultado Estatístico – 2011.

Estado	Porcentagem %
Rio Grande do Sul	49,5
Ceará	49,0
São Paulo	47,6
Amazonas	42,5
Amapá	26,0
Goiás	25,4
Rio Grande do Norte	25,2
Distrito Federal	24,2
Maranhão	23,8
Espírito Santo	22,9
Mato Grosso	22,2
Rondônia	17,5
Minas Gerais	16,0
Pernambuco	15,7
Piauí	14,5
Bahia	13,3
Sergipe	12,8
Mato Grosso do Sul	12,8
Acre	11,6
Alagoas	11,0
Rio de Janeiro	10,4
Pará	10,2
Roraima	8,2
Santa Catarina	7,5
Tocantins	7,4
Paraíba	6,8
Paraná	5,6
Brasil	27,4

Fonte: MTE/SP-Raiz 2010.

1.2. Objetivos

Atenta a todas essas questões que envolvem direta e indiretamente a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, como já exposto, anteriormente, a presente pesquisa elege como:

1.2.1. Objetivo Geral

Analisar a atuação do profissional de recursos humanos frente à seleção de pessoas com deficiência dentro das corporações.

1.2.2. Objetivos Específicos

- analisar os sentimentos, ideias e dilemas que mobilizam o profissional de RH;
- conhecer as práticas de seleção;
- refletir sobre os obstáculos à efetivação da lei de cotas na empresa.

1.3. Sobre o processo de seleção de pessoal

"A aranha realiza operações que lembram o tecelão, e as caixas suspensas que as abelhas constroem envergonham o trabalho de muitos arquitetos. Mas até mesmo o pior dos arquitetos difere, de início, da mais hábil das abelhas, pelo fato de que antes de fazer uma caixa de madeira, ele já a construiu mentalmente. No final do processo do trabalho, ele obtém um resultado que já existia em sua mente antes de ele começar a construção. O arquiteto não só modifica a forma que lhe foi dada pela natureza, dentro das restrições impostas pela natureza, como também realiza um plano que lhe é próprio, definindo os meios e o caráter da atividade aos quais ele deve subordinar sua vontade."

Karl Marx, O Capital.

1.3.1. Processo de Seleção de Pessoal

Marras (2011, p.65) aponta, que “todo processo de seleção de pessoal se baseia, fundamentalmente, na análise comparativa de dois campos: exigências do cargo e características do candidato”, ou seja, quais atividades serão executadas e quais competências e habilidades este profissional possui para a função, o que demonstra a importância de metodologias para seleção de pessoal. Daí a necessidade de sistematizar os processos seletivos para que possam ser objetivos e proporcionar resultados eficazes.

Dessler (2003) diz que há “implicações legais na contratação negligente”, ou seja, o candidato deve ser avaliado a partir de suas competências e habilidades que garantam transparência ao processo seletivo com técnicas adequadas. Uma seleção de candidatos bem estruturada é importante, tendo em vista as implicações legais de uma seleção incompetente e afirma que “(...) a legislação e as decisões dos tribunais exigem que se avalie sistematicamente a efetividade de seus processos de seleção para assegurar que não esteja discriminando injustamente qualquer grupo protegido” (2003, p.106).

Chiavenato (1999, p.107), compartilha da opinião de que a seleção de pessoas em uma empresa funciona como uma espécie de filtro, que permitirá apenas que alguns candidatos possam ingressar, e justifica que serão “aquelas que apresentam características desejadas pela corporação”.

Portanto, ao considerar o ditado popular citado por este autor, “seleção constitui a escolha certa da pessoa certa para o lugar certo” (1999, p.107), pode-se compreender que entre os candidatos recrutados, a seleção buscará contratar aqueles que demonstram maior adequação ao cargo existente na organização, na intenção de manter a eficiência, o desempenho pessoal e a eficácia organizacional. Ou seja, selecionar pessoas em uma companhia é escolher o melhor candidato para o cargo em aberto.

Ceio que este tema é relevante para seleção de pessoal nas corporações e, de modo geral, para a psicologia, especialmente organizacional ou do trabalho, pois traz a questão da instrumentalização nos procedimentos utilizados no cotidiano das empresas para avaliar candidatos.

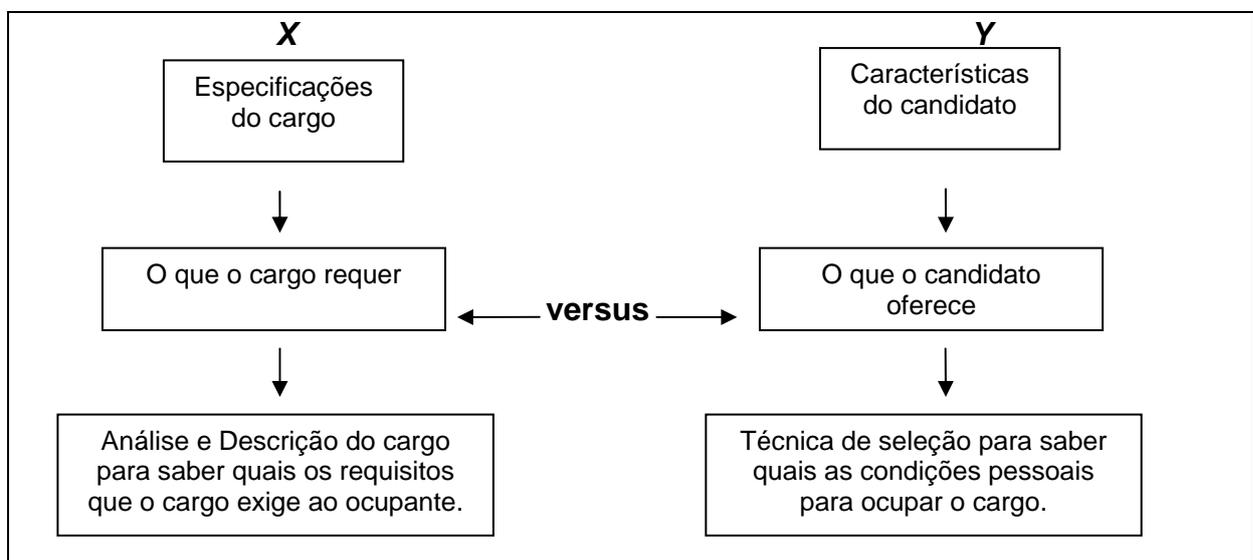
Para Chiavenato (1999), há dois pontos essenciais em se tratando de seleção de pessoal que são as comparações entre duas variáveis: requisitos do cargo a ser preenchido e o perfil das características do candidato apresentado para vaga, (ver Quadro 03).

Pode-se inferir ainda que os demais autores já citados, Marras (2011), Dessler (2003), também apresentam as mesmas opiniões, em se tratando das variáveis apresentadas por Chiavenato (1999).

A primeira variável apresentada por Chiavenato (1999) é denominada como (x), que é a descrição e análise do cargo e a segunda (y) que se dá por meio de aplicação das técnicas de seleção.

De acordo com este autor, quando x é maior que y , entende-se que o candidato não atinge as condições básicas para assumir a vaga em aberto, portanto, é reprovado para o cargo em questão. Entretanto, quando x e y são semelhantes, pode-se dizer que o candidato reúne as qualidades necessárias e que está preparado para assumir a função proposta, portanto, aprovado. Porém, quando a variável y for maior do que a x , pode-se inferir que o candidato está para além da vaga em aberto, ou seja, apresenta mais do que se exige para o cargo e torna-se “superdotado” para o cargo. Com isso, o autor faz a seguinte afirmação: “Na realidade, essa comparação não se concentra entre as variáveis, mas, sobretudo, em uma faixa de aceitação, que admite certa flexibilização para mais ou para menos em torno do ponto ideal”. (p. 107-108).

Quadro 03 – Representação de uma Seleção de Pessoal como comparação.



Fonte: Chiavenato (1999, p.108).

Dessler (2003) destaca que uma contratação mal feita onera custos para empresa, sem contar o tempo de entrevista dispensado no processo seletivo, levantamento de referências do candidato, viagens do profissional de RH conforme o cargo.

Funcionários com habilidades e atributos tendem trabalhar melhor para você e para empresa. Funcionários despreparados, ou seja, sem habilidades e qualidades para função a ser exercida, podem causar atritos ou criar dificuldades tendo em vista prejuízo em seu desempenho. Portanto, o momento mais adequado para avaliar o profissional é antes de ser contratado e não após sua contratação.

Ainda sob a ótica deste pesquisador, os testes práticos, psicológicos ou de conhecimentos gerais refletem o comportamento do indivíduo, ou seja, um teste de digitador, por exemplo, corresponde a um comportamento de trabalho. Portanto, deve-se partir do pressuposto de que o teste ao ser aplicado permite uma avaliação justa, portanto coerente, tendo em vista a função ou cargo relacionado à atividade a ser executada pelo funcionário na empresa.

Para Dessler (2003, p.106) “um teste de seleção deve ser validado porque, sem prova dessa validade, não há motivo lógico ou legal para continuar usando-o para selecionar candidatos”.

Chiavenato (1999) diz que os testes psicométricos constituem uma medida objetiva já validada com amostras estatísticas de comparação, sendo aplicadas inclusive de forma padronizada, que apresentam resultados em *percentis* e que exibem características específicas, nas quais as provas e entrevistas tradicionais não oferecem. Para ele, os candidatos, por vezes, recebem uma bateria de testes psicométricos para serem avaliados em suas diferentes aptidões, além de testes de nível mental para avaliar o Fator G (inteligência Geral).

Deve-se lembrar de que há: os testes de personalidade e que também são aspectos mensuráveis. Existe uma mistura integrada a respeito das técnicas utilizadas para identificar atributos do candidato, uma vez que os testes de personalidade revelam certos aspectos das características superficiais do indivíduo, e servem como psicodiagnósticos quando despontam traços gerais de personalidade em uma síntese global. (CHIAVENATO, 1999).

O autor elucida a discussão afirmando que:

Os testes de personalidade são chamados específicos quando pesquisam determinados traços ou aspectos da personalidade, como equilíbrio emocional, frustrações, interesses, motivação etc. Nessa categoria estão os inventários de interesses, de motivação e de frustração. Tanto a aplicação como a interpretação, dos testes de personalidade, exige a presença de um psicólogo (CHIAVENATO, 1999 p.123-124).

O Conselho Regional de Psicologia (CRP) de São Paulo organizou um Manual de Orientações – Legislação e Recomendações para o Exercício Profissional do Psicólogo⁵ (2008), onde é exposto que o psicólogo precisa possuir boa formação universitária, constante aprimoramento teórico e técnico, já que estes quesitos são essenciais para oferecer serviços profissionais qualificados dentro da área de atuação.

No que se refere à Consolidação das Resoluções do Conselho Federal de Psicologia (CFP) n.º 003/2007, Título I – da Caracterização da Profissão, Artigo 2º, item VI – Seleção Profissional⁶:

É o processo por meio do qual, por intermédio de Métodos e Técnicas Psicológicas, se objetiva diagnosticar e prognosticar as condições de ajustamento e desempenho da pessoa a um cargo ou atividade profissional, visando alcançar eficácia organizacional e procurando atender às necessidades comunitárias e sociais;

Ou seja, para que o processo seletivo seja validado, o teste psicológico, a ser aplicado, deverá ter uma conexão com a função na qual o indivíduo vai exercer, partindo do pressuposto que o objetivo da aplicação de qualquer teste é apenas um balizador que denota o tipo de comportamento da pessoa, refletindo com maior clareza a conduta do candidato para determinadas atitudes no cotidiano.

Dessler (2003) ressalta que os testes não devem constituir o único método avaliativo para compor o perfil do profissional, há outras técnicas também a serem utilizadas, entre elas, entrevistas, dinâmicas de grupos, antecedentes profissionais, até porque segundo o autor “os resultados normalmente representam apenas 25 por cento da variação na média do desempenho.” (p.109).

⁵ http://www.crp.org.br/portal/orientacao/manual/fr_apresentacao2008.aspx - acesso em 03/05/2015 - 15:05.

⁶ Psicologia – Legislação, Resolução e Recomendações para Prática Profissional – Gestão 2010-2013.

Será que os mesmos procedimentos são usados no processo seletivo para pessoas com deficiência?

1.3.2. Processo de seleção de Pessoas com Deficiência (PcD):

A revisão bibliográfica sobre o processo de seleção, no bojo da lei de cotas, indica a total inexistência de pesquisas sobre o tema. Foi encontrada uma intensa produção, na qual busca retratar as lutas e conquistas da garantia de direitos da pessoa com deficiência no Brasil. Algumas delas estão relacionadas abaixo: (ver Quadro 04) conforme segue adiante:

Quadro 04 – Produções sobre Pessoa com Deficiência – direitos/cota/trabalho (2013-2006).

Ano	Título	Tipo	Autor/a
2013	Emprego Apoiado: uma análise psicossocial da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.	Mestrado	Matos, Naiara Roberta Vicente de
2012	Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: o conceito de pessoa com deficiência e sua aplicação jurídica.	Mestrado	Silva, Diego Nassif da
2011	A proteção constitucional das pessoas com deficiência.	Doutorado	Araújo, Luiz Alberto David
2009	A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho.	Mestrado	Laraia, Maria Ivone Fortunato
2009	A inclusão social como fator de efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador – Uma visão constitucional sobre deficiência.	Mestrado	Tokunaga, Raissa Bressanim
2008	Proteção internacional do direito do trabalho da pessoa com deficiência.	Doutorado	Leal, Carla Reita Faria
2008	Gestão da diversidade e pessoas com deficiência: percepção dos gestores e empregados sobre os impactos da lei de cotas.	Mestrado	Martinez, Victor de La Paz Richarte
2008	O processo de recrutamento e seleção do profissional portador de deficiência nas organizações: inclusão ou integração?	Mestrado	Fernandes, Adriana Lopes
2007	A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras – um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho.	Doutorado	Freitas, Maria Nivalda de Carvalho
2006	Problematizando a equidade: a questão da inclusão profissional da pessoa com deficiência.	Mestrado	Souza, Eliete de
2006	Trabalho Decente: Uma avaliação das possibilidades de aplicação do conceito.	Mestrado	Bryn, Alessandra Serapomba Almeida

Fonte: Biblioteca Digital PUC – Campus Perdizes/SP, elaborada por Silva, (2014).

Porém, no que diz respeito ao papel do profissional de recursos humanos, enquanto ator na seleção de pessoas com deficiência, constata-se a escassez de produções que tenham como enfoque esse profissional, suas dificuldades e conflitos

dentro da própria empresa, para efetivação da lei de cotas. Tal constatação reforça o nosso interesse de ouvir estes profissionais e dar voz às suas interações dentro das organizações, para compreender suas dificuldades e tensões que culminam nessa revolução para inclusão da pessoa com deficiência.

Segundo a literatura, o sistema de cotas surge na Europa, após a I Guerra Mundial, com objetivo de incluir os ex-combatentes de guerra no mercado de trabalho. Neste momento, cada país tomaria as medidas que melhor lhe coubessem (Clemente, 2010). Em 1944, a Organização Mundial do Trabalho (OIT) recomendou que o sistema abarcasse, também, as pessoas com deficiência e não apenas vítimas de guerra.

Diante do exposto, apresenta-se a seguir (ver Quadro 05) um resumo informativo sobre a lei de cotas ao redor do mundo:

Quadro 05 – Exemplos de reservas de vagas ao redor do mundo:

País	Percentagem	Objetivo
Alemanha	6% - mais de 16 empregados	Incentivar a contribuição empresarial para um fundo de formação profissional de pessoas com deficiência.
Áustria	4% - mais de 25 funcionários	Ou admite a contribuição para um para um fundo de formação profissional.
Estados Unidos	Não há cota legalmente fixada	Decisões judiciais.
França	6% - mais de 20 empregados	Código do Trabalho Frances, em seu artigo L323-1.
Holanda	Varia de 3% a 7%	Firmado em negociação coletiva. Depende do ramo de atuação e do tamanho da empresa.
Itália	- 7% - mais de 50 empregados; - 02 pessoas com deficiência em empresas com 36 a 50 trabalhadores; - 01 pessoa com deficiência em empresas com 15 a 35 trabalhadores.	Lei 68/99 – artigo 3º estabelece que os empregadores públicos e privados devam contratar pessoas com deficiência.
Reino Unido	Não há cota – entretanto, o Poder Judiciário pode fixar cotas, desde que constate falta de correspondência entre o percentual de empregados com deficiência existente na empresa e no local onde a mesma se situa.	O <i>Disability Discrimination Act (DDA)</i> , de 1995, trata a questão do trabalho, vetando a discriminação da pessoa com deficiência em relação ao acesso, conservação e progresso no emprego.
Venezuela	01 pessoa com deficiência a cada 50 empregados	Lei Orgânica do Trabalho, 1997.

Fonte: Clemente, (2010 p. 29-30) – Um foco na Inclusão.

Com o intuito de ampliar esta discussão, o Relatório Mundial Sobre a Deficiência revela:

(...) Contudo, o pressuposto de que as cotas corrigem as imperfeições do mercado de trabalho em benefício de pessoas com deficiência ainda precisa ser empiricamente documentado, pois não foi realizada nenhuma avaliação aprofundada do impacto das cotas na empregabilidade das pessoas com deficiência (2012, p.250).

É importante mencionar ao leitor que neste momento, a visão que os outros países apresentam, ao tratar de inclusão de pessoa com deficiência, sugere uma postura próxima a do Brasil quando o assunto é o mesmo. Segundo o Relatório Mundial sobre Deficiência (2012, p.249):

As leis e normas que afetam os empregos para pessoas com deficiência, como encontradas em vários lugares, incluem leis antidiscriminação e ações alternativas. As leis trabalhistas normalmente regulam a retenção e outras questões ligadas aos empregos daqueles que passam a ter deficiência enquanto trabalham. A implementação e a efetivação das medidas de proteção a pessoas com deficiência, contudo, variam consideravelmente. Geralmente são mal aplicadas e pouco conhecidas.

Sendo assim, espera-se que as leis possam contribuir de forma a combater a discriminação no emprego e propiciar acesso ao local de trabalho com mudanças nas percepções, sobre as habilidades e competências de pessoas com deficiência, bem como na sua produtividade. Aí se inclui também ajustes no setor de recrutamento e seleção. (Relatório Mundial sobre a Deficiência, 2012)⁷.

Finalizo este capítulo com uma reflexão:

A pessoa com deficiência sabe sua capacidade e que a deficiência pode colocar limitações para realizar determinadas atividades, mas também sabe que isto não implica deixar de realizar toda e qualquer atividade. A pessoa

⁷ O Relatório mundial sobre a deficiência (2003 p.250) apresenta dados sobre outros países, como por exemplo: Na Alemanha 5% para emprego de trabalhadores com deficiência grave nas empresas que empregam mais de 20 pessoas. Na África do Sul, há disposições estatutárias para departamentos e órgãos estatais estipulando que pelo menos 2% de sua força de trabalho seja composto por pessoa com deficiência. A Turquia tem uma cota de 3% para empresas com mais de 50 trabalhadores, com o Estado pagando todas as contribuições da previdência social dos empregadores para as pessoas com deficiência, até o limite de cotas e metade das contribuições para trabalhadores com deficiência acima da cota. Na China, companhias que falham em preencher a cota de 1,5% pagam uma multa para o Fundo de Garantia de Empregabilidade de Pessoas com Deficiência, que sustenta o treinamento e serviços de colocação profissional para pessoa com deficiência. Na maioria dos países da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), a taxa de preenchimento das cotas atinge de 50% a 70%.

com deficiência tem condições de escolher uma tarefa e de realizá-la com consciência e participação ativa se estimulada, educada e treinada para tal. Existe sempre um tipo de trabalho que a pessoa com deficiência pode realizar com competência e que lhe possibilite uma realização profissional (FONSECA, 1997 apud CARVALHO 2010, p.46).

