

RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL: INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY: INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE WORK MARKET

Líbia Gomes MONTEIRO¹
Sônia Maria Queiroz de OLIVEIRA²
Suely Maria RODRIGUES³
Carlos Alberto DIAS⁴

RESUMO: o paradigma da inclusão demanda mudanças nas posturas sociais, tendo em vista a inclusão de minorias, tais como as pessoas com deficiência. A efetivação desse paradigma perpassa pela Responsabilidade Social Empresarial (RSE). O presente estudo teve como objetivo investigar a existência de empresas que atuavam em conformidade com a RSE em uma cidade do interior do Estado de Minas Gerais. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevista estruturada dirigida a cinco gestores do universo de 39 empresas preceituadas pela Lei de Cotas. Os dados foram analisados qualitativamente segundo o método de Análise de Conteúdo. Três eixos temáticos foram identificados: a) contribuições fornecidas pelo funcionário com deficiência; b) dificuldades para contratação e manutenção das pessoas com deficiência; c) treinamentos e qualificações fornecidos pela empresa. Em cada eixo, os dados foram ainda estratificados em subcategorias, viabilizando a realização de uma discussão mais aprofundada. Conclui-se que, mesmo não tendo conhecimento a respeito do referido modelo de gestão, as empresas geridas pelos entrevistados são adeptas de algumas das práticas relacionadas à inclusão.

PALAVRAS-CHAVE: Educação Especial. Pessoas com Deficiência. Inclusão. Responsabilidade Social.

ABSTRACT: The inclusion paradigm demands changes in social attitudes, in order to include minorities, such as people with disabilities. The effectiveness of this paradigm is related to Corporate Social Responsibility (CSR). The goal of the study was to investigate the existence of companies that operate in accordance with the CSR, in a city in the interior of the state of Minas Gerais. The collection of data was carried out using a structured interview applied to five managers of 39 companies prescribing to the "Quota Law". The data was analyzed qualitatively using the Contents Analysis method. Three thematic axes were identified: a) contributions made by employees with disabilities; b) difficulties in hiring and retaining people with disabilities; c) training and qualification provided by the company. On each subject, the data was stratified into subcategories, enabling further discussions to be carried out. We conclude that even without knowledge of this management model, the companies managed by the interviewees have adhered to some practices related to inclusion.

KEYWORDS: Special Education. People with Disabilities. Social Inclusion. Social Responsibility.

¹ Graduanda de Psicologia na Universidade Vale do Rio Doce (UNIVALE); bolsista de Iniciação Científica da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais. libi_monteiro@hotmail.com

² Advogada e pedagoga, mestre em Gestão Integrada do Território pela UNIVALE. oqms@hotmail.com

³ Cirurgiã dentista; mestre em Clínica Odontológica; doutora em Saúde Coletiva pela Universidade Federal de Minas Gerais. badi@univale.br

⁴ Psicólogo; mestre e doutor em Psicologia Clínica pela Université D'Amiens, França. cdias@univale.br

1 INTRODUÇÃO

Na contemporaneidade, há um acirramento das discussões em torno do emergente paradigma da inclusão de minorias no mercado de trabalho. Neste estudo, entende-se por *inclusão* os processos que envolvem a consolidação do direito que todo e qualquer cidadão tem de participar ativamente da sociedade, contribuindo de alguma forma para o seu desenvolvimento (WERNECK, 2000; WERNECK, 2003).

A inclusão vem para desfazer as cristalizadas barreiras que se formaram, ao longo dos tempos, em torno dos sujeitos pertencentes a grupos minoritários. Por *minorias*, entende-se o conjunto de indivíduos tradicionalmente estigmatizados, segregados, discriminados e excluídos do convívio social, tais como: pessoas com deficiência (PDs), mulheres, negros, imigrantes, idosos, homoafetivos, entre outros. Neste sentido, não se pensa numericamente em termos populacionais, mas em termos de participação ativa nos processos sociais, bem como no pleno gozo dos direitos de cidadania (PINSK; ELUF, 2000).

Sendo as PDs o grupo de minorias aqui focalizado, faz-se necessário conceituar *deficiência*, antes que se prossiga para o alcance das pretensões deste trabalho. O Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, regulamentou a Lei N° 7.853, de 20 de outubro de 1989 que dispõe sobre a política nacional para integração da pessoa com deficiência, consolidou as normas de proteção e deu outras providências. No artigo 3° deste Decreto, a deficiência é considerada como toda perda ou anomalia de estrutura ou função fisiológica, psicológica e/ou anatômica que gere desvio no padrão considerado normal para o desempenho de atividades.

Esse artigo faz ainda uma distinção entre *deficiência permanente* e *incapacidade*. Por deficiência permanente considera-se aquela que se estabilizou durante um determinado tempo, impossibilitando qualquer recuperação ou retomada de responsabilidades pelo sujeito, por não mais possuir habilidades para tal. Incapacidade, por sua vez, é definida como redução efetiva ou acentuada da capacidade de integração social havendo, apesar disso, possibilidades de adaptações que torne o sujeito apto ao desempenho de funções e atividades (BRASIL, 1999).

O Decreto 3.298/99, também, classifica a deficiência em cinco categorias, sendo elas: deficiência física; deficiência auditiva; deficiência visual; deficiência mental e deficiência múltipla. Esta classificação encontra-se novamente, com ligeiras modificações, no Artigo 5° do Decreto 5.296, de 02 de dezembro de 2004, que regulamentou a Lei 10.048, de 8 de novembro de 2000 e a Lei 10.098, de 19 de dezembro do mesmo ano. A primeira determina a prioridade de atendimento às pessoas com deficiência, e a segunda estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade às pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida e dá outras providências.

No Decreto 5.296/04, as categorias definidoras de deficiências, ficaram estabelecidas como se segue. Na categoria *Deficiência física* permaneceram os

sujeitos que possuem alterações parciais ou completas em um ou mais segmentos do corpo humano. Nesta, incluem-se ainda alguns tipos de comprometimentos, tais como: paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida. Não fazem parte desse grupo as deformidades estéticas e as que não acarretam dificuldade para o desempenho de funções.

A categoria *Deficiência auditiva* inclui ocorrências nas quais exista perda bilateral, parcial, ou total de quarenta e um decibéis ou mais, aferida por audiograma em frequências que variam de quinhentos a três mil hertz. Na categoria *Deficiência visual* constam os quadros definidos como cegueira, na qual a acuidade visual, no melhor olho, é igual a 0,05; baixa visão, quando a acuidade visual situa-se entre 0,3 e 0,05 no melhor olho; e nos casos em que a medida da somatória do campo visual for menor ou igual a 60°. A categoria *Deficiência mental* diz respeito ao conjunto de manifestações de inferioridade intelectual diagnosticado antes dos dezoito anos de idade. Este tipo de deficiência acarreta dificuldades de desenvolvimento em áreas adaptativas, a citar: comunicação; cuidado pessoal; habilidade social; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer e trabalho. Finalmente, na categoria *Deficiência múltipla* situam-se os sujeitos em que exista associação de duas ou mais deficiências anteriormente descritas (BRASIL, 2004).

