

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL**  
**ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO**  
**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

**Mariana Edfrennes Ruiz-Liard**

**Perspectivas de mercado e de carreira, na percepção dos profissionais da  
área de Recursos Humanos e dos profissionais com deficiência e ensino superior  
completo.**

Porto Alegre

2013

Mariana Edfrennes Ruiz-Liard

**Perspectivas de mercado e de carreira, na percepção dos profissionais da área de Recursos Humanos e dos profissionais com deficiência e ensino superior completo.**

**Monografia apresentada ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.**

**Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Silvia Generali da Costa**

Porto Alegre

2013

Mariana Edfrennes Ruiz-Liard

**Perspectivas de mercado e de carreira, na percepção dos profissionais da área de Recursos Humanos e dos profissionais com deficiência e ensino superior completo.**

Aprovado em: 11/12/2013

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Silvia Generali da Costa (orientadora) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS**

---

**Prof Dr César Augusto Tejera De Ré – Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço especialmente a meus pais, pelo investimento nos meus estudos, pelo carinho e dedicação, e por nunca desistirem de tentar. Agradeço por sempre terem estado ao meu lado, incondicionalmente, e por sempre me incentivarem a crescer, e, principalmente, a ser feliz. À eles, minha admiração e amor eternos.

Ao meu marido e filhas, que com muito carinho e paciência, sempre alegam os meus dias.

À querida professora Silvia, que ajudou a tornar esse projeto possível, e cuja dedicação e amor pela sua profissão me inspiram sempre.

Aos entrevistados que participaram das pesquisas, e doaram um pouco do seu tempo e conhecimento para que essa monografia pudesse ser concretizada, especialmente ao Cláudio e ao Luis, que além da contribuição científica, demonstraram ser verdadeiros exemplos de vida.

À Deus, que sempre guia e ilumina o meu caminho.

## RESUMO

O objetivo do estudo foi analisar a introdução no mercado de trabalho dos profissionais com deficiência e ensino superior completo, bem como o desenvolvimento de sua carreira, uma vez inseridos nesse meio. Para tanto, foi realizada coleta de dados baseada em entrevistas semiestruturadas com profissionais da área de Recursos Humanos e com profissionais com deficiência. Assim, foi possível investigar e analisar, pela percepção dos entrevistados, quais são as perspectivas de mercado e de carreira para profissionais com o perfil apontado.

A partir da análise dos dados coletados, verificou-se que a situação profissional desses indivíduos tem se regularizado legalmente ao longo dos anos, e que a legislação vigente no Brasil tem lhes dado uma perspectiva de participação maior no mercado, além de condições melhores de trabalho. Porém, o quadro social em que estão inseridos ainda gera preconceitos e faz com que sua capacidade profissional ainda não seja plenamente reconhecida, e que não sejam vistos como força de trabalho, e sim como meros preenchedores de cotas para as empresas que pretendem cumprir a lei.

O velho discurso de que falta qualificação profissional desses indivíduos para que possa ocorrer sua plena participação no mercado de trabalho não é verdadeiro, pois muitos deles são capacitados e continuam sendo segregados em subatividades nas empresas. A priori, existe, sim, uma parcela dessa população que encontra dificuldades em qualificar-se, devido ao difícil acesso ao ensino superior no Brasil.

Portanto, torna-se fundamental que o governo possa investir em políticas públicas de inclusão no ensino, desde a fase fundamental até a fase acadêmica, em políticas inclusivas de qualificação técnica para esse percentual da população, além de manutenção, readequação, e acessibilidade dos espaços físicos para pessoas com deficiência.

**Palavras-Chave:** Pessoas com deficiência; Qualificação profissional; Inclusão no mercado de trabalho; Desenvolvimento de carreira.

## ABSTRACT

The aim of this study was to analyze the marketing work of disabled professionals and university graduate, as well as the development of their career, once inserted in this context. Therefore, data collection was carried out based on semi-structured interviews with professionals in the field of Human Resources and professionals with disabilities. Thus, it was possible to investigate and analyze the perception of the respondents, which are the market prospects and career professionals with the profile pointed. From the data analysis, it was found that the professional status of these individuals has been legally settled over the years, and that the current legislation in Brazil has given them a better perspective of participation in the labor market, and better working conditions. However, social segment in which they live still generates prejudices and makes their professional capacity not yet fully recognized, and they are not seen as a labor force, but as mere fillers quotas for companies seeking to comply with the law. The old speech that would explain their lack of participation in the labor market by the lack of professional qualifications is not true because many of them are trained and continue to be segregated into sub-activities in companies. A priori, there is indeed a portion of that population that finds it difficult to qualify, due to difficult access to higher education in Brazil. Therefore, it is essential that the government can invest in inclusive public policies in education, from key stage until the academic phase, in inclusive policies of expertise for this percentage of the population, in addition to maintenance and readjustment of physical spaces and accessibility to people with disabilities.

**Keywords:** People with disabilities; professional qualification; Inclusion in the labor market; Career development.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CIDID - Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens

CIDDM-2 - Classificação Internacional das Deficiências, Atividades e Participação

CIF - Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde

CORDE – Coordenadoria Nacional para integração da pessoa portadora de deficiência

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

ONG – Organização não-governamental

PCD – Pessoa com Deficiência

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais

RH – Recursos Humanos

UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

UNESCO - Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	10
1.1 OBJETIVOS .....	12
<b>1.1.1 Objetivo Geral</b> .....	12
<b>1.1.2 Objetivos Específicos</b> .....	12
1.2 JUSTIFICATIVA.....	12
<b>2. A CONCEPÇÃO DE DEFICIÊNCIA</b> .....	15
2.1 A DEFICIÊNCIA ATRAVÉS DA HISTÓRIA.....	19
<b>3. POLÍTICAS PÚBLICAS EXISTENTES NO BRASIL DIRECIONADAS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA</b> .....	21
<b>4. GESTÃO E INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO E NA VIDA ACADÊMICA</b> .....	26
4.1 NO MERCADO DE TRABALHO .....	26
4.2 NA VIDA ACADÊMICA .....	31
4.3 TECNOLOGIAS ASSISTIVAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA....	35
<b>5. METODOLOGIA</b> .....	39
5.1 MÉTODO.....	40
5.2 TIPO DE PESQUISA .....	41
5.3 TÉCNICA DE PESQUISA .....	42
5.4 COLETA DE DADOS .....	43
5.5 ABORDAGEM DO PROBLEMA .....	44
5.6 ANÁLISE E TRATAMENTO DOS DADOS.....	44
<b>6. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	46
6.1 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS - PROFISSIONAIS DE RH46	
6.2 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS – PROFISSIONAL I .....	51
6.3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS – PROFISSIONAL II .....	63
6.4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS – PROFISSIONAL III.....	67
6.5 DIFICULDADES ENCONTRADAS NA ELABORAÇÃO DA PESQUISA	73
<b>7. SUGESTÕES DE MELHORIAS NA IMPLEMENTAÇÃO DA INSERÇÃO E GESTÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E NÍVEL SUPERIOR NO MERCADO DE TRABALHO</b> .....	74
<b>8. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	75
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	77

<b>APÊNDICE A – ENTREVISTA I.....</b>	<b>80</b>
<b>APÊNDICE B – ENTREVISTA II.....</b>	<b>82</b>
<b>APÊNDICE C – ENTREVISTA III.....</b>	<b>85</b>
<b>APÊNDICE D – ENTREVISTA IV .....</b>	<b>87</b>
<b>ANEXO A – ENTREVISTA PCD's.....</b>	<b>89</b>
<b>ANEXO B – ENTREVISTA PROFISSIONAIS DE RH .....</b>	<b>90</b>
<b>ANEXO C – TERMO DE CONSENTIMENTO DE ENTREVISTA .....</b>	<b>91</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A questão da diversidade, com destaque para sua inserção e gestão nos locais de trabalho, é um tema relativamente recente nos estudos organizacionais, principalmente no que tange à situação das pessoas com deficiência.

As barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência, no que diz respeito ao ingresso no mercado de trabalho, iniciam-se com a dificuldade de instrução e qualificação que encontram.

O acesso à educação traz como medida a matrícula compulsória em cursos regulares de estabelecimentos públicos e particulares para pessoas com deficiência, capazes de se integrarem na rede regular de ensino.

Porém, poucas escolas e universidades estão preparadas para receber esses alunos, a maioria não está apta a oferecer suporte educacional ou infraestrutura a esses estudantes, gerando mais um obstáculo a ser transposto por esses indivíduos.

As dificuldades encontradas são diversas: desde o acesso inadequado às instalações existentes, até a falta de literatura adaptada ou de professores preparados – as pessoas com deficiência lidam com o dilema da falta de oportunidade de inserção já no início de sua vida escolar.

São, portanto, inúmeros os obstáculos que esses indivíduos enfrentam para ingressar, manter-se e crescer dentro do mercado de trabalho. Além dessas dificuldades, ainda existem aquelas enfrentadas pelas organizações: além das barreiras sociais já impostas a sua contratação, há a necessidade de modificações para sua alocação física, através das adaptações necessárias aos postos de trabalhos, até o treinamento desse trabalhador com necessidades especiais e de seus futuros colegas de trabalho, que precisarão conviver com uma nova maneira de interação social.

Em relação aos direitos trabalhistas, as pessoas com deficiência e acidentados recebem amparo da Constituição, através da reserva de cargos, da proibição de qualquer discriminação no tocante à remuneração e aos critérios de admissão.

Essas medidas foram regulamentadas pela lei 8.213/91, que indica os percentuais de ocupação por deficientes e acidentados nos postos de trabalho de acordo com o número de empregados da empresa, e, pela lei 7.853/89, referente à política nacional voltada para a pessoa com deficiência, além do direito garantido através do decreto 3.298/99, o qual determina a forma de acesso ao mercado formal de trabalho,

que representa o conjunto de organizações cuja relação capital/trabalho é medida por um vínculo empregatício.

Essa realidade entra em conflito em um mundo em que as modificações na organização do trabalho ocorrem com demasiada rapidez, através do acelerado estabelecimento de novos padrões tecnológicos, novas exigências no perfil do trabalhador e da iminente redução da força de trabalho. Com a falta de conhecimento por parte dos administradores acerca da capacidade de trabalho da pessoa com deficiência, sua inserção no mercado de trabalho torna-se cada vez mais difícil, e, posteriormente, o desenvolvimento de sua carreira profissional.

Em relação à legislação vigente, há preocupação apenas com os dispositivos de lei para alocar esses trabalhadores, mas não existe nenhuma iniciativa governamental em trabalhar socialmente a inserção desses indivíduos no mercado de trabalho, através de, por exemplo, planos de ação sociais para a qualificação desses profissionais - tanto no que concerne ao indivíduo, quanto à organização em questão.

Os profissionais deficientes com nível superior ainda encontram dificuldades para serem inseridos no mercado de trabalho – acessibilidade, barreiras sociais – portanto, nesse segmento social, superar a barreira da instrução e da qualificação ainda não é garantia de inserção profissional.

**Diante desse panorama, quais são as perspectivas de mercado e de carreira, na percepção dos profissionais da área de Recursos Humanos e dos profissionais com deficiência e ensino superior completo?**

Devido à grande heterogeneidade deste grupo, serão consideradas para esta pesquisa, de forma indistinta, pessoas com deficiência física, visual e auditiva, que não possuam nenhum déficit cognitivo ou distúrbio mental.

A temática abordada tratará de profissionais com deficiência e ensino superior completo para verificar se o grau de instrução desses indivíduos frente ao mercado de trabalho é compatível com o argumento de não qualificação dado pelas empresas para a sua não contratação.

## 1.1 OBJETIVOS

### 1.1.1 Objetivo Geral

Verificar quais são as perspectivas de mercado e de carreira para pessoas com deficiência que possuem o ensino superior completo – na sua percepção e na percepção dos profissionais de Recursos Humanos.

### 1.1.2 Objetivos Específicos

- Analisar as dificuldades que as pessoas com deficiência encontram para qualificarem-se;
- Analisar os principais elementos que contribuem para uma maior ou menor inserção das pessoas com deficiência e ensino superior completo no mercado de trabalho;
- Verificar o grau de satisfação das pessoas com deficiência e ensino superior completo, inseridas nas organizações, quanto à função desempenhada e à projeção de crescimento profissional dentro ou fora da referida organização;
- Sugerir melhorias na implementação da inserção e gestão de pessoas com deficiência e ensino superior completo no mercado de trabalho.

## 1.2 JUSTIFICATIVA

Para efeitos da presente pesquisa, o termo inserção será entendido como o ato de introduzir pessoas com deficiência junto às demais pessoas em ambientes de trabalho,

para a realização de atividades profissionais. Inclusão será entendida como uma perspectiva social da deficiência, isto é, como a busca de inserção de pessoas com deficiência através de modificações da sociedade para ser acessível a todos (SASSAKI, 1999).

Nesse sentido, a inclusão social das pessoas com deficiência significa possibilitar a elas, respeitando as necessidades próprias da sua condição, o acesso aos serviços públicos, aos bens culturais e aos produtos decorrentes do avanço social, político, econômico e tecnológico da sociedade.

Algumas dificuldades da pesquisa e da prática na área da deficiência estão relacionadas à imprecisão dos conceitos, o que acarreta problemas na aplicação e na utilização do conhecimento produzido em diversos países.

Os resultados do Censo Demográfico 2010, divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, apontam que 45.606.048 milhões de pessoas declararam possuir algum tipo de deficiência, correspondendo a 23,9% da população brasileira. Desse número, 24,9% estão em idade de trabalhar, sendo que 46,2% exerce alguma atividade remunerada. Essa taxa eleva-se para 53,3% na parcela da população que não possui nenhum tipo de deficiência.

Considerando a posição na ocupação e a categoria do emprego no trabalho principal, verificou-se que a maioria das pessoas ocupadas que possuem algum tipo de deficiência era empregada com carteira de trabalho assinada (40,2%), embora com percentual menor do que o daquelas sem nenhuma dessas deficiências (49,2%).

Quanto ao nível de instrução, observou-se ainda que 6,7% da população com deficiência possuía ensino superior completo, enquanto esse percentual sobe para 10,4% na população sem deficiência.

O Ministério do Trabalho e Emprego – MTE divulgou os dados do Relatório Anual de Informações Sociais – RAIS 2010, em que é possível visualizar que grande parte das pessoas com deficiência, empregadas no mercado formal tem apenas o ensino fundamental completo. São 306 mil empregados no Brasil, sendo 121,1 mil deficientes, destes 39,5% concluíram o ensino fundamental, 13,4% o ensino médio e somente 12,1% tem o ensino superior.

De acordo com dados divulgados pela Comissão Permanente de Seleção – COPERSE –, foram aprovados no processo seletivo vestibular 2013 da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS 5.424 alunos. Segundo o Programa Incluir da

universidade, do total de aprovados, apenas 7 candidatos eram deficientes. Ou seja, 0,12% é um percentual baixíssimo de aprovação para uma grande universidade.

Em relação à ocupação, pesquisas nacionais e internacionais demonstram a importância de atividades de trabalho entre grupos historicamente marginalizados. Elas diminuem o isolamento social, aumentam sua autoestima, faz com que se sintam cidadãos completos, independente de suas limitações físicas. No que tange aos estudos sobre a gestão da diversidade, com foco específico nas pessoas com deficiência, três dificuldades principais podem ser encontradas para gerir o trabalho dessas pessoas: as formas como os gestores veem a deficiência, a adequação das condições e práticas de trabalho por parte das empresas e a necessidade de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência inseridas no mercado.

Dessa maneira, um cenário desfavorável para a inserção e gestão do trabalho das pessoas com deficiência vai sendo montado: contexto de mudanças nas relações do trabalho, exigindo do trabalhador um nível cada vez maior de polivalência, regulamentação e cumprimento das leis que garantem a reserva de cotas para pessoas com deficiência, o desconhecimento do potencial desses profissionais, qualificação e das possibilidades de trabalho que oferecem por parte dos empregadores, o desenvolvimento de práticas de inserção, alocação e de gestão de trabalho das pessoas com deficiência que as segregam em setores específicos das empresas ou em funções menos valorizadas e a importância do trabalho para a melhoria da condição de vida dessas pessoas.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho passou a ter relevância com a criação de uma legislação específica que confere uma reserva de mercado para esse segmento de profissionais.

Após décadas excluídos do sistema econômico-produtivo, sob o estigma da incapacidade e da invalidez, estes indivíduos buscam uma colocação no mundo corporativo. O grande desafio para gestores e para as empresas é identificar e reconhecer o potencial desses trabalhadores. A contratação desta parcela da população deve representar a inserção de um novo colaborador, produtivo e eficiente, capaz de agregar novos valores.

## 2. A CONCEPÇÃO DE DEFICIÊNCIA

O conceito de deficiência ainda é considerado muito complexo, pois sua definição é muito relativa e subjetiva, principalmente, se pararmos para pensar que o que nos caracteriza como seres humanos é a diferença existente entre cada um. Ao contrário de fatores como sexo e raça, em que nos encontramos biologicamente classificados, as definições de normalidade são uma concepção sociocultural e histórica.

Diante das pessoas com deficiência, também se observa uma enorme heterogeneidade decorrente de vários tipos de déficits ou lesões físicas, sensoriais, intelectuais ou mentais.

O conceito de deficiência vem se modificando para acompanhar as inovações na área da saúde e a forma com que a sociedade se relaciona com a parcela da população que apresenta algum tipo de deficiência. Dessa forma, a abordagem da deficiência evoluiu do modelo médico – que considerava somente a patologia física e o sintoma associado que dava origem a uma incapacidade – para um sistema como a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde - CIF, divulgada pela Organização Mundial da Saúde - OMS (World Health Organization- WHO) em 2001, que entende a incapacidade como um resultado tanto da limitação das funções e estruturas do corpo quanto da influência de fatores sociais e ambientais sobre essa limitação.

Vários estudos mostram que não existe um consenso sobre a melhor denominação para se referir à população deficiente. Ana Maria de Resende Chagas aponta que durante o século vinte foram usados os seguintes termos: “inválidos, incapacitados ou incapazes, defeituosos, deficientes ou excepcionais, pessoas com deficiência, pessoas portadoras de deficiência ou portadores de deficiência, pessoas com necessidades especiais ou portadores de necessidades especiais e pessoa com deficiência” (CHAGAS, 2006). Para a autora “pessoa com deficiência” é o termo mais apropriado, uma vez que os outros termos centram-se na deficiência e não na pessoa, isto é, “pessoa com deficiência” expressaria a desvantagem sem qualificá-la.