Segundo o Relatório Mundial Sobre a Deficiência (2012, p. 248):

Conceitos errôneos sobre as habilidades de uma pessoa com deficiência para trabalhar são uma importante razão tanto para sua situação contínua de desemprego quanto para – se empregada – sua exclusão de oportunidades de promoção na carreira. Essas atitudes podem resultar de preconceito ou crenças de que pessoas com deficiência são menos produtivas que pessoas sem deficiência. Em particular, pode haver ignorância ou preconceito relacionado a dificuldades de saúde mental e ajustes em contrato de trabalho que podem facilitar a empregabilidade. O desconhecimento não vem apenas dos não deficientes, mas também dos membros da própria família, e mesmo de outras pessoas com deficiência.

CAPÍTULO II – A DEFECTOLOGIA SOB A ÓTICA DE LEV SEMENOVICH VIGOTSKI

Este capítulo tem como objetivo apresentar ao leitor um breve resumo das ideias de Vigotski sobre defectologia e a importância da educação inclusiva neste contexto. O termo defectologia não indica preconceito ou desmerecimento das pessoas que apresentam deficiência, mas era próprio da época, como será explicado abaixo.

Vigotski combate as teorias sobre deficiência que se situam apenas no sujeito, no qual apresenta um estado que mantém as pessoas na incapacidade, afirmando que ela é uma questão da sociedade e não do indivíduo.

Entende-se que Vigotski foi um dos psicólogos, mais reverenciado do século XX, tendo em vista que “(...) antecipou-se de fato ao seu tempo em dezenas de anos”. (Vigotski, 2004 p. 426), revolucionado, dentre outras questões, a educação e a concepção de pessoas com deficiência.

Vigotski é um nome russo e recebeu diferentes grafias, de acordo com as traduções na literatura. Nessa dissertação escolheu-se essa forma por corresponder a mais utilizada nas obras pesquisadas e manter a maior proximidade da língua portuguesa. Entretanto, as citações serão preservadas com a grafia referenciada.

Ingressou no curso de Direito na Universidade de Moscou, concluindo o curso em 1917, porém não obteve o título de formação. Paralelamente estudou história e filosofia na Universidade Popular de Shanyavskii, onde também se aprofundou nos estudos sobre psicologia, filosofia e literatura, o que posteriormente contribuiu e muito para sua carreira profissional. Seus companheiros foram: Leóntiev⁸ e Luria⁹, sendo que o primeiro era neurologista e o segundo teve uma formação mais humanista, filosófica e artística.

⁸ Alexis Nikolaevich Leontiev – 18/02/1903 – 21/01/1979, nasceu e morreu em Moscou. Foi um psicólogo russo. Entre outros, discípulo de Vigotski e empreendeu com este, vários trabalhos sobre o desenvolvimento ontogenético do psiquismo, especialmente sobre a memorização. http://pt.wikipedia.org/wiki/Alexei_Leontiev - acesso em 24/01/2015 às 17:50.

⁹ Alexander Romanovich Luria – 16/07/1902 – 14/08/1977, nasceu em Kazan, uma região central a leste de Moscou, considerado famoso neuropsicólogo soviético especialista em psicologia do desenvolvimento. Foi um dos fundadores de psicologia cultural-histórica onde se inclui o estudo das noções de causalidade e pensamento lógico-conceitual da atividade teórica como função do sistema nervoso central. Em 1924, Luria conheceu Lev Vygotsky (1896-1934) que grandemente o influenciaria. Junto com Leontiev lançaram um projeto para desenvolver uma psicologia radicalmente nova. http://pt.wikipedia.org/wiki/Alexander_Luria - acesso em 24/01/2015 às 18:02.

Deve-se esclarecer que para Vigotski era necessário criar uma “psicologia”, dialética, que superasse a cisão entre objetividade e subjetividade, razão e emoção que caracterizavam a velha psicologia. (VYGOTSKY 2004).

A obra de Vigotski “é determinada, em primeiro lugar, pelo tempo em que viveu e trabalhou a época da Grande Revolução Socialista de Outubro”. (VIGOTSKI, 2004, p.426).

Dentre outras atividades ele organiza e dirigia o Laboratório de Psicologia para Crianças Deficientes. Em 1929, este laboratório foi transformado no Instituto de Estudos das Deficiências e, posteriormente, com sua morte, no Instituto Científico de Pesquisa sobre Deficiências da Academia de Ciências Pedagógicas.

2.1 – Conceito de Defectología.

O termo *defektologiia* surgiu em 1912, através do psiquiatra russo Vsevolod Petrovich Kashchenko. (NETTO e LEAL 2013, p.74).

De acordo com a literatura, pode-se inferir que Vigotski utilizou o termo defectologia no início do século XX, para designar suas pesquisas e trabalhos com crianças com deficiência. Os termos defectologia e criança anormal, utilizadas pelo autor, correspondem, atualmente, ao que é expresso como: deficiência, educação especial e criança com deficiência.

Barroco (2007, p.213) explicita que a defectologia:

(...) se definia, portanto, como campo integrado que abarcava o estudo e a educação de todas as crianças e adultos com impedimentos ou incapacidades. O termo oficial aplicado à profissão, na qual os indivíduos estudam e ensinam tais crianças trabalham e recebem o treinamento para tanto, é designado defectologista.

De acordo com a autora, Vigotski fundamentou cientificamente o termo, por meio da “identificação das regularidades psicológicas gerais”, embasado nos estudos experimentais e teóricos, sempre comparado a outros pesquisadores renomados que já publicavam, inclusive em outros países.

Sua concepção foi muito avançada para época, apesar dos termos que usava serem criticados hoje. Ele apontou que a deficiência não está no indivíduo, mas fora dele. É o social que transforma as características de um indivíduo como anormalidade.

Netto e Leal (2013, p.74-75) pontuam “que ao lado de suas investigações experimentais trouxeram inúmeras contribuições para os estudos e a educação de crianças com diferentes tipos de deficiência”.

Netto e Leal (2013) citam Bein et al sobre Vigotski que:

Já no primeiro período de sua atividade científica, Vigotski sentiu interesse pela personalidade da criança mentalmente atrasada e fisicamente deficiente. E em Gomel, durante o período em que trabalhou dando cursos para professores, dedicou inteiramente sua atenção aos problemas do ensino das crianças com atraso mental. Ao longo de toda sua trajetória criativa, Vigotski examinou criticamente as teorias sobre o desenvolvimento psíquico da criança normal e da anormal e analisou os diversos tipos de anomalias do desenvolvimento. Sua análise esteve orientada em descobrir a essência mais profunda da patologia: desde a gênese dos defeitos primários até a aparição, no processo de desenvolvimento, dos sintomas secundários e terciários; e, mais tarde, na base dos nexos e relações interfuncionais até a compreensão das particularidades estruturais da personalidade integral da criança anormal. (NETO e LEAL, 2013 p.78, apud Bein et al (1997, p. 365).

Em paralelo aos seus estudos, em 1923, iniciam os primeiros trabalhos de educação de cegos-surdos na Rússia, a primeira escola foi fundada por Ivan Afanasievich Sokolianski e funcionou até 1938.

Em 1963, é inaugurada a escola de educação especial para as crianças cegasurdas na cidade de Zagorsk, atualmente conhecida como Sergiev Posad. (NETTO e LEAL, 2013).

Ainda segundo esses pesquisadores, nas décadas seguintes até o final da experiência soviética, temas voltados a *defektologija*, deram continuidade, entretanto sem grandes avanços comparados ao período de 1920 a 1960.

Nesse contexto, Vigotski rebatia a discussão tradicional sobre defectologia, que focava no desenvolvimento da criança, a partir de uma concepção quantitativa e etapista. Defendia a ideia da defectologia, não como um “defeito”, mas como diferença. Nesse sentido, pode-se inferir que o desenvolvimento de uma criança com deficiência representa um tipo peculiar, que segundo ele, qualitativamente distinto.

A partir deste posicionamento, analisa que é a sociedade que cria limites para as pessoas com deficiência não se desenvolverem plenamente. Vale lembrar que esta era uma das grandes críticas de Vigotski, em sua época, sobre a defectologia, na qual se atentava mais aos déficits que às possibilidades. (BARROCO, 2007).

Vigotski (1997) tratava a questão do desenvolvimento da criança, não como um mecanismo meramente biológico, mas fundamentalmente, social e de aprendizagem. Através de meios culturais e educacionais adequados, apresentava-se a principal via para compensar o defeito orgânico ou mental. Por outro lado, indica que o defeito não é exclusivamente restrito, mas pode ser estímulo ao desenvolvimento, haja vista as dificuldades provocadas pelo mesmo.

Com isso, ele indica que a educação das crianças com deficiência, deve levar em conta, os processos compensatórios, tanto no desenvolvimento quanto no comportamento delas, a partir da reação do organismo e o desenvolvimento da personalidade, face ao defeito como fator central e básico, no qual opera a defectologia.

De acordo com Vigotski (1997), o processo de compensação não é simplesmente a substituição de um órgão ou função por outro, mas a procura de mecanismos para seu desenvolvimento, independente da anomalia orgânica que determinará o grau de deficiência, mas das implicações sociais e as realizações sócio-psicológicas.

Essa concepção vigotskiana, está presente, em tempos atuais, no Relatório Mundial sobre a Deficiência (2012, p.04), que se baseia na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF).

Ainda em referência ao Relatório Mundial sobre a Deficiência (2012), Preâmbulo da Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, reconhece que a deficiência é um conceito em evolução e argumenta que a deficiência, também, é resultante da interação entre pessoas com deficiência, barreiras comportamentais e ambientais, que podem impedir sua participação plena e eficaz na sociedade de forma igualitária.

O fato de Vigotski questionar as práticas da defectologia, na sua época, elaboradas em função das limitações das pessoas com deficiência, traz à luz novas práticas “que auxiliam na criação de instrumentos culturais especiais e adaptados à estrutura psicológica da criança com deficiência, bem como a utilização de procedimentos pedagógicos especiais que levem esta mesma criança a dominar o uso dos instrumentos”. (NETTO e LEAL, 2013 p.78-79).

Portanto, definir deficiência como uma interação supera a concepção de que a deficiência é um atributo da pessoa. Assim, afirma que ela dependerá das melhorias contínuas tanto ambientais, quanto sociais, para que as pessoas com

deficiência possam lidar com as barreiras que afetam a sua participação no seu cotidiano.

Sendo assim, pode-se inferir que as propostas de Vigotski desbravaram caminhos, e contribuíram para um novo olhar. A partir de “uma defectologia moderna, poder-se-ia denominar e explicar o que ocorre na peculiaridade para, então estabelecer os ciclos e as transformações do desenvolvimento e chegar à descoberta das leis da diversidade”. (NETTO e LEAL 2013, p.79).

Assim, pode-se pensar que independente da deficiência, o indivíduo irá se desenvolver e participar do cotidiano de forma plena a depender dos fatores ambientais, sociais e educacionais.

2.2. Fundamentos de Defectología por Vigotski e a Educação Inclusiva contemporânea

“A ciência só avança quando o cientista pergunta: por que não? Negar outros conhecimentos é dogma, e dogmatismo é exatamente o oposto à ciência. O dogma destrói qualquer conhecimento científico. A ciência tem que questionar entender e debater e não negar simplesmente em nome de uma verdade cristalizada.”

(Lane, 1998e. apud Sawaia 2002, p.18).

Vygotski (1997) em seu texto “*Los problemas fundamentales de la defectología contemporánea*”, inicia os trabalhos com uma comparação interessante, ao argumentar que assim como pequenas cirurgias na medicina precisam ser pesquisadas, minuciosamente, para se chegar a um diagnóstico, a deficiência, em seu contexto geral, também precisa de dados para concluir o grau de *déficit* intelectual, físico ou psicossocial, e justifica sua posição:

Todos los problemas se planteaban y resolvían en este campo como problemas cuantitativos. M.Krünegel constata, com toda justeza, que los más difundidos métodos psicológicos de investigación del niño anormal (...) se basan em una concepción puramente cuantitativa del desarrollo infantil que se complica por el defecto (M.Krunegel, 1926). Con ayuda de estos métodos, se determina el grado de insuficiencia del intelecto, pero no se caracteriza el propio defecto, ni la estructura interna de la personalidad que el mismo crea. (...) Lo mismo también es justo con respecto a outros métodos paidológicos

de estudio del niño deficiente, métodos no solo psicológicos, sino que abarcan otros aspectos del desarrollo infantil (anatômico y fisiológico). También aquí las proporciones, el tamaño, la escala constituyen las categorías fundamentales de la investigación, como si todos los problemas de la defectología fuesen problemas de las proporciones y toda la diversidad de la fenómenos estudiados por la defectología quedara englobada por un esquema único; "más-menos". En defectología se comenzó antes a calcular y a medir que a experimentar, observar, analizar, diferenciar y generalizar, describir y definir cualitativamente. (VYGOTSKI, 1997 p. 11).

Critica os testes e o poder que lhes são atribuídos de avaliar o grau da deficiência intelectual para estabelecer o nível de capacidade do indivíduo e o quanto isto afeta a estrutura interna da personalidade. Destaca, ainda, seu respeito por outros métodos avaliativos e alude que além dos testes pedagógicos, há também testes que oferecem estruturas de escalas avaliativas sobre o desenvolvimento intelectual que constituem "*categorías fundamentales de la investigación*" (VYGOTSKY, 1997 p.11).

A despeito do exposto, argumenta que as avaliações não podem se basear apenas em categorias fundamentais, ou seja, um único esquema avaliativo, mas que para os estudos sobre deficiência, deve-se primeiramente observar, analisar, diferenciar e generalizar para descobrir, e aí sim, definir quantitativamente.

Desse modo, é necessária intensa investigação para se chegar a resultados que possam abrir caminhos para desvendar as características presentes na deficiência propriamente dita. E o mais importante: avaliar sua potência de desenvolvimento e não seu estado atual.

O estado de desenvolvimento nunca é definido somente pelo que está maduro. Se o jardineiro decidir avaliar somente os frutos maduros ou colhidos da macieira, não poderá determinar o estado de se seu pomar. As árvores em amadurecimento também devem ser levadas em consideração. O psicólogo não deve limitar sua análise a funções que já amadureceram. Deve considerar aquelas que estão em processo de amadurecimento. Se quiser avaliar plenamente o estado de desenvolvimento da criança, o psicólogo deve considerar não somente o nível atual de desenvolvimento, mas a zona de desenvolvimento proximal. (NEWMAN E HOLZMAN, 2002 p.72 apud 1987:208-209).

Sendo assim, entende-se, que apesar da psicologia ter várias ferramentas avaliativas e cada uma delas possuir metodologias diferenciadas, no que tange avaliação intelectual, Vigotski (1997) parte do pressuposto que para se concluir o grau de deficiência do indivíduo é necessário proporcionar a ele, interações que permitam conhecimento para que possa interagir, desenvolver e agir.

Para ele, o desenvolvimento do indivíduo se dá também pela prática do elogio, ou seja, através do reconhecimento. Critica, portanto, a concepção reducionista do desenvolvimento quantitativo limitado e uma proposta que venha promover formas de aprendizagem e desenvolvimento. Elucida seu ponto de vista, citando outros autores e experiências já vivenciadas em outros países que corroboram com seus argumentos:

En Alemania, el próprio Krünege, y en nuestro país A.S. Griboiédov, defienden justamente una Idea: «Es necesario revisar tanto lós planes de enseñanza como los métodos de trabajo em nuestras escuelas auxiliares» (A.S. Griboiédov, 1926, pág. 98), ya que «la reducción del material didáctico y la prolongación del tiempo de su estudio» (ibídem), es decir, los índices puramente cuantitativos, constituyen hasta ahora la distinción característica de la escuela especial. (VYGOTSKY 1997, p.12).

Suas reflexões sobre o desenvolvimento e aprendizagem foram estímulos às mudanças das estratégias pedagógicas e da proposta de educação inclusiva para crianças com deficiência. As relações criam zonas de desenvolvimento proximal (ZPD)¹⁰ quando elas ocorrem com pessoas que tem conhecimentos além dos meus.

Com base na lucidez de Vigotski, ao tratar sobre esta temática, apresentamos alguns pontos que poderão ser importantes para enriquecer esta pesquisa, no que se refere à educação inclusiva no Brasil, tendo em vista que é a partir da formação inclusiva que as pessoas com deficiência vão ter acesso ao mercado de trabalho. Portanto, faremos um breve recorte aqui para apresentar algumas questões que abordam a educação inclusiva no Brasil.

Partindo do posicionamento de Vigotski sobre aprendizagem/desenvolvimento, pode-se inferir que o educador e a educação têm implicação com a liberdade, concepção que vai ao encontro das Diretrizes Nacionais para Educação Especial na Educação Básica:

¹⁰ Esse conceito de ZPD será desenvolvido no capítulo a seguir.

A educação é o principal alicerce da vida social. Ela transmite e amplia a cultura, estende a cidadania, constrói saberes para o trabalho. Mas do que isso, ela é capaz de ampliar as margens da liberdade humana, à medida que à relação pedagógica adote, como compromisso e horizonte ético-político, a solidariedade e a emancipação. (BRASIL 2001, p.05).

Sendo assim, é preciso trabalhar desde a escola o convívio e valorização das diferenças. (BRASIL 2001).

Em todo o mundo, durante muito tempo, o “diferente” foi colocado à margem da educação: o aluno com deficiência, particularmente, era atendido apenas em separado ou então simplesmente excluído do processo educativo, com base em padrões de normalidade; a educação especial, quando existente, também mantinha-se apartada em relação a organização e provisão de serviços educacionais. (BRASIL 2001, p.05).

Jurdi (2004) argumenta que houve um alargamento, na década de 90, na qual se discutia a educação inclusiva nas escolas para crianças com deficiência. Esta preocupação intensificou e propiciou leis federais e estaduais, as quais se procurou regulamentar a educação especial. Entretanto, “mas, se houve preocupação com a legalidade desse processo, pouco se fez em termos de uma efetiva política pública de educação que trouxesse um resultado efetivo” (JURDI 2004, p.07.).

É importante compreender que todos os indivíduos, com ou sem deficiência, dispõem de escola e amparo legal. O aprendizado, ao longo da vida, serve para desenvolver seu potencial e no caso das pessoas com deficiência, em especial, a inclusão deve ser garantida em todo sistema educacional.

Conforme expõe Jurdi (2004):

Um ambiente como o que a escola apresenta hoje, onde a competitividade é estimulada e a homogeneidade é valorizada, as diferenças são suprimidas e recusadas. Não há espaço para ser diferente, único e estabelecer um diálogo com a diversidade. Portanto, falar em inclusão é falar de uma mudança de comportamento, de atitude, de valores e conceitos. (p.08).

(...) é preciso compreender que a escola, enquanto agente de inserção social, não se limita a um espaço físico que agrupa crianças por faixa etária para ensinar a ler e escrever. Ela deve ser considerada como um lugar privilegiado de vários agenciamentos, promovendo a integração social, a formação de

cidadãos, não restringindo-se apenas à função de ensinar, mas também de educar. (p. 46).

Já que a inclusão nas escolas é um direito de todos, ampara-se esta discussão na Lei 9.394/1996¹¹ de 20/12/1996, e de comum acordo com a Convenção sobre os direitos da Pessoa com Deficiência¹², “os Estados Partes assegurarão sistema educacional inclusivo em todos os níveis, bem como aprendizado ao longo de toda a vida”.