O vocábulo *inclusão* é geralmente confundido com *integração* devido ao fato de seus significados encerrarem, analogicamente, uma mesma ideia, ou seja, a inserção das PDs nos sistemas sociais. Mas, inclusão e integração diferem, grandemente, em vários aspectos. Quando a palavra inclusão é usada corretamente, refere-se a uma inserção total e incondicional. Por outro lado, o vocábulo integração relaciona-se a uma inserção parcial e condicionada às possibilidades de cada pessoa. Portanto, se as conceituações de deficiência até aqui apresentadas forem analisadas sob a perspectiva dos parâmetros inclusivistas, serão consideradas ultrapassadas por favorecerem a perpetuação da imagem dessas pessoas como incapacitadas para o desempenho pleno do trabalho.

Segundo os pressupostos inclusivistas, as PDs têm direito a se inserirem no mercado de trabalho, independentemente do tipo da deficiência e grau de comprometimento. Estas têm direito de gozarem plenamente da vivência social, tendo acesso aos mesmos recursos disponíveis a todo e qualquer cidadão. Mister frisar, que a legislação brasileira consubstancia tal direito assegurando a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho. No entanto, muitos mecanismos sociais contrapõem ou dificultam a efetivação desse direito. Tais mecanismos podem variar de espécie, transvertendo-se em impedimento arquitetônico, comunicacional, institucional, metodológico, programático e atitudinal. Nesse sentido, a falta de informação e conhecimento por parte do sujeito a respeito dos seus próprios direitos veicula a permanência da exclusão, fazendo com que sejam tiradas oportunidades de pessoas potencialmente talentosas e produtivas para o trabalho.

Todas as dificuldades citadas obstruem o processo de inserção das PDs no mercado de trabalho. Mudanças nos sistemas são necessárias para que o emergente paradigma da inclusão se concretize. Mediante tais colocações, coube investigar a existência de empresas, no município de Governador Valadares, que atuam em conformidade com o inclusivo modelo de gestão baseado na RSE.

2 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

Aproximadamente há cinco décadas, o paradigma mundialmente vigente nas questões do trabalho era a integração. Sasaki (2005) em seu livro *Inclusão: construindo uma sociedade para todos* discorre sobre os procedimentos dispostos naquele paradigma. Tais procedimentos se resumiam na preparação dos candidatos para ocuparem as poucas vagas, o que resultava na eliminação quase que instantânea das PDs. Estes procedimentos, também, objetivavam que as empresas contratassem pessoas que não demandassem adaptações no ambiente de trabalho. Caso fosse inevitável a contratação de PDs em uma determinada função, partia-se do pressuposto de que esta só poderia exercer um número limitado de atividades. Esta pré-concepção girava em torno da crença de que determinada deficiência associava-se melhor a um tipo específico de trabalho.

Já o emergente paradigma da inclusão preconiza a potencialização das PDs, sem direcioná-las a funções específicas, oportunizando o desenvolvimento de suas habilidades por meio de adaptações na função, no ambiente e nas ferramentas de trabalho. Esses procedimentos básicos consistem em promover singulares condições que atendam às necessidades da pessoa para que ela exerça, com sucesso, as mais variadas funções (SASSAKI, 2005).

A inclusão tem importância política, cultural, social e econômica, uma vez que a sociedade tem suas estruturas sustentadas pelo trabalho. Todo cidadão, com ou sem deficiência, precisa trabalhar para acessar os bens disponíveis no mundo moderno, bem como apoderar-se da construção da sua sociedade. Nesta lógica, manter uma pessoa, com idade e potenciais condições, fora do mercado de trabalho é inviável devido ao alto custo dos benefícios assistencialistas (BAHIA, 2006). Além do mais, inclusiva é a sociedade que cria condições humanas para que um cidadão exerça o direito constitucional de contribuir com o seu melhor talento para o bem comum. Sasaki (2005) cita MacFadden (1994) ao incluir na introdução do segundo capítulo o discurso de uma PD a respeito do trabalho.

[...] Nós trabalhamos porque precisamos do dinheiro para sobreviver. Mas também trabalhamos porque isso contribui para a nossa dignidade, o nosso valor como pessoas. O trabalho nos dá mais controle sobre nossa vida e nos conecta com as outras pessoas. Sinto-me, realmente, privilegiado em ser remunerado pelo que adoro fazer. Toda sociedade que exclui pessoas do trabalho por qualquer motivo: sua deficiência, ou sua cor, ou seu gênero está destruindo a esperança e ignorando os talentos. Se fizermos isso, colocaremos em risco todo o futuro. – Robert White (MACFADDEN, 1994 *apud* SASSAKI, 2005, p. 57).

Conforme Teixeira (2004) a RSE é um modelo de gestão que estabelece metas visando o desenvolvimento sustentável, preservando recursos ambientais e culturais, respeitando a diversidade e reduzindo as desigualdades sociais. No presente trabalho, a ênfase recai sobre o sentido da RSE que objetiva a valorização das minorias nas empresas. Seu princípio básico envolve a noção de cidadania na busca de oportunidades iguais e respeito à dignidade nas relações humanas. Garcia et al. (2007), explicam que a RSE situa-se num contexto onde há uma preocupação da empresa para com os possíveis impactos sociais e ambientais que suas atividades podem causar. Estas preocupações são fomentadas em consonância com os princípios do desenvolvimento sustentável e permitem que os referidos impactos sejam minimizados, de forma a deixar de prejudicar, ou a melhorar a qualidade de vida da população existente dentro da sua área de influência.

Na atualidade, o papel das empresas supera suas demandas internas e o caráter econômico, interligando-se à manifestação do direito de propriedade, relações jurídicas, interações políticas, sociais e meio ambiente (SUGUIMATSU, 2008). O ideal é que organizações se tornem mais inclusivas, investindo em ações de atração, manutenção e incentivo à mão-de-obra diversificada, criando ambientes receptivos aos tradicionalmente segregados do convívio social. Mas, na prática, as diferenças ainda são consideradas perdas de tempo e problemas a serem resolvidos. Não basta contratar PDs por obrigatoriedade legal, pois, mais do que isso, é preciso oferecer oportunidades para que ela desenvolva suas habilidades e permaneça na empresa atendendo aos critérios de produtividade estabelecidos (BAHIA, 2006).