Chagas assinala os limites de algumas terminologias. O termo “pessoa portadora de deficiência” infere que a pessoa é portadora de deficiência transitória, isto é, que ela pode abandoná-la sempre que tiver vontade. Já o termo “pessoa com necessidade

especial”, mesmo sendo uma tentativa política de suavizar a deficiência, é considerado um termo inadequado para se referir à população deficiente, afinal, todas as pessoas precisam de cuidados especiais em algum momento da vida (CHAGAS, 2006).

Conforme podemos observar na citação de Sasaki,

A expressão pessoa com necessidades especiais é um gênero que contem as pessoas com deficiência, mas também acolhe idosos, as gestantes, enfim, qualquer situação que implique tratamento diferenciado. Igualmente se abandona a expressão pessoa portadora de deficiência com uma concordância em nível nacional, visto que as deficiências não se portam, o que tem sido motivo para que se use, mais recentemente a forma pessoa com deficiência. (SASSAKI, 1999, p.1236)

Deficiência é todo e qualquer comprometimento que afeta a integridade da pessoa e traz prejuízos na sua locomoção, na coordenação de movimento, na fala, na compreensão de informações, na orientação espacial ou na percepção e contato com as outras pessoas. A deficiência gera dificuldades ou impossibilidade de execução de atividades comuns às outras pessoas, e, inclusive, resulta na dificuldade da manutenção de emprego.

A Declaração da Organização das Nações Unidas – ONU, que fixou 1981 como o Ano Internacional da Pessoa Deficiente, colocou em evidência e em discussão, entre os países membros, a situação da população de pessoas com deficiência no mundo e, particularmente, nos países em desenvolvimento, onde a pobreza e a injustiça social tendem a agravar a situação. A principal consequência daquele Ano Internacional foi a aprovação na assembleia geral da ONU, realizada em 3 de dezembro de 1982, do Programa de Ação Mundial para Pessoas com Deficiências, referido anteriormente (Resolução n.º 37/52).

Tal documento ressalta o direito dessas pessoas a oportunidades idênticas às dos demais cidadãos, bem como o de usufruir, em condições de igualdade, das melhorias nas condições de vida resultantes do desenvolvimento econômico e do progresso social. Nesse programa, foram estabelecidas diretrizes nas diversas áreas de atenção à população com deficiência, como a de saúde, de educação, de emprego e renda, de seguridade social, de legislação, etc., as quais os estados membros devem considerar na definição e na execução de suas políticas, seus planos e programas voltados a tais pessoas.

Outro marco importante foi o Decreto n.º 3.956/01, que promulgou a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência. Conforme o texto do referido decreto, o termo “deficiência significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social”.

O Dia Nacional de Luta das Pessoas Deficientes foi instituído pelo movimento social em Encontro Nacional, em 1982, com todas as entidades nacionais. Foi escolhido o dia 21 de setembro pela proximidade com a primavera e o dia da árvore, numa representação do nascimento das reivindicações de cidadania e participação plena em igualdade de condições. A data foi oficializada através da Lei Federal nº 11.133, de 14 de julho de 2005. Esta data é comemorada e lembrada todos os anos desde então em todos os estados; serve de momento para refletir e buscar novos caminhos e como forma de divulgar as lutas por inclusão social.

O Comitê Espanhol de Representantes de Pessoas com Incapacidade – CERMI celebra a escolha de 2013 como “O Ano Ibero-Americano de inclusão laboral da pessoa com deficiência” pela XXII Cumbre Ibero-americana de Cádiz de Chefes de Estado e de Governo. Para o CERMI trata-se de uma oportunidade de dirigir políticas públicas e ações da sociedade para a incorporação de pessoas com incapacidade no mercado de trabalho.

No âmbito específico do setor, cabe como registro a Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens – CIDID, elaborada pela Organização Mundial da Saúde – OMS, em 1989, que definiu deficiência como toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica; a incapacidade como toda restrição ou falta – devida a uma deficiência – da capacidade de realizar uma atividade na forma ou na medida em que se considera normal para um ser humano; e a desvantagem como uma situação prejudicial para um determinado indivíduo em consequência de uma deficiência ou uma incapacidade, que limita ou impede o desempenho de um papel que é normal em seu caso (em função da idade, do sexo e dos fatores sociais e culturais).

A OMS, quase dez anos depois – em 1997 –, reapresentou essa Classificação Internacional com um novo título e novas conceituações. Agora com a denominação de Classificação Internacional das Deficiências, Atividades e Participação: um manual da dimensão das incapacidades e da saúde – CIDDM-2, o documento fixa princípios que

ênfatizam o apoio, os contextos ambientais e as potencialidades, em vez da valorização das incapacidades e das limitações.

A CIDDM-2 concebe a deficiência como perda ou anormalidade de uma parte do corpo (estrutura) ou função corporal (fisiológica), incluindo as funções mentais. Já a atividade está relacionada com o que as pessoas fazem ou executam em qualquer nível de complexidade, desde aquelas simples até as habilidades e as condutas complexas. A limitação da atividade, antes conceituada como incapacidade, é agora entendida como uma dificuldade no desempenho pessoal. A raiz da incapacidade é a limitação no desempenho da atividade que deriva totalmente da pessoa. No entanto, o termo incapacidade não é mais utilizado porque pode ser tomado como uma desqualificação social. Ampliando o conceito, a CIDDM-2 inclui a participação, definida como a interação que se estabelece entre a pessoa com deficiência, a limitação da atividade e os fatores do contexto socioambiental.

Essa abordagem representa outro marco significativo na evolução dos conceitos, em termos filosóficos, políticos e metodológicos, na medida em que propõe uma nova forma de se encarar as pessoas com deficiência e suas limitações para o exercício pleno das atividades decorrentes da sua condição. Por outro lado, influencia um novo entendimento das práticas relacionadas com a reabilitação e a inclusão social dessas pessoas.

Na raiz de tal abordagem, está a perspectiva da inclusão social, entendida “como o processo pelo qual a sociedade se adapta para incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos” (SASSAKI, 1999, p. 3).

Em maio de 2001, a Assembleia Mundial da Saúde aprovou a *International Classification of Functioning, Disability and Health* – Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde – CIF, da Organização Mundial da Saúde, que apresenta uma evolução da abordagem e traz significados sobre as mudanças em termos conceituais, filosóficos, políticos e metodológicos, na medida em que a concepção leva em conta a capacidade de pessoas com deficiência, não a incapacidade ou a questão da doença ou a situação que causou a seqüela, mas outros fatores, como a capacidade do indivíduo em se relacionar com o seu ambiente de vida.

A CIF analisa a saúde dos indivíduos a partir de cinco categorias: funcionalidade, estrutura morfológica, participação na sociedade, atividades da vida diária e o ambiente social de cada indivíduo. Tal percepção traz maior clareza sobre a qualidade do funcionamento das ações específicas e dos efeitos sobre a inserção das pessoas com deficiência, permitindo descrever situações relacionadas com a funcionalidade do ser humano e suas restrições.

## 2.1 A DEFICIÊNCIA ATRAVÉS DA HISTÓRIA

No decorrer da história da humanidade, diversos momentos foram vivenciados com relação às pessoas com deficiência, e diversos foram os papéis que elas desempenharam na sociedade. Na antiguidade, em que atividades como artesanato, agricultura e pecuária eram a base da economia, e os senhores eram os donos das terras, os indivíduos que nasciam com alguma “anormalidade” eram abandonados para a morte. Nas antigas Roma e Esparta, as leis vigentes autorizavam os patriarcas a matar os filhos que nascessem defeituosos. Já os hebreus acreditavam que a deficiência era uma forma de punição de Deus, e eram excluídos de participar de eventos religiosos, acreditando inclusive que eles traziam azar. Na Europa Medieval, por alguns eram considerados criaturas malignas, e por outros, criaturas divinas.

Na cultura hindu há o estímulo da participação dos deficientes na igreja, por considerarem que a pessoa com deficiência visual traga uma essência interior mais sensível. Já o cristianismo, defendia a pessoa com deficiência como sendo um ser racional, dotado de alma. A partir de então, deixando de ser aceitável a exterminação desse indivíduo (TEIXEIRA, 2010, p. 28).

Existe uma passagem bíblica que ilustra muito bem a crença das pessoas de que o deficiente foi, de alguma maneira, castigado ou amaldiçoado por Deus. É a história da cura do cego, presente no Evangelho de João (João 9, 1-3. (N.T.). O homem era cego de nascença, e, quando os discípulos de Jesus o viram, perguntaram:

- Quem pecou, ele ou os pais dele, para que nascesse cego?

Jesus respondeu:

- Nem ele pecou nem seus pais; mas foi assim para que se manifestem nele as obras de Deus.

Porém, segundo Teixeira (2010, p. 29), durante a Revolução Burguesa (século XV) e com a ascensão do capitalismo, a pessoa com deficiência volta a ser discriminada, pois não possuía valor econômico por não ser produtiva para o mercado, além de onerar a sociedade.

Em 1789, alguns instrumentos foram criados para propiciar meios de locomoção para as pessoas com deficiência e facilitar o seu convívio social, como cadeiras de roda, bengalas, próteses. Já a integração dos deficientes visuais ocorreu mais tarde, somente no ano de 1829, com a criação do código braile, por Louis Braille.

Já no século XX, as deficiências não eram apenas genéticas ou advindas das guerras e epidemias, as doenças incapacitantes laborais começaram a surgir, principalmente advindas da precariedade no trabalho e das altas cargas horárias.

Após a Primeira e Segunda Guerra Mundiais, houve mais necessidade de reabilitação das vítimas, possibilitando o surgimento de tendências em assegurar direitos e oportunidades em um plano de igualdade a todos os seres humanos. Enfim, em 1975, a ONU aprova a declaração dos direitos das pessoas com deficiência, destacando que as pessoas com deficiência têm os mesmos direitos fundamentais que outros cidadãos (TEIXEIRA, 2010, p. 127).

### **3. POLÍTICAS PÚBLICAS EXISTENTES NO BRASIL DIRECIONADAS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

O conceito de deficiência tem evoluído ao longo dos tempos, em decorrência das mudanças na sociedade, assim como pelas conquistas alcançadas pelas pessoas com deficiência.

No Brasil, desde a Constituição Federal de 1988, estão assegurados os direitos das pessoas com deficiência nos mais diferentes campos e aspectos. A partir de então, outros instrumentos legais foram sendo estabelecidos, regulamentando os ditames constitucionais relativos a esse segmento populacional, destacando-se as Leis n.º 7.853/89, n.º 10.048/00, n.º 10.098/00.

O Decreto n.º 3.298/99 considera “deficiência toda perda ou anormalidade de uma estrutura e/ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano; deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere apesar de novos tratamentos; e incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida”.

A Política Nacional de Saúde da Pessoa com Deficiência (Portaria n.º 10.060/2002) tem como propósito reabilitar a pessoa com deficiência na sua capacidade funcional e desempenho humano, colaborando para a sua inclusão total na vida social, e proteger a saúde deste grupo populacional, como também evitar agravos que ocasionem as deficiências. As diretrizes que norteiam a política para implementação nas três esferas de gestão e as parcerias interinstitucionais necessárias, são: a promoção da qualidade de vida; a prevenção de deficiências; a atenção integral à saúde; a melhoria dos mecanismos de informação; a capacitação de recursos humanos; e a organização e funcionamento dos serviços.

A Lei n.º 10.048/2000 prevê a adequação de espaços públicos, equipamentos e veículos de transporte coletivo, para as pessoas com deficiência; já a Lei n.º 10.098/2000 estabelece normas gerais e critério básicos para a promoção da acessibilidade das

pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação.

Os dados sobre deficiências no Brasil indicam que, até a última década do século XX, o país não possuía dados oficiais sobre a população com deficiência. Os estudos, as pesquisas e os projetos voltados para essa população tomavam como referência a estimativa da OMS, segundo a qual 10% da população de um país, em tempos de paz, possuem algum tipo de deficiência.

Para sanar essa lacuna, foi implementada a Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, que faz referência à obrigatoriedade da inclusão de questões específicas sobre a população com deficiência nos censos nacionais como condição essencial para o conhecimento da realidade brasileira e indispensável para sustentar a definição de políticas específicas. Atendendo ao que preconiza a lei, o Censo Demográfico de 1991, pela primeira vez, incluiu questões referentes a essa população.

O Censo Demográfico de 2000 avançou no sentido de superar as dificuldades conceituais com relação às deficiências, o que provocou um impacto positivo no sentido de aproximação com a realidade e com os dados internacionais. Adotou um conceito ampliado de deficiência, que inclui a percepção que as pessoas pesquisadas têm em relação às alterações provocadas pela deficiência na capacidade de realização, no comportamento e na participação social. Tal conceito é compatível com a International Classification of Functioning, Disability and Health, divulgada em 2001 pela Organização Mundial da Saúde, conforme citado anteriormente. As questões relativas ao levantamento de dados sobre a população com deficiência, adotadas pelo questionário de coleta de dados do Censo de 2000, privilegiam as incapacidades como ponto de partida para a identificação das deficiências e do grau de comprometimento das condições físicas e mentais das pessoas pesquisadas.

As principais causas das deficiências são: (1) os transtornos congênitos e perinatais, decorrentes da falta de assistência ou da assistência inadequada às mulheres na fase reprodutiva; (2) as doenças transmissíveis e crônicas não-transmissíveis; (3) as perturbações psiquiátricas; (4) o abuso de álcool e de drogas; (5) a desnutrição; e (6) os traumas e as lesões, principalmente nos centros urbanos mais desenvolvidos, onde são crescentes os índices de violências e de acidentes de trânsito.

O aumento da expectativa de vida da população brasileira nas últimas décadas tem possibilitado que as causas das deficiências estejam cada vez mais relacionadas a

males crônico-degenerativos, como a hipertensão arterial, a diabetes, o infarto, os acidentes vasculo-encefálicos, a doença de Alzheimer, o câncer, a osteoporose e outros.

Segundo a OMS, a deficiência visual é caracterizada por uma limitação no campo visual. Pode variar de cegueira total à visão subnormal. Nesse caso, ocorre diminuição na percepção de cores e mais dificuldades de adaptação à luz. Compreende uma situação irreversível da função visual, mesmo após tratamentos clínicos e ou cirúrgicos pertinentes e uso de óculos convencionais. A pessoa com deficiência visual, cegueira ou baixa visão tem sua funcionalidade comprometida, com prejuízo na sua capacidade de realização de tarefas.

Tal deficiência é classificada pela Décima Revisão da Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 1993) em categorias que abrangem desde a perda visual leve até a ausência total de visão. A adoção dessa classificação é recomendada para que se possa ter maior uniformidade de dados estatísticos e estudos epidemiológicos comparativos entre os diferentes países. Entretanto, é apenas quantitativa, baseada em valores de acuidade e de campo visual.

A Deficiência física/motora é todo comprometimento da mobilidade, coordenação motora geral ou da fala, causado por lesões neurológicas, neuromusculares e ortopédicas, ou ainda por má formação congênita ou adquirida. Manifesta-se como alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, que acarreta o comprometimento da função física, apresentando-se sob as formas de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

A deficiência auditiva, caracterizada pela perda total ou parcial da capacidade de ouvir, manifesta-se como surdez leve e moderada à surdez severa ou profunda. Assim como na visual, as pessoas com deficiência auditiva podem ser afetadas na sua aprendizagem e no seu desenvolvimento integral.

Apesar de todas as medidas legislativas existentes, existem alguns fatores que dificultam o alcance de melhores resultados na atenção à saúde da pessoa com deficiência e o efetivo aproveitamento dos recursos financeiros, técnicos, materiais e humanos, entre os quais se destacam: a desinformação da sociedade em geral, a precária

distribuição dos recursos financeiros e a visão limitada dos serviços sobre como e em que poderiam contribuir para a independência e a qualidade de vida dessas pessoas.

Soma-se a isso o desafio de despertar a consciência da população e o seu interesse por essa parcela de indivíduos em relação aos benefícios resultantes de sua integração, socialização e inclusão em todas as esferas da vida social, econômica e política. As organizações não-governamentais podem, de diversas maneiras, apoiar as ações governamentais voltadas a esse segmento populacional, sobretudo apontando necessidades, sugerindo soluções ou oferecendo serviços complementares às pessoas com deficiência, além do amparo psicossocial aos indivíduos e suas famílias.

São crimes previstos na Lei Federal n.º 7.853/89 praticados contra as pessoas portadoras de deficiência, no artigo 8º, constituídos como crimes puníveis com reclusão de 1 a 4 anos e multa:

- a) Recusar, suspender, cancelar ou fazer cessar, sem justa causa, a inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, porque é portador de deficiência;
- b) Impedir o acesso a qualquer cargo público porque é portador de deficiência;
- c) Negar trabalho ou emprego, porque é portador de deficiência;
- d) Recusar, retardar ou dificultar a internação hospitalar ou deixar de prestar assistência médico-hospitalar ou ambulatoria, quando possível, a pessoa portadora de deficiência.

No Brasil, a força de Lei de Reserva de vagas tem sido um argumento forte para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tornando a gestão da diversidade uma questão relevante para o campo organizacional. A Lei de Reserva de Vagas, nº 8.213/91, regulamentada por decreto em 1999, trata da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente laboral mediante a garantia de uma porcentagem de vagas para este grupo, em que são assegurados de 2% a 5% dos cargos para pessoas com algum tipo de deficiência, em empresas com mais de 100 funcionários em seus quadros, da seguinte maneira:

- I - até 200 empregados.....2%;
- II - de 201 a 500.....3%;
- III - de 501 a 1.000.....4%;
- IV - de 1.001 em diante. ....5%.

A cota de reserva de empregos não se destina a qualquer deficiente, mas àqueles que estejam habilitados ou reabilitados, ou seja, que tenham condições efetivas de

exercer determinados cargos. É preciso, portanto, que apresentem nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participação na vida comunitária. Além disso, a dispensa de trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

A Constituição Federal de 1988, na forma de norma programática, estabelece, através do artigo 37, a reserva de mercado no setor público. A Lei nº 7.853/89, em seu artigo 2º, parágrafo único, reafirma o programa constitucional da reserva de vagas na Administração Pública direta e indireta. Adiante, dando prosseguimento à realização do programa estabelecido na Constituição Federal, a Lei nº 8.112/90, no artigo 5º, parágrafo 2º estabelece o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civil da União, das Autarquias e das Fundações públicas federais, garantindo para as pessoas com deficiência, o direito de se inscreverem em concursos públicos, e as reservas para tais pessoas são de até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas.