Para a realização desse direito, os Estados, Partes assegurarão que: **a)** As pessoas com deficiência não sejam excluídas do sistema educacional geral sob alegação de deficiência e que as crianças com deficiência não sejam excluídas do ensino primário gratuito e compulsório ou do ensino secundário, sob alegação de deficiência; **b)** As pessoas com deficiência possam ter acesso ao ensino primário inclusivo, de qualidade e gratuito, e ao ensino secundário, em igualdade de condições com as demais pessoas na comunidade em que vivem; **c)** Adaptações razoáveis de acordo com as necessidades individuais sejam providenciadas; **d)** As pessoas com deficiência recebam o apoio necessário, no âmbito do sistema educacional geral, com vistas a facilitar sua efetiva educação; **e)** Medidas de apoio individualizadas e efetivas sejam adotadas em ambientes que maximizem o desenvolvimento acadêmico e social, de acordo com a meta de inclusão plena. (Decreto 6.949 de 25/08/2009 – Artigo 24 Educação, item 2.).

O Relatório Mundial sobre a Deficiência (2012 p. 213) ressalta que “Garantir que crianças com deficiência recebam educação de boa qualidade num ambiente inclusivo deveria ser prioridade em todos os países”.

Vale lembrar, também, que em 1976, foi proclamado pela Organização das Nações Unidas (ONU), 1981 o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, com o lema: “Participação plena e igualdade”. Com isso, uma parte da sociedade em muitos países começou a tomar conhecimento da necessidade de mudar o enfoque de seus esforços. Porém, foi a partir da década de 80 que o conceito de inclusão alavancou nas escolas e as lentes se ampliaram para o aluno com deficiência.

¹¹ Ementa: Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional; Situação: não consta revogação expressa; Chefe de Governo: Fernando Henrique Cardoso; Origem: Legislativo; Fonte: D.O. de 23/12/1996, P. 27833; Referenda: Ministério da Educação e do Desporto – MEC.

¹² Em 13 de dezembro de 2006, a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) adotou o texto da Convenção sobre os direitos das pessoas com Deficiência. No artigo 24, a Convenção trata do “direito a educação”.

O tempo gasto pela sociedade com a educação das gerações tem aumentado nessas últimas décadas (...). A educação escolar assume formas especializadas, exigindo que o trabalho do educador se diferencie, que os programas de estudo se alterem, que novos métodos pedagógicos sejam aperfeiçoados, etc. (BARROCO, 2007 *apud* BARROCO, 2001).

A Convenção da ONU defende um sistema educacional inclusivo em todos os níveis, sendo que um dos objetivos da educação é a participação efetiva das pessoas com deficiência em uma sociedade livre, daí a necessidade em construir escolas capazes de garantir o desenvolvimento integral de todos os alunos, sem exceção. Entretanto, o Relatório Mundial sobre a Deficiência, explicita que “é necessária uma mudança sistêmica para remover barreiras e fornecer instalações e serviços de apoio razoáveis e garantir que crianças com deficiência não sejam excluídas do sistema educacional corrente”. (2012, p. 213).

Apesar dos avanços teóricos e da legislação favorecedoras da inclusão, percebe-se a permanência de dificuldades que as pessoas apresentam no seu dia-a-dia para entender e aceitar as diferenças individuais e valorizar as pessoas dentro da diversidade humana. Assim, criam-se uma série de barreiras arquitetônicas e/ou atitudinais, que limitam as pessoas com deficiência, de ir e vir livremente.

Sawaia (2010) afirma que:

Todos os estudos reforçam a tese de que o excluído não está à margem da sociedade, mas repõe e sustenta a ordem social, sofrendo muito neste processo de inclusão social. Eles são unânimes em apontar as necessidades éticas e afetivas, em valorizar a diversidade de necessidades e sofrimentos e, conseqüentemente, em evitar o modelo único, uniformizante, nas reflexões teóricas e nas políticas públicas. (p.12).

Sawaia ao expor tal afirmação, deixa claro, a importância do campo ético e afetivo à inclusão das pessoas, aonde todos possam agregar à diversidade, suas esperanças para atender ao bem comum e fazer com que a transformação seja uma constante para todos. Sobretudo a pesquisadora revela que considera “ser nosso dever buscar recursos estimulantes de reflexão”. (SAWAIA, 2006 p. 50).

A teoria vigotiskiana é um desses recursos. Ela entende que uma criança cujo desenvolvimento tenha sido comprometido por um “*defecto*” não significa necessariamente que esta será menos desenvolvida que seus coetâneos normais, mas uma criança que se desenvolveu de um jeito diferente. (VYGOTSKI, 1997).

Segundo Barroco (2007):

(...) a compreensão do desenvolvimento diferenciado pela deficiência ou por outra necessidade especial é a defesa do atendimento educacional as pessoas sob esta condição feita por Vigotski constituem-se, em um dos mais importantes capítulos da História da Educação Especial que, como visto, é marcada por importantes feitos. (p.194).

Ainda, segundo o especialista, a capacidade de analisar, diferenciar e definir quantitativamente o grau de deficiência pode criar caminhos para o desenvolvimento do indivíduo além de ampliar o campo do saber científico. Adverte ainda, que toda criança independente de sua condição intelectual, passa por fases específicas em seu desenvolvimento, portanto, cada qual com suas necessidades, e afirma, *“peculiaridad cuantitativa, una estructura especifica del organismo y de la personalidad (...)”*. (p.12).

Ou seja, cada qual terá seu desenvolvimento de forma diferenciada. Para corroborar com sua ideia, cita Gürtler que:

declara la debilidad mental infantil como una variedad especial, como un tipo especial de desarrollo, y no como una variante cuantitativa del tipo normal. Se trata, dice, de formas orgánicas diferentes, a semejanza del renacuajo y la rana (R. GÜRTLER, 1927).(VYGOTSKI, 1997, Tomo V, p. 13), *grifos do autor.*

De acordo com as leituras feitas sobre as teorias vigotiskianas, fica claro que o desenvolvimento humano, o aprendizado e as relações entre desenvolvimento e aprendizado são pontos centrais em seus estudos:

(...) Vygotsky enfatiza, em sua obra, a importância dos processos de aprendizado. Para ele, desde o nascimento da criança, o aprendizado está relacionado ao desenvolvimento (...). Existe um percurso de desenvolvimento, em parte definido pelo processo de maturação do organismo individual, pertencente à espécie humana, mas é o aprendizado que possibilita o despertar dos processos internos de desenvolvimento que, não fosse o contato do indivíduo com certo ambiente cultural, não ocorreriam (OLIVEIRA 2003, p.56).

Vigotski demonstra que a criança com deficiência pode e consegue se desenvolver com ajuda da aprendizagem mediada por pessoas que tenham conhecimentos mais amplos e diferentes.

Vigotski afirma que não se pode nivelar o grau de deficiência do indivíduo, é importante antes estimular, para avaliar como se dá o seu desenvolvimento, de acordo com seu organismo e personalidade. Cita W. Stern que reforça a ideia de que quando há um estímulo, o indivíduo tende a desenvolver outras capacidades:

Así como en un ciego no se eleva, compensatoriamente, la capacidad de diferenciación al tacto, (...). Una memoria frágil, por ejemplo, se compensa con la comprensión elaborada, que sirve para la capacidad de observar y recordar; una voluntad débil y una insuficiencia de iniciativa se ven compensadas por la sugestibilidad y por la tendencia a la imitación, etc. (p. 14 e 15).

Convém retomar a questão da compensação, dado ser um conceito muito usado para pensar a educação da pessoa com deficiência, apontado que ele usa o conceito, mas na concepção vigotskiana, a compensação não é um processo mecânico ou automático, pois a grande questão de Vigotski é defender que se deve procurar outros meios de “contornar” a deficiência, estimulando outro aspecto que está presente, por meio da aprendizagem.

“La compensación, como reacción de la personalidad al defecto da inicio a nuevos procesos indirectos de desarrollo, sustituye, sobreestructura, nivela las funciones psicológicas”. (VYGOTSKI, 1997 p.17).

Em seus estudos sobre a teoria da compensação focada na pessoa com deficiência, Vygotski (1997) aponta Adler e Stern, psicólogos e pesquisadores que desenvolveram suas análises direcionadas ao desenvolvimento da capacidade do indivíduo e acreditam que graças às carências, é que se ampliam as necessidades (p. 16).

Contudo, Vigotski vai além e argumenta:

Seria erróneo suponer que el proceso de compensación siempre termina ineludiblemente en un logro, en un éxito, conduce siempre a la formación del talento a partir del defecto. Como cualquier proceso de superación y de lucha, también la compensación puede tener dos desenlaces extremos: la victoria y la derrota, entre los cuales se sitúan todos los grados posibles de transición de un polo a otro (VYGOTSKI, 1997 p. 16).

Com isso ele quer destacar que a compensação não é um processo natural biológico, mas depende da aprendizagem e do acolhimento social.

“O que pode um corpo?” essa famosa expressão de Espinosa¹³ (2011) é pautada na ideia de que corpo é potência em ato, está sempre se organizando segundo as afetações que sofre na busca pelo aumento de sua potência.

(...) O fato é que ninguém determinou, até agora, o que pode o corpo, (...). Pois, ninguém conseguiu até agora, conhecer tão precisamente a estrutura do corpo que fosse capaz de explicar todas as suas funções, sem falar que se observam, nos animais, muitas coisas que superam em muito a capacidade humana, (...). Isso basta para mostrar que o corpo, por si só, em virtude exclusivamente das leis da natureza, é capaz de muitas coisas que surpreendem a sua própria mente. (...) a experiência mostra, entretanto, que se a mente não fosse capaz de pensar, o corpo ficaria inerte (Ética 3, Proposição 2, Escólio).

Corpo para Espinosa, não é um modelo perfeitamente estruturado e organizado, segundo um padrão. Ele é uma forma singular de composição. Assim, ele afirma que o cego não é o que não vê, mas que tem essa organização singular. Portanto, o que chamamos de deficiência é uma forma singular de organização do corpo. Com isso não se pode definir a pessoa com deficiência pela negação.

Vygotski se aproxima dessa concepção, ao afirmar que não se pode definir uma pessoa com deficiência pela limitação, mas por suas potencialidades. Desse modo, é imprescindível quebrar paradigmas e valorizar as potências do corpo e não apenas suas limitações (NETO e CHAVEIRO, 2010).

Para reforçar sua argumentação Vygotski (1997), cita Bürklrn:

la ceguera, la minusvalía orgánica, impulsa los procesos de compensación, que llevan, a su vez, a la formación de particularidades en la psicología del ciego y que reorganizan todas sus funciones desde el ángulo del objetivo vital fundamental (p. 17).

Ressalta-se novamente, que esse processo depende das afetações de meu corpo e mente:

Pero bajo la presión de las exigencias sociales, idénticas para ciegos y videntes, el desarrollo de estas particularidades se conforma de tal modo que la estructura de la personalidad del ciego, en su conjunto, tiene la tendencia a lograr determinado tipo social normal. (VYGOTSKI, 1997, p. 18).

¹³Espinosa era o filósofo preferido de Vygotski.

As relações e significados sociais, portanto, tem um papel importante no desenvolvimento do indivíduo e Vigotski (1997, p.18), cita a definição que Adler apresenta sobre sentimento de inferioridade:

Adler denomina sentimiento de inferioridad (...) al complejo psicológico que surge sobre la base de la degradación de la posición social a causa del defecto. En el proceso bímembre «defecto-compensación» se introduce un tercer miembro intermedio: «defecto-sentimiento de inferioridad-compensación». El defecto no provoca la compensación directa, sino indirectamente, a través del sentimiento de inferioridad que crea. Es fácil explicar con ejemplo que el sentimiento de inferioridad es la valoración psicológica de la propia posición social.

Sendo assim pode-se entender que o processo de menosvalia, ou melhor, a inferioridade orgânica, é definida pelo meio social. Entretanto, Vigotski (1997) diz que tudo dependerá de como este indivíduo irá se desenvolver e criar seus próprios mecanismos de desenvolvimento no momento em que se posiciona na sociedade e cria meios de comunicação, interagindo a partir dos estímulos recebidos para lidar com vitórias e derrotas do cotidiano, alertando assim à singularidade em meio à determinação social e à relação.

2.3. Vigotski e o conceito da zona de desenvolvimento proximal

Optei por apresentar, neste capítulo, complementando e ampliando o que já foi mencionado sobre o conceito vigotskiano de ZPD, pela leitura de Newman e Holzman (2002), porque foi pouco trabalho para Vigotski, apesar de sua importância e pelo debate em torno dele, inclusive a sua tradução como aponta Bezerra no prólogo que faz do livro: A construção do pensamento e da linguagem (Vigotski 2000), e que traduziu, ao explicar porque preferiu a expressão “zona de desenvolvimento imediato¹⁴”.

Segundo eles, o conceito de zona de desenvolvimento proximal – (ZDP) é a descoberta psicológica-metodológica mais importante de Vigotski, devido sua relação entre: aprendizagem e desenvolvimento.

¹⁴ Resumidamente Bezerra define como um “estágio no qual a criança traduz no seu desempenho imediato os novos conteúdos e novas habilidades adquiridas no processo de ensino-aprendizagem, em que ela revela o que pode fazer hoje o que fez ontem não conseguia fazer” no Livro: A construção do pensamento e da linguagem / L.S.Vigotski ; tradução Paulo Bezerra. São Paulo : Martins Fontes, 2000. – (Psicologia e Pedagogia).

O exame que Vygotsky faz da relação entre ensino/aprendizagem ou instrução e desenvolvimento é extremamente rico e complexo. É ali que vemos mais claramente criando a ZDP, um instrumento-e-resultado crucial do seu próprio método marxista do instrumento-resultado. (NEWMAN E HOLZMAN, 2002 p.71-72).

A ideia de ZDP como instrumento-e-resultado apresenta como práxis, superando a instrumentalização da aprendizagem. Nela se misturam teoria, relação e aprendizagem o que resulta em reação transformadora. (VYGOTSKI, 1991).

(...) ele aborda disciplina, aprender a escrever, gramática, significado consciência, aprendizado do conceito científico e aprendizado do conceito ordinário, aprendizado de língua estrangeira, naquilo que se nos apresenta como uma apaixonada luta intelectual para avançar além do estado teórico (...) instrumento-para-resultado. (NEWMAN E HOLZMAN, 2002 p.72).

A “aprendizagem conduz ao desenvolvimento”, na relação, colocando-se como descoberta, pois se mostra desafiadora e rompe barreiras, já que pode ser instigante e trazer novos conhecimentos para além da teoria científica, proposta no momento da aprendizagem.

A aprendizagem é útil, quando se move à frente do desenvolvimento. Ao fazê-lo, ela impede ou desperta toda uma série de funções que estão em fase de maturação repousando na zona de desenvolvimento proximal. (...) a aprendizagem seria completamente desnecessária se simplesmente utilizasse o que já amadureceu no processo de desenvolvimento, se não fosse ela mesma uma fonte de desenvolvimento (NEWMAN E HOLZMAN, 2002 p.72).

Com isso Vigotski reforça a ideia de que, o homem tem potencial ilimitado, para o desenvolvimento, entretanto, precisará de ferramentas disponíveis para tanto no contexto no qual estiver inserido. Havendo possibilidades da ZPD, a pessoa poderá intensificar seu desenvolvimento, inclusive aquelas, que tem alguma deficiência. Aqui está uma contribuição importante para orientação da política de inclusão no trabalho.

Newman e Holzman (2002 p. 73) ainda trazem outro ponto interessante sobre a teoria vigotiskiana, ao levantar a discussão sobre o processo de imitação: “A

criança – e o resto de nós, neste particular – só pode imitar o que está no alcance do seu nível de desenvolvimento (a ZDP)”. E citam outra passagem de Vygotsky que corrobora com o contexto: “Se eu não sei jogar xadrez, não poderei jogar uma partida mesmo que um mestre enxadrista me mostre como”. (NEWMAN E HOLZMAN, 2002, p.73 *apud* 1987:209).

Em síntese, as ponderações de Vigotski colaboram com novas propostas de inclusão da pessoa com deficiência, não só na escola, mas também no trabalho. As suas reflexões sobre deficiência, não como falta, afastamento da normalidade, mas como forma específica da configuração do corpo e do desenvolvimento, são fundamentais para reforçar a importância da participação na escola e no trabalho. Participar no trabalho não é garantir direitos de cidadania, mas direito humano, não só dar uma forma digna de ganhar dinheiro, mas trabalho decente para colaborar com o desenvolvimento de cada um. Elas orientam críticas sobre os procedimentos de seleção, na base de testes universais e quantitativos, e a defesa de uma das maiores contribuições da psicologia à educação. No presente caso, à educação pelo trabalho: o processo seletivo deve avaliar a potência, as possibilidades de ação.

Portanto, as reflexões de Vigotski tiram a deficiência do lugar de carência, da falta, e a coloca na história, demonstrando que o trabalho pode propiciar ZDP, assim como a família e a educação.

CAPÍTULO III – DIALÉTICA EXCLUSÃO/INCLUSÃO

Inclusão pelo trabalho é tema presente em vários discursos na atualidade: político, na educação, nas empresas, na legislação e na saúde. Consultando o dicionário encontramos definições desta palavra e de outras a ela associadas, como no Míni Aurélio – O Dicionário da Língua Portuguesa, 2007:

Inserir: introduzir, incluir;

Integrar: tornar inteiro, completar, integralizar;

Incluir: conter ou trazer em si, compreender, abranger, fazer tomar parte, inserir, introduzir;

Excluir: Eliminar, pôr fora, expulsar, retirar, eliminar;

Excluídos: é o que foi colocado ou deixado fora, expulso, pessoa privada dos direitos básicos: excluído da sociedade, que foi alvo de exclusão;

Porém, estudiosos do tema têm mostrado a complexidade do conceito de inclusão e de como não é antagônico à exclusão. Castel (2010 p. 27) lembra que “os “excluídos” povoam a zona mais periférica, caracterizada pela perda do trabalho e pelo isolamento social”. Para este autor é necessário destacar que atualmente é difícil traçar fronteiras claras e objetivas entre essas zonas, uma vez que as pessoas se tornam vulneráveis ao processo de exclusão.

Sawaia (2010) reflete sobre a ambiguidade dos conceitos de exclusão e inclusão e revela que há uma “(...) complexidade e contrariedade que constituem o processo de exclusão social, inclusive a sua transmutação em inclusão social”. (p.07). Corrobora com esta ideia expondo que:

A sociedade exclui para incluir e esta transmutação é condição da ordem social desigual, o que implica o caráter ilusório da inclusão. Todos, estamos inseridos de algum modo, nem sempre decente e digno, no circuito reprodutivo das atividades econômicas, sendo a grande maioria da humanidade inserida através da insuficiência e das privações, que se desdobram para fora do econômico. (SAWAIA, 2010, p.08)

Na dimensão subjetiva, também, não há definição rígida, podendo ir do sentir-se incluído até o sentir-se discriminado ou revoltado ou ao mesmo tempo as duas condições, entretanto isso não pode ser determinado apenas pela situação econômica, assim é necessário que seja determinado por formas diferenciadas de legitimação social e individual, tendo em vista as manifestações no cotidiano (SAWAIA, 2010).

Dessa forma, a pesquisadora define:

Em síntese, a exclusão é processo complexo e multifacetado, uma configuração de dimensões materiais, políticas, relacionadas e subjetivas. É processo sutil e dialético, pois só existe em relação à inclusão como parte construtiva dela. Não é uma coisa ou estado, é processo que envolve o homem por inteiro e suas relações com os outros. Não tem uma única forma e não é uma falha no sistema, devendo ser combatida como algo que perturba a ordem social ao contrário, ele é produto do funcionamento do sistema. (SAWAIA, 2010 p.9).