Objetivando agregar maior valor a seus produtos, elevar a produtividade e obter maior visibilidade social, as organizações modernas têm adotado políticas de diversidade com base em diversos pressupostos. Um deles é o da incrementação da competitividade proporcionada pela diversificação da mão-de-obra. Outro, seria o do perfil dos clientes que, frequentemente, são pessoas com deficiência e mostram-se cada vez mais exigentes em relação ao consumo de produtos e utilização dos serviços prestados pelas organizações. Um outro fator considerado preponderante ao se adotar programas de RSE, são as evidências apontadas nos resultados de pesquisas de que há aumento na produtividade e atração de novos investidores. Um ambiente diversificado tende a ser produtivo e mais estimulante, visto que a valorização da diversidade contribui para a obtenção de um clima positivo, diminuindo-se, conseqüentemente, os índices de rotatividade. Organizações que previnem situações de discriminação adotando essa política são menos vulneráveis em relação à legislação. Dessa forma, constitui-se uma positiva e valorizada imagem corporativa sob os olhares do público (ALLI ET AL., 2002).

No entendimento de Alli (2000), para que uma organização adote o modelo de gestão baseado na RSE, adequando-se ao paradigma da inclusão, torna-se imprescindível a manutenção das seguintes práticas:

- levantamento de informações sobre os funcionários, a fim de identificar as características dos colaboradores;

- contratar/promover pessoas com experiências diferentes, utilizando mídias alternativas de divulgação para o recrutamento;
- fixar política de promoção/remuneração que privilegie, em critério de desempate, os grupos minoritários;
- realizar treinamentos, incentivando as pessoas a trabalharem juntas e a resolverem problemas de diferença;
- realizar periódicas avaliações de desempenho com gestores e colaboradores;
- proporcionar atividades que deem atenção à diversidade, favorecendo a redução de barreiras hierárquicas e quebra da impermeabilidade dos grupos já existentes para com os novos colaboradores;
- estabelecer parcerias com outras organizações voltadas para a produção da diversidade;
- elaborar campanhas internas e externas de marketing pautadas na valorização da diversidade;
- reforçar o envolvimento dos colaboradores com a comunidade.

A forma com que as mudanças nas organizações repercutem na vida de seus colaboradores é um dos fatores que indicam a capacidade de sua influência na transformação da sociedade. Bahia (2006) argumenta que as organizações podem e devem reconhecer as potencialidades das PDs antes e depois de contratá-las. Para tanto, é necessário que haja uma mudança nas práticas de gestão, mudanças estas que demandam a implantação de programas pautados na diversidade e reflexão sobre a forma de tratamento dispensado aos colaboradores. Além disso, compete às organizações inclusivas eliminar todos os tipos de barreiras que se apresentarem como empecilho ao desempenho dos seus colaboradores.

Há equívocos relacionados à contratação de PDs e um deles é a supervalorização de eventuais habilidades que um grupo de pessoas, com determinada deficiência, tenha desenvolvido. Esta ideia postula o interesse da organização na deficiência e não na pessoa a ser contratada, promovendo a crença de que tais habilidades são desenvolvidas por todas as pessoas que possuem a mesma deficiência. A empresa inclusiva substitui este equívoco pela análise do perfil positivo da pessoa, compreendendo o real benefício de contratá-la (ALLI et al., 2002).

Existem alternativas viáveis para o rompimento das barreiras exclusivistas nas empresas e abertura das portas para contratação de profissionais que possuam alguma deficiência, dentre as quais cabe citar: a) identificar as funções ocupacionais existentes, os critérios mais adequados para contratação e requisitos necessários para desempenho das funções; b) preparar os diversos setores da empresa para receber este profissional, principalmente o Setor de Gestão de Pessoas; c) adotar programas de contratação, definindo atribuições e treinando o profissional para que ele seja produtivo (STOICOV et al., 2009).

É importante que o candidato, ao preencher a vaga, possa solicitar condições que se adequem às suas necessidades. Muitas empresas não estão

preparadas para realizar esse processo sozinhas. Neste caso, devem contar com a ajuda de outras, que prestam serviço de consultoria, associações governamentais ou não governamentais (COUTINHO, 2006).

A *acessibilidade* é um dos relevantes fatores a serem considerados pelas empresas. A locomoção de qualquer pessoa nos diversos ambientes, não só as com deficiência, é fundamental. Conforme Sasaki (2005), este termo começou a ser usado nos últimos anos para referir-se a assuntos tais como: reabilitação, saúde, educação, transporte, mercado de trabalho e ambientes físicos internos e externos, não restringindo-se, apenas, aos aspectos arquitetônicos. De acordo com o Artigo 8º do Decreto 5.296, de 02 de dezembro de 2004, acessibilidade quer dizer:

[...] condição para utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida (BRASIL, 2004).

Esta questão sobre acessibilidade vem sendo discutida desde a década de 1990. Tal discussão é permeada pela noção do chamado *desenho universal* concebido em Alli et al. (2002) como gerador de ambientes, serviços, programas e tecnologias acessíveis, utilizáveis, de forma segura e autônoma, por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou readaptação específica. Trata-se de um investimento válido, pois, evita gastos extras com futuras e necessárias adaptações. Vale frisar, que a noção de acessibilidade vinculada à ideia do desenho universal, constituiu-se num dos elementos e soluções inclusivas de fundamentação ao disposto no conteúdo legal, preceituado no Decreto 5.296/04.

A Associação Brasileira de Normas e Técnicas estabeleceu e revisou em 2004 a NBR 9050 que regulamentou mecanismos de acessibilidade. No quadro 1 apresentam-se algumas especificações para a promoção de acessibilidade em conformidade com a ABNT/NBR 9050.

Quadro 1 - Mecanismos de acessibilidade em conformidade com a ABNT/NBR 9050

Deficiência Física	Deficiência Visual	Deficiência Auditiva
Trajetos sem obstáculos (escadas).	Faixas no piso com cores e texturas diferentes para identificação do percurso.	Acoplar sinais luminosos e escritos aos sonoros.
Portas com largura mínima de 80 cm.	Signos em braile nos botões de elevador.	Implantar sistema intranet de comunicação.

Abertura de elevador com no mínimo 80 cm de largura e botões com altura entre 80 cm e 1,20m.	Dispositivo auditivo que indique o andar em que o elevador se encontra (quando o número de andares for maior que 2).	Utilizar <i>paggers</i> e celulares para envio de mensagens escritas.
Relógios de ponto em uma altura de 80 cm do piso.	Acoplar sinais sonoros aos luminosos.	
Portões laterais em locais com catraca.	Implantar softwares com sistemas de voz nos computadores.	
Balcões que permitam aproximação frontal de uma cadeira de rodas.		
Disposição do mobiliário de forma a garantir circulação de cadeirante.		
Banheiros adaptados.		

Fonte: Adaptação realizada a partir das disposições da ABNT/NBR 9050.