#### **4. GESTÃO E INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO E NA VIDA ACADÊMICA**

Sobre a diversidade com foco na inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência, foram realizados alguns estudos no Brasil, tendo por objetivo principal destacar as dificuldades e facilidades dessas pessoas para se inserirem e se manterem no mercado de trabalho, como as investigações realizadas por Neri (2003), entre outros.

Essa questão está incorporada em um contexto de exigências contraditórias, pois existe, de um lado, uma demanda pela excelência no desempenho e, de outro, o desconhecimento sobre as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência.

A perspectiva da inclusão social, entendida “como o processo pelo qual a sociedade se adapta para incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos” (SASSAKI, 1999, p. 3)

##### **4.1 NO MERCADO DE TRABALHO**

Através da Lei de Reserva de Vagas, as organizações começaram a perceber a necessidade de inserção de pessoas com deficiência no contexto laboral. Porém, grande parte das contratações é executada sem planejamento - seja por conta da falta de experiência por parte de gestores e funcionários para lidar com o processo de inserção, seja pela falta de acessibilidade, ou até mesmo pela falta de capacitação das pessoas com deficiência; no futuro, esses profissionais acabam sendo demitidos ou alocados em funções de menor expressividade, apenas para garantir o cumprimento da lei.

O deficiente pode ser considerado habilitado ao trabalho quando:

- a) Concluiu curso de educação profissional de nível básico ou técnico;

b) Concluiu curso superior, com certificação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou Órgão equivalente;

c) Possui Certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional, fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS;

d) Não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitado para o exercício da função.

Para tanto, é fundamental que área de Recursos Humanos defina o perfil da vaga, detalhe as atividades que serão desenvolvidas, para confirmar se são compatíveis com a deficiência do candidato, além de averiguar quais são as barreiras arquitetônicas existentes ao acesso do profissional com deficiência em questão à empresa. A acessibilidade, por sua vez, exige uma atenção especial, para que as tarefas sejam executadas, avaliando-se o posto de trabalho e visando o desenvolvimento humano, seja na esfera pública ou privada. Na contratação do empregado deficiente, devem ser claras as exigências a serem feitas, e estas devem estar adequadas as peculiaridades que caracterizam o deficiente. Na realização de entrevistas e testes, a empresa deve utilizar instrumentos acessíveis para as diferentes deficiências, no caso de o candidato ser surdo, a presença de interprete de sinais, caso seja cego, testes em Braille. É importante que quando a empresa ofereça esse tipo de vaga, solicite ao candidato que informe antecipadamente as suas necessidades para participar do processo seletivo.

A área de Recursos Humanos, também deve ser responsável pela adaptação desse profissional na empresa, humanizando e sensibilizando o grupo para o seu acolhimento, com o objetivo de evitar situações conflitantes e práticas discriminatórias. Além disso, o RH deve ser responsável pela mediação entre a organização, a equipe e o novo colaborador, agindo como facilitador na construção de vínculos, auxiliando na compreensão sobre as diferenças e na convivência mútua.

Para Sasaki (1999, p. 3),

a empregabilidade não resulta apenas do esforço individual da pessoa com deficiência, que procuraria ser mais qualificada através de cursos de capacitação profissional. A empregabilidade dessa pessoa depende também de uma nova postura por parte de outras pessoas à sua volta: familiares, potenciais empregadores, instrutores de escolas profissionalizantes e assim por diante.

Melo (1991) afirma que a existência de práticas de Recursos Humanos – RH, adotadas especificamente para a inserção de pessoas com deficiência, devem ser verificadas, pois elas materializam as relações de força dentro das organizações e concedem maiores ou menores possibilidades às pessoas com deficiência no processo de luta por seus interesses. Parte-se do pressuposto de que as práticas de RH são a concretização das políticas, explícitas ou implícitas, da gestão dessa dimensão da diversidade nas organizações, ou seja, a administração de RH torna-se uma variável importante do sistema de relações existentes no trabalho.

De acordo com Melo (1991), na gestão da força de trabalho estão incorporadas as práticas organizacionais e instrumentais do que funcionalmente tem sido denominado de administração de recursos humanos, como as formas de controle da força de trabalho e as relações de subordinado e chefia, por exemplo. Nesse sentido, as práticas de RH podem ser contempladas como relações de força que podem favorecer a reprodução ou produção de novas possibilidades de inserção das diferenças nas organizações.

Portanto, vale ressaltar, que a inclusão não deve ficar limitada à simples contratação de um funcionário com deficiência, e sim, deve vir acompanhada de ações estruturadas que proponham, entre outras medidas, a capacitação adequada tanto das pessoas com deficiência, como a conscientização dos funcionários e gestores para receber e lidar com esse grupo nos postos de trabalho.

Sendo assim, apenas existe coerência em se contratar pessoas com deficiência caso seja manifesto um reconhecimento, por parte da sociedade e das empresas, sobre as potencialidades desses indivíduos para as diferentes atividades, sejam elas laborais ou não, de modo a favorecer o desenvolvimento de uma concepção que vá além da simples aceitação inquestionável das possíveis limitações das pessoas com deficiência, mas que valorize efetivamente a empregabilidade deste grupo.

Para Sasaki (1999, p.99), “as empresas devem ser conscientizadas sobre os benefícios da diversidade humana na força de trabalho, os princípios da equiparação de oportunidades e os fundamentos da responsabilidade social”. O respeito às limitações da pessoa com deficiência está direcionado às condições de estrutura e tipo de trabalho, às tecnologias assistivas que auxiliarão no desenvolvimento de suas competências e habilidades.

Para Tanaka e Manzini (2005) *apud* Neri (2003), existem problemas no processo de formação e qualificação profissional das pessoas com deficiência, que dificultam a inserção deste grupo no mercado de trabalho, pois mesmo havendo leis que asseguram o

acesso, não existe garantia de permanência, já que se verifica a necessidade, ainda existente, de preparo social e profissional das pessoas com deficiência, além da adaptabilidade estrutural e funcional das organizações. Observa-se, portanto, a necessidade de implantação de programas que expandam o acesso à educação e à formação profissional desses indivíduos, e até mesmo de um apoio mais direto de órgãos públicos, universidades, empresas e Organizações não-governamentais – ONG's especializadas.

A Lei da Reserva de Vagas insere-se na política de ampliação de oportunidade, a qual reconhece que as desigualdades têm origem em todos os setores sociais. Trata-se de uma ação afirmativa que visa atingir a igualdade de chances, oferecendo meios institucionais diferenciados para o acesso das pessoas com deficiência ao sistema jurídico e de serviços e, portanto, a viabilizar-lhes o gozo e o exercício de direitos fundamentais, sobretudo o de serem tratadas como iguais.

Segundo Neri (2003), o sistema de reserva legal de vagas ou cotas é voltado para a inserção e participação das pessoas com deficiência no mundo de trabalho. Trata-se de um mecanismo compensatório inserido no contexto de ação afirmativa que busca a igualdade de oportunidade de grupos em relação ao contexto social mais amplo. Está fundamentado no princípio de inclusão que defende o direito de todos aos serviços de educação, saúde e assistência social; ao trabalho, a acessibilidade; ao lazer, esporte etc., e no reconhecimento de que todo cidadão, não importando a sua condição, tem o direito aos serviços e recursos que melhor atenderem as suas necessidades. Vale ressaltar que um programa que vise a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho não pode deixar de abordar temas como inclusão educacional, educação especial, habilitação, reabilitação, formação técnico-profissional, capacitação profissional e colocação competitiva e seletiva.

Ainda segundo Neri (2003), a implantação das Políticas Públicas Inclusionistas pelo governo trouxe diversas modificações para o contexto organizacional e para o discurso da diversidade, gerando maiores possibilidades de inserção para as pessoas com deficiência. Com isso, tanto a sociedade quanto as empresas foram obrigadas a se adaptar a esse novo contexto. Entretanto, para que ocorra efetivamente o processo de inserção, as ações políticas precisam ir além da simples implementação de políticas públicas e basearem-se em concepções igualitárias que levem em consideração as potencialidades das pessoas com deficiência e que valorizem a inserção da diversidade como um direito e não como uma benesse. A legislação se tornou imprescindível para a

inserção da pessoa com deficiência, entretanto, a garantia da aplicação plena das políticas públicas inclusionistas depende da forma como as organizações concebem e executam o processo de inserção.

Ademais, todos os deficientes, assim considerados pela assistência social, recebem uma pensão mensal, amparados pela Lei Orgânica de Assistência Social, lei de nº 8.742, e muitos deles preferem complementar a renda com trabalhos informais, já que quando registrados, perdem o direito à pensão. Esse benefício é prestado pela assistência social, no valor de um salário mínimo mensal, concedido ao cidadão com deficiência que não tenha condições de prover por si mesmo, ou pela sua família, a sua sobrevivência econômica. Vale ressaltar que esta é uma ação social paga pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, vinculada ao ministério da previdência e assistência social, porém não é benefício da previdência social.

A partir dos preceitos da Constituição de 1988 e da luta das pessoas com deficiência para sua inclusão de forma digna na vida em sociedade, é sancionada na década de 1990 a "Política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência", regulamentada pelo decreto nº 3298 de 20 de dezembro de 1999, que prevê em seu artigo 28 o acesso da pessoa com deficiência à educação profissional "[...] a fim de obter habilitação profissional que lhe proporcione oportunidades de acesso ao mercado de trabalho", e o artigo 34 do mesmo prevê "a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido".

Já em 1995, a Organização Internacional do Trabalho – OIT elaborou a recomendação nº 168 sobre a reabilitação profissional e o emprego de pessoas com deficiência:

“Ao aplicar esta recomendação, assim como a Recomendação sobre a habilitação e a reabilitação profissionais das pessoas portadoras de deficiência, 1995, os Membros deveriam considerar que a finalidade da reabilitação profissional, segundo definida na segunda Recomendação, é a de permitir que uma pessoa portadora de deficiência obtenha e conserve um emprego adequado e progrida no mesmo, e que se promova assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa à sociedade” (capítulo1, item 2).

“As pessoas com deficiência deveriam desfrutar de igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso, na manutenção e na promoção no emprego, e que sempre que for possível, corresponda a sua eleição e suas aptidões individuais” (capítulo 2, item7).

## 4.2 NA VIDA ACADÊMICA

Bueno (2002) desenvolveu um estudo no qual analisou a situação da Educação Especial nas universidades brasileiras. Estudou cinquenta e oito instituições, sendo que 58,6% delas desenvolvem pesquisas em Educação Especial e 41,4% não. Apesar de mais da metade das universidades estudadas pelo autor desenvolverem investigações sobre Educação Especial, as pesquisas realizadas por essas instituições ainda não abordavam a questão do aluno com deficiência no Ensino Superior: das 120 pesquisas mencionadas pelas universidades, apenas duas contemplavam o tema da inserção desse aluno na universidade.

Há uma maior concentração de trabalhos de pesquisadores vinculados a universidades públicas, no entanto, esses não retratam apenas a questão de universitários com deficiência no Ensino Superior público, uma vez que alguns abordam a realidade de universitários em instituições particulares.

Um fato que merece destaque é o de que, apesar de a maior parte das pesquisas terem sido realizadas por pesquisadores vinculados a universidades públicas, os alunos com deficiência pesquisados estudavam em instituições particulares. Isso se deve ao fato de a maioria das pessoas com deficiência, que está no Ensino Superior, frequentar instituições particulares, em função das dificuldades de acesso ao ensino público no Brasil. As adversidades e barreiras educacionais que esses sujeitos enfrentam, na Educação Básica, dificultam o acesso a uma universidade que tem um processo seletivo mais competitivo, como é o caso das públicas.

A inclusão escolar figurou como tema de conferências internacionais, tais como a Conferência Mundial de Educação para Todos, realizada em 1990 em Jomtien (Tailândia), e a Conferência Mundial sobre Necessidades Educativas Especiais: Acesso e Qualidade, realizada em 1994 em Salamanca (Espanha) com a cooperação da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura – UNESCO. Nessa última, 92 governos e 25 organizações internacionais aprovaram Declaração tendo como princípio fundamental o "dever das escolas de acolher todas as crianças, independentemente de suas condições físicas, intelectuais, sociais, emocionais, linguísticas ou outras".

As regras que devem ser impostas no cumprimento do dever estatal de prestar a educação estão expostas no texto do artigo 208, da Constituição Federal de 1988, sendo que o inciso III do referido artigo, expressa a garantia de educação especial aos alunos com deficiência: “artigo 208: o dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de: (...); III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino; (...)”.

Esta recomendação tornou-se objeto de inúmeras polêmicas e, juntamente com o questionamento de outros temas relativos à educação em geral, desencadeou a necessidade de reavaliação das diretrizes e bases da educação nacional então vigente, o que culminou na elaboração e implantação da atual Lei de Diretrizes e Bases da Educação, a 9394/96. Nela, a educação especial ganhou conteúdo e legitimidade, sendo definida como uma “modalidade de educação escolar, oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos que apresentam necessidades especiais” (art. 58), ao poder público ficou atribuída responsabilidade pela matrícula dos alunos na rede regular de ensino e pela oferta de serviços especializados, aos que não podiam ser integrados no ensino regular.

Na perspectiva da educação inclusiva, a Resolução CNE/CP nº 1/2002, que estabelece as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação de Professores da Educação Básica, define que as instituições de ensino superior devem prever em sua organização curricular, formação voltada para o acolhimento e o trato da diversidade; que contemple conhecimentos sobre as especificidades dos alunos com necessidades educacionais especiais.

Em 1996, as Instituições de Ensino Superior receberam o Aviso Circular nº 277 do Ministério da Educação/Gabinete Ministerial (MEC/GM), que sugere encaminhamentos para o processo de ingresso do aluno com necessidades especiais no Ensino Superior, sobretudo no concurso vestibular, e chama a atenção para as Instituições desenvolverem ações que possibilitem a flexibilização dos serviços educacionais, de infraestrutura, de capacitação de recursos humanos, de modo que promovam uma permanência de qualidade a esses alunos. Nova iniciativa oficial ocorre pela Portaria MEC nº. 1.679/1999, que dispõe sobre os requisitos de acessibilidade a pessoas com deficiência para instruir processos de autorização e de reconhecimento de cursos e de credenciamento de instituições.

Em 2006, a Secretaria Especial dos Direitos Humanos, o Ministério da Educação, o Ministério da Justiça e a UNESCO lançam o Plano Nacional de Educação

em Direitos Humanos, inserindo o Brasil na Década da Educação em Direitos Humanos, prevista no Programa Mundial de Educação em Direitos Humanos. O Plano define ações para fomentar no currículo da educação básica as temáticas relativas às pessoas com deficiência e para desenvolver ações afirmativas que possibilitem inclusão, acesso e permanência na educação superior.

A inclusão do aluno com deficiência representa desafio desde a modalidade de Educação Infantil até o Ensino Superior, em instituições tanto privadas quanto públicas. Podemos dizer que não é suficiente, para uma universidade, ser inclusiva, a eliminação de barreiras arquitetônicas e físicas. São imprescindíveis ações que provoquem uma reflexão sobre os aspectos psicopedagógicos e psicossociais, almejando a eliminação de preconceitos e práticas excludentes. Para tanto, as pessoas, de maneira geral, precisam ser ouvidas: as pessoas com deficiência e os demais sujeitos que com elas convivem (professores, colegas, funcionários e familiares).

A educação de nível superior pode ser tanto promovida pelo Poder Público como pela iniciativa privada, e abrange os seguintes cursos (art. 44, 45, da LDB): cursos sequenciais por campo de saber, de diferentes níveis de abrangência, abertos a candidatos que atendam aos requisitos estabelecidos pelas instituições de ensino; cursos de graduação, abertos aos candidatos que tenham concluído o ensino médio ou equivalente e tenham sido classificados em processo seletivo; cursos de pós-graduação, compreendendo programa de mestrado e doutorado, cursos de especialização, aperfeiçoamento e outros, abertos candidatos diplomados em cursos de graduação e que atendam às exigências das instituições de ensino; cursos de extensão, abertos a candidatos que atendam aos requisitos estabelecidos em cada caso pelas instituições de ensino.

Quanto ao ensino superior de esfera privada, o Art. 7º da Lei de Diretrizes e Bases da educação nacional – LDB dispõe que “O ensino é livre à iniciativa privada, atendidas as seguintes condições:

- I - cumprimento das normas gerais da educação nacional e do respectivo sistema de ensino;
- II - autorização de funcionamento e avaliação de qualidade pelo Poder Público;
- III - capacidade de autofinanciamento, ressalvado o previsto no art. 213 da Constituição Federal”.

Conforme a Lei Estadual 4.151, de 04 de setembro de 2003, as universidades públicas estaduais deverão reservar obrigatoriamente aos estudantes carentes o

percentual de 45% das vagas para ingresso nos cursos de graduação, distribuídos da seguinte forma:

- a) 20% para estudantes oriundos da rede pública de ensino;
- b) 20% para negros;
- c) 5% para pessoas com deficiência ou integrantes de minoria étnicas.

Em 2009, a Comissão de Constituição e Justiça da Câmara aprovou projeto de lei que reserva 10% das vagas em estabelecimentos públicos de ensino médio e superior para pessoas com deficiência. A proposta foi aprovada em caráter terminativo e aguarda apreciação do Senado. Mesmo sem a apreciação, cada instituição federal tem autonomia para decidir se vai ou não adotar uma política afirmativa. Segundo dados do MEC, das 50 instituições federais existentes no país, apenas 7 reservam vagas para deficientes, atualmente.

Pensando na integração do aluno com deficiência dentro das universidades, o Programa Incluir foi desenvolvido pela Secretaria de Ensino Superior/SESU e Secretaria de Educação Especial/SEESP do Ministério de Educação que, mediante a aprovação de projetos encaminhados pelas universidades federais brasileiras, tem como objetivo apoiar ações que favoreçam a inclusão de pessoas com deficiência no ensino superior.