Dando continuidade, Veras, complementa essa concepção afirmando que:

O debate sobre o conceito exclusão social, contudo, vem ganhando novos contornos na etapa contemporânea em que o dito pensamento sociológico

européu e mesmo o norte-americano passam a conhecer mais de perto processos familiares à realidade latino-americana e, mais particularmente, à brasileira. (in SAWAIA, 2010, p.29).

Sawaia (2010) aponta a diluição de fronteira entre exclusão e inclusão, nas sociedades contemporâneas, para indicar o risco de medidas e leis se desvirtuarem em inclusão perversa.

Guedes (2010, p.67) diz que “tanto a inclusão quanto a exclusão são processos sócio-históricos decorrentes de recalques da vida social vividos com necessidades do eu, sentimentos e significados e ações”.

Ampliando o conceito, pode-se dizer que ambas interagem uma em função da outra, há diferenças entre elas, entretanto “é importante reconhecer que existem diferentes níveis de exclusão a depender do quanto às pessoas deixam de participar de situações que gostariam, em decorrência de impedimentos impostos por determinada condição” (Guedes 2010, p.67), entendo nesse contexto, as pessoas com deficiência.

Guareschi (in, Sawaia 2010, p.143) reforça que:

Para compreender com mais clareza e profundidade a importância da exclusão nos dias de hoje é necessário ampliar nossa visão de mundo e identificar certos determinantes históricos que se fazem hoje presente. Por detrás do conceito de exclusão, surge e toma forma um novo mundo que desponta provocativo e até certo ponto aterrador.

Veras, 2010 compara exclusão a palavra “mãe” tendo em vista seu conceito amplo, já que esta palavra abriga vários significados, ou seja, exclusão está para além de excluir pessoas, mas que engloba grupos do mercado de trabalho, pessoas com deficiência, pessoas em vulnerabilidade social, educação, políticas públicas, sociais etc..

Portanto, considerando a complexidade do fenômeno, e para não cindir ou simplificar ou escamotear a desigualdade social, o conceito aqui usado de inclusão é o de Sawaia, que aponta a dimensão perversa da inclusão, pois ela pode ser uma forma de incluir pela exclusão.

Silvia Lane, na capa do livro (Sawaia 2010, Artimanhas da exclusão), ilustra esse posicionamento teórico:

Quem são os excluídos, disfarçados em incluídos? São aqueles que, para não denunciarem as injustiças decorrentes da ideologia dominante, necessária para manutenção do poder de alguns e de um status quo, são “incluídos” no sistema. São os negros que denunciam a escravidão, hoje disfarçada em preconceitos ou discriminações ambíguas. São deficientes que denunciam a ausência da Saúde Pública e de Educação reabilitadora. São os pobres que denunciam a injustiça econômica e a má distribuição de renda que impede o acesso à educação.

Na presente pesquisa, visamos analisar uma das pospostas contemporâneas de inclusão das pessoas com deficiência. Um avanço na garantia dos direitos humanos, em termos jurídicos, políticos, mas conforme a leitura aponta não consegue se efetivar socialmente e subjetivamente.

(...) reconhecimento como pessoa de direito tende a aplicar-se a todo sujeito na mesma medida; os direitos individuais de desligam das expectativas concretas específicas dos papéis sociais, uma vez que, agora, competem, em igual medida, a todo homem na qualidade de ser livre de modo independente do grau da estima social. Afirma-se, dessa forma, um novo caráter do reconhecimento jurídico e se originam duas formas distintas de respeito: reconhecimento jurídico aparece como a expressão de que todo ser humano, sem distinção, deve ser considerado um “fim em si”; por outro lado, o “respeito social” salienta o “valor” do indivíduo singular medido pelos critérios de relevância social. (MATOS 2013, p.61-62).

Matos (2013) revela uma inclusão perversa, pois ao mesmo tempo em que os direitos são iguais para todos, há formas avaliativas para definir o ser humano a partir do referencial valorativo que destaca propriedades pessoais e concretas, “melhor ou pior”, quando não, “valor das virtudes” dos indivíduos.

Para colaborar com essas análises vamos pesquisar: o processo seletivo com intenção de refletir o seu papel na qualidade da inclusão da pessoa com deficiência, no âmbito organizacional, ou seja, na contratação, permanência e satisfação de profissionais com deficiência.

À medida que se reconhece a qualidade do trabalho da pessoa com deficiência, contribui-se para a realização do ego desta, para a construção de sua identidade e para a constituição de sua saúde mental. (Carvalho, 2010 p.46). “O reconhecimento é a forma específica da retribuição moral-simbólica

dada ao ego, como compensação por sua contribuição à eficácia da organização do trabalho” (LIMA, 2004, p.8 apud CARVALHO, 2010, p.46)¹⁵.

Em uma sociedade capitalista, com tanta competitividade no mercado de trabalho, as pessoas com deficiência precisam estar preparadas para o trabalho, tanto quanto, as pessoas sem deficiência, daí a importância do reconhecimento como retribuição da eficácia neste contexto organizacional, para este grupo social, no qual se devem respeitar as necessidades individuais que possam se apresentar, acima de tudo.

É importante reforçar que as pessoas com deficiência, na maior parte das vezes, são vítimas da falta de acessibilidade, dificuldades de acesso e permanência no mercado de trabalho. Portanto, independente da existência de legislações, uma vez que se intui serem poucos os investimentos ainda nesta área, que atendam as necessidades impostas, se faz necessária uma reflexão pontual para que a inclusão se torne de fato ação efetiva e todos, independentes de suas características, tenham oportunidade.

As reflexões teóricas de Vigotski sobre defectologia, que orientam a presente pesquisa indicam, como visto acima, que o trabalho, assim como a educação podem criar ZDP, relacionamentos que promovam o desenvolvimento pela aprendizagem.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, não tem motivação financeira, mas humana. Portanto, é fundamental e necessário que tanto as entidades públicas, bem como as privadas, entendam e reconheçam seu papel como agentes provedores de oportunidade para que este grupo conquiste seu espaço no mercado, propiciando a promoção social de vocação e aptidão profissional (Carvalho, 2010 - In Carvalho-Freitas / Marques 2010); e não a inclusão perversa.

¹⁵ Livro: Trabalho e Pessoas Com Deficiência – Pesquisas, Práticas e Instrumentos de Diagnósticos – Organizadores Maria Nivalda de Carvalho-Freitas, Antonio Luiz Marques – Capítulo 2 – Os desafios da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Ambiente de Trabalho – Karina M. de Carvalho.

CAPÍTULO IV – METODOLOGIA

Marconi e Lakatos (2003 p.83) corroboram expondo que “todas as ciências caracterizam-se pela utilização de métodos científicos; (...) a utilização de métodos científicos não é da alçada exclusiva da ciência, mas não há ciência sem o emprego de métodos científicos”. Severino (2002, p.162) explica que “entende-se por métodos os procedimentos mais amplos de raciocínio, enquanto técnicas são procedimentos mais restritos que operacionalizam os métodos, mediante emprego de instrumentos adequados”.

Aquino (2010, p.63), por sua vez, propõe que “(...) não se deve colocar informações superdetalhadas para quem é leigo no assunto nem, tampouco, omitir passos importantes para os estudiosos da área”.

Portanto, a partir das citações, pode-se concluir que, em se tratando de um trabalho de cunho científico, há necessidade da utilização de instrumento de pesquisa adequado para a realização do estudo.

Sendo assim, informamos que a metodologia a ser utilizada para esta pesquisa é de inspiração qualitativa e, conforme aponta Severino (2007), como são várias metodologias de pesquisa a compor a abordagem qualitativa, é necessária a referência aos fundamentos epistemológicos para se atender as especificações metodológicas. Nesse quesito, a pesquisa está em consonância com a psicologia sócio-histórica que “entendem o método como algo a ser praticado – não aplicado”. (NEWMAN e HOLZMAN, 2002 p.47).

Creswell (2010, p. 43) define a abordagem qualitativa como “um meio para explorar e para entender o significado que os indivíduos ou os grupos atribuem a um problema social ou humano”.

Para (Chizzotti, 2006) a pesquisa qualitativa atua no campo multidisciplinar, no qual envolve tanto as ciências humanas, quanto as sociais, adotando multimétodos para encontrar sentido, bem como interpretar os significados que as pessoas dão a eles. Sobretudo, afirma: “o termo qualitativo implica uma partilha densa com pessoas, fatos e locais que constituem objetos de pesquisa, para extrair desse convívio os significados visíveis e latentes que somente são perceptíveis a uma atenção sensível”. (p.28).

Cabe, portanto, inferir que a pesquisadora atuará ativamente na interpretação dos resultados obtidos nesta pesquisa, haja vista, os diversos cenários apresentados durante a coleta de dados, o que permitirá a compreensão do sentido das expressões linguísticas, além da amplitude nos resultados do estudo.

Os procedimentos escolhidos foram diversos e inspirados na etnologia, que Gil (2007 p.40), define “como propósito o estudo das pessoas em seu próprio ambiente mediante a utilização de procedimentos como entrevista em profundidade e observação participante”, uma vez que se afina com os demais autores já citados e que também comungam de modo geral para os estudos das múltiplas manifestações. São eles:

- a)** entrevistas semiestruturadas
- b)** análise documental.

a) A entrevista foi escolhida considerando que ela utiliza um roteiro previamente elaborado e deixa os participantes mais à vontade para responder esse roteiro, sem dar respostas condicionadas ou padronização de alternativas. (MANZINI, 2011)

Segundo Gil (2010):

Entrevistas informais são mais utilizadas na pesquisa etnográfica (...) mas, assim como as entrevistas estruturadas, também têm uma agenda específica, embora não explícita. O pesquisador as utiliza para descobrir as categorias de significados no âmbito de uma cultura. São úteis para descobrir o que as pessoas sabem, pensam, creem, aspiram e temem, bem como para comparar essas percepções com as das outras pessoas. (p.129-130).

A entrevista com os profissionais visou entender a forma de sentir, pensar e agir do selecionador, na confluência entre sua formação profissional, os interesses da empresa, bem como as exigências da lei de cotas, além das dificuldades encontradas na atuação do profissional de seleção para contratação da pessoa com deficiência, no âmbito organizacional e nas respectivas vagas em aberto.

Como também, com a explanação dos procedimentos utilizados nos processos seletivos para aprovação ou não dos candidatos, que se enquadram na Lei de Cotas 8213/91, para o respectivo setor em questão.

b) Análise documental, na qual Marconi e Lakatos (2003, p.174) trazem a luz informações importantes para essa etapa que indiretamente agrega as demais etapas, sobretudo quando afirmam que:

Toda pesquisa implica o levantamentos de dados de variadas fontes, quaisquer sejam os métodos ou técnicas empregadas. Esse material-fonte geral é útil não só por trazer conhecimentos que servem de *back-ground* ao campo de interesse, como também para evitar possíveis duplicações ou esforços desnecessários; pode ainda sugerir problemas e hipóteses e orientar para outras fontes de coleta.

Portanto, segundo as autoras, esta fase vislumbra a coleta de informações prévias e o levantamento de dados poderá ser feito de duas maneiras: pesquisa documental, na qual elas definem “fontes primárias” e/ou pesquisa bibliográficas, como “fontes secundárias”. Gil (2010), também, deixa sua contribuição neste quesito, ao expor que, em se tratando de documentos, “a consulta às fontes documentais é imprescindível em qualquer estudo (...) um estudo referente à determinada organização, mediante a consulta a documentos, torna-se possível obter informações referente à sua estrutura e organização (...)”. (p.121).

Os documentos analisados estão explicitados no 3º passo.

4.1 – Sujeitos

Gestores do RH que fazem a seleção do trabalhador de empresas que cumprem a lei de cotas.

Sendo assim, as entrevistas foram realizadas com cinco profissionais ao todo, sendo (01) um da (EM) e (04) quatro da (EH), essas definições ocorreram, tendo em vista, o porte de cada uma das empresas e a autorização para realizar a pesquisa.

A escolha dos sujeitos seguiu o critério de tempo e exercício da função. Entendendo que os processos seletivos seguem alguns critérios de avaliação, em relação ao perfil do candidato e a vaga em questão, conforme já exposto, anteriormente.

4.2 – Critérios para seleção das empresas

Para os critérios de escolha foram definidos que seriam duas empresas representativas de duas posições frente à lei de cotas: uma que a cumpre a outra que não consegue respeitá-la integralmente em termos numéricos.

Foram escolhidas:

1- (EM) Empresa no ramo Metalúrgico¹⁶ – cumpre a lei de cotas, atualmente:

- Empresa fundada em 1958, a (EM) vem se consolidando como um tradicional fabricante de juntas e componentes para vedação automotiva, agrícola e industrial, atuando no mercado nacional, Mercosul, Europa e USA.
- Qualidade, tecnologia e sustentabilidade são aplicadas nos produtos e processos desenvolvidos pela (EM), que é certificada ISO/TS 16.949 e ISO 14.001.
- Modernas instalações em sua planta industrial de 35.000 m², situada no município de Taboão da Serra, na grande São Paulo, foram ampliadas para o desenvolvimento da mais nova fábrica de retentores do mercado.
- Missão: “A preocupação com qualidade e crescimento sustentável, aliado a modernos conceitos de gestão integrada, a parceria com distribuidores e a eficiente assistência ao aplicador, garantem o sucesso e o reconhecimento da marca (EM) no mercado”.
- **Total de empregados:** 280
- **Porcentagem para cumprimento da lei de cotas:** 3% - que representam no quadro de empregados 09 pessoas.
- **Total de contratados em cumprimento a lei de cotas:** 10 empregados, que representam a porcentagem de 3,5%, portanto, acima da cota.
- **Tipos de deficiência:** (ver Quadro 06)

¹⁶ Informações retiradas na íntegra dos materiais desenvolvidos durante o ano de 2013, em parceria com a Kzulo propaganda. 2013, Histórico de Comunicação – Manual e/ou Encarte publicitário cedido pela própria empresa no momento das visitas/entrevistas. Fevereiro/2015 – Junho/2015.

Quadro 06 - Representação das contratações da (EM) por Tipo de Deficiência.

Tipo de Deficiência	Total por deficiência	Observação	Departamento
Física	04 empregados	Encurtamentos de Membros	Operacional/Fábrica
Visual	02 empregados	01 Monocular 01 Parcial	Operacional/Fábrica
Intelectual/Mental	01 empregados	Alfabetizado	Operacional/Fábrica
Reabilitados	03 empregados	-	Operacional/Fábrica
Total de Contratados	10 empregados	-	Operacional/Fábrica

Fonte: Departamento de RH (EM), elaborada por Silva, (2015).

2- (EH) Empresa no ramo Hospitalar¹⁷ – não cumpre a lei de cotas atualmente:

- (EH) é uma das maiores entidades filantrópicas de saúde do Brasil – com cerca de 38.500 funcionários, atuando em nove estados e 28 municípios, e com a vocação de contribuir para a melhoria dos serviços médicos prestados à população.
- Atua nos âmbitos: federal, estadual, e municipal, em harmonia com suas políticas de saúde e de educação; e também como organização social aprovada nos estados de São Paulo, Acre, Rio de Janeiro, Minas Gerais, Pará, Paraná, Mato Grosso, Santa Catarina e Tocantins, e em muitos municípios, na gerência de serviços e organizações de saúde, por meio de convênios e contratos de gestão.
- Missão: “Atuar com excelência na atenção à saúde, sem preconceito, distinção ou classificação dos cidadãos”.
- Visão: “Ser reconhecida como organização filantrópica brasileira em saúde de maior abrangência e competência”.
- Valores: “Capacitação; Compromisso Social; Confiabilidade; Empreendedorismo, Equidade; Ética; Humanização; Qualidade; Sustentabilidade ecológica, econômica e social; Tradição; Transparência”.
- **Observação** – Tendo em vista o número de empregados e o tamanho da empresa, faremos um recorte nos dados e será considerado para esta

¹⁷ Informações retiradas na íntegra dos materiais – Manual e/ou Encarte publicitário cedido pela própria empresa no momento das visitas/entrevistas. Fevereiro/2015 – Junho/2015.

pesquisa a Unidade de São Paulo (UN-SP) / Capital, uma vez que o departamento de RH mantém controle apenas dos dados desta Unidade de trabalho.

- **Total de funcionários:** aproximadamente 3.500 – UN/SP / Capital.
- **Porcentagem para cumprimento da lei de cotas:** 5% - que representam no quadro de empregados 175 pessoas.
- **Total de contratados em cumprimento a lei de cotas:** 150 empregados, que representam em porcentagem 86%.
- **Tipos de deficiência:** (ver Quadro 08)

Quadro 07 - Representação das contratações da (EH) por Tipo de Deficiência.

Tipo de Deficiência	Total por deficiência	Observação	Departamentos (Observação: ver Quadro 08.1) Desmembramento por cargo/função
Física	79 empregados	02 - cadeirantes	Administrativo/Operacional
Auditivo	19 empregados	01- auditivo total	Administrativo/Operacional
Visual	27 empregados	06 - cegos totais	Administrativo/Operacional
Intelectual/Mental	05 empregados	-	Administrativo/Operacional
Múltiplos	04 empregados	-	Administrativo/Operacional
Reabilitados	16 empregados	-	Administrativo/Operacional
Total de Contratados	150 empregados	-	Administrativo/Operacional

Fonte: Departamento de RH (EH) UN/SP, elaborada por Silva, (2015).

Quadro 07.1 – (EH) Departamento: Tipo de deficiência x cargo/função

Deficiência Física:	
Total de Empregados	Cargo / Função
01	Almoxarife
01	Aprendiz
02	Ascensoristas
01	Assistente Administrativo
01	Assistente de Engenharia
29	Auxiliar Administrativo
02	Auxiliar Anestesista
01	Enfermeiro
04	Auxiliar Farmácia
01	Auxiliar Nutrição
01	Auxiliar Serviços Gerais
02	Auxiliar Técnico (Tecnologia da Informação)
01	Camareira
02	Continuo
03	Controlador de Acesso
01	Copeiro
04	Escriturário
01	Farmacêutico
02	Fisioterapeuta
01	Médico
01	Professor de Educação Física (Creche)
01	Serralheiro
01	Técnico Mecânico
01	Técnico de Nutrição
14	Técnico de Radiologia
79 empregados	25 cargos/função – administrativos / operacionais - Piso salarial de classe
Deficiência Auditiva	
02	Auxiliar de Nutrição
10	Auxiliar Administrativo
02	Auxiliar de Farmácia
01	Continuo
01	Controlador de Acesso
01	Motorista
02	Técnico de Radiologia
19 empregados	07 cargos/função – administrativos / operacionais - Piso salarial de classe

Deficiência Visual	
01	Ajudante de Serviços Gerais
01	Analista de Pessoal
02	Aprendiz
01	Assistente de Engenharia
06	Auxiliar de Radiologia (Câmara Escura) – 06 cegos total
06	Auxiliar Administrativo
01	Auxiliar de Sala (Creche)
01	Auxiliar de Farmácia
01	Auxiliar de Serviços Gerais
01	Auxiliar Técnico
02	Controlador de Acesso
04	Técnicos de Radiologia
27 empregados	12 cargos/função – administrativos / operacionais – Piso salarial de classe
Deficiência - Intelectual / Mental	
01	Auxiliar de Serviços Gerais
01	Aprendiz
03	Auxiliar Administrativo
05 empregados	05 cargos/função – administrativos / operacionais – Piso salarial de classe
Deficiências Múltiplas	
04	Auxiliar Administrativo
04 empregados	01 cargo/função – administrativo – Piso salarial de classe
Reabilitados	
03	Ascensorista
03	Auxiliar Administrativo
02	Auxiliar de Enfermagem
01	Auxiliar de Nutrição
01	Auxiliar de Serviços Gerais
02	Controlador de Acesso
01	Copeira
01	Instrumentadora
01	Operador de Máquina – Lavanderia
01	Técnico de Suporte (Tecnologia da Informação)
16 empregados	10 cargos/função – administrativos / operacionais – Piso salarial de classe
150 empregados	Diversos cargos (Administrativos e Operacionais) Área da Saúde
Observação: de acordo com negociação sindical da categoria, não poderá haver diferenças salariais entre empregados com ou sem deficiência, conforme rege a lei, a remuneração deve ser equitativa.	