Outra alternativa à acessibilidade são as tecnologias assistivas desenvolvidas para permitir o aumento da autonomia e independência dos idosos e pessoas com deficiência em suas atividades domésticas e ocupacionais, como por exemplo, higiene pessoal, alimentação, vestuário, manuseio de livros, telefones, escrita, entre outras. Trata-se de uma área multidisciplinar conhecimento que compreende recursos, estratégias, metodologias, práticas e serviços, com o objetivo de promover a funcionalidade e participação de pessoas com incapacidades, visando autonomia, qualidade de vida e inclusão social (PELOSI; NUNES, 2009). Infelizmente no Brasil, o uso dessas técnicas é ainda muito restrito. Esta restrição deve-se a motivos oriundos da falta de conhecimento dos usuários a respeito das tecnologias disponíveis, falta de orientação pelos profissionais da área de reabilitação, alto custo da sua utilização, carência de produtos no mercado e falta de financiamento para a pesquisa (ANDRADE; PEREIRA, 2009).

A eliminação de barreiras e a adoção de um modelo de gestão baseado na RSE aumenta a possibilidade de inclusão, melhora a produtividade e o desempenho dos colaboradores em suas funções. Porém, o que de fato fará a edificação da inclusão profissional e social das pessoas com deficiência é uma mudança de atitude da população para com este grupo. Tal mudança se consubstanciará

no relacionamento diário, nas atitudes de todos os envolvidos no processo, na formação pessoal e profissional dos que atuam junto à pessoa com deficiência.

3 METODOLOGIA

O presente estudo, do tipo descritivo de corte transversal, foi realizado entre março e dezembro de 2010. O universo foi constituído por 39 empresas que se enquadram nos preceitos da Lei 8.213/91, localizadas no município Governador Valadares. Tais empresas, por possuírem mais de cem funcionários, devem disponibilizar determinado número de postos de trabalho às PDs, segundo cotas estipuladas pela Lei (BRASIL, 1991).

A amostra, composta de gestores empresariais, foi sorteada aleatoriamente a partir da relação das empresas que compõem o universo estudado. O critério de inclusão foi a ocupação de um posto de chefia na empresa, seja como gestor no Setor de Recursos Humanos, seja como diretor, gerente, ou mesmo proprietário. Para cada um dos cinco setores que movimentam a economia do município, dentre os quais vale salientar saúde, educação, transporte, indústria e comércio alimentício, foi entrevistado um gestor empresarial. Por tratar-se de um estudo qualitativo, a referida amostra é considerada adequada, pois não é o tamanho desta o fator determinante da relevância do estudo, mas a profundidade com que são conduzidas as entrevistas para a coleta e o tratamento dos dados (SANTOS, 1999).

Para garantir a uniformidade dos procedimentos, durante a entrevista, foi utilizado um roteiro estruturado, composto por sete perguntas abertas abordando os seguintes temas: tipos de contribuições oferecidas pelo funcionário com deficiência; dificuldades para admitir e mantê-lo; tipos de qualificação e treinamento oferecidos pela empresa. As contribuições eram registradas eletronicamente por meio de um gravador de voz digital e, posteriormente, transcritas. Caso o entrevistado se sentisse intimidado com a utilização do aparelho gravador, explicava-se os benefícios do registro em áudio, que incluem as possibilidades de reportar à fala com mais confiabilidade e fidedignidade. Para um gestor, que só concedeu a entrevista sem o uso do gravador, foram anotadas suas respostas, elaborado um relatório e solicitado um segundo encontro para que verificasse se as anotações correspondiam ao seu modo de pensar em relação ao tema. No segundo encontro, após leitura e algumas correções, o relatório foi considerado como correto.

Um estudo piloto foi realizado com 2 gestores de outras empresas pertencentes ao universo da pesquisa. Com isto, objetivou-se verificar a correção dos procedimentos, a clareza das perguntas e o tempo médio a ser gasto em cada entrevista. A preparação dos pesquisadores deu-se por meio de discussões teóricas a cerca do assunto e treinamento com instrutor especializado.

Preliminarmente, os pesquisadores entravam em contato telefônico com os gestores das empresas sorteadas a fim de averiguar o interesse dos mesmos em participar da pesquisa, bem como agendar a entrevista para a coleta de dados.

O agendamento da entrevista com os gestores foi importante, uma vez que pretendeu-se interferir o mínimo possível no andamento das atividades laborais dos participantes.

Na data e horário estabelecidos para a entrevista, os pesquisadores se dirigiam ao gestor, em uma sala reservada na empresa, a fim de realizar uma explanação detalhada da pesquisa e seus objetivos. Em seguida, explicitava-se os procedimentos aos quais o entrevistado seria submetido, assegurando-lhe o caráter confidencial de suas respostas e o seu direito de não identificação.

Objetivando uma maior riqueza de informações, procurou-se criar um clima de confiança e reduzida formalidade, encorajando o gestor a expor suas opiniões, sobretudo aquelas que mais se mostravam próximas da realidade de sua empresa. As entrevistas duraram cerca de 70 minutos.

Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UNIVALE sob o parecer CEP010/2009. Conforme os critérios estabelecidos por esse comitê, as entrevistas poderiam ser validadas mediante assinatura do participante e dos pesquisadores no Termo de Consentimento Livre Esclarecido.

A apuração dos dados coletados foi realizada por meio da análise qualitativa proposta por Bardin (2009). Esta autora propõe uma forma de tratar os dados, na qual as informações fornecidas às questões levantadas são agrupadas em categorias temáticas para efetivação das análises. Os textos são analisados, integralmente, sem passar por correções linguísticas, afim de que se mantenha o caráter espontâneo das falas. Para evitar identificações dos informantes, as contribuições foram apresentadas com as seguintes codificações: G1 - educação, G2 - comércio, G3 - saúde, G4 - transporte e G5 - indústria.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados obtidos, a partir da análise das contribuições dos participantes, foram distribuídos nas seguintes categorias: *contribuições fornecidas pelo funcionário com deficiência; dificuldades para contratação e manutenção das pessoas com deficiência; treinamentos e qualificações fornecidos pela empresa*. Tais resultados serão apresentados em conformidade com o método de análise proposto por Bardin, isto é, agrupando-se os dados segundo o critério de similaridade. Com este agrupamento é possível identificar variações e semelhanças contidas nos discursos dos entrevistados.

CATEGORIA 1: CONTRIBUIÇÕES FORNECIDAS PELO FUNCIONÁRIO COM DEFICIÊNCIA

Os gestores empresariais não compartilham do mesmo ponto de vista quanto ao nível de produtividade das PDs, no âmbito do trabalho. De fato, a partir de seus discursos, foi possível identificar fragmentos indicadores de três subcategorias em relação ao potencial de trabalho daqueles indivíduos, as quais: (a) *elevada*

produtividade em qualquer situação; (b) produtividade quando em postos de sua competência; (c) trabalhadores com postura meramente contratual.

SUBCATEGORIA 1.1: ELEVADA PRODUTIVIDADE EM QUALQUER SITUAÇÃO

Um grupo de gestores deposita crédito no potencial e habilidade produtivos das PDs inseridas em suas empresas. Consideram que uma PD é como qualquer outro cidadão, capaz de atuar nas mesmas atividades realizadas pelas pessoas que gozam de plena integridade física, sensorial e mental. Esse entendimento corrobora com as observações realizadas por Tanaka e Manzini (2005) que, em sua pesquisa sobre a percepção de gestores empresarias a respeito do trabalho das PDs, verificou que os empresários consideram este grupo populacional capaz atuar, produtivamente, sem ônus adicional às empresas. A título de exemplo, vale citar os seguintes fragmentos dos discursos dos gestores:

São altamente produtivos. Eles não estão aqui só porque tem a lei. Eles estão aqui produzindo (G2).