Constitui-se em uma ação afirmativa que, por meio de apoio a ações inovadoras de acessibilidade aos ambientes e aos currículos, pretende promover a transformação cultural e educacional nas Instituições de Federais de Ensino Superior.

O programa Incluir da UFRGS visa a garantia da manutenção e permanência dos alunos com necessidades educacionais especiais decorrentes de cegueira, baixa visão, mobilidade reduzida, deficiência auditiva e da condição de ser surdo, usuário da Língua Brasileira de Sinais, através de ações que visam a eliminação de barreiras pedagógicas, atitudinais, arquitetônicas, e de comunicação, possibilitando uma efetiva participação de acadêmicos com deficiência na UFRGS.

Os serviços oferecidos pelo programa são: leitor oral, disponibilização de materiais didáticos para impressão em Braille e ampliados, guia vidente, tradutor-intérprete de língua brasileira de sinais (LIBRAS), disponibilização de softwares leitores, ampliadores de telas, lupas eletrônicas, orientação de utilização desse material, além de articulações com os diversos setores da universidade para pensar as questões de acessibilidade dos alunos com deficiência.

A educação inclusiva no ensino superior é direito fundamental da pessoa humana, atendidos os requisitos de mérito e capacidade, e se dá mediante a implementação, por parte do Poder Público competente, de uma série de medidas quantitativas e qualitativas na educação, para evitar a exclusão de minorias, dentre as quais as pessoas com deficiência. Dessa forma, a acessibilidade, a partir da adaptação arquitetônica das sedes das Instituições de Ensino Superior, da aquisição de equipamento específico e a ampliação do número de professores especializados, são ferramentas necessárias para atingir o apoio especializado previsto em lei, para que a educação seja, de fato, inclusiva, adequando-se o estudante com deficiência ao ambiente social universitário.

#### 4.3 TECNOLOGIAS ASSISTIVAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

No Brasil, o Comitê de Ajudas Técnicas - CAT, instituído pela Portaria nº 142, de 16 de novembro de 2006, propõe o seguinte conceito para o termo de tecnologia assistiva: "Tecnologia Assistiva é uma área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que engloba produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social" (*ATA VII - Comitê de Ajudas Técnicas – CAT - Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE - Secretaria Especial dos Direitos Humanos - Presidência da República*).

O termo Assistive Technology, traduzido no Brasil como Tecnologia Assistiva, também é conhecido como “Ajudas Técnicas”, “Tecnologia de Apoio”, “Tecnologia Adaptativa” e “Adaptações”, foi criado em 1988 como importante elemento jurídico

dentro da legislação norte-americana conhecida como *Public Law 100-407* e foi renovado em 1998 como *Assistive Technology Act de 1998 (P.L. 105-394, S.2432)*. Compõe, com outras leis, o American with Disabilities Act – ADA, que regula os direitos dos cidadãos com deficiência nos EUA, além de prover a base legal dos fundos públicos para compra dos recursos que estes necessitam.

Os Recursos são todo e qualquer item, equipamento ou parte dele, produto ou sistema fabricado em série ou sob medida, utilizado para aumentar, manter ou melhorar as capacidades funcionais das pessoas com deficiência. Os Serviços são definidos como aqueles que auxiliam diretamente uma pessoa com deficiência a selecionar, comprar ou usar os recursos acima definidos.

- Recursos: podem variar de uma simples bengala a um complexo sistema computadorizado. Estão incluídos brinquedos e roupas adaptadas, computadores, softwares e hardwares especiais, que contemplam questões de acessibilidade, dispositivos para adequação da postura sentada, recursos para mobilidade manual e elétrica, equipamentos de comunicação alternativa, chaves e acionadores especiais, aparelhos de escuta assistida, auxílios visuais, materiais protéticos e milhares de outros itens confeccionados ou disponíveis comercialmente.

- Serviços: são aqueles prestados profissionalmente à pessoa com deficiência visando selecionar, obter ou usar um instrumento de tecnologia assistiva. Como exemplo, podemos citar avaliações, experimentação e treinamento de novos equipamentos.

Os serviços de Tecnologia assistiva são normalmente transdisciplinares envolvendo profissionais de diversas áreas, tais como: Fisioterapia, Terapia ocupacional, Fonoaudiologia, Educação, Psicologia, Enfermagem, Medicina, Engenharia, Arquitetura, Design e muitas outras especialidades.

O objetivo da tecnologia assistiva é proporcionar à pessoa com deficiência maior independência, qualidade de vida e inclusão social, através da ampliação de sua comunicação, mobilidade, controle de seu ambiente, habilidades de seu aprendizado, trabalho e integração com a família, amigos e sociedade.

A importância das classificações no âmbito da tecnologia assistiva se dá pela promoção da organização desta área de conhecimento e servirá ao estudo, pesquisa, desenvolvimento, promoção de políticas públicas, organização de serviços, catalogação e formação de banco de dados para identificação dos recursos mais apropriados ao

atendimento de uma necessidade funcional do usuário final. Essa classificação ocorre da seguinte maneira:

a) Auxílio para a vida diária: Materiais e produtos para auxílio em tarefas rotineiras tais como comer, cozinhar, vestir-se, tomar banho e executar necessidades pessoais, manutenção da casa etc.

b) CAA (CSA) Comunicação aumentativa (suplementar) e alternativa: Recursos, eletrônicos ou não, que permitem a comunicação expressiva e receptiva das pessoas sem a fala ou com limitações da mesma. São muito utilizadas as pranchas de comunicação com os símbolos PCS ou Bliss além de vocalizadores e softwares dedicados para este fim.

c) Recursos de acessibilidade ao computador: Equipamentos de entrada e saída (síntese de voz, Braille), auxílios alternativos de acesso (ponteiras de cabeça, de luz), teclados modificados ou alternativos, acionadores, softwares especiais (de reconhecimento de voz, etc.), que permitem as pessoas com deficiência a usarem o computador.

d) Sistemas de controle de ambiente: Sistemas eletrônicos que permitem as pessoas com limitações moto-locomotoras, controlar remotamente aparelhos eletroeletrônicos, sistemas de segurança, entre outros, localizados em seu quarto, sala, escritório, casa e arredores.

e) Projetos arquitetônicos para acessibilidade: Adaptações estruturais e reformas na casa e/ou ambiente de trabalho, através de rampas, elevadores, adaptações em banheiros entre outras, que retiram ou reduzem as barreiras físicas, facilitando a locomoção da pessoa com deficiência.

f) Órteses e próteses: Adaptações para cadeira de rodas ou outro sistema de sentar visando o conforto e distribuição adequada da pressão na superfície da pele (almofadas especiais, assentos e encostos anatômicos), bem como posicionadores e contentores que propiciam maior estabilidade e postura adequada do corpo através do suporte e posicionamento de tronco/cabeça/membros.

g) Auxílios de mobilidade: Cadeiras de rodas manuais e motorizadas, bases móveis, andadores, *scooters* de três rodas e qualquer outro veículo utilizado na melhoria da mobilidade pessoal.

h) Auxílios para cegos ou com visão subnormal: Auxílios para grupos específicos que inclui lupas e lentes, Braille para equipamentos com síntese de voz,

grandes telas de impressão, sistema de TV com aumento para leitura de documentos, publicações etc.

i) Auxílios para surdos ou com déficit auditivo: Auxílios que inclui vários equipamentos (infravermelho, FM), aparelhos para surdez, telefones com teclado — teletipo (TTY), sistemas com alerta tátil-visual, entre outros.

j) Adaptações em veículos: Acessórios e adaptações que possibilitam a condução do veículo, elevadores para cadeiras de rodas, camionetas modificadas e outros veículos automotores usados no transporte pessoal.

## 5. METODOLOGIA

Este capítulo abordará os procedimentos metodológicos adotados para a realização do presente trabalho de pesquisa. Aqui, serão definidos o tipo de pesquisa realizada, os procedimentos e instrumentos de coleta de dados, bem como foi realizada a análise dos dados obtidos.

Para que um conhecimento possa ser considerado científico, torna-se necessário identificar as operações mentais e técnicas que possibilitam a sua verificação (GIL, 2008). Ou, em outras palavras, determinar o método que possibilitou chegar a esse conhecimento.

Podemos definir método como caminho para chegarmos a determinado fim. E método científico como o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para atingirmos o conhecimento.

A investigação científica depende de um “conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos” (GIL, 2008, p. 8), para que seus objetivos sejam atingidos: os métodos científicos.

Método científico é o conjunto de processos ou operações mentais que devemos empregar na investigação. É a linha de raciocínio adotada no processo de pesquisa. Os métodos que fornecem as bases lógicas à investigação são: dedutivo, indutivo, hipotético-dedutivo, dialético e fenomenológico.

“Esses métodos têm por objetivo proporcionar ao investigador os meios técnicos, para garantir a objetividade e a precisão no estudo dos fatos sociais.”(GIL, 2008, p. 15). Mais especificamente, visam a fornecer a orientação necessária à realização da pesquisa social, em especial no que diz respeito à obtenção, ao processamento e à validação dos dados pertinentes à problemática objeto da investigação realizada.

Podem ser identificados vários métodos dessa natureza nas ciências sociais.

Nem sempre um método é adotado rigorosa ou exclusivamente numa investigação.

Com frequência, dois ou mais métodos são combinados. Isso porque nem sempre um único método é suficiente para orientar todos os procedimentos a serem desenvolvidos ao longo da investigação.

## 5.1 MÉTODO

O método História de Vida foi utilizada para analisar os profissionais com deficiência. Esse método foi utilizado mediante à dificuldade de encontrar profissionais com deficiência e ensino superior completo, o que corrobora com os estudos que apontam que a maior dificuldade de inserção desses profissionais é a falta de qualificação, visto que são muito poucos os que conseguem concluir o ensino superior, dadas as diversas dificuldades de ingresso na vida acadêmica de nível superior.

Para Nogueira (apud Barros e Silva 2002), o objetivo do método da história de vida é ter acesso a uma realidade que ultrapassa o narrador. Isto é, por meio da história de vida contada da maneira que é própria do sujeito, tentamos compreender o universo do qual ele faz parte. Isto nos mostra a faceta do mundo subjetivo em relação permanente e simultânea com os fatos sociais.

De acordo com Nogueira (2004), a história de vida propõe uma escuta comprometida, engajada e participativa. Na relação de cumplicidade entre pesquisadores e sujeitos pesquisados encontra-se a possibilidade daquele que narra sua história experimentar uma ressignificação de seu percurso e dar continuação à construção de um sentido frente a este relato endereçado. Nogueira (2004, p.16) afirma que,

Trata-se de uma concepção ampla de pesquisa que vem se consolidando no universo da Sociologia, Psicologia e História, através de práticas “inovadoras” que buscam tratar do sujeito em seu contexto social e político, onde a teoria é ligada à prática social, através de uma análise complexa, multidisciplinar e dialética.

Nogueira (apud Barros 2000) acredita que a análise do objeto de pesquisa não parte da elaboração de hipóteses previamente estabelecidas, mas se desenvolve a partir e na relação, produzindo um saber em participação. Para tanto, o sujeito e o pesquisador situam-se num mesmo nível e vão construindo juntos o processo.

Para Nogueira (2004), o método de História de Vida traz contribuições em termos de historicidade, para que o sujeito tenha a oportunidade de se apropriar de sua própria história, e mesmo o momento de análise transcorre de forma próxima aos envolvidos no trabalho, criando a possibilidade de, em alguns momentos, de acordo

com a necessidade, se retornar ao sujeito e verificar seu próprio entendimento do que foi dito.

No momento de análise é que se dá o recorte que visa averiguar aspectos que dialogam com a questão do trabalho e a relação estabelecida, a partir das atividades laborais, ao longo da vida para os indivíduos envolvidos no processo.

Através dos relatos dos entrevistados, alguns elementos vão se delineando na forma de um mapeamento psicossocial dos aspectos e valores resgatados por eles ao longo de suas vidas, em relação ao trabalho, apontando como fio condutor para a compreensão dessa realidade a dialética inclusão/exclusão.

Nessa pesquisa, o método História de Vida, utilizado para os profissionais com deficiência, foi composto através de análise documental do livro “Uma vida sem limites”, de Nick Vujicic, de uma dissertação de mestrado, conversas através de e-mails e telefonemas, além de material disponibilizado pelos entrevistados.

## 5.2 TIPO DE PESQUISA

A pesquisa aplicada, do tipo exploratória, tem como objetivo analisar quais são as perspectivas de mercado e de carreira, na percepção dos profissionais da área de Recursos Humanos e dos profissionais com deficiência e ensino superior completo, a fim de detectar se esses profissionais, mesmo sendo qualificados e aptos ao mercado de trabalho, possuem oportunidades de inserção e de crescimento profissional.

As questões que nortearam a pesquisa partiram de algumas premissas específicas em relação à gestão da diversidade, considerando que a gestão de pessoas com deficiência nas organizações tem pelo menos três dimensões relevantes de análise:

- A forma como a deficiência é vista e percebida pelos gerentes e pessoas responsáveis pela inserção de pessoas com deficiência na empresa;

- As ações de adequação das condições e procedimentos de trabalho – adequação do espaço físico e social;

- A necessidade de considerar a satisfação das pessoas com deficiência em a relação a sua gestão no mercado de trabalho e aos aspectos de manutenção da sua qualidade de vida no trabalho.

Também foram considerados os aspectos relevantes ao acesso ao ensino superior das pessoas com deficiência, no que tange às questões de acessibilidade, recursos pedagógicos disponíveis e qualificação dos professores.

### 5.3 TÉCNICA DE PESQUISA

Do ponto de vista técnico, essa é uma pesquisa bibliográfica e documental.

A pesquisa bibliográfica é elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de: livros, revistas, publicações em periódicos e artigos científicos, jornais, boletins, monografias, dissertações, teses, material cartográfico, internet, com o objetivo de colocar o pesquisador em contato direto com todo material já escrito sobre o assunto da pesquisa.

A pesquisa documental, devido a suas características, pode ser confundida com a pesquisa bibliográfica. Gil (2008) destaca como principal diferença entre esses tipos de pesquisa a natureza das fontes de ambas as pesquisas. Enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições de vários autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental baseia-se em materiais que não receberam ainda um tratamento analítico ou que podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa. A utilização da pesquisa documental é destacada no momento em que podemos organizar informações que se encontram dispersas, conferindo-lhe uma nova importância como fonte de consulta.

Nessa tipologia de pesquisa, os documentos são classificados em dois tipos principais: fontes de primeira mão e fontes de segunda mão. Gil (2008) define os documentos de primeira mão como os que não receberam qualquer tratamento analítico, como: documentos oficiais, reportagens de jornal, cartas, contratos, diários, filmes, fotografias, gravações etc. Os documentos de segunda mão são os que, de alguma forma, já foram analisados, tais como: relatórios de pesquisa, relatórios de empresas, tabelas estatísticas, entre outros.

#### 5.4 COLETA DE DADOS

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas, de caráter exploratório, com quatro profissionais da área de Recursos Humanos, três especializados em inclusão de PCD's no mercado de trabalho, e um deles responsável pelo ingresso de PCD's e outros funcionários da instituição. Esses profissionais atuam na Prefeitura de Porto Alegre, numa grande empresa privada situada na grande Porto Alegre, numa empresa de Consultoria de inclusão de PCD's também situada em Porto Alegre e num Banco de Porto Alegre.

De acordo com Bertucci (2008, p. 63),

A entrevista consiste em uma indagação direta, realizada no mínimo entre duas pessoas, com o objetivo de conhecer a perspectiva do entrevistado sobre um ou diversos assuntos.

É um dos métodos mais utilizados para coleta de dados na área das ciências sociais aplicadas e, também, um dos mais eficientes.

Dentre suas vantagens estão a flexibilidade com que o pesquisador pode conduzir, se certificando de que está se fazendo compreender e atingindo seus objetivos, permite comparação com outros materiais e permite identificar vários aspectos através da postura do entrevistado. Como desvantagens, apresenta-se a necessidade de conduzir a entrevista de forma a desvincular de opiniões pessoais, a necessidade de haver uma empatia entre entrevistador e entrevistado e a dificuldade de manter o entrevistado atento às questões relevantes para a pesquisa.

Com os profissionais com deficiência, foram realizadas entrevistas, além da utilização de materiais fornecidos pelos participantes, troca de e-mails e conversas telefônicas. Também realizou-se coleta de material através de análise documental do livro “Uma vida sem limites”, de Nick Vujicic.

## 5.5 ABORDAGEM DO PROBLEMA

Trata-se de uma pesquisa qualitativa. Nesse tipo de pesquisa, o pesquisador mantém contato direto com o ambiente e o objeto de estudo em questão, necessitando de um trabalho mais intensivo de campo. Nesse caso, as questões são estudadas no ambiente em que elas se apresentam sem qualquer manipulação intencional do pesquisador. A utilização desse tipo de abordagem difere da abordagem quantitativa pelo fato de não utilizar dados estatísticos como o centro do processo de análise de um problema, não tendo, portanto, a prioridade de numerar ou medir unidades.

Os dados coletados nessas pesquisas são descritivos, retratando o maior número possível de elementos existentes na realidade estudada. Preocupa-se muito mais com o processo do que com o produto. Na análise dos dados coletados, não há preocupação em comprovar hipóteses previamente estabelecidas, porém estas não eliminam a existência de um quadro teórico que direcione a coleta, a análise e a interpretação dos dados.

## 5.6 ANÁLISE E TRATAMENTO DOS DADOS

Como técnica de análise e tratamento dos dados foi utilizada a análise documental do material coletado sobre os profissionais com deficiência e análise interpretativa para o material coletado dos profissionais de RH, além da utilização do livro “Uma vida sem limites”, de Nick Vujicic.

A análise documental, segundo Bardin (2009, pg.45)

é uma operação ou um conjunto de operações visando representar o conteúdo de um documento sob uma forma diferente da original, a fim de facilitar num estado ulterior, a sua consulta e referência. Ela tem por objetivo dar forma conveniente e representar de outro modo essa informação, por intermédio de procedimentos de transformação. O propósito a atingir é o armazenamento sob uma forma variável e a facilitação do acesso ao observador, de tal forma que este obtenha o máximo de informação (aspecto quantitativo), com o máximo de pertinência (aspecto qualitativo).