4.3. Etapas da pesquisa

Os passos seguidos pela presente pesquisa se sucederam, conforme descrito abaixo:

Primeiro passo - foi definir as empresas. Duas preocupações: Não é fácil ter a concordância da empresa para um tipo de pesquisa com esse objetivo;

Segundo passo - foi obter aprovação dos recursos humanos das empresas escolhidas para este trabalho e o do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade - PUC/SP.

Terceiro passo - foi realizar o resgate histórico de ambas as empresas escolhidas para entender o contexto organizacional no qual estão inseridas. Para este resgate histórico, foi feita uma reunião com gestores de recursos humanos de cada uma das empresas, no qual disponibilizaram material ilustrativo, como: encartes e manual de integração de novos funcionários, que utilizamos para o levantamento histórico de ambas as empresas, bem como outras informações: missão, visão, valores, ramos de atividade. Também, contamos com outros elementos importantes e necessários para este levantamento de dados: número total de funcionários, percentagem total para o cálculo do cumprimento à lei de cotas, 8213/91, perfil das funções para contratação de funcionários, entre outros.

Quarto passo - conhecer o perfil (tipo de deficiência) das pessoas com deficiência empregadas em cada uma das instituições, função praticada pelos contratados, alinhada as competências e habilidades de cada profissional.

Quinto passo - discussões com o departamento de recursos humanos de modo a finalizar a pesquisa em ambas as empresas.

Sexto passo - análise dos dados: as entrevistas foram transcritas com o diário de campo, lidas exaustivamente, buscando unidade de sentido e descrição das atividades realizadas. Gil (2010) afirma que a pesquisa etnográfica privilegia os membros organização, valorizando seus pontos de vista e cabe ao pesquisador identificar as “categorias locais de significados” nos dados colhidos, já que as

categorias representam o cerne da pesquisa e seu entendimento é indispensável na construção dos resultados e conclusivo para o estudo. Portanto, o pesquisador, ao final desta etapa, deverá elaborar uma lista de categorias, tendo como referência os dados coletados.

4.4. Resultados

Optamos em elaborar um quadro, conforme segue (ver quadro 08), uma vez que os dados apresentados nas entrevistas, por ambas às empresas, são semelhantes.

Quadro 08 – Quadro ilustrativo do perfil do profissional de RH frente à seleção de pessoas com deficiência para o trabalho em empresa, em obediência a lei de cotas.

Total de Profissionais entrevistados		
(EM) – 01 Gestor de RH		
(EH) – 01 Gestor de RH / 01 Gestor Área Técnica / 03 Seleccionadoras de Pessoal		
a) Perfil do Pesquisado:		
Gênero	04 mulheres	01 homens
Idade	Entre: 30 e 59 anos.	
Formação Acadêmica	Todos possuem formação superior.	
Função/Cargo	Todos estão em cargos de gestão.	
Setor de Responsabilidade	05 profissionais atuam no RH especificamente.	
Tempo de Empresa	Entre: 05 e 36 anos, o funcionário mais antigo trabalha na (EM) e praticamente é seu 1º emprego.	
Experiência com Gestão de Pessoas	Em linhas gerais todos atuam a mais de 10 anos na área de RH.	
b) Política de contratação x Sentimentos dos Gestores frente à seleção:		
O processo seletivo para Pessoa com Deficiência é diferenciado?	Todos afirmaram que não há diferenças entre os processos seletivos, seja para pessoas com deficiência ou sem deficiência. O que pode haver no caso de candidatos com deficiência, é uma adequação entre o perfil do candidato e a atividade em questão, levando a empresa ao aproveitamento desse profissional.	
Sente-se preparado para selecionar Pessoas com Deficiência?	Todos concordaram que sim e são unânimes em esclarecer que foram aprendendo na prática.	

Conhece a Lei de Cotas 8213/91	Todos afirmam conhecer a lei, entretanto relatam que há especificações na lei, que ainda não estão claras para eles.
C) Prática – Processo de Recrutamento e Seleção (R&S) para PcD:	
Dificuldades	Encontrar candidatos disponíveis, pois são várias questões que interferem neste quesito. Por exemplo: a (EM) declara que há dificuldade de acesso para empresa, mesmo a companhia oferecendo transporte gratuito para os funcionários, não atende as demandas da região. Já a (EH) procura flexibilizar as vagas em função do perfil do candidato com relação à deficiência , mais ainda não é o suficiente, pois o maior número de vagas que possui no quadro em aberto são vagas técnicas que exigem formação específica e na maior parte das vezes os candidatos disponíveis não atendem o perfil.
Fontes para captação de currículos de Pessoas com Deficiência	Associações específicas / Consultorias Terceirizadas / Indicações internas / Site interno da empresa “Trabalhe conosco”.
Acompanhamento e Feedback para contratados	Todos revelaram fazer acompanhamento e fornecer <i>feedback</i> aos funcionários contratados, ressaltando que esse processo é feito sempre em pareceria com a liderança imediata. Acreditam que é importante o gestor estar presente no <i>feedback</i> já que é este que atua diretamente com funcionário.
d) Políticas de retenção de empregados:	
Políticas de retenção	Ambas as empresas possuem políticas de retenção com cesta de benefícios. Entretanto: A (EM) se destaca tanto em salário, quanto em benefícios oferecidos aos funcionários como será especificado mais adiante na entrevista. A (EH) declarou não possuir uma carteira de benefícios mais atrativa o que em algumas situações torna-se um dificultador para contratar ou reter mão de obra de modo geral, ou seja, não só de profissionais com deficiência, mas também de profissionais sem deficiência.
Acessibilidade	Ambas as empresas, admitem não possuir acessibilidade plena nos departamentos. Ressaltamos nesse caso a importância conhecimento a (ABNT NBR 9050) ¹⁸ , que oferece parâmetros específicos com objetivo de propor ajustes mediante as normas de acessibilidade vigente de forma a tornar a planta

¹⁸ ABNT-NBR 9050:2004 está acessível: www.pessoacomdeficiencia.gov.br. Norma Brasileira ABNT NBR 9050, segunda edição 32.05.2004 – válida a partir de 30.06.2004. Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos – *Acessibility to buildings, equipment and the urban environment*.

	acessível para todas as pessoas independente de ter ou não deficiência. As duas empresas tem esse conhecimento de modos que mesmo de forma morosa estão modificando seus ambientes, mas longe de atender as necessidades plenas dos profissionais com deficiência que trabalham em ambas as empresas, já que essas adequações requerem investimento e tudo depende das prioridades que cada uma possui. Lembrando que também foge a autonomia dos profissionais de RH esse tipo de investimento.
Rotatividade	Em comparação aos empregados sem deficiência à rotatividade de Pessoas com Deficiência é menor
a) Empregabilidade - Qualificação, competência e habilidades:	
Indicador de avaliação	Candidato x cargo x perfil da vaga

Fonte: Entrevistas realizadas com os profissionais de RH das empresas pesquisadas, quadro elaborado por Silva em jul/2015.

4.6. Análise dos dados

Os dados levantados das duas empresas: (EM) – Empresa Metalúrgica e (EH) – Empresa Hospitalar, foram analisados em separado e colocados, inicialmente em um quadro comparativo (Quadro 08), segundo as principais questões. Depois foi feita uma segunda análise das entrevistas buscando categorias de sentido de interesse da pesquisa, que são:

b- Política de contratação x sentimento dos gestores frente à seleção:

- 1- Quando questionados sobre as possíveis diferenças no processo seletivo para pessoas com deficiência x pessoas sem deficiência, as respostas obtidas, em síntese foram:

Bom, o processo seletivo de maneira geral, quando a gente tem uma contratação, a gente já não direciona para pessoas se portadoras¹⁹ ou não, abrimos, a vaga independente disso. (...) Então você não está direcionando.

¹⁹ Observamos que o termo portador de deficiência, não é mais utilizado, tendo em vista que a ninguém porta deficiência, portanto a partir de 2007 universalmente o termo foi substituído por Pessoas com Deficiência. (Sasaki, 2010).

“Ah, vou contratar um portador”, não, você vai contratar um funcionário. (...) Então a gente parte desse princípio. (...) É, o primeiro passo, é receber o currículo da pessoa, fazer uma análise, receber a pessoa, porque geralmente quando surge à vaga, surge uma indicação em virtude das nossas necessidades, as vagas geralmente, quando surge, a gente faz a contratação através de indicação interna, (...) e geralmente já tem algumas indicações. (EM) Gestor de RH

(...) Meu trabalho é só com reabilitados do INSS (...) esse programa de parceria com a Previdência Social para reabilitar na instituição é como uma ação até pela inclusão, porque conta pela inclusão não só as contratações, contam também algumas ações que você pratica, ajuda muito para você ter uma negociação melhor com os órgãos públicos. Então essa parceria com a Previdência Social, ela ocorre aqui nessa unidade, nós já tentamos estender para outras unidades, mas nós ainda não tivemos a liberação. Então nós estamos com essa parceria nos últimos dois anos, eu já atendi mais de 100 pessoas, de mais de 100 pessoas, a gente já conseguiu reabilitar mais de 40 pessoas e muitas dessas pessoas, nós contratamos. Qual o benefício dessa parceria? A pessoa já vivencia a empresa, a empresa e o gestor já conhece o trabalho da pessoa e quando ele parte para uma contratação, já se estabeleceu esse relacionamento, então também diminui, aquela barreira que, às vezes, existe de entrada, então a pessoa já veio por uma porta que é mais acessível, onde ela mesmo já conseguiu tirar muito da sua expectativa negativa ou de ansiedade. (EH) Gestor de RH

Bom, nós temos um site, do próprio hospital, então lá o pessoal se cadastra, surge a vaga para o RH, tantas vagas de pessoas com deficiência, para estar tais setores e a gente faz a busca desses currículos. Muitas vezes os currículos foram encaminhados até mesmo pela Alice ou são pessoas que já fizeram cadastro e que vêm do INSS.(...) a gente faz todo o processo de entrevista, aplica teste, faz a prova e depois a gente encaminha para o gestor. Antes de encaminhar para o gestor, nós encaminhamos para fazer uma avaliação com um médico trabalho para ver se a deficiência se enquadra ou não na (EH) Seleccionadora de Pessoal (1)

2- Quando questionados ao sentir-se preparado para seleção deste perfil de candidatos expuseram que:

Olha, durante a minha experiência, eu me sinto preparado, pela experiência, (...) de também trabalhar com educação, a gente já sente preparado, isso

também nos próprios ambientes educacionais, nas escolas, então a gente já tem um timing, e uma experiência. (EM) Gestor de RH

A minha experiência é totalmente dessa empresa, eu sempre atuei em outros setores do RH, desde o início da minha carreira, eu sempre atuei em RH, mas específico, até 2009, em remuneração e benefícios, a minha formação, ela é em administração de empresas, eu fui convidada para essa atividade como um desafio em função de conhecer bem e me relacionar com as pessoas da área da saúde. E aí a impressão que eu tenho é que quase tudo que eu aprendi ao longo da vida, eu tive que usar em algum momento e uso em algum momento dessa experiência aqui, porque, com certeza, a complexidade é maior. Você precisa usar de muitas habilidades, você precisa de muitas competências diferentes, tanto em nível de controle, como no nível de relacionamento, o saber quando falar ou não, quando você está perante uma fiscalização ou um juiz, quando você está dentro de um grupo onde você está tendo que sensibilizar, enfim, quase tudo que você aprendeu você vai usar nesse momento de cargo. Então eu diria assim, que é um desafio e um conhecimento de cada dia, isso você não aprende num livro, num filme, (...) é o dia a dia, mesmo. (EH) Gestor de RH

eu precisava me capacitar mais na questão, por exemplo, Libra, poderia estudar um pouco mais, para poder entender um pouco mais, falar um pouco mais de Libra, mas fora isso, eu acho que sim... (EH) Seleccionadora de Pessoal (1).

Então, no começo, eu, não era insegurança, mas eu me sentia assim: "Como que eu posso ajudar?", ou "O que eu posso fazer?", então eu fui tentando umas leituras, fui participando de algumas palestras da Alice, e aí você vai tendo algumas palestras, rica e então, vai tendo alguns exemplos e aí você vai crescendo. Preparada, eu me sinto hoje, mas assim, a gente sempre, eu acredito que a gente está sempre em aprendizado, então a gente vai aprendendo numa seleção após a outra, conversando com eles, vendo uma deficiência diferente da outra, e aí a gente vai se aperfeiçoando, vamos dizer assim, (EH) Seleccionadora de Pessoal (3).

3- Em relação a conhecer a Lei de Cotas disseram que:

Ah, conheço e quando surgiu à obrigatoriedade nós já estávamos acima da cota e a empresa como um todo, com a nossa diretoria, também, ela sempre fez questão de cumprir, a gente sempre teve acima. Apesar de que hoje a gente está ali com a obrigatoriedade devido surgir um outro setor, a gente

teve que ter mais contratação, mas estamos cumprindo a cota. (EM) Gestor de RH.

Então, eu entendo que ela gera oportunidades, mais ou menos o que a Viviane colocou, porque se não fosse a Lei de Cotas, essas pessoas não teriam oportunidade, então ela é necessária, a Lei de Cotas, ela já vai fazer 24 anos, mas ela continua sendo necessária, não dá para você dizer que a sociedade, ela esteja, assim, bastante avançada no sentido de ser inclusiva se você não tiver uma lei que obrigue. “Então as pessoas sempre colocam na questão do cinto de segurança, hoje você não sai sem colocar o cinto de segurança, mas precisou da lei, precisou da multa para as pessoas criarem esse hábito”. Hoje, ainda, as empresas não criaram esse hábito, nessa unidade aqui, como teve um diretor, acho que até reitor, que as pessoas citam, até antes da Lei de Cotas já tinham muitas pessoas com deficiência aqui nessa unidade, até pessoas com deficiência intelectual, porque ele tinha algum caso na família. Mas só que ele saiu e as pessoas foram ou morrendo ou saindo, quando eu cheguei tinha pouca gente, não tinha muitos, mas tem algumas pessoas que são muito antigas, até anteriores à Lei de Cotas. Então essa unidade, ela já tinha alguma conscientização para isso através desse diretor. Só que isso, de certa forma, não estava tão arraigado, que com a saída dele, isso meio que se perdeu, não é, não houve uma continuidade. Não fosse a Lei, a gente não teria conseguido crescer o que crescemos. (EH) Gestor de RH.

Alice, sempre manda e-mail, algumas vezes nós temos um grupo de colaboradores-assistentes, então esse grupo, a cada reunião que é feito, elas passam todas essas informações e trocamos conhecimento. Mas o que sei é o básico. (EH) Selecionador e Pessoal (1)

c- Prática – Processo de R&S para PcD:

1- Sobre as dificuldades encontradas, explanaram que:

(...) própria região nossa, já tem uma dificuldade de acessibilidade, de você estar buscando currículo, então você teria que estar buscando junto a empresas de contratação ou próprias prefeituras. Então como a gente já tem essas indicações, fica mais fácil. (...) Um primeiro passo, acessibilidade, o acesso é difícil, experiência, tanto na empresa como no trabalho na atividade privada educacional, sente essa dificuldade em tudo, tanto para os órgãos oficiais, como os acessos até as empresas. Então é um problema organizacional, envolvendo os governantes, também envolvendo as

indústrias, esse é um dos aspectos principais e também a gente tem algumas dificuldades com os familiares, é a questão da proteção, a família acha que a pessoa é incapaz e na realidade, às vezes está tirando a oportunidade de um crescimento, de uma sociabilidade para as pessoas. Então às vezes a gente tem essa dificuldade... (...) Eu tive dificuldade de uma contratação de uma pessoa que tem também, uma deficiência mental, porque a mãe recebe um benefício, ela acha que ele vai perder esse benefício se ficar na empresa. Então ela está ali tirando a oportunidade da pessoa melhorar, a gente está falando de um ser humano, que ele vai estar em contato com outras pessoas, isso às vezes falta, então isso também tem que mudar um pouco ... (EM) Gestor de RH

(...) tem a questão de que nós somos hospital, por ser hospital, a maioria dos cargos, o nosso grande volume é na área de enfermagem e até na área médica e você não tem profissionais para atender os hospitais, o grande volume de demanda dos hospitais para essa área, mesmo que você quisesse preencher, em torno de 60% do quadro dos hospitais é de profissionais de área assistencial, você não tem nessa proporção, 5% de profissionais com deficiência para ocupar esses cargos nos hospitais. Então resta os outros 40%, onde você tem que colocar 5%, então acaba ficando bem complicado, não é. Se você tivesse uma distribuição melhor, facilitaria bastante. Por outro lado, mesmo tendo esses profissionais que não tem, nós sabemos que não tem, porque nós temos a universidade e não tem nessa proporção, tem uma quantidade baixa, também, muitas das atividades não são compatíveis a muitas das deficiências, se você for pensar muitas vezes uma pessoa cadeirante, para exercer algumas atividades de enfermagem, é bastante complicado a pessoa com deficiência física ou auditiva total, também é bastante complicado para exercer função de enfermagem e até de área médica, de área médica é possível cadeirante, mas auditiva total, visual total, é mais difícil, não que não tenha algumas especialidades onde isso é possível, mas talvez não na mesma proporção ou não com a tecnologia assistiva disponível, tem-se evoluído bastante nessa área, mas ainda deixa a desejar. Então muitos dos profissionais com deficiência, eles nem buscam esse tipo de formação. (EH) Gestor de RH

2- Com relação às fontes para Captação de Currículos de pessoas com deficiência os entrevistados explicaram que:

Há indicação de grupo que eu tenho contato, é um grupo de recursos humanos, que fica em Taboão e em Embu, como tem reuniões mensais, ou

quando tem alguma vaga, se eu precisar eu posso acioná-los. (EM) Gestor de RH

As selecionadoras da (EH) explicaram que também recebem indicação de funcionários independente de ser deficiente, Mas o maior volume de currículos é fornecido pelo site interno de captação de currículo. A gestora de RH que trabalha com reabilitados também contribui bastante enviando currículos para elas.

3- Quando perguntado sobre os processos de acompanhamento e feedback para os contratados alegaram que:

(...) independente de qualquer coisa, todos são tratados da mesma forma, são contratos de trabalho normal para todos, independente. Então tem um período de experiência, tem um período de acompanhamento... (...) Entrevistas, sim, faz o acompanhamento, dá o retorno, nem tudo a gente tem mas nos viramos, temos a ISO-TS, como nós somos automobilístico, tem, que cumprir aqueles requisitos, os funcionários têm que estar dentro dos perfis desejáveis. (EM) Gestor de RH.