Têm contribuído muito e têm feito o serviço direitinho, sem causar nenhum prejuízo para a empresa. A gente tem vários que trabalham como uma pessoa normal que tem desempenhado, sem deficiência nenhuma, o serviço [...]. Então, igual eu te falei, por eles serem deficientes, eles dão muito mais valor para o emprego do que uma pessoa que não tem deficiência nenhuma (G4).

Então, assim, o trabalho dela era eficiente. Mesmo com a deficiência dela, ela superava uma pessoa normal. Trabalhava muito (G5).

Na fala do G2 existe uma preocupação manifesta em demonstrar que promove a inclusão das PDS, independentemente da obrigatoriedade legal. No entanto, pode-se inferir a existência da ideia latente de que o mercado de trabalho está de portas abertas e totalmente receptivo às PDs, quando na verdade, a lei é quem favoreceu tal abertura (TANAKA; MANZINI, 2005). Embora a Lei determine postos de trabalho disponibilizados às PDs, vale questionar sobre as reais possibilidades de transformar o processo de inserção num processo de inclusão. No entendimento de Alli et al. (2002), para que a inclusão realmente ocorra, faz-se necessário a criação de mecanismos de adaptação social em diversos âmbitos e instâncias. Tanaka e Manzini (2005) esclarecem esta questão da seguinte maneira:

Portanto, a simples prescrição de leis, para assegurar os direitos da pessoa com deficiência de ter um trabalho, não irá mudar a sua realidade se os fatores que dificultam a sua inserção no meio social não forem detectados, discutidos e minimizados por meio de uma ação conjunta entre o indivíduo, a família, a sociedade e o governo (TANAKA, MANZINI, 2005, p. 293).

Alguns dos entrevistados, além de considerar a produtividade das PDs, enfatizaram a crença de que tais pessoas trabalham com uma eficiência acima do padrão. Essa crença foi também identificada no estudo de Tanaka e Manzini (2005), uma vez que seus entrevistados defendem a ideia de que para

compensar a deficiência, as PDs são mais dedicadas ao trabalho. É importante avaliar, criticamente, esse pressuposto, pois apesar de otimista, não deixa de ser preconceituoso e discriminatório. Tal pressuposto dá ênfase à deficiência enquanto limitação e, ao mesmo tempo, promove a comparação deste grupo com aquele das pessoas consideradas normais. O critério de normalidade, socialmente colocado, é confundido com ausência de uma deficiência. Neste movimento, o *Eu* normal passa a sobrepujar o *Outro*, anormal, por este não se ajustar aos parâmetros convencionalmente estabelecidos (GOFFIMAN, 2009). Em outros termos, as diferenças deixam de se tornar qualidades humanas e sociais passando a ser consideradas obstáculos a serem superados.

Relembrando Bahia (2006), vale ressaltar ainda que crenças, *a priori* de uma relação direta com a PD, só fazem desvalorizar suas reais potencialidades ou supervalorizar habilidades que constituem uma imagem estereotipada, e talvez irreal, à respeito desta. Suspender crenças pessoais é um exercício que facilita muito o contato com o outro, sobretudo quando este se mostra diferente. Em se tratando de um gestor empresarial, esse exercício é um importante aliado para que se estabeleça um vínculo efetivo com o empregado no sentido de reconhecer suas reais potencialidades, capazes de favorecer seu próprio desempenho, bem como o da empresa como um todo.

SUBCATEGORIA 1.2: PRODUTIVOS QUANDO EM POSTOS DE SUA COMPETÊNCIA

Nesta categoria, são incluídos os gestores que consideram as PDs produtivas quando inseridas num contexto cuja habilitação permita adequação às exigências da função. Visto que a Lei 8.213/91, mais especificamente em seu artigo 93, regulamenta as cotas para as PDs habilitadas e reabilitadas, esse entendimento é plenamente justificável em termos jurídicos. Após a habilitação e/ou reabilitação, referentes aos processos social e profissional, é emitido um certificado pela Previdência Social que indica a atividade a ser desenvolvida pela PD, sem impossibilitar o exercício de outras, mediante prévia capacitação (BRASIL, 1991). Neste contexto, faz-se exemplar o fragmento abaixo.

[...] Alocado num lugar onde tenha condições de desenvolver a função, mesmo com aquela dificuldade própria dele, isso traz um retorno para a empresa muito interessante. [...] ele é um profissional capaz e gera produtividade para a organização (G3).

Em seu discurso, ao dizer *Alocado num lugar onde tenha condições de desenvolver a função*, o gestor promove uma transmutação do termo habilitação, entendendo-o como capacidade da PD de transpor as dificuldades inerentes à natureza da deficiência, bem como habilidade para desempenhar atividades específicas sobre as quais as limitações não sejam impeditivas. Tanaka e Manzini (2005) verificaram que os gestores pensam nas implicações da deficiência ao contratarem PDs para desempenharem determinadas funções. Consequentemente, dispõe-se de trabalhos

mais simples que não demandem altos níveis de qualificação e que não necessitem de adequações para atenderem as necessidades dessas pessoas.

Em relação a esta tópica, Sasaki (2005) esclarece que as empresas adequadas ao perfil inclusivista privilegiam a potencialização das habilidades e competências das PDs. Não se trata de empresas que criam políticas com o objetivo de direcionar tais pessoas a funções específicas, mas de promover adaptações no ambiente de trabalho, oferecendo-lhes amplas oportunidades profissionais. Isso não quer dizer que se deva ignorar a existência das dificuldades e limitações das PDs. Diferente disto, deve-se ter em mente a compreensão de que estas duas últimas fazem parte da condição humana, portanto, não se restringem somente a este grupo populacional. Retomando o modelo de gestão baseado na RSE, defendido por Bahia (2006), é de suma importância que a empresa proporcione singulares condições para que qualquer funcionário exerça suas atividades sem muitas dificuldades. Tais condições viabilizam-se por meio de adaptações na função, no ambiente e nas ferramentas de trabalho.

SUBCATEGORIA 1.3: TRABALHADORES COM POSTURA MERAMENTE CONTRATUAL

Em seu discurso, o G1 não coloca em evidência possíveis contribuições das PDs para com a produtividade da empresa. Segundo ele, tais pessoas cumprem com as obrigações assumidas no ato da contratação, porém não se mostram envolvidas ou interessadas em desenvolver ações para maior produtividade e lucratividade da empresa. No que tange ao cumprimento das obrigações, as PDs são equiparadas às pessoas que não possuem deficiência. Assim, a condição de debilidade em algum órgão, ou função do corpo não é considerada um fator que exija da empresa qualquer forma de preocupação, ou tratamento diferenciado para com o funcionário. O fragmento abaixo explicita o entendimento de que os diferentes, pessoas com ou sem deficiência, são iguais na condição de acesso e manutenção no trabalho.