O objetivo da análise documental, portanto, é a representação condensada da informação, para consulta e armazenagem.

Na etapa de análise interpretativa, ocorrerá a interpretação dos dados obtidos, através de inferências de tudo que foi apresentado até então.

A análise interpretativa é a interpretação propriamente dita do texto. Trata-se de situar o texto no contexto da vida e da obra do autor, assim como no contexto da cultura de sua especialidade, tanto do ponto de vista histórico como do ponto de vista teórico; explicitar os pressupostos filosóficos do autor que justifiquem suas posturas teóricas; aproximar e associar ideias do autor expressas na unidade com outras ideias relacionadas à mesma temática.

É exercer uma atitude crítica diante das posições do autor em termos de: coerência interna da argumentação; validade dos argumentos empregados; originalidade do tratamento dado ao problema; profundidade de análise ao tema; alcance de suas conclusões e consequências; apreciação e juízo pessoal das ideias defendidas.

Para Severino (2007, p.94), interpretar é,

(...) tomar uma posição própria a respeito das ideias enunciadas, é superar a estrita mensagem do texto, é ler nas entrelinhas, é forçar o autor a um diálogo, é explorar a fecundidade das ideias expostas, é cotejá-las com outras, é dialogar com o autor (...).

Nas etapas anteriores, o leitor foi ouvinte, na etapa da análise interpretativa ele cuidará da interpretação do texto, inferindo e interpretando o que apreciou.

## 6. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo serão apresentados os dados coletados durante a pesquisa e a análise realizada.

### 6.1 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS - PROFISSIONAIS DE RH

Quatro profissionais da área de Recursos Humanos, três especializados em inclusão de PCD's no mercado de trabalho, e um deles responsável pelo ingresso de PCD's e outros funcionários, participaram da pesquisa respondendo ao questionário elaborado. São profissionais que atuam na Prefeitura de Porto Alegre, numa grande empresa privada situada na grande Porto Alegre, numa empresa de Consultoria de inclusão de PCD's também situada em Porto Alegre e num Banco de Porto Alegre.

Todos os profissionais, ao serem questionados sobre as diferenças em tratar com profissionais com deficiências e sem deficiências, citaram como requisito principal e diferencial na inclusão de PCD's no mercado de trabalho a acessibilidade, ou seja, adaptabilidade do meio físico às necessidades do profissional e o uso de tecnologias assistivas. A quarta entrevistada analisa,

A diferença é todo um trabalho diferenciado de adaptação do colaborador, para que ele tenha as melhores condições possíveis para executar seu trabalho, dentro de suas limitações. (Quarta entrevistada. **Entrevista IV**. [ago 2013]. Entrevistador: Mariana Edfrennes. Porto Alegre, 2013. A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice D desta monografia)

Mas não são apenas as adaptabilidades físicas e tecnológicas que compõem um local de trabalho adequado, também contam as adaptabilidades psicossociais. A segunda entrevistada pondera outros fatores,

Pra mim a diferença está no nosso olhar. Geralmente uma pessoa com deficiência vai exigir que nós que não temos nenhuma deficiência nos adaptemos para conseguir tratá-la de uma maneira igual. Seja com relação à adaptações físicas, adaptações de ferramentas de trabalho ou até mesmo adaptações na forma de se comunicar. (Degundaa entrevistada. **Entrevista II**.

[ago 2013]. Entrevistador: Mariana Edfrennes. Porto Alegre, 2013. A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice B desta monografia)

Esses motivos fazem com que o papel do setor de Recursos Humanos seja tão importante nesse momento de adaptação do profissional ao seu novo ambiente de trabalho, pois ele terá de se adequar física e socialmente ao meio. O RH é responsável por humanizar e sensibilizar a equipe que irá receber o profissional, até para que sejam evitadas situações conflitantes, práticas discriminatórias, ou mesmo para a conscientização acerca da deficiência em questão. Além disso, o RH deve ser responsável pela mediação entre a organização, a equipe e o novo colaborador, agindo como facilitador na construção de vínculos, auxiliando na compreensão sobre as diferenças e na convivência mútua. De acordo com essa premissa, a segunda entrevistada relata as práticas de RH da sua empresa,

Desde o processo seletivo é necessário ter uma comunicação transparente. Já falamos sobre a deficiência no início do primeiro contato para deixar claro que isso não é um tabu para a empresa e que não é algo que vá ser um empecilho durante o processo. Quando essas pessoas são contratadas, oferecemos ao gerente um trabalho de sensibilização da equipe, para falar sobre a deficiência do novo colega e como lidar com isso no dia a dia do time. (Segunda entrevistada. **Entrevista II**. [ago 2013]. Entrevistador: Mariana Edfrennes. Porto Alegre, 2013. A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice B desta monografia)

Além disso, no serviço público, algumas precauções devem ser tomadas, como por exemplo, o que ocorre na Prefeitura de Porto Alegre, em que existe uma Comissão que avalia se a pessoa é ou não deficiente, para validação do uso das cotas de concurso público para o qual ela foi aprovada, e se a deficiência apresentada é compatível com o cargo designado e com as instalações físicas do órgão público.

Quando questionados com relação às dificuldades que esses profissionais enfrentam ao ingressarem no mercado de trabalho, o preconceito foi resposta unânime. O preconceito traz consigo o sentimento de pena, o medo, a falta de informação. É muito comum, por falta de conhecimento acerca da capacidade desses profissionais, que as pessoas acabem exigindo ou cobrando menos no trabalho em decorrência da deficiência, e isso dificulta o desenvolvimento de carreira, e até mesmo o desenvolvimento profissional desses indivíduos. Outro fato comum é que os deficientes

sejam alocados em setores inexpressivos, exercendo subatividades. O primeiro entrevistado exemplifica,

Serem vistos como iguais. Porque existe muito preconceito e falta de informação sobre as possibilidades e necessidades das pessoas com deficiência e isto assusta na grande parte das vezes. (Primeiro entrevistado. **Entrevista I.** [ago 2013]. Entrevistador: Mariana Edfrennes. Porto Alegre, 2013. A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice A desta monografia)

A falta de qualificação foi outra barreira que os profissionais com deficiência enfrentam citada pela segunda entrevistada,

Acredito que a primeira dificuldade é a falta de acessibilidade. Desde a época em que os profissionais estavam em suas escolas, provavelmente enfrentaram esta barreira, o que acarretou a falta de qualificação da maioria das pessoas com deficiência que estão disponíveis no mercado de trabalho. (Segunda entrevistada. **Entrevista II.** [ago 2013]. Entrevistador: Mariana Edfrennes. Porto Alegre, 2013. A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice B desta monografia)

A dificuldade no acesso ao ensino, tanto nos níveis fundamental, médio e superior, é a principal barreira que os PCD's enfrentam, desde os primeiros anos de vida, e que persiste até o momento do ingresso do mercado de trabalho, em que eles continuam sendo deixados de fora.

Ao serem questionados se eles acreditavam que os profissionais deficientes possuem as mesmas oportunidades de mercado que os profissionais sem deficiências, as opiniões foram diversas. O primeiro entrevistado acredita que elas sejam iguais para todos,

Sim. Desde que apresentem a competência técnica necessária para o desempenho das atividades que estão designados e os próprios deficientes não tenham uma atitude de se enxergar como sendo menos capazes, principalmente por preconceitos do próprio deficiente. (Primeiro entrevistado. **Entrevista I.** [ago 2013]. Entrevistador: Mariana Edfrennes. Porto Alegre, 2013. A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice A desta monografia)

A segunda e a terceira entrevistadas acreditam que não haja essa igualdade de oportunidades. Segunda entrevistada,

Acredito que não. Hoje vejo que a maioria das empresas não acreditam no potencial destas pessoas e criam vagas específicas para deficientes, limitando muito o desenvolvimento profissional. Aqui na empresa isso é diferente, pois não temos vagas específicas, porém quando recebemos os candidatos para as entrevistas, vemos que a realidade fora é bem diferente. (Segunda entrevistada. **Entrevista II**. [ago 2013]. Entrevistador: Mariana Edfrennes. Porto Alegre, 2013. A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice B desta monografia)

A opinião das últimas entrevistadas é embasada pela pesquisa da RAIS, de 2010, do Ministério do Trabalho e Emprego, em que havia 44,1 milhões de trabalhadores com carteira assinada até o fim daquele ano. Desse universo, 306 mil foram declarados como pessoas com deficiência, representando apenas 0,7% do total de pessoas com registro em carteira no período. Hoje, existem mais de 700 mil vagas em aberto no País, uma vez que apenas 236 mil das 937 mil vagas reservadas pela Lei foram preenchidas.

Para o primeiro entrevistado, quanto à contratação dos profissionais com deficiência para subatividades, apenas para compor o quadro de deficientes da lei de Cotas, ele acredita que no serviço público as chances são menores de isso ocorrer,

Como no serviço público as atividades já são definidas por Edital, dificilmente a pessoa seria encaminhada para subatividades. O que é difícil de analisar é se para atender algumas limitações da deficiência as atividades que necessitem ser feitas não sejam de alguma forma ajustadas para a realidade apresentada, procurando o aproveitamento do potencial do candidato. (Primeiro entrevistado. **Entrevista I**. [ago 2013]. Entrevistador: Mariana Edfrennes. Porto Alegre, 2013. A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice A desta monografia)

A segunda entrevistada acredita que na área privada as coisas sejam diferentes,

Na maioria das vezes são contratados para subatividades, acredito que devido à falta de informação das empresas, que falham em investir tempo e capacitação dos profissionais. Na empresa, não existem posições específicas para PCD e isso facilita muito para disseminarmos a cultura de diversidade e inclusão, pois as pessoas tem o perfil para estarem onde estão. (Segunda entrevistada. **Entrevista II**. [ago 2013]. Entrevistador: Mariana Edfrennes. Porto Alegre, 2013. A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice B desta monografia)

A quarta entrevistada reitera que essa prática ocorre devido ao preconceito existente nas empresas acerca da capacidade desses profissionais.

A terceira entrevistada faz uma análise acerca das duas afirmações,

Nos órgãos públicos onde há um percentual destinado, sim, profissionais com suas respectivas formações são alocados para executarem suas atividades normais, mas nas empresas privadas, acredito e tenho esta visão, que são alocados em subatividades. (Terceira entrevistada.. **Entrevista III**. [ago 2013]. Entrevistador: Mariana Edfrennes. Porto Alegre, 2013. A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice C desta monografia)

Quanto ao papel das empresas privadas em contratar profissionais apenas para preencher o quadro de cotas, todos os profissionais concordam que a maioria das empresas ainda contrata apenas para cumprir a legislação vigente, e que esse pensamento traz muito prejuízo à inclusão desses profissionais, ainda que a lei sirva enfatizar que esses profissionais devem fazer parte da classe trabalhadora do país. A segunda entrevistada avalia,

Entendo que a Lei de Cotas fez com que muitas empresas se atentassem à questão da diversidade. Infelizmente o nosso governo não possui políticas públicas suficientes voltadas à isso e por isso o papel das empresas é essencial com relação à responsabilidade social. Acredito que depende de cada empresa. Aquelas que não incluem apenas para cumprir a cota estão fazendo um trabalho mais responsável. (Segunda entrevistada. **Entrevista II**. [ago 2013]. Entrevistador: Mariana Edfrennes. Porto Alegre, 2013. A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice B desta monografia)

No quesito qualificação profissional, os entrevistados admitem que haja falta de qualificação desses profissionais para ingressarem no mercado de trabalho, e que o preconceito e a falta de informações acerca dos PCD's, aliados a essa questão, contribuem para a sua exclusão profissional. Para a segunda entrevistada, esse quadro se deve a fatores históricos,

Ao meu ver, isso se deve ao fato de que historicamente em nosso país, passamos por um período de exclusão social muito grande e como a lei de inclusão de deficientes em escolas regulares só passou a ser exigida há poucos anos, o que vemos são profissionais despreparados que não tiveram acessibilidade à educação de qualidade e/ou sofreram muito preconceito durante sua formação. (Segunda entrevistada. **Entrevista II**. [ago 2013].

Entrevistador: Mariana Edfrennes. Porto Alegre, 2013. A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice B desta monografia)

Para a quarta entrevistada, o quadro de desqualificação profissional não se restringe apenas aos PCD's, mas no caso deles, é um agravante,

O povo brasileiro é desqualificado de forma geral tendo ou não deficiência. A pessoa teve toda uma história de exclusão social, há falta de acessibilidade nas escolas e professores despreparados, mas não é a falta de qualificação que impede e sim o preconceito. (Quarta entrevistada.. **Entrevista IV**. [ago 2013]. Entrevistador: Mariana Edfrennes. Porto Alegre, 2013. A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice D desta monografia)

Para todos os entrevistados, o quadro social em que estão inseridos os PCD's é resultado da falta de políticas de acessibilidade, de políticas sociais do governo federal assistencialistas e não motivadoras para a independência do deficiente, pouco investimento em humanização, socialização e conscientização da sociedade acerca da condição e de capacidade desses indivíduos. Todos acreditam que falta combate ao preconceito, falta de investimento no ensino especializado e manejo dos professores para que as escolas e universidades possam receber com estrutura os estudantes deficientes.

## 6.2 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS – PROFISSIONAL I

O relato a seguir foi retirado da dissertação de mestrado do autor, Teclado Virtual Silábico-Alfabético: Tecnologia Assistiva para Pessoas com Deficiência Física, apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade do Rio Grande do Sul em 2013, e de conversas através de e-mail.

O autor chama-se Cláudio Luciano Dusik, tem 36 anos e é portador de Amiotrofia Espinhal Muscular Infantil Tipo I, uma síndrome rara chamada Werdnig Hoffmann, que é uma doença do neurônio motor apelidada de "boneco de pano" ou "boneco de trapo", pela semelhança da mobilidade (moleza) corporal, precisando de apoios para sentar, firmar a cabeça, etc. Trata-se de uma síndrome que implica em terminalidade de vida por apresentar degeneração óssea, distrofia e degeneração

muscular, acarretando com isso deformidade física progressiva, perda de movimentos e problemas cardiorrespiratórios. Além desses sintomas, estão incluídos dificuldades de deglutição e sucção. A expectativa de vida para crianças com essa doença se limita até os sete anos de idade e, em raros casos, chegam aos quatorze anos de idade. Na época em que foi diagnosticado, aos dois anos de idade, não eram encontrados na literatura médica casos acima desta idade. Outra dificuldade enfrentada pelos PCD's, muitas vezes, é a falta de casos médicos relacionados à doença ou anormalidade, falta de literatura adequada, ou, o que é pior, diagnósticos errôneos e tratamentos inadequados e caros.

Porém, esse diagnóstico não foi empecilho algum na vida de Cláudio, que hoje um dia ostenta um currículo brilhante e invejável para qualquer profissional. Ele possui 11 anos de carreira e é Bacharel em Psicologia pela Universidade Luterana do Brasil – ULBRA, especialista em Psicologia da Saúde e em Neuropsicopedagogia. Também foi aluno convidado para estudar na linha de pesquisa em Processos de Exclusão e Participação em Educação Especial do Programa de Educação Continuada de pós-graduação na Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, foi pesquisador em doenças crônicas e promoção da Saúde e Qualidade de Vida no Hospital Municipal São Camilo, estagiário em Psicologia Clínica no Hospital Independência, monitor de estágios e trabalhos voluntários do Programa de Manuseio e Estimulação Sensorial no Lar Santo Antônio dos Excepcionais em Porto Alegre. Foi assessor no Núcleo Administrativo, de Editoração e Eventos da Secretaria Municipal de Educação de Esteio/RS – SMEE, e editor da Revista Aprender é Movimento, dos Cadernos Pedagógicos e de outras publicações da SMEE.

Atualmente integra a coordenação de Gestão da Educação Básica na Secretaria Municipal de Educação de Esteio/RS, coordenando a política de educação especial na escola comum e os laboratórios de aprendizagem. Está vice-presidente do Conselho Municipal de Educação e no Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência, além de estar na presidência do Conselho Municipal de Acompanhamento e Controle Social do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB.

Ele deixa para trás qualquer estigma de invalidez que sua deficiência possa trazer, e exemplifica a competência e a qualificação que os PCD's podem e devem ter. Além de todos os seus feitos profissionais, Cláudio contribuiu com a vida profissional de outros PCD's ao idealizar uma nova tecnologia assistiva chamada de Teclado Virtual

Silábico-Alfabético, através do aprimoramento do desenvolvimento do Mousekey como um teclado virtual silábico-alfabético, favorecendo, através desse recurso, a escrita de pessoas com dificuldades motoras, além de contribuir melhor no processo educativo de alunos com deficiência semelhante à dele, para que elas não sejam excluídas do sistema geral de ensino e, conseqüentemente, do convívio social.

As tecnologias assistivas são primordiais para facilitar a vida de um PCD, especialmente na esfera profissional, pois trazem uma gama de recursos e serviços que contribuem para proporcionar ou ampliar habilidades funcionais de pessoas com deficiência, e, conseqüentemente promover vida independente e inclusão.

Tratando-se de sua vida pessoal, Cláudio tem quatro irmãos e uma irmã. Sua condição foi detectada pelos pais com um ano e meio de idade, que perceberam um pouco de fraqueza em seus movimentos e dificuldades para engatinhar. Ao procurarem ajuda médica, foi lhes dado um diagnóstico de normalidade de seu filho. Apenas num segundo diagnóstico médico foi detectada sua síndrome. E é aí que começa a saga na vida de uma pessoa com deficiência e de sua família, na busca de recursos médicos em várias localidades, na esperança de um diagnóstico favorável, na busca da cura de uma doença. Começa também uma série infundável de exames caros e dolorosos para o paciente, que se submete a diversos tratamentos em busca de esperança para sua condição.

Muitas vezes, na falta de um alento da ciência e da tecnologia, essas famílias saem em busca da fé e da religião. Aos quatro anos, Cláudio ganha uma irmã que nasce com a mesma síndrome que ele.

Com o avanço na idade, a criança começa a tomar consciência de sua doença e de suas limitações, portanto torna-se imprescindível que os pais tenham um diálogo aberto com seus filhos sobre como isso afetará suas vidas.