Estamos melhorando a parte do recrutamento, a gente está retomando a avaliação de período de experiência. Até o momento eu não cheguei a fazer como você pôde perceber, mas eu acho que as meninas já fizeram, que é uma avaliação junto com o gestor, é o gestor junto com a pessoa, o funcionário, então aí eles fazem essa avaliação, depois retorna para o RH e o próprio gestor acaba dando esse feedback para o funcionário. (EH) Selecionadora de Pessoal (1)

Sim, em 2015 a gente implantou mas isso aí não é uma coisa específica do profissional com deficiência, tá - a gente faz uma avaliação - mas isso foi implantado agora, em 2015 - de período de experiência, então a pessoa é avaliada de acordo com as competências que ela foi contratada dentro do período de experiência, mas a Alice faz um acompanhamento desse profissional. Então assim... Ela está lá o tempo todo, acompanhando esse profissional dentro do ambiente de trabalho para ver se ele se adaptou, enfim. (EH) Selecionadora de Pessoal (2)

d- Em se tratando das políticas de retenção de empregados:

1- Sobre as políticas de retenção eles disseram que:

(...) a gente procura atender o que o mercado oferece, porque também você termina perdendo, já vi pessoas terminar trocando de empresa (...) aqui já tem um piso até que razoável, porque o nosso piso, hoje, equivale a mais de dois Salários Mínimos, então já tem esse diferencial, inclusive dificuldades com outras empresas, que falam: "Pô" (...) Eles (todos os funcionários) têm transporte, têm restaurante, café da manhã, Cesta Básica, então... (EM) Gestor de RH

Olha eu acho que a gente está bem na parte de contratação, mas ainda falta, (...) por isso que a Alice está aí, mas ainda falta realmente um processo para retenção de pessoas. Hoje é feito um trabalho mais ou menos... Não, é de um modo geral, a gente tem uma política de retenção. Se bem que a estabilidade das pessoas aqui é duradoura, mas assim, não existe uma política de retenção independente de ser deficiente. (EH) Seleccionadora de Pessoal (2).

(...) a gente perde quando vem a parte de salário, às vezes o nosso está um pouco mais baixo e benefícios também, não é, porque as empresas, às vezes, têm bastante benefícios, por exemplo, uma assistência médica, a gente tem o local específico, mas é diferente, então assim, a pessoa tem que vir para cá e passar no local específico, é um local um pouco mais longe da casa da pessoa. Uma assistência médica você vê no seu livrinho lá onde é mais próximo. Mas às vezes a gente acaba perdendo, sim. Mas não são muitos, não é uma coisa, assim, que você faz um quantitativo, mas é uma questão que faz perder candidatos. (...) Às vezes a gente liga e já estão trabalhando, aí às vezes a gente liga fala com a pessoas e é sem deficiência, é gente normal. Mas às vezes a gente fala o salário, onde é, o que é para fazer: "Ah, não, já estou trabalhando", então você vê que você já perdeu, o salário é um pouco maior, a pessoa já está estável lá, isso acontece. Mas isso também acontece, assim, com pessoas sem deficiência. (EH) Seleccionadora de Pessoal (3).

2- Sobre acessibilidade justificaram que:

Um primeiro passo, acessibilidade, o acesso é difícil, a gente sente essa dificuldade em tudo, tanto para os órgãos oficiais, como os acessos até as empresas. (...) esse é um dos aspectos principal... (EM) Gestor de RH

O hospital, ele está em reforma, foi feito um projeto para que, dentro dessa reforma, cada uma das obras que fossem feitas já fosse feito dentro das normas de acessibilidade, então muitos setores do hospital que não eram acessíveis, hoje eles já estão se tornando acessíveis, só que a nossa instituição, ela não seria só

o prédio do hospital, ela tem muitas outras unidades próximas, alguns com acessibilidade ou não, alguns prédios mais novos tem total acessibilidade. Nós temos quase que todos os tipos de deficiência, como funcionários aqui nessa unidade, inclusive temos cadeirante, mas quando isso ocorre nós tentamos, já, buscar aquela unidade que tem, e que proporciona acessibilidade. (EH) Gestor de RH

3- Sobre rotatividade comentara que:

Eu acredito que a empresa, ela tem que estar aberta a inovações, e certa preocupação de você se manter no mercado, independente de vir cumprir as cotas ou não, existe uma preocupação com o ser humano. Eu acho que isso jamais da minha parte, não é, porque eu já lidei com portadores no trabalho na empresa privada, trabalhei na educação, trabalhei com jovens numa comunidade onde tinham pessoas portadoras e a gente sente que a sociedade ainda, por mais que exige a obrigatoriedade, é discriminatória, e às vezes até num ambiente entre eles, a gente sente isso. (EM) Gestor de RH

É claro que eu tenho um número maior de pessoas sem deficiência, uma porção bem maior, mas comparando essa rotatividade entre ambas eu estou nova aqui, eu até, me impressiono, não é um turn-over variado, mesmo os profissionais, por exemplo, de enfermagem, aliás, se pensar, é óbvio que existe uma rotatividade grande, mas assim, comparado às outras empresas do mesmo segmento, o nosso turn-over, ele é um turn-over baixo. (...) Não, ele está dentro da média, para baixo. (...) agora, se considerar as pessoas sem deficiência o turn-over, eu acredito, eu não tenho esse número, mas eu acredito que o turn-over acaba sendo maior, eu vejo pelo tempo que eu estou aqui dentro da instituição, as pessoas que entraram que passaram por mim e que saíram (...). Então o turn-over é maior, mas eu acredito que por essas questões que nós já falamos que é da lei da oferta e procura, ele sai, de repente, com uma oportunidade melhor, e também por essa dificuldade do gestor de lidar com a pessoa. (EH) Seleccionadora de Pessoal (2)

e- Quanto à empregabilidade - qualificação, competência e habilidade foram pontuadas algumas demandas:

1- Sobre os Indicadores: candidato x cargo x perfil da vaga eles disseram que:

(...) como eu já falei, quando surge a vaga, a gente não está olhando se a pessoa tem deficiência ou não, se vir, a gente faz o atendimento, a entrevista, se estiver dentro do perfil, então não há essa necessidade de adequar, quem

sabe no futuro, surgindo uma demanda com um cargo novo, possa ser, mas hoje eu não tenho essa dificuldade, (...) a gente vai pela questão do currículo em si, se já atende ou não, mas isso é no desenvolvimento do dia a dia, no local, aí sim, tem um acompanhamento do responsável, se a pessoa atende todas as demanda, os requisitos necessários, se ela consegue aceita delegação. (...) Inclusive eu tive um problema com um, ele tem uma deficiência mental, então ele tem problema de focar no serviço, quando ele desempenha, ele desempenha bem, então você passa a atividade, ele vai, daqui a pouco ele para... Então no começo a gente teve certa dificuldade, aí eu estive conversando com o Wilson, o superior dele, falei: "Não, você está focando ele", - "porque não vai dar...", eu falei assim: "Não, não é assim que funciona", orientando ele, "Ele tem um ponto...", - "Ah, tem", - "Ele faz as atividades?", - "Não, perfeito", - "Então, vamos achar um método que você facilite o trabalho dele e aí quando ele estiver assim, você chama a atenção". (EM) Gestor de RH

A qualificação nós flexibilizamos a escolaridade, para aquelas funções onde precisa ter Ensino Médio completo, se flexibiliza para incompleto, para pessoa com deficiência, no caso de precisar preencher alguma vaga ou Fundamental incompleto, não, flexibilizamos ainda, mas estamos tentando estabelecer um processo de que a pessoa seja alfabetizada, não conseguimos, ainda, quebrar para uma pessoa com deficiência intelectual sem alfabetização, não é, estamos ainda tentando vencer essa barreira, mas existe, já, a liberação de que se flexibilize a escolaridade, outras competências no nível da exigência do cargo não tem sido discutida. Então eu até acredito que seja flexibilizado, também. (EH) Gestor de RH

Normalmente se flexibiliza alguma coisa sim. Mas em geral não acho que seja tão necessário. Normalmente quando um candidato vem é poucas vezes que é feito algum tipo de flexibilização com ele: "Olha, não, tem escolaridade", é muito raro. (EH) Seleccionadora de Pessoal (2)

f- Qual sua percepção sobre a Lei de Cota?

Então, eu entendo que ela gera oportunidades, mais ou menos o que a Viviane colocou, porque se não fosse a Lei de Cotas, essas pessoas não teriam oportunidade, então ela é necessária, a Lei de Cotas, ela já vai fazer 24 anos, mas ela continua sendo necessária, não dá para você dizer que a sociedade, ela esteja, assim, bastante avançada no sentido de ser inclusiva se você não tiver uma lei que obrigue. Então as pessoas sempre colocam na questão do cinto de segurança, hoje você não sai sem colocar o cinto de segurança, mas precisou da

lei, precisou da multa para as pessoas criarem esse hábito. Hoje, ainda, as empresas não criaram esse hábito, nessa unidade aqui, como teve um diretor, acho que até reitor, que as pessoas citam, até antes da Lei de Cotas já tinham muitas pessoas com deficiência aqui nessa unidade, até pessoas com deficiência intelectual, porque ele tinha algum caso na família. Mas só que ele saiu e as pessoas foram ou morrendo ou saindo, quando eu cheguei tinha pouca gente, não tinha muitos, mas tem algumas pessoas que são muito antigas, até anteriores à Lei de Cotas. Então essa unidade, ela já tinha alguma conscientização para isso através desse diretor. Só que isso, de certa forma, não estava tão arraigado, que com a saída dele, isso meio que se perdeu, não houve uma continuidade. Não fosse a Lei, a gente não teria conseguido crescer o que crescemos. (EH) Gestora de EH.

Olha, é muito bom, veio para ajudar, mesmo, essas pessoas que necessitam trabalhar e antigamente não tinham como, talvez alguma deficiência, eu mesmo tenho um caso na minha família, com deficiência e se tivesse essa pessoa teria entrado na Lei de Cotas já há algum tempo já estaria trabalhando, tem essa oportunidade. Por outro lado, às vezes você percebe algumas instituições admitindo só por admitir, ele não ensina, não faz a pessoa progredir. Então eu acho que por esse lado é ruim, é mais questão de números, mesmo, mas você ajudar e ver que têm pessoas interessadas, lógico, assim como pessoas que não têm nenhuma deficiência, tem os interessados e tem os que não têm interesse nenhum em trabalhar, então a mesma coisa, com pessoas que têm deficiência, tem as pessoas que realmente têm deficiência e querem trabalhar e tem as que têm, mas que querem meio que empurrar com a barriga. Então eu acho que é interessante. (EH) Seleccionadora de Pessoal (1).

Eu acredito que pela lei, eu vou ser bem honesta com você, eu acredito que o motivo é esse a lei para contratar... (EH) Seleccionadora de Pessoal (2).

Tenho, na verdade eu conheço a Lei de Cotas e a minha opinião, assim, eu acho que em algumas coisas deveria ser mais flexível, não tão rígido, mas eu também entendo que eles precisam colocar algumas normas para trabalhar, porque também não pode abrir muito. Então, por exemplo, eu não consigo entender essa parte do monocular, eu consigo entender, que agora que foi liberado, antes não era liberado. Mas, por exemplo, eu não consigo entender e que ainda está em estudo, uma pessoa, assim, que tenha, por exemplo, câncer, não é, porque ela não pode ser reabilitada, que ainda está em estudo. Então assim, eu acho que lei ainda traz muita coisa, ela, mas, assim, algumas partes a gente não consegue entender. Mas é porque eu também entendo que tem muita parte, além daquela

lei, tem muita coisa que eles discutem, eles reveem, eu acho que assim, eles vão trabalhando aos poucos, eu acho que hoje mudou muito a lei, a lei trouxe muita gente para o mercado de trabalho. (EH) Seleccionadora de Pessoal (3).

g- Qual sua contribuição para inclusão de pessoas com deficiência?

A minha grande contribuição (riso) é ver aquela pessoa desenvolvendo, com a alegria e mostrando para a sociedade que independente da deficiência é capaz de produzir, de se relacionar, de estar em contato com as pessoas, de viver. Eu acho que é isso, viver, ela só não pode ficar encostada sem a oportunidade de mostrar que é capaz. já vivenciei isso, pessoas virem falar: "Nossa", uma mãe vir lá e me dar um abraço, e falar assim: "Eu não tenho palavras para lhe agradecer" e isso me deixou emocionado, (...) a pessoa só está querendo, precisando de uma oportunidade, ele não está pedindo favor, não estão pedindo nada, está pedindo o quê? "Estamos pedindo uma oportunidade". E eu acho que a gente tem que ter essa clareza e mostrar para o mundo que essas pessoas são capazes. (EM) Gestor de RH

Apresentamos acima uma síntese do discurso, tal qual pronunciado, em cada item, dos entrevistados. Ele indica os mesmos sentidos, já resumido no (Quadro 08), com algumas complementações que merecem destaque:

- Apontam que não há necessidade de preparação, nem da empresa, nem dos gestores que supervisionam e selecionam o trabalhador para cumprir a lei de cotas. A justificativa são duas: uma, porque não consideram as pessoas que tem deficiência diferente dos demais. Demonstram uma preocupação em não diferenciar candidatos e/ou funcionários nos processos seletivos.
- A outra é por considerar que a sensibilidade é suficiente para orientar o gestor, como o Ricardo que afirma ter sensibilidade adquirida na experiência como educador social ou uma sensibilidade de ordem pessoal. A Alice, também, faz a mesma inferência pontuando que ao longo da sua carreira foi se desenvolvendo e criando maturidade para lidar com essas situações no trabalho. Os selecionadores, de modo geral, foram unânimes em declarar que também foram se desenvolvendo ao longo de suas experiências, ou seja, na prática do

dia-a-dia. De modo geral, as falas indicam que os cuidados com a lei de cotas, sua eficácia em reter o funcionário e colocá-lo no setor que lhe é mais compatível, dependem mais dos fatores pessoais, isto é, depende de características pessoais do gestor de RH em mediar, de forma criteriosa, o elo entre o candidato e o chefe de área, lembrando que são os gestores de RH. Também, é importante ressaltar que trouxeram uma questão relevante ao expor que na maior parte das vezes não está na mão deles aprovar o candidato para o setor ao qual se pleiteia a inclusão, justificando que a palavra final é do gestor de área que trabalhará, diretamente, com esse profissional.

No entanto, mesmo afirmando que não há diferença nos processos seletivos, a necessidade de cumprir a lei de cotas provoca mudanças. Na fala dos gestores de pessoal apareceram algumas necessidades:

- Criação de um setor de seleção mais especializado, que possa agregar valor aos processos seletivos, oferecendo acompanhamento e interação específica aos candidatos com deficiência e funcionários com deficiência, quando contratados.
- Outro ponto abordado, esse mais abrangente, refere-se à questão da acessibilidade. E é ela que provoca mudanças imediatas, que impede o aumento de candidatos a empregos.

Essa questão da acessibilidade, em se tratando das empresas entrevistadas, apresenta um grande “gargalo” entre ambas. Uma vez que se trata de duas empresas de segmentos diferenciados com recursos financeiros distintos.

No caso da (EM), estão instalados em sede própria, porém necessita de adaptações para tornar suas instalações tanto administrativa como fabril, mais acessíveis, tendo em vista os padrões da ABNT NBR 9050:2004. De acordo com o discurso do Ricardo, a empresa já efetuou algumas mudanças. E segundo ele, a diretoria pretende, ainda, este ano, iniciar obras para a implantação de um elevador no prédio administrativo. Entretanto, não é o suficiente, concorda que ainda há muito a ser feito nesse quesito.

Quanto à (EH), a acessibilidade ainda é precária apesar da sua área de atuação, tendo em vista que os recursos financeiros, por ser uma entidade filantrópica, são atrelados ao governo. O hospital atualmente está passando por reformas e reconhece que apesar dos investimentos feitos, ainda há necessidade de mais recursos para acessibilidade, os gestores de RH, nas entrevistas informaram que as obras não são para todos os departamentos. Há investimentos, nesse sentido, por parte da instituição, entretanto, são morosos e não atendem às necessidades de acessibilidade do momento para todos os tipos de deficiência em todos os departamentos, o que dificulta, em alguns casos, o acesso das pessoas com deficiência ao local de trabalho. Embora o quadro de funcionários atualmente contemple praticamente todos os tipos de deficiência amparados pela lei de cotas.

- o Dentre as dificuldades enfrentadas no trabalho, os fatores mais citados são de ordem pessoal dos candidatos e fatores externos a empresa, nunca dentro delas: excesso de proteção da família, medo de perder o benefício de prestação continuada da assistência social (BPC)²⁰ que já recebe e a falta de acessibilidade das ruas.

Aparecem como preocupação, mas não como fato de discriminação.

Em relação ao processo seletivo, falam pouco que é o mesmo dos demais, mas aparece um apontamento interessante: o uso de indicação:

“quando precisa fazer alguma contratação, eu posso acionar um grupo de RH externo do qual faço parte, (...) ou ir buscar junto às empresas de contratação ou as próprias prefeituras, associações especializadas. Então como a gente já tem essa indicação fica mais fácil”.

No caso da (EH) é apresentada uma alternativa que é um trabalho feito em parceria com o INSS, especificamente, com profissionais reabilitados que também integram a Lei 8213/91.

²⁰ Benefício de Educação Continuada (BPC) da Assistência Social, instituído pela Constituição Federal de 1988 e regulamentada pela Lei orgânica da Assistência Social – LOAS, Lei nº 8.742 de 7/12/1993; pelas Leis nº 12.435, de 06/07/2011 e nº 12.470, de 31/08/2011, que alteram dispositivos da LOAS e pelos Decretos nº 6.214, de 26 de setembro de 2007 e nº 6564, de 12 de setembro de 2008. “BCP é um benefício da Política de Assistência Social, que integra a Proteção Social básica no âmbito do Sistema Único de Assistência Social – SUAS (...) trata-se de um benefício individual, não vitalício e intransferível, que assegura a transferência mensal de 1 (um) salário mínimo ao idoso com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais e a pessoa com deficiência de qualquer idade com impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial (...) em ambos os casos deverá comprovar não possuir meios de garantir o próprio sustento, nem tê-lo provido por sua família”. www.mds.gov.br/assistenciasocial/beneficiosassistenciais/bpc - acesso em 26/07/2015 - 12:20.

(...) Meu trabalho é só com reabilitados do INSS (...) esse programa de parceria com a Previdência Social para reabilitar na instituição é como uma ação até pela inclusão, porque conta pela inclusão não só as contratações, contam também algumas ações que você pratica, ajuda muito para você ter uma negociação melhor com os órgãos públicos. Então essa parceria com a Previdência Social, ela ocorre aqui nessa unidade, nós já tentamos estender para outras unidades, mas nós ainda não tivemos a liberação. Então nós estamos com essa parceria nos últimos dois anos, eu já atendi mais de 100 pessoas, de mais de 100 pessoas, a gente já conseguiu reabilitar mais de 40 pessoas e muitas dessas pessoas, nós contratamos. Qual o benefício dessa parceria? A pessoa já vivencia a empresa, a empresa e o gestor já conhece o trabalho da pessoa e quando ele parte para uma contratação, já se estabeleceu esse relacionamento, então também diminui, aquela barreira que, às vezes, existe de entrada, então a pessoa já veio por uma porta que é mais acessível, onde ela mesmo já conseguiu tirar muito da sua expectativa negativa ou de ansiedade. (EM) Alice / Gestora de RH

Esse trabalho feito pela (EH) segundo a gestora de RH tem dado muito certo, porque ele funciona como um estágio de um mês, aonde o profissional vem para o processo de reabilitação e posteriormente havendo vaga ele pode ser aproveitado.

Os Reabilitados, quando eles vão passar para a condição de contratados, eles vêm pelo processo seletivo normal, mas já existe um conhecimento de ambos os lados, então facilita mais, até em nível do SESMT, porque o Reabilitado não precisa ficar atualizando o laudo a cada ano, o Reabilitado é um certificado que vale para a vida toda. (gestora de RH).

Sobre os reabilitados a Previdência pontua que:

Segundo a Previdência reabilitação profissional é um serviço da Previdência Social, prestado pelo INSS, de caráter obrigatório, com o objetivo de proporcionar os meios de reeducação ou readaptação profissional para o retorno ao mercado de trabalho dos segurados incapacitados por doenças ou acidentes. O segurado encaminhado ao Programa de Reabilitação Profissional, após avaliação médico-pericial, está obrigado, independente da idade e sob pena de suspensão do benefício, a submeter-se ao programa prescrito e custeado pela previdência Social. O atendimento da reabilitação profissional é um direito dos trabalhadores que mantêm a qualidade de seguros da Previdência Social²¹.