Eles atuam normalmente como profissionais que são. Responsáveis com as funções desenvolvidas (G1).

CATEGORIA 2: DIFICULDADES NA CONTRATAÇÃO E MANUTENÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Em relação à dificuldade para contratar e manter as PDs foi possível identificar, nos discursos dos entrevistados, as seguintes subcategorias: (a) *qualificação profissional*; (b) *encontrar PDs dispostas a trabalhar*; (c) *necessidades provenientes da deficiência*; (d) *preparação dos gestores para receber as PDs*.

SUBCATEGORIA 2.1: QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Na acirrada competitividade do mercado de trabalho capitalista, cabe a contratação de profissionais cada vez mais qualificados, tanto no que tange à escolarização, quanto à especialização para o desempenho de funções técnicas. A abertura de mercado decorrente do processo de globalização exigiu das empresas maior nível de profissionalização, tornando-as mais seletivas e exclusivistas, sobretudo no processo de contratação de pessoal. Conseqüentemente, as PDS, já marcadas pelas chagas estigmáticas da deficiência, perderam ainda mais o número de oportunidades de se inserirem, formalmente, no mercado de trabalho. Desse fato, o desafio que se coloca para os países em desenvolvimento, especialmente o Brasil, é encabeçar condições educacionais de preparo para a profissionalização, reduzindo-se os entraves ao acesso de uma significativa parcela da população no mercado de trabalho (ARAÚJO; SCHMIDT, 2006). Quando questionado sobre a dificuldade para contratar e manter uma PD, o G1 confirma este entendimento, pontuando:

Qualificação e adequação ao quadro (G1).

Em seus estudos com gestores empresariais, Tanaka e Manzini (2005) também verificaram que um dos maiores entraves no processo de inserção das PDs é a falta de qualificação. Contudo, uma empresa socialmente comprometida pensa em outros caminhos que possibilitem amenizar o quadro crítico em relação a esta questão. Assim, caso haja dificuldade em contratar PDS, em decorrência da defasagem na profissionalização, a empresa pode estabelecer convênios com programas de capacitação disponíveis em escolas técnicas e universidades ou mesmo implementar projetos de treinamento do colaborador para exercício da função dentro da própria empresa (ALLI, 2000; ALLI et al., 2002).

SUBCATEGORIA 2.2: ENCONTRAR PDs DISPOSTAS A TRABALHAR

A dificuldade em encontrar PDs dispostas a trabalhar é também apontada pelos gestores participantes deste estudo. Dados do censo demográfico brasileiro revelam a existência de 24,5 milhões de pessoas com deficiência no país (IBGE, 2000). Conforme Oliveira et al. (2009), somente 2,5% destas possuem vínculo empregatício. Considerando tal dado, bem como as premissas dessa categoria, 97,5% do referido grupo populacional não estão volitivamente inclinados ao trabalho, o que se constitui em uma falácia. Há de se considerar outras variáveis que interferem na disponibilidade para o trabalho, dentre as quais cabe citar as histórias pessoais e contingências sociais que levam uma PD a permanecer indisponível para o trabalho.

A dificuldade para recrutar e selecionar pode ser transposta com a utilização de recursos alternativos, tais como a divulgação das vagas nos meios de comunicação. Além deste recurso, vale entrar em contato com órgãos e associações

de atenção às PDs para solicitar currículos e recrutar pessoas reabilitadas. Fragmentos de discursos dos gestores corroboram com tais assertivas.

A gente tem recebido muito poucos currículos. Então quando a gente precisa, a gente tem que estar colocando anúncio, pedindo para a rádio divulgar. Sabe, a gente tem dificuldade mesmo é de arrumar gente com este perfil (G4).

É difícil, então às vezes, para atender a legislação, você acaba buscando esse profissional. Não é fácil conseguir, é uma luta aqui para conseguir. Agora, nós temos ali na Barão do Rio Branco, em frente ao Climério Vieira, uma clínica onde eles atendem pessoas com problemas de audição. E lá, sempre que a gente precisa, a gente passa e-mail e eles encaminham. Tem funcionado bem, porque eles usam um aparelho. É praticamente surdo, mas, com o aparelho acaba que dá para comunicar com essa pessoa (G5).

O G4 divulga a disponibilidade de vagas nos jornais e rádios, enquanto o G5 comunica-se com uma clínica especializada em implantes cocleares. Utilizando-se de tais estratégias, suas empresas conseguem contratar PDs adequando-se às exigências legais. Imperativo frisar que a seleção da pessoa, com base no critério de sua adaptação à empresa e função, e não o contrário, contrapõe-se aos pressupostos da RSE. Essas empresas têm, de fato, contratado PDs que se enquadram em sua proposta de trabalho, não se preocupando em criar condições para que tais pessoas se desenvolvam a partir de suas potencialidades e habilidades no atendimento dos critérios de produção estabelecidos pela empresa.

SUBCATEGORIA 2.3: NECESSIDADES PROVENIENTES DA DEFICIÊNCIA

Nesta categoria, situam-se os discursos relacionados às dificuldades encontradas pelas PDs, advindas das deficiências que lhes são próprias. Em outros termos, trata-se de limitações que implicam em situações adaptativas e desadaptativas que favorecem ou não a produtividade empresarial. O discurso do G3 diz respeito à situação de adaptação no âmbito da estrutura predial e da comunicação. Segundo este, com a chegada de uma PD aditiva, não foram necessárias alterações na estrutura física do ambiente de trabalho, embora estivessem preparados para tal necessidade. Objetivando maior fluidez do trabalho, bem como uma melhor comunicação com a funcionária, fez-se uso de dispositivos linguísticos inteligíveis para todos os envolvidos.

Isso é muito relativo e vai depender do portador, da deficiência dele, do que ele tem. O surdo e mudo, a questão é a comunicação, fazer aquela pessoa entender o que a empresa espera dela. Mas, eu já tive dois surdos e outras duas que eram de mobilidade física, então não tem nenhuma dificuldade. A questão é só adaptação do móvel, ver se está adequado com a altura, posição se o caso for problema na coluna. [...] Na questão da surda e muda, o que aconteceu foi que a coordenadora fez o curso de LIBRAS e a comunicação é tranquila, antes disso, ela escrevia [...] (G3).

O discurso do G5 alude situações desadaptativas, nas quais a comunicação entre a PD e os demais funcionários não é estabelecida com eficácia. O próprio

gestor não parece estar atento ao fato de que existem situações de risco à PD auditiva, ao permitir que esta trabalhe em locais nos quais circulam empilhadeiras. O barulho destas máquinas serve de alerta para evitar acidentes, mas trata-se de comunicação eficaz somente às pessoas ouvintes. Em decorrência, seria adequado que, a tal sinal sonoro, fosse acoplado dispositivos luminosos, de maneira que o trabalho de uma PD auditiva, na área da produção, não oferecesse risco de vida.