Com Cláudio não foi diferente, desde o início sempre foi informado sobre sua condição e no que ela implicaria em sua vida, no por que de cada procedimento (tanto médico como religioso). Ele acredita que esse jogo aberto de sua família lhe conferiu recursos para reconhecer seus próprios limites, suas possibilidades, e lhe deu a chance de fazer escolhas para aceitar (conformar) ou buscar meios de superação e de qualidade de vida.

com cinco anos de idade, me foi dada à escolha entre frequentar ou não a escola, sendo sempre claro meu limite de tempo de vida e perdas motoras progressivas, mas também tendo claras as possibilidades de fazer amigos e de

me integrar socialmente. Aprendi a lidar com fatores bons e ruins e suas implicações.

O objetivo de eu ir para a escola era minha socialização, e não necessariamente o domínio dos conteúdos ou avanço de série, era o que enfatizavam meus pais. No entanto, aprendi a ler e escrever mesmo antes de ir para a escola. (DUSIK, Cláudio, 2013, p. 18)

Já no início de sua vida escolar, ele começa a experimentar as dores da exclusão social a que são submetidas as pessoas com deficiência, como a falta de adaptação das escolas e professores, falta de acessibilidade, falta de material pedagógico específico, etc. Mesmo tendo plenas capacidades cognitivas e de comunicação, e na época ainda de escrita manual, ele encontrou dificuldades de disponibilidade de inclusão escolar.

Tanto as escolas de ensino regular públicas, quanto as privadas, negaram sua matrícula alegando não estarem preparadas para receber alunos com a sua dificuldade, demonstrando o despreparo das redes de ensino no que tange à inclusão desses indivíduos, lhes negando o direito fundamental à educação.

As escolas regulares sugeriam que Cláudio fosse matriculado em escolas de educação especial, o que deixava sua mãe inconformada, pois seu objetivo era de que ele fosse socializado com outras crianças sem deficiência.

Mesmo assim, por falta de opção, eles visitaram as tais escolas especiais em busca de uma vaga. No entanto, a escola especial da região destinava-se a crianças com outras características, em geral crianças com deficiência intelectual. Dessa forma, Cláudio vivenciou tanto a exclusão do sistema comum de ensino, como também do sistema de ensino especial.

Sua mãe quis matriculá-lo em uma escola confessional privada, recorrendo aos valores cristãos que a instituição seguia. Dessa forma, o diretor realizou alguns testes de leitura e escrita com Cláudio, e aceitou sua matrícula por um período de teste. Ele foi matriculado na primeira série, com apenas cinco anos de idade, e conseguiu concluir o ensino fundamental nessa mesma escola.

Na primeira série, os objetivos principais dos meus pais não foram priorizados, os seja, os de socialização, pois a minha situação era muito nova para os professores, que não tinham recursos pedagógicos para lidar com Cláudio.

Além de sua sala ser no segundo andar de um prédio sem elevador, ele ficava limitado e impossibilitado de ir ao pátio da escola. Os docentes acreditavam ser melhor para ele ficar sentado na frente de toda a classe, bem próximo aos professores, mas com isso, ele ficava de costas para os colegas, enxergando apenas o quadro. Nos intervalos e

nos períodos de educação física, ele ficava sozinho na sala de aula. Como o objetivo da escola era a alfabetização, ele recebeu a sua certificação do conhecimento já no segundo bimestre, contudo frequentando de forma esporádica as aulas, até o final do ano.

Na segunda série a sala era térrea, mas tinha um degrau de acesso tão alto que nem os colegas sem deficiências conseguiam acessá-lo sem dificuldade. Dessa maneira, era inviável que ele frequentasse o pátio com auxílio somente dos colegas. Em situação normal sempre precisava de dois adultos para subir e descer o degrau. Mas, pelo menos nessa época, ele ainda podia observar as crianças brincarem no pátio.

Quando eu as via, era como se eu mesmo estivesse brincando. Lembro que eu ficava eufórico quando as via correndo, jogando, brincando. Era como se eu estivesse vivenciando concretamente a experiência. Quando adoecia, por frequentes problemas respiratórios, a professora me enviava as tarefas para estudos domiciliares. (DUSIK, Cláudio, 2013, p. 20)

Somente na terceira série as coisas começaram a mudar para ele. Um seminarista, estagiário de magistério, assumiu a turma, e este professor o incluía nos grupos de atividades escolares e de socialização, colocando-o em diferentes lugares da sala e comprometendo a turma a auxiliar Cláudio com suas tarefas, criando até mesmo um mural chamado "Ajudante do dia". No intervalo, o professor não o deixava sozinho na sala de aula, e nem ia para a sala dos professores, mas levava-o com o/a colega ajudante para brincar, adaptando as brincadeiras, inclusive Amarelinha, Pula-corda e Pega-pega para que ele pudesse participar. Através dessa socialização, ele divertia-se muito, dessa vez participando realmente, não apenas no seu imaginário. Com isso ele foi capaz de conhecer seus colegas, e estes, foram capazes de conhecê-lo.

No entanto, nesta época, com sete anos, chegava à idade limite definida pela medicina clássica para o período de vida de Cláudio, época em que ele esteve muito debilitado. As profecias médicas pareciam se cumprir e ele perdia movimentos, seu corpo se deformava atrofiando e encurvando, aumentando sua dificuldade de se acomodar e permanecer sentado. Mas ele não queria parar de estudar, gostava de ir para escola, pois o professor era atencioso e lhe disponibilizava novas adaptações.

Mesmo assim o limite chegou, e ele precisou se despedir da turma, pois com a deformidade de sua caixa torácica, as costelas começavam a perfurar alguns órgãos, fazendo com que Cláudio necessitasse de hospitalização. Foi uma época de dor intensa

para ele, na qual os medicamentos já não faziam mais efeito. Com momentos contados de vida, ele recebia visitas de amigos, vizinhos e familiares.

Mas existem coisas que não se explicam pela ciência e nem pela racionalidade.

Uma mulher que era conhecida de minha mãe foi me visitar e disse que Jesus me curaria, pois Ele teria um propósito para minha vida, e pediu para orar. Meu pai se revoltou e impediu que a mulher orasse por mim. Mas minha mãe esperou que ele saísse e em desespero me levou até ela. Ela colocou suas mãos sobre minha cabeça e orou. Lembro-me do alívio da dor e dos estalos nos locais das dores. Fazia três meses que não conseguia mais sentar. Chegando em casa pedi para sentar, estava com fome e pedi para comer. Alguns dias depois pedi para retornar para escola, os colegas me receberam com alegria e surpresa. Uma colega, sensibilizada exclamou: "*professor, ele voltou do céu?!*". (DUSIK, Cláudio, 2013, p. 21)

Como o professor envolvia os alunos de outras turmas com Cláudio, mesmo sem sua presença nas séries seguintes, os colegas e já amigos continuavam interagindo com ele, o auxiliavam e o levavam ao pátio. Isso se tornou comum na escola, não havendo necessidade dos professores solicitarem aos colegas que o fizessem. Mesmo sem as preconizações da atual política de educação inclusiva, as coisas foram se desenrolando e sua presença se tornou algo natural na escola.

Cláudio sabia a sorte que tinha ao poder frequentar sua escola normalmente, ser querido pelos colegas e amigos, ser incluído e socializado nas atividades de aula, pois incontáveis outras crianças iguais a ele, naquele exato momento, estavam sendo excluídas ou segregadas em ambientes que não as desenvolviam.

Então, por mais que hoje haja queixas da precariedade das condições das escolas comuns em receber alunos com necessidades especiais<sup>1</sup>, já há um enorme avanço existir a política de educação inclusiva, pois todos têm a oportunidade de estarem na escola. (DUSIK, Cláudio, 2013, p. 21)

Mesmo através de um sistema de inclusão precário e pouco eficaz, o fato de apenas existirem tais leis já faz com que o assunto seja pelo menos discutido, e traz à tona a situação desses indivíduos, em que lhes é negada a oportunidade de qualificar-se para o futuro, como se para eles não houvesse amanhã e eles não fizessem da nossa história.

Na sétima série, após concorrer com duas outras chapas, foi eleito presidente do Grêmio Estudantil da escola, fato este que evidenciou o sucesso de sua socialização,

pois não tinha apenas a amizade de seus colegas, mas também a sua confiança e credibilidade.

Já no ensino médio, no ano de 1992, ele foi aceito na rede pública de ensino, visto que já havia leis na época que o amparavam legalmente. Da mesma forma que na escola anterior, ele recebeu a atenção necessária para sua inclusão e para as adaptações necessárias.

No primeiro dia letivo ele não pode acessar sua sala de aula, que estava localizada no segundo andar, gerando dificuldades de acesso. Porém, os próprios alunos se envolveram na resolução do problema, e realizaram a troca de sala com uma turma que estava em uma sala térrea, e que aceitou deslocar-se para o segundo andar.

O suporte familiar, além de muito importante, foi imprescindível na vida de Cláudio. No entanto, no que se refere ao ingresso na vida acadêmica de nível superior, sua família inicialmente não achava possível que ele pudesse cursar uma faculdade, nem tampouco possuía recursos financeiros para custear o ensino superior privado. Mais uma vez, Cláudio não se deixou abater pelas perspectivas e pelas dificuldades apontadas.

Fiz o vestibular e pelas avaliações da universidade me foi concedida uma bolsa de estudos. O transporte "escolar" me foi oportunizado pela administração pública municipal. Na universidade não havia nenhuma adaptação em relação ao espaço físico, mas conforme eu ia solicitando a adaptação era providenciada. Construíram-se rampas, elevadores, adaptou-se uma classe e entre outras adaptações.

O curso superior foi que me fortaleceu em nível pessoal/emocional para buscar ainda mais a integração social.

Eu cursava a graduação em psicologia quando começou a necessidade de autonomia de deslocamento, tanto por causa do curso quanto dos estágios. Até então, eu sempre fui conduzido por outras pessoas, pois nunca tive força muscular de me empurrar sozinho na cadeira de rodas. Mas essa autonomia ainda estava longe da minha realidade e conhecimento de como adquiri-la. (DUSIK, Cláudio, 2013, p. 23)

Até que, quando foi à ortopedia comprar uma cadeira nova, mas uma cadeira comum ainda, ele se deparou com uma nova realidade, que poderia lhe conferir sua tão desejada autonomia.

Quando chegamos, fomos conduzidos ao depósito, pois lá se encontrava uma variedade de opções. De repente, vi ao fundo uma cadeira de rodas motorizada. Pedi para sentar nela, mas sem grandes esperanças de conseguir conduzi-la. Como tenho escoliose (curvatura da minha coluna), tudo precisava ficar a minha esquerda para que eu tivesse alcance. Aquele dia eu tive muita sorte, pois o joystick da cadeira estava afixado justamente na sua canhota. Enquanto minha mãe e o vendedor escolhiam a cadeira mais

apropriada para mim, eu nem dava atenção a eles. Eu estava fascinado com a cadeira que eu estava sentado. Vi o botão *on/off* e tentei apertá-lo, mas não tive forças. Então coloquei meu dedo da mão esquerda em cima do botão e, com a mão direita, dei um tapa. O *Led* acendeu! Meu coração ficou disparado e minha mãe e o vendedor nem perceberam, continuaram olhando as outras cadeiras e conversando. Fiquei pensando se acionava ou não. O joystick assemelhava-se ao de videogame, mas com manche mais curto. Tentei forçar para frente, mas precisava de mais forças. Usei então as duas mãos! A cadeira andou! Com isso chamou a atenção de minha mãe, que ficou muito emocionada de ver-me saindo do lugar. Ela pediu-me para dar uma volta, mas consegui apenas puxar para direita. Faltavam-me forças para empurrar para esquerda.

- *Será que tu não consegues filho?* Perguntou ela! Lembrei-me então da física, da "força da alavanca", e perguntei ao vendedor se não havia algo que pudesse deixar o manche mais comprido, pois na minha ideia, a força aplicada em pontos de extremidade da alavanca diminui proporcionalmente em relação do comprimento do braço de alavanca. Isso me daria uma vantagem mecânica. O vendedor encaixou um pedaço de cano no manche e minha hipótese deu certo. Eu conseguia agora facilmente direcionar para qualquer lado. (DUSIK, Cláudio, 2013, p. 24)

Por ser um equipamento importado e ainda muito caro, Cláudio e sua família fizeram de tudo para adquirir a tal cadeira, "ação entre amigos", resgate das economias de sua mãe, auxílio de colegas, até que, em poucos meses a tão sonhada independência foi concluída e a cadeira pode ser adquirida.

Cláudio passou a dirigi-la com muita destreza e independência, ia sozinho à biblioteca, à lanchonete, à livraria, às lojas e até ao banco dentro da universidade. No entanto, após dois anos Cláudio passou a perder gradualmente as forças. Primeiro na capacidade de escrever e dirigir a cadeira com a mesma destreza de antes, depois, com a perda da força do pescoço. Para subir rampas, passou a pedir para as pessoas segurarem sua cabeça, senão ela caía para trás. Algumas vezes, a trepidação de alguns desníveis do chão fazia com que sua cabeça caísse para frente, em cima do joystick da cadeira, acionando a cadeira e deixando-a sem controle, até que ela colidisse com algum obstáculo e parasse. Ele passou a andar devagar e a evitar lugares isolados.

A perda motora foi se agravando, e o risco de acidentes em deslocar-se sozinho também. Foi preciso que fosse desenvolvido um assento especial de adequação postural, que fixasse seu corpo e sua cabeça no lugar. Este assento foi formatado para que se adapte a qualquer lugar, tanto na cadeira de rodas como em um banco de veículo.

Foi aí que Cláudio começou a transformar sua condição em oportunidade. Como portador de deficiência, pela amiotrofia muscular, ele sentia falta de um programa computacional que agilizasse sua escrita. Ele perdia cada vez mais a força e movimentos das mãos e precisava de velocidade de digitação com o mínimo de movimentos possíveis. Usar caneta e papel o fadigava. Cada dia sentia a caneta mais

pesada. A digitação de letra por letra, com um palito na boca para apertar as teclas do teclado, além de requerer mais esforços, não acompanhava seu raciocínio, chegando a perder sua linha de raciocínio pela morosidade na digitação. Ele queria digitar seus trabalhos acadêmicos, participar de chats, MSN ou Skype, mas era inviável.

Com os movimentos limitados nas mãos, o uso de minimouse óptico, configurado na velocidade máxima do ponteiro, permitia a ele percorrer por toda a tela com a seta do mouse. Esse era o equipamento necessário, mas faltava o aplicativo. Ele começou, então, a ler sobre programação e estudar sozinho como fazer programas computacionais. Seu irmão mais jovem, Fabinho, também iniciou essa busca.

Até que então pensamos: “se usando a calculadora do Windows 95 eu podia digitar um número e copiá-lo para um editor de texto, porque não colocar letras?”. Dessa ideia surgiu o aplicativo apelidado de Write Mouse. (DUSIK, Cláudio, 2013, p. 26)

Esse projeto o auxiliou com algumas instruções iniciais da linguagem Visual Basic, na qual posteriormente aprofundou-se. Ele precisava diminuir a quantidade de cliques e aprimorá-lo. Começou a introduzir sílabas e outros recursos, ensaiando vários projetos e versões.

Até que o Mousekey foi a solução que desenvolveu para digitar textos com agilidade usando o mínimo de força e movimentos possíveis. Com esse aplicativo, primeiramente começou a digitar seus próprios trabalhos acadêmicos e, em seguida, começou a fazer trabalhos de digitação para colegas e amigos, ganhando assim seus próprios recursos financeiros.

Quanto ao mercado de trabalho formal eu também encontrei dificuldades de aceitação, exceto pelos estágios voluntários e acadêmicos e, mesmo assim, concorria aos processos seletivos como todos os outros candidatos sem deficiência. No período do estágio probatório me sobressaía como os demais. Tenho enfrentado tais dificuldades sempre buscando alternativas para superar minhas limitações pela tecnologia, o uso de cadeira motorizada, Palm Top, computador, etc. E, nas relações interpessoais, demonstrando minhas potencialidades, respeitando e buscando o respeito de minhas diferenças. Aprendi o que significa superação e que ela depende de mim, não do tamanho dos obstáculos. Aprendi a construir meu lugar, e não esperar por um. (DUSIK, Cláudio, 2013, p. 27)

Dos trabalhos remunerados que lhe eram oferecidos, ligados a programas de inclusão de pessoas com deficiência, nenhum preencheu suas expectativas, pois não tinham como proposta uma inclusão. Eram setores exclusivos com PCD (num deles, as

pessoas ficavam de frente para uma parede separando parafusos) e não se comunicavam nem entre si. Além disso, todos eram trabalhos manuais, sem a necessidade da reflexão ou interação e com salários muito inferiores.

Essa realidade vem de encontro ao que foi discutido na revisão teórica do presente trabalho, em que as políticas de inclusão de PCD's no mercado de trabalho acabam por segregar esses indivíduos em subatividades, que não estão de acordo com seu nível de instrução e qualificação, que não geram qualidade de vida no trabalho e nem satisfação pessoal.

Então, durante o curso acadêmico, ele optou por realizar os estágios obrigatórios e voluntários em diferentes lugares, sempre atendendo aos objetivos particulares e do curso. Ele queria qualificar-se profissionalmente e reunir experiências, incluindo-se nos espaços e não permitindo a sua exclusão.

O trabalho remunerado que hoje exerce decorre de um concurso público que realizou. Apesar da cota para PCD, como os demais candidatos à vaga, ele também passou pelos mesmos processos seletivos e períodos de experiência (estágio probatório). Foi inicialmente lotado numa escola pública de ensino fundamental, para atuar na secretaria escolar. Além de não corresponder às expectativas da dirigente da escola, mal informada sobre sua condição de tetraplegia, não lhe foram disponibilizadas adaptações adequadas.

No primeiro dia nesse trabalho (01/04/2002) me defrontei com a sinceridade de uma dirigente, dizendo que frente às demandas urgentes da escola ela não poderia contar com uma pessoa como eu, com deficiência. Precisei assinar uma ata declarando que não tinha condições de abrir gavetas, atender portão e telefone, me deslocar pela escola (que não possuía acessibilidade), dentre outras incapacidades.