²¹ Informações extraídas do site da Previdência Social. www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_100701-165317-728.pdf - acesso em 26/07/2015 às 13:26.

Esse procedimento consiste no contato entre o INSS e a empresa, geralmente feito um contrato de parceria entre a Previdência e a contratante, mas o hospital optou em manter a parceria informal, sendo assim, a (EH) solicita o candidato/reabilitado através de um formulário específico e o INSS de acordo com o perfil descrito em exigência da função que irá exercer na empresa durante um mês, a escolaridade, experiência profissional, tempo de aprendizagem na empresa, condições ambientais no qual será exposto, e as exigências da empregadora, o candidato é enviado. É importante esclarecer que o assegurado será mantido pelo INSS nesse período, portanto, o salário que é o próprio benefício, alimentação e vale transporte. Não cabe a empresa nenhum reembolso financeiro.

Em relação à lei de cotas, os entrevistados apontam que concordam com nossa perspectiva, em que ela está mais na possibilidade de ampliação dos horizontes relacionais. Ninguém cita a renda ou salário, ao contrário, ele aparece só para indicar que constitui fator de afastamento do trabalho, pelo medo de perder o benefício.

Agora seguindo a orientação metodológica de Vigotski, de que é preciso buscar o subteto da fala, a sua base afetiva volitiva que explicita a motivação do falar, passamos a refletir sobre a análise anterior.

Fica claro que o núcleo central orientador dos sentidos da seleção é a acessibilidade. *“Dele depende o número de candidatos, ele exige mudanças físicas e organizacionais na empresa e define o setor em que ele irá trabalhar”.*

Também, há uma motivação ético-político de explicitar apoio pessoal e da empresa à Lei de Cota, motivação que explica a não explicitação de problemas que aparecem de forma indireta: *“conversando com o Wilson, o superior dele, falei: “Não, você não está focando ele”, - “Não, porque não vai dar...”, eu falei assim: “Não, não é assim que funciona”, orientando ele, “Ele tem um ponto...”, - “Ah, tem”, - “Ele faz as atividades?”, - “Não, perfeito”, - “Então, vamos achar um método que você facilite o trabalho dele e aí quando ele estiver assim, você chama a atenção”.*

Essa contradição nos leva a pensar se não está ocorrendo um escamoteamento da diferença em lugar de apontá-las, mostrando que são exigidas estratégias diferentes nos acompanhamentos para o desenvolvimento do trabalhador com deficiência. A leitura tem apontado que sim. Essas diferenças podem ser um dos motivos do não preenchimento de vagas que foi outra questão apontada.

A baixa procura por emprego tem levado às empresas a competirem por candidatos, oferecendo alguns benefícios como piso salarial maior, transporte, restaurante, café da manhã, cesta básica.

O não preenchimento de vagas para Lei de Cotas, portanto, não está associado a problemas de seleção, que procura facilitar o preenchimento e a manutenção. Verifica-se uma inquietação em incluir este profissional ao quadro de funcionários, de forma que este novo empregado possa realizar atividades que condizem com seu perfil, evitando assim problemas para empresa e para o trabalhador. Mas não há um cuidado em acolher as diferenças e suprir as necessidades que ela gera. Tanto que a preparação e a busca do aperfeiçoamento da seleção não são reconhecidas como necessários pelos gestores da área de RH.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ressaltamos, de acordo com as reflexões de Vigotski sobre defectologia que o trabalho é fundamental e de grande importância para todos. No caso das pessoas com deficiência ainda é mais preocupante, uma vez que os dados do CENSO/2010 apresentados nesta pesquisa, revelam ainda um grande número de pessoas, em nossa sociedade, que se organizam por meio da prática da segregação das “pessoas com deficiência”.

Os profissionais demonstram partilhar dessa concepção e estão imbuídos de motivação e ética.

Entretanto, parece que ocorre uma mistificação relacionada à preocupação de não discriminar, dessa forma nega-se a deficiência e se dilui a diferença. Ao invés de contemplar as necessidades diferentes, elas são negadas e homogeneizadas. Não se contempla a singularidade.

“Empresa inclusiva é aquela que acredita no valor da diversidade humana e faz o possível para que os indivíduos que têm “necessidades especiais” possam se adaptar ao seu ambiente de trabalho”. (CARVALHO 2010, p.45 apud Marques, 2001, p.11).

Nesse sentido, pode-se inferir que as atitudes em relação as pessoa com deficiência também são um ponto de cautela, não adianta, para se afastar da perspectiva tacanha do preconceito, adotar seu antagônico: não há deficiência.

Ao iniciar a pesquisa, imaginamos deparar com uma contradição entre as necessidades da empresa e a do trabalhador, mas o que ficou mais evidente é a negação da diferença, a diluição.

Daí a importância de ouvir esses profissionais de RH e tentar compreender a importância deste trabalho para as empresas.

Atualmente, há uma cultura e legislação pautada na concepção de que a deficiência não impede a pessoa de trabalhar. A Associação dos Acidentados de Trabalho do Estado de Goiás conclui com base em pesquisas que “uma pessoa com deficiência pode ser um excelente empregado (...) trabalhadores com deficiência possuem confiabilidade e apresentam melhor índice de frequência e um menor índice de afastamento por doenças do que colegas não-deficientes”. (CARVALHO 2010, p.46-47).

Porém todas essas mudanças proporcionaram transformações e benefícios para todos. No rastro da inclusão, surgiram as exigências para as empresas, instituições educacionais e espaços onde circulam cidadãos brasileiros em propiciar inclusão de pessoas com deficiência com base nas leis de diretrizes e base da educação.

Clemente (2015) informa que de acordo com especialistas as parecerias feitas entre empresas, sindicato, associações, instituições prefeituras ministério do trabalho entre outros, podem contribuir para qualidade da inclusão, quebrando paradigmas ao sensibilizar gestores, profissionais de RH, profissionais de áreas técnicas, administrativos etc.

Para este autor, “a apropriação do conhecimento básico sobre as necessidades específicas das pessoas com deficiência é papel da instituição especializada, orientar a empresa a preparar o ambiente de forma que ele seja acessível para o desempenho das funções”. (CLEMENTE 2015, p.113).

Os nossos entrevistados demonstram essa sensibilidade em relação às pessoas com deficiência, mas não trabalham com suas necessidades específicas.

Considerando que o foco da inclusão está direcionado ao conviver social, em que se estimula a sociedade a modificar-se, para ser capaz de viver e compartilhar com todas as pessoas, por mais diferente que seja o seu meio ambiente, reconhecendo-as como integrantes e produto dessa sociedade em constante modificação, este trabalho procura reforçar o entendimento de que a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, a par de inúmeros desafios, é possível. (CARVALHO 2010, p.47).

Para tato, é preciso considerar e enfrentar as necessidades específicas singulares.

Portanto, este estudo teve relevância quando se propôs ouvir os profissionais de recursos humanos na contratação de pessoas com deficiência e constatar que a tensão, inicialmente, pensada entre interesses da empresa e as necessidades específicas desses trabalhadores está na negação dessa necessidade, homogeneizando-as, ao dos demais trabalhadores.

Diante do exposto, podemos reafirmar que a discussão sobre a qualidade da inclusão da pessoa com deficiência deve ganhar novos contornos e envolver variedade de atores, uma vez que só com debates poderemos prover revisão crítica conceitos e diretrizes que permeiam nossa práxis. (CLEMENTE, 2015).

O direito ao trabalho decente entendido como seguro, saudável e sem discriminação representa nosso maior desafio e respeitar o Artigo 27 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Tratado Internacional adotado pela ONU em 2006 e ratificado pelo nosso país, em 09 de julho de 2008, é dever de todos os cidadãos. (CLEMENTE 2015 p.123).

As ponderações de Vigotski colaboram para essa busca de novas propostas de inclusão da pessoa com deficiência, não só na escola, mas também no trabalho. As suas reflexões sobre deficiência, não como falta, afastamento da normalidade, mas como forma específica da configuração do corpo e do desenvolvimento, são fundamentais. Participar no trabalho é um direito humano, não só dar uma forma digna de ganhar dinheiro, mas trabalho decente para colaborar com o desenvolvimento de cada um. Elas orientam que o processo seletivo deve avaliar a potência, as possibilidades de ação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AQUINO, Ítalo de Souza – Como escrever artigos científicos ; sem “arrodeio” e sem medo da ABNT / Ítalo de Souza Aquino. – São Paulo : Saraiva 2010.

BRANDÃO, Israel Rocha. A afetividade e participação na metrópole: Uma reflexão sobre dirigentes de ONGs da Cidade de Fortaleza. Tese (Doutorado). Universidade Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP – 2008.

BARROCO, Sonia Mari Shima. A educação especial do novo homem soviético e a psicologia de L. S. Vigotski: contribuições para a psicologia e a educação atuais. Tese (Doutorado). Universidade Estadual Paulista, Faculdades de Ciências e Letras de Araraquara. Araraquara, 2007.

BOCK, Ana Mercês Bahia – Psicologia fácil / Ana Mercês Bahia Bock, Maria de Lourdes Trassi Teixeira, Odair Furtado, - São Paulo : Saraiva, 2011.

BRAYN, A.S.A. 2006. – Trabalho Decente: Uma avaliação das possibilidades de aplicação do conceito. Dissertação de (Mestrado em Economia Política). Programa de Estudos Pós-Graduados em Economia Política da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.

BRASIL. Ministério da Educação. Diretrizes nacionais para educação básica / Secretaria de Educação Especial – MEC; SEEP, 2001. 79p.

CARMO, J.C. – Construindo a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho : a experiência da indústria da construção pesada no Estado de São Paulo/José Carlos do Carmo. – São Paulo: Áurea Editora, 2011.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. / **MARQUES**, Antônio Luiz. (Org.). O trabalho e as pessoas com deficiência: Pesquisa, Prática e Instrumentos de Diagnóstico./ Maria Nivalda de Carvalho-Freitas./ Antônio Luiz Marques. (Organizadores)./ 1ª Ed. (ano 2008), 2ª reimpr./ Curitiba: Juruá, 2010. 304p.

CARVALHO, Karina M. de – Os desafios da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. In: **CARVALHO**-Freitas, Maria Nivalda de. / **MARQUES**, Antônio Luiz. (Org.). O trabalho e as pessoas com deficiência: Pesquisa, Prática e Instrumentos de Diagnóstico./ Maria Nivalda de Carvalho-Freitas./ Antônio Luiz Marques. (Organizadores)./ 1ª Ed. (ano 2008), 2ª reimpr./ Curitiba: Juruá, 2010. 304p - p.43-54.

CARVALHO, Sandra Maria Coreiro Rocha. Representação Social da Pessoa com Deficiência frente à exclusão / inclusão. João Pessoa, 2007, p. 127. Dissertação do curso de Mestrado em Educação do Programa de Pós – Graduação em Educação PPGE, da Universidade Federal da Paraíba – UFPB.

CASTEL, Robert. As armadilhas da exclusão. In: Desigualdade e a questão social / org. Mariangela Belfiore – Wanderley, Lucia Bógus, Maria Carmelita Yazbek. 3. Ed. Ver. E ampliada, 2 reimpr. – São Paulo : EDUC, 2011, p. 21-54.

CHIAVENATO, Idalberto – Gestão de pessoas : o novo papel dos recursos humanos nas organizações / Idalberto Chiavenato. – Rio de Janeiro : Campus, 1999.

CHIZZOTTI, A. – Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais / Antonio Chizzotti. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2006.

CLEMENTE, C. A. – Trabalho com a diferença : responsabilidade social, inclusão de portadores de deficiência. - Osasco, SP : Espaço da Cidadania, 2004.

_____. – Agir pela inclusão : ação social pelo acesso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. - Osasco, SP : Espaço da Cidadania, 2006.

_____. – 3º Programa de Sensibilização Social e Empresarial para colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho : um foco na inclusão / (organização e autoria) Carlos Aparício Clemente, Cristiane Alves da Silva. - - São Paulo : Maxprint, 2010.

_____. – Trabalho das pessoas com deficiência e lei de cotas : invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão / Carlos Aparício Clemente, Sumiko Oki Shimono. São Paulo : Edição dos Autores, 2015.

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2007). Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: decreto legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008: decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. -- 4. ed., rev. e atual. – Brasília : Secretaria de Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2011.

CRESWELL, J. W. W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

DESSLER, G. – Administração de recursos humanos, 2ed. / Gary Dessler ; tradução Cecília Leão Oderich ; revisão técnica Irene Kazumi Miura. – São Paulo : Prentice Hall, 2003.

DIREITOS HUMANOS – Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – Governo do Estado de São Paulo – Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Prof.^a Dr.^a LINAMARA RIZZO BATTISTELLA – 2008

ÉTICA / SPINOZA ; (tradução de Tomaz Tadeu). – 2. Ed. – Belo Horizonte : Autêntica Editora, 2011.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda, 1910-1989. Miniaurélio : o minidicionário da língua portuguesa / Aurélio Buarque de Holanda Ferreira; coordenação de edição Margarida dos Anjos, Marina Baird Ferreira : equipe de lexicografia Margarida dos Anjos... [et al.]. – 6. Ed. Ver. Atualiz. – Curitiba : Positivo, 2004. 896 p.

GIL, A. C. – Como elaborar projetos de pesquisa. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. – Como elaborar projetos de pesquisa / Antonio Carlos Gil. -5. ed. São Paulo : Atlas, 2010.

GIL, Marta – Caminhos da inclusão: a história da formação profissional de pessoas com deficiência no SENAI-SP. / Marta Gil. – São Paulo: SENAI-SP Editora, 2012. 248p. – (Engenharia da formação profissional).

GONTIJO, Cylmara Lacerda – PUC – Minas Campus Poços de Caldas – Gestão do Conhecimento, v.2, n.2, Art.3, jul. / nov. 2005 - <http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/nupepu/online/index.htm>- acesso em 01/05/2015 - 14:59.

GUARESCHI, Pedrinho A. Pressupostos psicossociais da Exclusão: Competitividade e culpabilização. In: SAWAIA, Bader (Org.). As artimanhas da exclusão : análise psicossocial e ética da desigualdade social .10. Ed – Petrópolis, RJ : Vozes, 2010 p. 143-157.

GUEDES, Maria Helena Delanesi – O Sentido do Trabalho para Pessoa com Deficiência Física por Lesão Medular . São Paulo : [s.n], 2010. 194f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

JAIME, Lucíola Rodrigues – A inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho : o resgate de um direito de cidadania / Lucíola Rodrigues Jaime, José Carlos do Carmo. – São Paulo : Ed. dos Autores, 2005.

JURDI, Andrea Perosa Saigh. O processo de inclusão escolar do aluno com deficiência mental: a atuação do terapeuta ocupacional. Dissertação - Mestrado no Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo – USP / 2004.

Lanna Júnior, Mário Cléber Martins (Comp.). História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil. - Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010. 443p. : il. 28X24 cm.

LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de Metodologia científica / Maria de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos – 5º. Ed. São Paulo : Atlas 2003.

MANZINI, J.E. - ARTIGO – Entrevista Semi-estruturada: Análise de Objetivos e de Roteiros - Eduardo José Manzini – Departamento de Educação Especial, Programa de Pós Graduação em Educação, Unesp, Marília – Apoio: CNPq – Ano 2011.

MARRAS, J.P. – Gestão estratégica de pessoas : conceitos e tendências / Jean Pierre Marras (organizador) ; Ana Cristina Giuliani...(et al.). – São Paulo –São Paulo : Saraiva, 2010.

_____. – Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico / Jean Pierre Marras – 14.ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

MARX, Karl, 1818-1883 – O Capital : edição condensada / Karl Heinrich Marx : (condensador: Gabriel Deville ; tradução : Murilo Coelho). – 1.ed. – São Paulo ; Folha de S. Paulo, 2010. 176 p. ; 25 cm. – (Coleção Folha : Livros que mudaram o mundo ; v.13).

MATOS, Naiara Roberta Vicente. Emprego Apoiado: uma análise psicossocial da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – São Paulo – 2013. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

Mídia e Deficiência: Manual de estilo - Secretaria dos Direitos da Cidadania Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa de Deficiência CORDE , 3ª edição, 1996.

NETTO, Nilson Berenchein e **LEAL**, Daniela – Contribuições para uma Historiografia da Defectologia Soviética – Nuances: estudos sobre Educação, Presidente Prudente, SP, v. 24, n. 1, p. 73-91, jan./abr. 2013. <http://dx.doi.org/10.14572/nuances.v24i1.2156> - acesso em: 18/06/2015 – 10:41.

NEWMAN, F. e **HOLZMAN**, L. – Lev Vygotsky cientista revolucionário - Edições Loyola, 2002. In: *Lev Vygotsky – Revolutionary Scientist* – Publicado em 1993 por Routledge – Publicado nos Estados Unidos e no Canadá. Edição Brasileira.

OLIVEIRA, Marta Kol de. – Vygotsky : aprendizado e desenvolvimento : um processo sócio-histórico / Martha Kol de Oliveira. – São Paulo : Scipione, 1997. – (Pensamento e ação no magistério).

Relatório mundial sobre a deficiência / World Health Organization, The World Bank ; tradução Lexicus Serviços Linguísticos. São Paulo : SEDP, 2012 334p.

RODRIGUES, Olga Maria Piazzentin Rolim. Educação especial: história, etiologia, conceitos e legislação vigente / Olga Maria Piazzentin Rolim Rodrigues, Elisandra André Marante In: Práticas em educação especial e inclusiva na área da deficiência mental / Vera Lúcia Messias Fialho Capellini (org.). – Bauru : MEC/FC/SEE, 2008.

SASSAKI, Romeu Kazumi, 1938 – Inclusão / Construindo uma sociedade para todos Romeu Kazumi Sasaki. – Rio de Janeiro: WVA, 1997. Rio de Janeiro – 8ª edição – 2010.

SAWAIA, Bader Burihan. - Silvia Lane / Bader Sawaia. – Rio de Janeiro: Imago.: Brasília, DF: CFP, 2002.

_____. – Psicologia Social: Aspectos epistemológicos e Éticos – Bader Burihan Sawaia. In: Novas veredas da psicologia social / Silvia t. Maurer Lane e Bader Burihan Sawaia (org.). – São Paulo : Brasiliense ; Educ, 2006. Vários autores, p.45-53.

_____. - As artimanhas da exclusão : análise psicossocial e ética da desigualdade social .10. Ed – Petrópolis, RJ : Vozes, 2010.

_____. - Introdução: Exclusão ou Inclusão Perversa? In: SAWAIA, Bader (Org.). As artimanhas da exclusão : análise psicossocial e ética da desigualdade social .10. Ed – Petrópolis, RJ : Vozes, 2010, p. 7-13.

_____. - O sofrimento ético-político como categoria de análise da

dialética exclusão/inclusão. In: SAWAIA, Bader (Org.). As artimanhas da exclusão : análise psicossocial e ética da desigualdade social .10. Ed – Petrópolis, RJ : Vozes, 2010, p.99-119.

Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **História do movimento político das pessoas com deficiência no Brasil.** Brasília: 2010.

SEVERINO, A. J. – Metodologia do trabalho científico. São Paulo: Cortez, 2002.

_____. – Metodologia do trabalho científico. Antonio Joaquim Severino. – 23. Ed. Ver. E atual. - São Paulo : Cortez, 2007.

SILVA, Otto Marques da – A Epopeia Ignorada – A pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje – São Paulo – Cedas, 1986.

VERAS, Maura Pardini Bicudo. Exclusão Social – Um problema brasileiro de 500 anos - Notas preliminares. In: SAWAIA, Bader (Org.). As artimanhas da exclusão : análise psicossocial e ética da desigualdade social .10. Ed – Petrópolis, RJ : Vozes, 2010, p. 29-51.