[...] nós temos um portador que é surdo. [...] igual tem as empilhadeiras que é muito barulho, se colocar ele perto da empilhadeira ele não sabe a hora que está vindo. Ele sempre vem reclamar que não escuta, que vem rápido e que ele tem que pular. Ele sempre explica. Ele é difícil [...] (G5).

A inclusão das PDs no trabalho é dificultada não só pelas barreiras arquitetônicas no âmbito da estrutura física predial. Os impedimentos estendem-se às tradicionais metodologias, aos exclusivistas programas e políticas ainda hoje adotados pelos setores de gestão das empresas. Além desses, há as dificuldades transcritas em atitudes como discriminação e o preconceito em relação àqueles que possuem necessidades diferentes do que é convencionalmente padronizado.

O estabelecimento de comunicação ineficaz entre pessoas ouvintes e com deficiência auditiva é uma barreira salientada neste estudo. Os gestores não compreendem a *Linguagem Brasileira de Sinais* (Libras) e, utilizando-se da linguagem oral, encontram dificuldades para esclarecer as regras da empresa aos funcionários com deficiência auditiva. Ações palpáveis para enfrentamento desta problemática são: a realização de um curso básico de compreensão e utilização da Libras (STOICOV et al., 2009) ou contratação de um intérprete para traduzir as conversações. A primeira opção demanda em torno de 180h/a de dedicação e menor investimento financeiro se comparada à segunda. O curso da Libras encontra-se disponível nas associações de PDs auditivas ou pode ser ministrado na própria empresa por um profissional contratado. Para complementar a comunicação com o referido grupo, há recursos de acessibilidade especificados na NBR 9050 (2004), cabendo aqui destacar: utilização de *papers* para troca de mensagens escritas entre funcionários e gestores; pareamento de sinais escritos e luminosos aos sonoros presentes nos maquinários.

SUBCATEGORIA 2.4: PREPARAÇÃO DOS GESTORES PARA RECEBER AS PDS

Alguns gestores reconhecem que a maior dificuldade para inclusão das PDs em suas empresas é seu despreparo para lidar com as situações advindas desses processos. Reiterando Bahia (2006), este dado aponta para a necessidade de mudanças nos sistemas de gestão. Deve-se atentar para um maior cuidado no tratamento dispensado aos colaboradores e para uma melhor formação pessoal e profissional que privilegie atitudes menos preconceituosas e discriminatórias. Os fragmentos abaixo ilustram esta asserção.

[...] Mas eu acho que o problema nem é esse, porque somos nós. Nós não fomos preparados para atender a este tipo de colaborador [...] (G5).

[...] Muitas vezes, os próprios gerentes não estão preparados para lidar com este tipo de situação, a gente tem que se adequar, pelos próprios encarregados e colaboradores, clientes (G2).

Tanaka e Manzini (2005) averiguaram que a absorção da mão-de-obra pelas empresas fica comprometida devido à ação negativa do preconceito em relação aos indivíduos considerados diferentes. Vale lembrar que um dos critérios de metodologias adequadas às políticas de diversidade e ao modelo de RSE é a antidiscriminação, na qual, proíbe-se a discriminação baseada em cor, nacionalidade, religião, deficiência física, gênero, orientação sexual, afiliação a sindicato ou partido político (ALLI; SAUAYA, 2004).

A condição de deficiência é tratada como um estigma⁵ que circunscreve no sujeito, candidato à vaga, as sangrentas chagas da exclusão social. Dessa maneira, paradoxos preconceituosos e discriminativos alimentam a crença de que PDs não são capazes para desenvolver habilidades e competências laborais. A preparação dos gestores e demais funcionários das empresas para acolhê-las como colaboradoras é de suma importância para que tais paradoxos sejam superados e, conseqüentemente, seja efetivada a inclusão social deste grupo potencialmente produtivo para o trabalho.

CATEGORIA 3: TREINAMENTOS E QUALIFICAÇÕES FORNECIDOS PELA EMPRESA

Nesta categoria são evocadas informações relativas aos tipos de treinamentos oferecidos nas empresas e por quem estes são ministrados. O que se verifica é que em nenhuma das empresas participantes do estudo há implementação de programas de treinamento e qualificação específicos para as PDs, portanto, não foi necessário estratificar subcategorias para apresentação dos resultados. Todos os funcionários recebem os mesmos treinamentos indistintamente, sendo estes ministrados por colegas de função, setor de *Recursos Humanos* e coordenadores de área.

Reuniões periódicas ministradas pelos próprios professores e coordenadores. É geral, para todos os professores, não específica (G1).

Para cada setor é oferecido um treinamento, eles são treinados junto aos outros colaboradores (G2).

O coordenador da área e o setor de RH que está na minha gerência é quem treina (G3).

Todo funcionário que entra passa por um treinamento introdutório e um outro funcionário treina ele na função que vai exercer. [...] passa por um treinamento

⁵ Situação do indivíduo inabilitado para aceitação social plena. A palavra estigma tem origem grega e designa sinais corporais que evidenciam algo extraordinário ou mau sobre a moral; marca feita a fogo ou corte sinalizando que o portador é escravo, criminoso ou traidor; atribuições à divindade no cristianismo; distúrbio físico no modelo médico GOFFMAN (2008).

como qualquer outro. [...] sempre tem uma pessoa do setor para treinar, não tem uma fixa que treina todo mundo não. Sabe, depende do setor (G4).

Não é específico para eles. Quem toma conta deles é o gerente da área (G5).

A situação de treinamento conjunto entre pessoas com e sem deficiência apresenta a vantagem de promover um clima igualitário, quebrando a impermeabilidade, tanto daqueles que chegam à empresa quanto daqueles que nela estão inseridos. Por outro lado, a mesma situação pode favorecer a exclusão, caso o grupo instalado não esteja devidamente preparado para receber os novos colaboradores tradicionalmente estigmatizados pela deficiência. Além do mais, não basta promover treinamentos conjuntos visando a integração dos colaboradores, caso não haja estrutura para atender as necessidades da minoria em questão.