Ao voltar para casa chorei muito, não só pelo temor de demissão por incompatibilidade com a função, mas por ter me sentido um inválido. Porém, refleti sobre minha trajetória vivida até o momento, recorri a minha fé e esperanças, pedindo a Deus serenidade e sabedoria para encarar mais este desafio. Resolvi erguer minha cabeça e encarar o segundo dia. Chegando à escola, me posicionei no computador e instalei o Mousekey. Também encontrei um aplicativo que estava sem uso na secretaria, que era o Procergs-Escola, então o instalei e dei início à informatização da escrituração escolar. Entremeios a alimentação do banco de dados desse aplicativo, eu ainda digitava correspondências e textos para a supervisora escolar, e concluía com muita agilidade. Em três dias o banco de dados estava alimentado, isto é, a secretaria estava informatizada. (DUSIK, Cláudio, 2013, p. 28)

A Secretaria Municipal de Educação soube de sua capacidade e conhecimento de informática e convidou-o para fazer parte da equipe. Atualmente ele é assessor pedagógico na coordenação de Gestão da Educação Básica na Secretaria Municipal de

Educação de Esteio/RS, local em que lhe foram disponibilizadas adaptações arquitetônicas adequadas, tais como mesa adaptada à cadeira de rodas, local de descanso, rampas e transporte acessível.

Nesse momento, foi imprescindível o papel do RH da Secretaria na integração de Cláudio e de seus colegas, quando ele chegou para trabalhar, todos estavam cientes de sua condição, do tipo de conduta que deveriam ter ao receber um cadeirante no ambiente de trabalho, e, principalmente, muito receptivos e ansiosos pela chegada de um novo membro na equipe.

Sempre que relembra sua entrada, lembra-se do tratamento recebido, do carinho, do respeito, da credibilidade e da acolhida que recebeu, despertando nele um sentimento de gratidão por cada colega que teve ao seu lado. Através do RH, que exerceu um papel importante de integração entre Cláudio e seus colegas, os quais eram instigados a lhe auxiliar no que precisasse, a pedir diretamente coisas da função que exercia, a levarem-no aos espaços de integração extratrabalho da equipe, como jantares, passeios e festas, ele sentiu que era bem vindo à nova equipe.

O profissional com deficiência não necessita apenas de recursos materiais assistivos ou de recursos de acessibilidade, ele precisa ser aceito e ter suas qualidades reconhecidas, sabendo que ali ele é um profissional que agrega valor à equipe.

Inicialmente ele tinha a função de digitador, já que através do Mousekey essa era a capacidade mais evidente para seus empregadores, senão a única. Mas após mostrar suas demais competências, como desenvolver um projeto de formação destinado aos Secretários de Escola e um projeto de elaboração de um periódico com artigos da área da pedagogia, passou a integrar o então chamado Núcleo de Editoração e Eventos.

Cláudio considera que desempenha uma função de acordo com a sua capacidade e qualificação profissional em parte, pois seu cargo de concurso é administrativo (com remuneração inferior) e sua função na escola é pedagógica, então acaba recebendo metade do que seus parceiros com mesma função. Ele relata que prefere assim a ficar restrito apenas a funções burocráticas.

Em relação às oportunidades de crescimento de carreira, Cláudio conta que já teve muitas evidências de que estaria mais bem preparado para um cargo do que outras pessoas, e que estas acabaram sendo chamadas para funções superiores.

Pelos relatos evidenciados acima, Cláudio reconhece não estar satisfeito profissionalmente.

Esse quadro demonstra exatamente a falta de conhecimento dos empregadores e gerentes acerca das capacidades desses profissionais. Muitos são extremamente qualificados e continuam sem ter a oportunidade de mostrar e de contribuir com a organização em que está inserido.

Com relação à Lei de Cotas, ele questiona,

Muitos lugares só preenchem cotas quando há exigência e acompanhamento do Ministério do trabalho, mas como falta fiscalização e acompanhamento, as empresas ludibriam a lei de cotas. Ainda quando são fiscalizadas querem cegos que veem e deficientes físicos que andem. Outra questão é que a cota só contempla o INGRESSO, não a carreira. Assim, há dificuldades na progressão. Em locais públicos é pior ainda a questão de cotas, pois as cotas são por função, inviabilizando PCD com graduação entrar pela cota. Por exemplo, uma PCD advogado para entrar numa prefeitura pela cota, tal prefeitura tem que ter ou abrir vagas para que 20 advogados sem deficiência entre antes, e a PCD será a 21°. O mesmo vale para contadores, administradores, engenheiros, psicólogos, etc. Só que raramente há tantas vagas nessas funções. Caso a PCD tire entre o 1° lugar ao 20°, ele é chamado pela concorrência pública e não por cota, então comumente é submetido por uma série de etapas de verificação de compatibilidade de função e nas condições gerais, sem adaptações. Eu, por exemplo, já fiz 3 concursos públicos para o cargo de psicólogo, e desde 2000 aguardo uma vaga. Hoje a prefeitura tem 14 psicólogos ativos no quadro geral, e preciso que tenha 20 para ser o 21°. (DUSIK, Cláudio. Relato concedido em conversa por e-mail)

Ele acredita que esse quadro social só poderá ser revertido quando houver maior fiscalização nas alegações de não qualificação ou incompatibilidade dos PCD's com a função pelas empresas; maior fiscalização e regramentos com os valores de serviços e equipamentos de acessibilidade e de assessoramento de inclusão; agregar o cumprimento das cotas com certificações empresariais, como os da ISO; regulamentar por Decreto a Lei de cotas para vagas de baixa quantidade, como advogados, contadores, administradores, engenheiros, psicólogos, etc.

Posso então dizer que já tive salas com degraus, já tive barreiras de acesso ao currículo escolar, e ao local de trabalho, já sofri preconceitos e já superei cada desafio. Na educação básica não tínhamos que reclamar de qualquer coisa, pois era um "favor" eu poder estudar. E nem tínhamos mesmo que reclamar, pois afinal, já que me aceitaram na escola por desejo solidário e não por obrigação legal, encontrei na maioria das pessoas a disposição e sensibilidade em me incluir. Sem Diretrizes Operacionais, sem Resoluções e sem uma Política Nacional que mostrassem o caminho a seguir, os professores iam intuitivamente e empiricamente construindo a sua própria inclusão, calcada no bom senso que os ajudavam a filtrar os procedimentos que funcionavam. Desse processo resultou, com o passar do tempo, um 'jeito' de organizar e conduzir o ensino para mim.

Eles se permitiram errar até acertar. Claro que os erros deles me eram sofríveis, mas o desejo genuíno em acertar, não permitia nenhuma semente

de mágoa minha germinar, e regava a paciência necessária em minha mãe para dar-lhes o tempo de encontrar o caminho certo.

Toda essa trajetória narrada leva-me as razões da escolha da Linha de Pesquisa em Informática na Educação. Por isso, discorro que com o advento do paradigma de um sistema educacional inclusivo e de uma sociedade inclusiva, assume-se o compromisso de garantir que as pessoas com deficiência não sejam excluídas do sistema geral de ensino, nem das atividades sociais comuns. Para tanto, adequações precisam ser realizadas com vistas a possibilitar sua efetiva participação em ambientes que maximizem seu desenvolvimento acadêmico, laboral e social, respeitando à dignidade humana das pessoas com deficiência e a promoção de suas potencialidades, aprendizagens, criatividade e participação.

Nessa adequação, o surgimento de novos recursos de tecnologia assistiva visa diminuir as barreiras de acesso ao currículo escolar, promovendo a acessibilidade pedagógica, de comunicação e de sinalização de alunos com necessidades educacionais especiais. No entanto, apenas a existência de tecnologia não servirá se ela não estiver disponível a todos, independente da condição biossocial. (DUSIK, Cláudio, 2013, p. 32)

Cláudio optou por não patentear o projeto do Mousekey para que ele pudesse ser disponibilizado gratuitamente para todos aqueles que necessitam, colocando em prática a verdadeira inclusão social que veio através do seu esforço de superação diante de todos os obstáculos que lhe foram impostos.

### 6.3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS – PROFISSIONAL II

O relato a seguir foi retirado de uma entrevista realizada com o profissional Luis Fernando.

O segundo entrevistado chama-se Luis Fernando Nunes Fernandez. Luis tem 45 anos, é filho único, e desde os 3 anos possui deficiência visual decorrente de um acidente sofrido de bicicleta, que resultou no descolamento da retina de um de seus olhos, caso que não pode ser revertido com cirurgia. No outro olho, também perdeu a visão, aos 8 anos de idade, vítima de glaucoma. Nasceu em Bagé, mas após seu acidente mudou-se com a família para Santana do Livramento, onde começou seus estudos. Primeiramente, seus pais tiveram a ideia de lhe proporcionar um estudo particular, contrataram uma professora e a mandaram para Porto Alegre para fazer um curso de especialização em Braille, mas a ideia acabou não dando certo e os pais de Luiz optaram por matriculá-lo em uma escola regular de ensino, onde ele cursou apenas a primeira série do ensino fundamental, pois a família acabou indo morar em Porto Alegre.

Já na capital, seus pais cogitaram matriculá-lo no instituto Santa Luzia, especializado em alunos com deficiência visual, mas por ser uma instituição vinculada à igreja, seus pais acharam melhor a rede regular pública de ensino, na qual cursou todo o ensino fundamental e o ensino médio. A instituição em que cursou o ensino fundamental produzia material em Braille, pois era vinculada a um órgão do governo, que possuía uma sede na própria escola. Na época da infância, Luis lembra que era alvo de algumas brincadeiras de colegas de classe, mas em geral, e com o passar dos anos, aprendeu a lidar bem com a situação.

Na escolha da instituição para cursar o ensino médio, Luis optara por matricular-se na instituição que ele julgava ser a melhor de Porto Alegre, pois nessa época ele já começava a se interessar por física, astrofísica e ciências, e gostaria de estudar em uma boa escola que pudesse lhe proporcionar o melhor ensino, para que pudesse, posteriormente, ingressar em uma boa universidade. Porém, essa instituição ofereceu muitos obstáculos para recebê-lo como aluno, realizando uma espécie de recusa velada de sua matrícula. Muitas crianças com deficiência passam por esse problema, pois as escolas, tanto públicas quanto privadas, não estão preparadas para receber e dar suporte ao deficiente, fazendo com que muitas delas acabe por desistir dos estudos. Mas Luis não desistiu, e procurou, então, uma outra instituição que pudesse recebê-lo e que também contasse com a mesma estrutura pedagógica de ensino com material em Braille. Ao concluir o ensino médio, Luis prestou vestibular para Ciências da Computação na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS, curso no qual é graduado. Também é bacharel em Física pela UFRGS, mestre em Ciências da Computação pela UFRGS, e atualmente é doutorando em Engenharia Nuclear, também pela UFRGS.

Na época de sua graduação, Luis relatou não contar com nenhuma espécie de estrutura física ou pedagógica de adaptação à sua deficiência, apesar de ter frequentado uma universidade privada. Na época, não havia muitos recursos tecnológicos que abrangessem o seu tipo de deficiência como há atualmente. Ele conta que a ajuda de colegas e familiares era essencial durante esse processo, além do auxílio e compreensão de seus professores. O fato de seus pais terem uma boa condição financeira proporcionou a ele uma série de facilidades, às quais ele credita uma maior qualidade de vida, como o acesso ao ensino superior, transporte especializado, tecnologias assistivas, etc. Como a maioria dos estudantes com deficiência no Brasil, Luis não teve amparos pedagógicos ou arquitetônicos durante a vida acadêmica, tendo sempre que contar com

a boa vontade daqueles que estavam ao seu redor, ao invés de receber um infraestrutura adequada para sua condição.

Luis mora com a mãe, mas relata que consegue levar uma vida normal e independente, e, que, inclusive, costuma passar dias sozinho quando sua mãe viaja. Hoje em dia os deficientes estão conseguindo ter mais autonomia na realização das tarefas rotineiras, especialmente em decorrência do advento das tecnologias assistivas, que proporcionam alguma independência e auxiliam, especialmente, nas tarefas de estudos e nas tarefas laborais. Luis conta que utiliza transporte particular para se locomover até seus compromissos, não somente em função da cegueira, mas principalmente por possuir uma dificuldade de locomoção em uma das pernas, o que dificulta o seu acesso ao transporte público. Dessa maneira, ele consegue manter uma agenda cheia de atividades profissionais e sociais.

Atualmente ele é concursado público da UFRGS, no cargo de Analista de Tecnologia, através de vaga universal, no qual atua há 20 anos. À época, ele era mestrando da faculdade e frequentador de seu futuro ambiente de trabalho, portanto já conhecia bem o núcleo social no qual seria inserido e não teve maiores dificuldades em relação ao convívio e interação com os colegas. Sua professora orientadora intercedeu junto à área de Recursos Humanos da universidade para que ele fosse alocado em tal área.

Ele relata que a universidade não estava preparada para receber um profissional com deficiência visual, mas que aos poucos lhe foi sendo proporcionada a estrutura necessária, dentro do orçamento disponível. Luis sempre busca alternativas práticas e que sejam gratuitas para a sua limitação, pois nem sempre o orçamento pode arcar com os custos altos de algumas tecnologias. Ele conta com a ajuda de algumas tecnologias assistivas, como o *Screenreader*, *Openbook*, etc., cuja utilização, diferente da época de sua graduação, puderam auxiliá-lo também durante o mestrado e doutorado. Atualmente, ele encontra muitas dificuldades em cursar o doutorado, porque mesmo a literatura internacional existente não é adaptada ao Braille, e ele precisa de ajuda especializada para a leitura do material disponível, pois trata-se de uma literatura muito técnica. Os professores são bastante compreensivos quanto à questão de prazos, pois sabem que nem sempre ele conta com a ajuda necessária, que é muito difícil de ser encontrada. O entrevistado acredita que o desenvolvimento de tecnologias assistivas é essencial para melhorar a qualidade de vida, tanto profissional como social, das pessoas com deficiência. O fato de o mundo acadêmico não disponibilizar material adequado às

diferentes deficiências, demonstra o quanto esses indivíduos estão excluídos do ensino, pois nem sequer são contabilizados como estatística de usuários desse tipo de material.

Luis prestou concurso público e foi aprovado durante o mestrado, portanto não teve outras experiências profissionais e também não teve contato com o mercado de trabalho na área privada, mas ele relatou que durante uma certa época teve curiosidade e procurou uma agência de Recrutamento e Seleção especializada em inclusão de PCD's. Na agência, lhe foram oferecidas vagas muito aquém de sua qualificação profissional, incompatíveis com a sua formação técnica. Ao questionar se não haveriam vagas mais de acordo com o seu perfil, a empresa informou que as únicas vagas disponíveis para PCD's são para tarefas simples e pontuais, nada elaborado. O que corrobora com a estatística de que a maioria das empresas não têm interesse em contratar profissionais com deficiência para fazer parte do seu quadro de funcionários, com um plano de carreira estruturado e um cargo adequado, seu interesse é oferecer a esses indivíduos uma colocação para preenchimento de cotas, e realização de subatividades.

No atual cargo que ocupa, ele se diz satisfeito com as atividades que desempenha e acredita estarem de acordo com o seu potencial profissional, além de ser uma vaga que lhe possibilita ter tempo para o estudo, no caso a graduação, que é a sua paixão. Ele reconhece que no início de carreira de qualquer profissional com deficiência, sempre há a dúvida sobre as suas capacidades, seu desempenho, mas que aos poucos, isso vai sendo desmistificado. Ele acredita que a grande dificuldade que esses indivíduos, mesmo qualificados, enfrentam no mercado de trabalho é justamente a falta de conhecimento e reconhecimento de suas capacidades. Luis conta que quando participa de reuniões com pessoas externas à faculdade, ele percebe que elas se espantam ao encontrar um profissional cego, especialmente atuando na área das ciências da computação, em que geralmente os profissionais são muito qualificados, ou seja, as pessoas ainda se espantam ao encontrar pessoas com deficiência muito qualificadas em sua área.

Luis relata não ter enfrentado nenhum tipo de discriminação profissional no seu ambiente profissional, e que acredita possuir as mesmas oportunidades profissionais que seus colegas. Ele não pensa em trocar de cargo, a menos que fosse uma troca muito vantajosa, financeiramente e intelectualmente, principalmente.

Em relação à situação das pessoas com deficiência, ele afirma que o governo deveria investir mais na acessibilidade e inclusão, desde o ensino fundamental até o ensino superior e pós-graduações, para que esses indivíduos, além de possuírem

oportunidades iguais de qualificação, também possam conviver e fazer parte da sociedade, quebrando paradigmas e erradicando o preconceito. Ele também acredita que o próprio deficiente deve encarar suas limitações com outra postura, mais proativa em relação ao mundo.

Quanto aos profissionais com deficiência, ele acredita que o governo deve desenvolver políticas públicas que visem oportunidades de qualificação desses indivíduos, para que possam ser vistos como força de trabalho, e não como meros preenchedores de cotas para as empresas.

Luis é mais um exemplo de qualificação e de capacidade. Suas metas profissionais ultrapassam qualquer pensamento sobre incapacidade ou estagnação. Sua busca constante pelo conhecimento e pelo seu crescimento, principalmente o pessoal, nos ensina que o cego, é aquele que não quer ver, e que a cegueira social em que nos encontramos advém do preconceito e do desconhecimento diante dos indivíduos com deficiência.

#### 6.4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS – PROFISSIONAL III

Nicholas James Vujicic, nascido em Melbourne, na Austrália, tem 31 anos e é o primogênito de três irmãos. Sua família tem origem Iugoslava e é profundamente cristã. Nick, como gosta de ser chamado, é um pregador e palestrante motivacional e diretor da *Life Without Limbs*, uma organização sem fins lucrativos que ele fundou aos dezessete anos. Hoje em dia, sua organização ajuda a apoiar mais de dez diferentes instituições de caridade, manter orfanatos e igrejas, além de uma parceria com outra instituição (*Joni and friends*) para doar cadeiras de rodas reformadas a pessoas carentes. Nascido sem pernas e braços devido à rara síndrome Tetra-amelia, uma síndrome humana de rara ocorrência caracterizada por uma falha na formação embrionária, que acarreta a ausência dos quatro membros, além de malformações em outras partes do corpo, como cabeça, coração, esqueleto, genitália e pulmões que podem ocorrer concomitantemente, fazendo com que a maioria dos portadores não sobreviva após o nascimento. Mesmo assim, conseguiu graduar-se aos 21 anos com bidiplomação como Bacharel em Comércio/Planejamento Financeiro e Contabilidade.