VYGOTSKY, Lev. 1991. Pensamento e linguagem. São Paulo: Martins Fontes.

_____. 1997. Obras Escogidas. Tomo V – Fundamentos de defectología. Introducció n – Los problemas fundamentales de la defectología contemporânea. p.11-37.

_____. 1896-1934. A cosntrução do Pensamento e da Linguagem / L. S. Vygotski ; tradução Paulo Bezerra – São Paulo: Martins Fontes, 2000. – (Psicologia e pedagogia).

_____. 2004. Artigo de introdução sobre o trabalho criativo de L. S. Vigotski. In: **VYGOTSKY**, Lev Semenovich, 1896-1934. Teoria e método em

Psicologia / Lev Semenovich Vygotsky : tradução Claudia Berliner. – 3 ed. – São Paulo : Martins Fontes, 2004. – (Psicologia e pedagogia), p.425-470.

_____. 1896-1934. Pensamento e Linguagem / L. S. Vygotski ; tradução Jefferson Luiz Camargo ; revisão técnica José Cipolla Nelo – 4ª Ed. – São Paulo: Martins Fontes, 2008. – (Psicologia e pedagogia).

WANDERLEY, Mariangela Belfore. Refletindo sobre a Noção de Exclusão. In: SAWAIA, Bader (Org.). As artimanhas da exclusão : análise psicossocial e ética da desigualdade social .10. Ed – Petrópolis, RJ : Vozes, 2010, p. 17-27.

SITES

<http://www.bengalalegal.com/asprimeiras-historia-pcd> - acesso em - 22/03/2015 – 14:24.

http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2010/docs_pdf/eixo_4/abep2010_2497.pdf - acesso em 30/03/2015 - 15:55.

http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A419E9E34014237DCDEF65A98/Nota%20T%C3%A9cnica%20MTE%20091%202013%20RAIS%202012%20_3_%20_2_.pdf – acesso em 21/04/2015 – 23:47

http://www.crpsp.org.br/portal/orientacao/manual/fr_apresentacao2008.aspx - acesso em 03/05/2015 - 14:46.

<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/diretrizes.pdf> - acesso em 10/05/2015 - 20:33.

ANEXOS

Avanços e conquistas das pessoas com deficiência no Brasil

Em 25 de novembro de 2010, com a colaboração de voluntários de cidades e estados diferentes, pessoas com e sem deficiência, organizações do 3º Setor, organizações públicas e privadas, de forma conjunta, que atuam no formato de rede social, tornando-se um modelo de atuação para a construção de uma sociedade inclusiva, constituiu o III Encontro sobre Inclusão, deficiência e trabalho, coordenado pelo dirigente sindical Carlos Aparício Clemente, responsável pelo Espaço da Cidadania de Osasco, criado em 2001, pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco, no qual participo como voluntária desde 2005 até a presente data. Este espaço permite desenvolver discussões e reflexões acerca das pessoas com deficiência.

Sendo assim, este evento de 2010 contou com várias temáticas que acaloraram a discussão sobre inclusão de pessoas com deficiência, porém será abordada neste momento, apenas a palestra de abertura, tendo em vista à temática “Marcos históricos da luta pelos direitos da pessoa com deficiência”, na voz da então Superintendente Carmen Leite Ribeiro Bueno, da SORRI-BRASIL, criado em 1972 para um estudo do problema da segregação de pessoas com hanseníase, com o apoio da *American Leprosy Mission*, cujo contingente mundial estava em torno de 15 milhões de pessoas. Vale elucidar que a Dra. Carmen fez parte integrante deste contexto histórico, colaborando e participando ativamente para construção dos avanços sociais, o que propiciou uma explanação com riqueza de detalhes, no qual é apresentado a seguir.

Gil (2012 p. 17) na introdução do livro *Caminhos da Inclusão*, quando afirma:

É importante conhecer pessoas e acontecimentos que nos antecederam – esta é a essência da História – não para glorificar os antigos ou para menosprezar o presente, em nome dos “bons e velhos tempos”, mas para entender o cenário atual e balizar as próximas utopias, que inspirarão os próximos passos, as próximas políticas públicas, que trarão embriões dos sonhos vindouros.

Sobretudo reconstruir etapas e marcos históricos desta jornada nas palavras de Gil (2012) é também um dos objetivos desta pesquisa, no intuito de elucidar os caminhos percorridos até então pelas pessoas com deficiência.

- **1971** – Declaração dos Direitos das Pessoas com Retardo Mental, a partir de uma assembleia na ONU;
- **1975** – Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes – documento internacional com o objetivo de enfatizar a discriminação, o respeito, a dignidade, os direitos civis e políticos dos deficientes, bem como, o direito aos tratamentos que asseguram o desenvolvimento máximo de suas potencialidades atendendo às suas necessidades especiais;
- **1º Encontro de Pessoas Deficientes 1979/80** – Com a participação da ONU, foi instituído o (AIPD) Ano Internacional das Pessoas Deficientes. Em consequência a este evento, aconteceu em Brasília no ano seguinte, outro encontro que contou com a presença de aproximadamente 1.000 participantes, entre eles, cegos, surdos, pessoas com deficiência física e hanseníase de todo o Brasil. A partir daí foi aprovado a primeira pauta de lutas do segmento, a criação da primeira entidade representativa, designada Coalizão Nacional de Pessoas Deficientes, englobando todas as áreas de deficiência. Conhecido atualmente como Movimento pelos Direitos das Pessoas Deficientes (MDPD). Definiu-se também a política a ser adotada durante o AIPD. A principal característica do movimento que surgia foi à representação pelas próprias pessoas com deficiência e não mais pelos especialistas.
- Em **1981**, Ano Internacional das Pessoas Deficientes, foi discutido e criado planos de ação, na tentativa de dar ênfase à igualdade de oportunidades, reabilitação e prevenção de deficiências. O lema foi “participação plena e igualdade”. O maior resultado foi à criação do Programa Mundial de Ação para pessoas com deficiência, formulado pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em dezembro de 1982. Vale lembrar que foi nesta época o lançamento de um livro, no qual o conteúdo prescrito era o relato de um acidente que deixou Marcelo Ruben Paiva tetraplégico, poucos dias antes do natal de 1979. É o livro que mais representa a geração dos anos 80. Foi lançado em novembro de 1982 e virou um fenômeno entre os jovens.

- Em 21 de setembro de **1982**, comemorou-se o primeiro dia nacional de lutas preparado pelo MDPD, foi na Estação República do Metrô, para reivindicar acesso aos transportes. Houve cobertura de todos os meios de comunicação, principalmente porque ocorreu um acidente com uma das participantes do movimento, que caiu da cadeira de rodas quando era transportada pela segurança do Metrô nas escadas rolantes.
- Em dezembro de **1982** – aprovação da Assembleia Geral das Nações Unidas, pela resolução 37/52, o Programa de Ação Mundial para Pessoa Portadora de Deficiência (PAM).
- A Convenção 159 da OIT, realizada em Genebra, no ano de **1983**, que provocou nos países membros a tomada de medidas para formação profissional, colocação e emprego das pessoas com deficiência.
- O primeiro Conselho Estadual da Pessoa Deficiente (CEAPD) foi criado a partir do I Seminário Estadual da Pessoa Deficiente em São Paulo, pelo artigo 1º do Decreto Estadual nº 21.131, dezembro de 1984. Seus membros foram eleitos no II Seminário, em 1985. O CEAPD é um órgão formado por representantes das esferas de governo, de associações da sociedade civil e pessoas com deficiência.
- O ano de **1984** foi decisivo do ponto de vista da estrutura de movimento. Foram fundadas a Federação Brasileira de Entidades de Cegos - FEBEC, a Organização Nacional de Entidades de Deficiente Físicos - ONEDEF, a Federação Nacional de Integração de Surdos - FENEIS e o Movimento de Reintegração dos Hansenianos - MORHAN. Em dezembro, foi fundado o Conselho Brasileiro de Entidades de Pessoas Deficientes para reunir as quatro entidades e substituir a Coalizão Nacional.
- Em **1986**, foi concebida a ideia de uma Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), com base no Plano Governamental de Ação Conjunta para Integração da Pessoa com Deficiência. Em 1987, o Presidente da República criou, por decreto, a CORDE, que foi confirmada pelo Congresso em outubro de 1989, através da Lei nº 7.853.

- A Constituição Federal de **1988**, ao considerar o trabalho das lideranças naquele momento, foi decisiva para uma das principais etapas da luta travada na década de 80. Uma mudança de postura em relação às pessoas com deficiência, ou seja, o paternalismo teria que dar lugar à equiparação de oportunidade. A tutela seria substituída pela cidadania plena. Portanto, esta era a nova proposta da constituição brasileira, promulgada em outubro de 1988. Segundo Dra. Carmen, uma das mais avançadas do mundo no assunto. A Constituição define, em todos os capítulos que tratam do Direito do Cidadão e do Dever do Estado, artigos específicos em relação às pessoas com deficiência.
- Em dezembro de **1988**, nasce o Centro de Vida Independente (CVI), no Rio de Janeiro, o primeiro da América Latina, sua missão era proporcionar o fortalecimento da pessoa com deficiência para que estas buscassem alcançar por si só, suas realizações pessoais, consciente e responsável por suas escolhas e ações. O lema era: “Nada sobre nós sem nós” é o grande legado que marca este momento e ainda vem sendo utilizado nos dias atuais.
- Em julho de **1991** a Lei nº 8.213 apresenta o artigo 93, “Lei de Cota” que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências. Prevê a contratação de pessoas com deficiência definindo que a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência.
- Em 14 de outubro de **1992**, foi comemorado o término de uma década de comemoração do “Dia Internacional das Pessoas com Deficiência”, ficando definido pela 37ª Sessão Plenária Especial sobre Deficiência da Assembleia Geral da ONU, dia 3 de dezembro, como a nova data de comemoração do “Dia Internacional das Pessoas com Deficiência”, por meio da resolução A/RES/47/3.
- A lei nº 10.098 de **2000**, estabelece as normas gerais e os critérios básicos para a promoção da acessibilidade, para as pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida e vem transformando, gradativamente, a paisagem urbana, ao exigir a implantação de

rampas, guias rebaixadas, vagas de estacionamento e sanitários acessíveis a cadeiras de rodas.

- Em dezembro de **2006**, aconteceu em São Paulo um seminário histórico intitulado como “1981: Ano Internacional das Pessoas Deficientes — 2006: As Memórias, As Conquistas e o Futuro”, 25 anos depois, o objetivo era trazer ao conhecimento da nova geração um pouco da história, dos personagens e das lutas que tornaram possível esta e outras conquistas. Este evento chamou a atenção para o período de 2006-2016, declarado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos (OEA), como a década das Américas pelos direitos e pela dignidade das pessoas com deficiência, cujo lema é "Igualdade, dignidade e participação".
- Em 06 de dezembro de **2006**, a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, sobre as pessoas com deficiência, constitui um marco histórico na garantia e promoção dos direitos humanos de todos os cidadãos, e em particular das pessoas com deficiência. Vale pontuar que a adoção de uma Convenção sobre Direitos Humanos no início deste século, resultou do consenso da comunidade internacional - governos, Organizações não Governamentais (ONGs) e cidadãos, sobre a necessidade de garantir o respeito pela integridade, dignidade e liberdade individual das pessoas com deficiência.
- Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo – 2008/09 é assinado na sede da ONU, em NY, em março de **2007**. A Convenção ganha status de Emenda Constitucional, aprovada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de julho de 2008 e pelo Decreto do Poder Executivo nº 6.949, de agosto de 2009.
- Em 03 de dezembro de **2009**, a cidade de São Paulo passou a sediar o único, maior e mais completo Memorial que resgata os personagens, as lutas e as conquistas pelos direitos da pessoa com deficiência da América Latina. E reúne um arcabouço de fotografias, documentos, manuscritos, áudios, vídeos e referências aos principais personagens, às lutas, e às várias iniciativas que viabilizaram as conquistas das pessoas com deficiências.

- Em **2010**, o Decreto 7.256 aprovou a estrutura regimental da Secretaria de Direitos Humanos e criou a Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência.
- Em 15 de agosto de **2012**, o Ministério do Trabalho e Emprego, por intermédio da Secretaria de Inspeção do Trabalho cria a Instrução Normativa N.º 98 (D.O.U de 16/08/2012 – Seção 1, p. 116 - 117). Esta normativa dispõe sobre os procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social e reabilitados.
- Com referência a participação do Brasil nos Jogos Paraolímpicos, pode-se dizer que: em 1972, na Alemanha, o Brasil participa pela primeira vez dos Jogos Paraolímpicos, em Heidelberg; em 1976, no Canadá, conquista as primeiras medalhas: Robson Sampaio de Almeida e Luís Carlos “Curtinho”; em Beijing 2008, a seleção conquistou 47 medalhas, ficando em 9º lugar no quadro de medalhas, com 188 atletas; em Londres 2012, o Brasil tem o melhor desempenho de todos os tempos e conquista o maior resultado da história para nosso país, ficando em 7º lugar merecidamente. Foram 86 medalhas.
- **2013** – é declarado como “Ano Ibero-americano para inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho”. Em 16 e 17 de novembro na Espanha, chefes de Governo e de Estado Península Ibérica e da América Latina assinaram documento oficial, em consonância à necessidade de mais políticas públicas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.
- **2015** – A Presidência da República, Dilma Rousseff sancionou, em 06 de julho de 2015, a **Lei Brasileira de Inclusão**. Lei nº 13.146/2015 - DOU 01 de 07.07.2015, Intitulada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania. A aprovação dessa lei fortalece o segmento das pessoas com deficiência e se soma a outras

leis de igual importância como a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a Lei de Cotas, que reserva postos de trabalho às pessoas com deficiência.

- Vale destacar a **Lei de Cotas (nº 8213/91²²)**, que, completará 24 anos em julho deste ano. Sobretudo, porque se entende que as empresas devem primar pelo respeito ao princípio constitucional do valor ao trabalho, uma vez que as pessoas com deficiência carecem ser vistas como qualquer outra pessoa, ou seja, trabalhador, com habilidades e competências inerentes a sua deficiência. Como já exposto, esta lei determina que todas as empresas, privadas, têm de reservar vagas para pessoas com deficiência ou acidentados reabilitados, segundo determina o artigo nº 93: “todas as empresas, com 100 (cem) ou mais empregados devem preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência na seguinte proporção: de 100 a 200 funcionários, 2%, de 201 a 500 funcionários, 3%, de 501 a 1000, 4%, acima de 1001, 5%”. Ressalta-se ainda, que esta lei incentivou a entrada das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho. Portanto as empresas devem se esforçar para implantar programas de formação profissional, bem como flexibilizar as exigências, para composição do quadro de funcionários, o que permitirá abrir portas para esse grupo social em evidente vulnerabilidade.

Gil (2012), no resgate histórico que faz com minúcias, em seu livro *Caminhos da Inclusão*, relembra a fala de Eneida Ferrer Ferguson, em 2009, então diretora técnica para monitoramento do programa de ação da década (Sediscap) da Organização dos Estados Americanos (OEA), na abertura da reunião técnica internacional sobre o desenvolvimento do índice de inclusividade, quando declara: “poucos são os países com medidas administrativas, legislativas, judiciais e políticas públicas como o Brasil, poucos possuem programas e ações coordenadas e uma

²² Lei de Cotas nº 8213/91 – de 24 de julho de 1991 – Dou de 14/08/1991, conhecida como “Lei de Cotas”, criada para possibilitar o ingresso de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho.

visão de garantia de direitos humanos para pessoas com deficiência como ele”. (p.18).

Segundo Paulo Vannuchi, então Ministro de Estado Chefe da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR), “O Brasil foi enaltecido por coordenar medidas administrativas, legislativas, judiciais e políticas públicas, sendo considerado um dos países mais inclusivos das Américas²³”.

Ainda de acordo com Vannuchi (2010), foram grandes as conquistas que sem a atuação engajada e militante da sociedade civil organizada, não teria sido possível. Entretanto, ainda são inúmeros desafios que precisam ser superados.

Segundo ele, nos últimos anos importantes passos foram dados. A partir da interação democrática entre estado e sociedade civil, conforme já relatado muitas decisões foram tomadas, e o Brasil deu longos passos e interagiu inclusive, internacionalmente, no marco civilizatório em direitos humanos.

Declara ainda que atualmente o “Brasil é referência mundial na reparação de vítimas da hanseníase que foram segregadas do convívio social no passado”. (p. 8).

Enfim todos esses progressos que ocorreram entre outros, visavam segundo Vannuchi, oportunidade de receber a copa do mundo em 2014, e as olimpíadas em 2016, ainda afirma que se devem reconhecer esses:

(...) desafios que exigirão novos avanços para a inclusão deste grupo, não só assegurando acessibilidade nas novas construções, mas com a criação de estruturas permanentes, que ampliarão as chances dos esportes paraolímpicos. Em resumo, o Brasil não mais recuará na promoção e defesa dos Direitos Humanos das pessoas com deficiência. E contará sempre com um movimento social forte e engajado para impulsionar o Estado a aprofundar essas conquistas. (VANNUCHI, 2010 p.8).

Segundo Izabel Maria Madeira de Loureiro Maior²⁴ (2010, p. 10), afirma:

O Brasil vive desde meados do século passado e início do século XXI um clima de efervescência em torno das lutas pela garantia dos direitos das pessoas com deficiência. Esse movimento impulsionado, sobretudo, pelo

²³ Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. História do movimento político das pessoas com deficiência no Brasil. Brasília, 2010 p.7.

²⁴ Professora de medicina na UFRJ, foi a primeira pessoa com deficiência a comandar a Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. É liderança há mais de trinta anos do Movimento das Pessoas com Deficiência. Recebeu da Organização dos Estados Americanos (OEA) prêmio pela sua “contribuição ao desenvolvimento de um continente mais inclusivo”, em 2010. Lançou o livro e filme-documentário História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil, em parceria com a Organização dos Estados Ibero-americanos (OEI).

cenário internacional, que a partir de 1948 com o advento da Declaração Universal dos Direitos Humanos, iniciou um amplo e profundo debate sobre os direitos iguais e inalienáveis como fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo.

Sobretudo é interessante lembrar que de acordo com Maior (2010), as pessoas com deficiência, por um longo período na história da humanidade, foram tratadas com desprezo, descaso e desrespeito, tendo em vista seus direitos, o que sem sombra de dúvidas, as levaram a se constituir enquanto grupos, a partir do século XX. Estes grupos se fortaleceram, movimentos surgiram na promoção e participação política, no âmbito de redemocratização do Brasil.

Vale ainda pontuar que: “esse espaço foi constituído com muita luta, embates políticos, mas também, com conquistas importantes, embora, em muitos momentos sob a omissão do governo e com total invisibilidade por parte da sociedade” (p.11).

É neste período de debates e discussões sobre os direitos da pessoa com deficiência, que este grupo passa a protagonizar de forma brilhante, assegurando a garantia de seus direitos em várias áreas da existência humana. Maior (2010) declara sobre seu livro e filme-documentário História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil desenvolvido a partir deste movimento que:

É a conquista da memória e da visibilidade desse movimento de luta por direitos das pessoas com deficiência. (...) É uma parte dessa história construída com fatos e episódios de pessoas que colocaram suas emoções, seus arquivos pessoais, seus sentimentos de pertencimento e a oportunidade de reviver momentos de muita luta, conquistas e também de derrotas. (p. 11).

A partir deste resgate, pode-se inferir que o movimento das pessoas com deficiência passou por grandes avanços e ajustes que contribuiu e contribui para mudanças relevantes objetivadas na forma da lei. Mas essas leis não são aplicadas por problemas de diferentes ordens, ou geram formas perversas de inclusão.