A empresa que adota o modelo de gestão baseados na RSE define os programas de contratação, deliberando atribuições e treinamentos aos profissionais para que sejam produtivos (BAHIA, 2006). É também imprescindível que, ao preencher a vaga, seja fornecido ao candidato oportunidade de solicitar condições que se adequem às suas necessidades. Tal situação foi abordada por um gestor da seguinte maneira:

O que a gente procura fazer aqui na política da organização, a gente tem uma funcionária que é surda e muda; então realmente, a gente tem que adaptar o treinamento. [...] Só, às vezes, algum treinamento é adaptado dependendo da condição dela e da necessidade que ela tem. Então, só isso que é diferente (G3).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As percepções dos gestores em torno das contribuições fornecidas pelas PDs são positivas, visto que, de modo geral, os discursos relatam uma satisfação com os resultados do trabalho desse grupo. No que tange às dificuldades para contratação e manutenção, as percepções são negativamente atribuídas em função de problemas como a ausência de qualificação, a falta de vontade para trabalhar e as dificuldades próprias da condição de deficiência dos candidatos. Para os gestores, tais problemas são oriundos das próprias PDs, fato este que os exime de qualquer responsabilidade. Escapa a compreensão de que, problemáticas como as citadas são terminações de grandes mazelas e uma empresa, enquanto instituição dentro de um sistema maior, também está implicada nesse emaranhado social. No entanto, há um reconhecimento de que os gestores encontram-se despreparados para lidar com novas situações, agravando a exclusão laboral das PDs. As técnicas utilizadas para o treinamento atestam uma inadequação das empresas ao paradigma da inclusão. Preconiza-se, ainda, o suprimento das necessidades de uma maioria sem deficiência, enquanto uma minoria com deficiência permanece negligenciada em seus direitos de trabalhador.

O modelo de gestão, baseado na diversidade e na RSE é uma alternativa de adequação dos sistemas sociais, mais especificamente das empresas, às novas

tendências paradigmáticas intituladas inclusivistas. Além das referidas tendências, há uma série de exigências legislativas a serem cumpridas, dentre as quais cabe citar a Lei 8.213/91. Esta determina que empresas, com mais de cem funcionários, reservem de 2 a 5 % das vagas para PDs. Uma empresa gerida conforme a RSE encontrará pouca ou nenhuma dificuldade em cumpri-la, pois a adesão de mão-de-obra diversificada já faz parte do seu escopo.

Os gestores entrevistados não relataram uso de recursos mais específicos da RSE. Por outro lado, percebe-se em seus discursos traços de práticas defendidas por este modelo, mesmo não tendo conhecimento a respeito e não sendo ele vigente na estrutura da empresa. Tais práticas refletem uma mudança na postura social rumo à adesão do paradigma da inclusão. Mais uma vez, vale ressaltar a contribuição de um entrevistado que reconheceu a produtividade das PDs como critério para mantê-las empregadas. Esse entrevistado assegura, ainda, que o interesse da empresa não reside apenas no cumprimento das cotas estipuladas pela lei. Essa premissa é um bom indício de que a empresa da qual ele é gestor, bem como as outras que comungam da mesma ideia, estão no caminho que leva à efetivação da inclusão das PDs no mercado de trabalho.

Em suma, com este estudo verificou-se que as empresas do município de Governador Valadares não estão plenamente consonantes com o paradigma da inclusão e com a RSE. Os dados sugerem a necessidade de criação de programas para (re)ciclagem dos gestores, profissionalização das PDs e políticas públicas mais incisivas no processo de inclusão. O desenvolvimento de novos estudos envolvendo o processo de inclusão das PDs no trabalho podem contribuir para o diagnóstico de problemáticas em seu curso e reflexão sobre as possibilidades de superá-las.

REFERÊNCIAS

- ABNT. NBR 9050: 2004. *Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos*. Disponível em: <<http://abnt.org.br>>. Acesso em: 23 abr. 2010.
- ALLI, S. *Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade*. São Paulo: Instituto Ethos, 2000.
- ALLI, S. et al. *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.
- ALLI, S.; SAUAYA, T. *Como fortalecer a responsabilidade social nas relações entre pequenas e grandes empresas*. São Paulo: Instituto Ethos, 2004.
- ANDRADE, V. S.; PEREIRA, L. S. M. Influência da tecnologia assistiva no desempenho funcional e na qualidade de vida de idosos comunitários frágeis: uma revisão bibliográfica. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, Rio de Janeiro, v.11, n.1, p.113-122, 2009.

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

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

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. 2ª ed. Lisboa: Edições 70, 2009.

BRASIL, *Lei 8.213, 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. Disponível em: <<http://legislação.planalto.gov.br>>. Acesso em: 19 abr. 2010.

BRASIL. *Decreto 3.289, 15 de dezembro de 1999*. Aprova o Plano Geral de Convocação para o Serviço Militar Inicial nas Forças Armadas em 2001. Disponível em: <<http://legislação.planalto.gov.br>>. Acesso em: 19 abr. 2010.

BRASIL. *Decreto 5296, de 02 de dezembro de 2004*. Regulamenta as Leis 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <<http://legislação.planalto.gov.br>>. Acesso em: 19 abr. 2010.

COUTINHO, L. R. S. *Diversidade nas organizações brasileiras: Um exercício de crítica do conceito e da prática através da desconstrução*. 2006. 97 p. Dissertação (mestrado em administração). Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais, Faculdade de Economia e Finanças do IBMEC, Rio de Janeiro, 2006.

GARCIA, K. C. et al. Concepção de um modelo matemático de avaliação de projetos de responsabilidade social empresarial (RSE). *Revista Gestão & Produção*, São Carlos, v.14, n.3, p.535-544, 2007.

GOFFMAN, Erving. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2008.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística: Censo 2000. Disponível em: <<http://ibge.gov.br>>. Acesso em: 20 set. 2010.

OLIVEIRA, M. A. et. al. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v.15, n. 2, p. 219-232, 2009.

PELOSI, M. B.; NUNES, L. R. O. P. Formação em serviço de profissionais da saúde na área de tecnologia assistiva: o papel do terapeuta Ocupacional. *Revista Brasileira de Crescimento e Desenvolvimento Humano*, São Paulo, v.19, n.3, p.435-444, 2009.

PINSKY, J; ELUF, L. N. *Brasileiro (a) é assim mesmo: cidadania e preconceito*. 6. ed. São Paulo: Contexto, 2000.

SANTOS, A. R. *Metodologia científica: a construção do conhecimento*. 1. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 1999.

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

STOICOV, C. et al. *Manual de incorporação dos critérios essenciais de responsabilidade social empresarial*. São Paulo: Instituto Ethos, 2009.

SUGUIMATSU, M. T. F. Preservação da empresa e trabalho humano: Perspectiva constitucional à luz da diretriz de tutela da pessoa. In.: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 17., 2008, Brasília-DF. *Anais eletrônicos...* Brasília: CONPEDI, 2008. Disponível em: <http://conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/brasil/17_429.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2010.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho das pessoas com deficiência. *Revista Brasileira de Educação Especial: Marília*, v.11, n.2, p.273-294, 2005.

TEIXEIRA, L. S. *Responsabilidade social empresarial*. Brasília: Câmara dos deputados, 2004.

WERNECK, C. *Ninguém mais vai ser bonzinho: na sociedade inclusiva*. 2. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2000.

_____. *Você é gente? O direito de nunca ser questionado sobre seu valor humano*. 2. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

Recebido em: 09/05/2011

Reformulado em: 16/11/2011

Aprovado em: 06/12/2011