A vida de Nick começa quando seus progenitores e pais de primeira viagem se depararam com uma criança nascida sem os braços e sem as pernas. Caso raro na medicina, foi muito difícil para seus pais aceitarem e lidarem com a situação. Eles não sabiam se seu filho sobreviveria, e, se sobrevivesse, não sabiam como ele iria se sair.

No primeiro dia no hospital, sua mãe não queria sequer segurá-lo nos braços.

Seus pais encontraram esperança através da religião, e sempre diziam para Nick que Deus tinha um plano para ele no universo e que ele era uma criança especial.

Durante a sua vida, Nick mudou-se diversas vezes de cidade e de país, o que para ele era muito difícil, além das circunstâncias físicas, pelas evidentes barreiras de adaptações sociais.

Se você já passou pela experiência de ser a criança nova no pedaço, que almoça sozinho no canto, tenho certeza de que vai entender que é ainda mais difícil ser a criança nova no pedaço numa cadeira de rodas. Nossas mudanças de Melbourne para Brisbane, dali para os Estados Unidos e de volta a Brisbane me obrigaram a fazer adaptações que se somaram às dificuldades que já tinha de enfrentar. (VUJICIC, Nick, 2011, p. 33)

Além disso, as escolas americanas, diferentemente das escolas australianas e de muitas outras no mundo, possuem um sistema de trocas de salas de aula para cada diferente disciplina, como numa universidade, e esse sistema fazia com que a adaptação dele fosse ainda mais difícil, pois ele necessitava de uma ajuda extra para se locomover.

Aos poucos, Nick foi percebendo que precisava se comunicar com seus colegas para que eles o conhecessem. Muitas vezes, segundo o autor, algumas pessoas supõem que uma pessoa com deficiência física também seja deficiente mental, portanto é extremamente necessário estabelecer uma comunicação. Segundo ele, foi isso que o levou a encontrar sua verdadeira vocação.

Com o tempo, essas conversas com meus colegas sobre como enfrentar um mundo feito para dois braços e duas pernas levaram a convites para falar a grupos de estudantes, grupos de jovens nas igrejas e outras organizações de adolescentes. Há uma grande verdade maravilhosa que é crucial na vida. Acho extraordinário que as escolas não ensinem isso. A verdade essencial é a seguinte: cada um de nós tem um dom – um talento, uma habilidade, uma aptidão – que nos dá prazer e nos cativa, e o caminho para a felicidade muitas vezes está nesse dom. (VUJICIC, Nick, 2011, p. 34)

Os pais de Nick, como muitos outros pais de crianças com deficiências, foram orientados por médicos e outros profissionais a colocarem seu filho para brincar e

estudar apenas com outras crianças que fossem também deficientes. Felizmente, a mãe de Nick tinha a crença de que todos tinham o direito de viver livres de rótulos e restrições, e que seria muito melhor para seu filho que ele pudesse experimentar conviver com o maior número de diversidade possível, para que ele pudesse vencer a introspecção, a timidez e a insegurança de ser fisicamente diferente.

Quando chegou a hora de entrar na escola fundamental, meus pais, mais uma vez, insistiram em me dar uma educação tradicional. Como resultado de sua inabalável convicção, tornei-me uma das primeiras crianças deficientes na Austrália a ingressar no sistema educacional oficial. (VUJICIC, Nick, 2011, p. 34)

Nem sempre Nick soube lidar bem com a sua condição, e quando estava na fase da pré-adolescência, mais ou menos aos onze anos, foi sucumbido pela depressão e pela crença de que ele não tinha serventia alguma nesse mundo, sentimentos esses despertados por diversos episódios de *bullying* no colégio.

Sendo filho de pais cristãos, sempre aprendi que Jesus me amava e que Deus tinha me criado como um ser perfeito, de acordo com Seu plano. Certamente todos os ensinamentos bíblicos dos meus pais e todos os esforços da minha família, para me animar, caíam por terra toda vez que um pirralho nojento e arrogante na escola corria até mim e gritava: “- Você é uma aberração!”. (VUJICIC, Nick, 2011, p. 92)

Por duas vezes ele pensou em cometer suicídio. Foi por pouco, e graças ao apoio de sua família e da crença de que Deus teria um plano de vida para ele, Nick conseguiu superar esse momento. Na passagem do livro em que trata desse episódio, ele faz uma correlação com a famosa parábola bíblica do semeador,

Nos dias de desânimo, as palavras de apoio dos meus pais caía em solo pedregoso, não havia nada para nutri-las, porque me sentia amargurado demais pela situação em que nasci. Mas nos meses e anos que se seguiram à minha malfadada tentativa de suicídio na banheira, cada vez mais as palavras de apoio dos meus pais passaram a cair em terreno fértil. (VUJICIC, Nick, 2011, p. 76)

Hoje em dia, além das palestras que ele ministra, também é possível acompanhar seus vídeos na internet, através do *youtube*. São vídeos motivacionais em que ele pretende tocar a todos, deficientes ou não, que estejam passando por momentos difíceis,

e que estejam buscando uma razão para viver. Nick tenta despertar o amor próprio e o amor pela vida.

Apesar de suas limitações, Nick nunca deixou de tentar viver sua vida normalmente ou de buscar novas experiências. Ele nada, surfa, anda de skate, mergulha, toca bateria, já foi maestro e até já atuou em um filme, mas tenta levar uma vida independente como qualquer outro jovem de sua idade. Aliás, o maior medo de Nick era que ele se tornasse um fardo para seus familiares e amigos. Para isso, foram necessários alguns esforços,

Minha mãe, a enfermeira, e meu pai, o faz-tudo jeitoso, primeiramente criaram um sistema que me permitia tomar banho de chuveiro e lavar meu cabelo com xampu. Meu pai substituiu as torneiras redondas do chuveiro por alavancas que eu podia abrir e fechar com os ombros. Minha mãe apareceu em casa com um dispensador de sabonete acionado pelo pé – do mesmo tipo usado por médicos quando se preparam para cirurgias - , que adaptamos para que eu pudesse bombear sabonete e xampu.

Depois meu pai e eu projetamos um suporte plástico acoplado à parede, em que instalamos uma escova de dentes elétrica que eu podia ligar e desligar apertando um interruptor; assim, para escovar os dentes era só mover a cabeça para a frente e para trás.

Eu disse aos meus pais que queria me vestir sozinho, então minha mãe costurou *shorts* com uma tira de velcro que conseguia enfiar sozinho no corpo. Botões de camisa sempre tinham sido um desafio pra mim, mas agora encontramos camisas que eu podia vestir e tirar enfiando-as sobre a cabeça e retorcendo o corpo.

Meu maior medo nos envolveu os três em uma missão instigante e ao mesmo tempo engraçada: inventar maneira de me tornar mais independente. Controles remotos, celulares, teclados de computador e controles de garagem são uma benção para mim, porque posso operá-los todos com o pé.

Algumas das soluções que encontramos não eram exatamente alta tecnologia. Aprendi a desligar o alarme de casa usando meu nariz para apertar os botões, e recorria a um taco de golfe enfiado entre o queixo e o pescoço para abrir algumas das janelas e acender as luzes da casa. (VUJICIC, Nick, 2011 p. 136 e 137)

Nick não possui os dois braços e nem as duas pernas, mas possui uma espécie de pé atrofiado, com o qual consegue realizar uma série de movimentos, que o auxiliam nas suas tarefas diárias.

Uma das maiores surpresas da minha infância foi aprender a controlar meu pequeno pé, que instintivamente usava para rolar, chutar, impulsionar meu tronco e me apoiar. (VUJICIC, Nick, 2011, p. 28)

Nick, desde pequeno, tentava desenvolver seus próprios métodos para fazer as coisas do seu jeito e encontrar uma maneira de realizar suas atividades mais facilmente,

Meus pais dizem que, desde pequeno, aprendi sozinho a me levantar de uma posição horizontal. Eles espalhavam travesseiros e almofadas tentando me persuadir a me apoiar neles. Mas eu tinha de fazer do meu próprio jeito, o mais difícil, é claro. Em vez de usar os travesseiros e almofadas, engatinhava até uma parede ou cadeira ou sofá, apoiava a testa para me alavancar e assim me erguia. (VUJICIC, Nick, 2011, p. 142)

Em relação às tecnologias disponíveis, um simples *smartphone* pode ser atributo pessoal e profissional de extrema importância para uma pessoa com deficiência, como é o caso do Nick, em cujo dia-a-dia esse aparelho tornou-se indispensável,

Talvez você ache que um *smartphone* é uma grande invenção, mas para mim é uma dádiva dos céus. Às vezes, penso que os inventores pensavam em mim quando criaram um aparelho que até mesmo um cara sem braços e sem pernas pode usar para conversar, enviar *e-mails*, digitar mensagens de texto, gravar sermões e notas, conferir a previsão do tempo e notícias do mundo inteiro com os dedos do pé. (VUJICIC, Nick, 2011, p. 150)

Durante a sua infância, Nick fez diversas tentativas de usar braços e pernas artificiais, mas os equipamentos eram grandes demais para ele, que já estava acostumado com suas técnicas individuais de agarrar objetos com o seu pezinho, seu queixo e seus dentes. A tentativa de usar um braço biônico acabou por dificultar suas tarefas diárias ao invés de auxiliá-lo.

Aos poucos em que foi entendendo e aceitando a sua condição, Nick pode abrir espaço para que os outros à sua volta também pudessem fazer isso,

Quando olho para trás e me lembro de tudo que tive que superar ainda muito jovem - dor, insegurança, mágoas, solidão - , não me sinto triste. Eu me sinto humilde e grato, porque transpus obstáculos graças aos quais meus sucessos são ainda mais doces. No fim, as dificuldades da minha vida me fizeram mais forte e mais bem preparado para ajudar outras pessoas. Sem a minha dor eu jamais seria capaz de ajudar outras pessoas a apaziguarem suas próprias dores. Não conseguiria me dar tão bem com outras pessoas nem me solidarizar com elas. Na adolescência, saber que eu tinha superado tanta coisa me deixou mais confiante. Por sua vez, esse novo nível de autoconsciência fez com que outras crianças se aproximassem de mim. Formei um grande círculo de amigos.

[...] Criei coragem para concorrer ao posto de capitão do time da escola – o que equivalia a presidir o corpo discente da escola Estadual MacGregor, que tinha 120 alunos divididos entre turmas do ensino médio e fundamental, e era uma das maiores escolas de Queensland.

Eu não apenas fui o primeiro deficiente físico a disputar o “cargo”, mas estava concorrendo com um dos melhores atletas da história da escola. [...] Ganhei de lavada. (VUJICIC, Nick, 2011, p. 152 e 153)

Nick aprendeu a adaptar também a sua maneira de se expressar diante das pessoas, já que não possui braços para enfatizar um ponto de vista, por exemplo. As pessoas com deficiência, e, em especial, os profissionais, precisam desenvolver novas técnicas de comunicação de acordo com a sua condição, para que possam ser mais eficientes no mercado de trabalho.

Minha falta de braços e pernas afetou a maneira como me relaciono com os outros, como palestrante e pregador profissional. Não preciso me preocupar com algo que preocupa a maioria dos oradores – o que fazer com as mãos. Aprendi a me comunicar com minhas expressões faciais, especialmente meus olhos, e não com as mãos. Não posso fazer gestos para enfatizar argumentos ou transmitir emoções. Assim, treinei e aprendi a variar a abertura dos meus olhos e a mudar minhas expressões faciais para transmitir emoções e prender a atenção das plateias. (VUJICIC, Nick, 2011, p. 174)

É comum que pessoas com deficiência tenham o desejo da independência, e que se esforcem muito para isso, como o Nick, mas também é importante respeitar seus limites e aceitar que a condição de deficiência traz consigo certos níveis de dependência e que não há como fugir disso.

Alguns anos atrás, minha pesada programação de viagens me levou a tomar a decisão de voltar a usar os serviços de cuidadores, algo que por muito tempo tentei evitar. Quando eu era mais novo, queria provar que era capaz de sobreviver no dia a dia sem a ajuda de outras pessoas. Ser independente era importante para mim. Eu precisava saber, em nome da minha própria paz de espírito e autoestima, que, se necessário, poderia viver sozinho e dar conta de tudo.

Mas, à medida que a minha carreira de palestrante e evangelizador decolou, comecei a receber convites do mundo inteiro, e percebi que estava gastando muita energia cuidando de mim mesmo, especialmente na estrada. Para falar com tanta gente em tantos lugares diferentes, preciso estar totalmente concentrado e cheio de energia. Voltei a usar os serviços de cuidadores profissionais, embora um dia, lá na frente, espere ter uma esposa e uma família e ser independente. (VUJICIC, Nick, 2011, p. 182)

Mesmo com uma perspectiva de vida que não lhe parecia muito promissora, Nick soube dar a volta por cima e ir atrás do que achava ser a sua grande vocação,

[...] Um dia minha vida talvez venha a ser considerada um milagre, já que consegui me fazer ouvir por tantas plateias diferentes, com palavras de fé e inspiração. O fato de que este australiano de ascendência sérvia sem pernas e sem braços recebeu convites de líderes governamentais da Costa Rica, Colômbia, China e Egito para dar palestras e sermões é um grande milagre. Conversei com o Papa Shenouda III da igreja Ortodoxa Copta e com o grande imã xeque Mohammed Sayed Tantawi, sem mencionar os líderes da Igreja de Jesus Cristo dos Santos dos Últimos Dias. Minha vida é testemunho

de que não existem limites além dos que impomos a nós mesmos. (VUJICIC, Nick, 2011, p. 239)

## 6.5 DIFICULDADES ENCONTRADAS NA ELABORAÇÃO DA PESQUISA

Uma das limitações observadas durante o delineamento da presente pesquisa foi a escassa abordagem do tema no âmbito acadêmico, reduzindo o campo de pesquisa; foi possível encontrar grande parte do material em sites, inclusive do governo, de onde foram extraídas as leis, e em livros, porém na área administrativa o assunto é pouco discutido e lembrado.

Além da falta de dados e de estudos acerca da categoria dos profissionais com deficiência e de sua inserção no mercado formal de trabalho, também foram enfrentadas diversas dificuldades na busca de respondentes para essa pesquisa.

Foram contatadas diversas entidades assistencialistas, ONG's, casas de amparo aos deficientes, empresas especializadas em recrutamento e seleção de PCD's, mas todas alegavam não poder ajudar, ou por motivos éticos ao liberar cadastros dos colaboradores, ou por não possuírem nenhum colaborador com o perfil pesquisado. Dos poucos profissionais encontrados que se enquadravam na pesquisa, apenas dois manifestaram interesse em participar das entrevistas.

## **7. SUGESTÕES DE MELHORIAS NA IMPLEMENTAÇÃO DA INSERÇÃO E GESTÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E NÍVEL SUPEIOR COMPLETO NO MERCADO DE TRABALHO**

Em vista de contribuir com a discussão da problemática desse estudo, foram desenvolvidas algumas sugestões no tocante às práticas laborais desenvolvidas, atualmente, em relação aos PCD's, pelo governos e pelas empresas. Sugere-se:

a) Elaboração de um cadastro nacional gratuito de profissionais com deficiência, no qual sejam discriminados grau de instrução, localidade, tipo de deficiência, área de atuação, entre outros, do profissional com deficiência, para que as empresas possam recrutá-los com facilidade, através de seus departamentos de Recursos Humanos;

b) Regulamentação do serviço prestado pelos PCD's, para que seja restrito às atividades meio da empresa, sendo-lhes garantido um plano de carreira, de acordo com as práticas utilizadas pela empresa;

c) Regulamentação de especificações de acessibilidade e de uso de tecnologias assistivas para cada tipo de deficiência, para que as empresas sejam obrigadas a oferecer um ambiente de trabalho adequado aos seus contratados com deficiência;

d) Alteração da lei 8.213/91, artigo 93, inciso IV, para que empresas que possuam mais de mil funcionários, sejam obrigadas a designar também cargos de chefia e gerência a um percentual das cotas destinadas aos deficientes;

e) Criação de cooperativas de trabalho para deficientes, semelhantes ao modelo existente em Porto Alegre – a COOPERSOCIAL , além da divulgação dessa iniciativa para as empresas. Trata-se de uma Cooperativa Social de Produção e de Prestação de Serviços. É uma entidade sem fins lucrativos que tem por objetivo a inclusão social de pessoas com deficiência através de atividades produtivas, dentre elas a industrialização e comercialização de fraldas geriátricas e sacos para lixo, montagens de materiais e peças industriais. A cooperativa oferece , através de seu intermédio, prestação de serviços para empresas, utilizando a mão-de-obra dos cooperados com deficiência.

## 8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo de exclusão historicamente imposto às pessoas com deficiência deve ser superado por intermédio da implantação de leis constitucionais e pela conscientização da sociedade sobre as potencialidades desses indivíduos. Tenta-se, neste projeto, colocar em pauta, questionamentos e dúvidas mais frequentes, sem a pretensão de esgotá-los. Ao contrário, espera-se que os aspectos abordados sirvam também para incentivar outras análises e indagações.

A inclusão baseia-se no princípio de que, indiscriminadamente, os indivíduos possuem o direito de participar ativamente da sociedade. O acesso ao trabalho, visto como direito assegurado constitucionalmente, é garantido a todas as pessoas com deficiência, através do Decreto 5296/04, sendo considerada fundamental a inclusão desse segmento no mercado de trabalho, como forma de reconhecer sua participação social como cidadãos.

Infere-se, por meio da revisão dos aparatos legais vigentes no Brasil, que a inclusão, sem distinção de categorias de deficiência no mercado de trabalho, ocorre efetivamente, já que tal ação é garantida tanto constitucionalmente quanto por meio da Lei de Cotas. Contudo, ainda é restrita a participação dessa categoria no mercado laboral, que enfrenta diversas barreiras, principalmente sociais, para ingressar de fato nesse mercado e ter seu direito garantido. Seja por falta de fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas, seja por preconceito ou desconhecimento acerca da capacidade e habilidades desses profissionais, o fato é que eles ainda representam uma parcela mínima na força de trabalho do país.

Muitas empresas e gestores ainda encaram a contratação de um profissional com deficiência como mera obrigação legal, que acarreta nada mais do que custos financeiros com adaptações arquitetônicas e com novas políticas de Recursos Humanos. Esses profissionais ainda não tiveram todo o seu potencial reconhecido e explorado, uma situação que se repete na maioria das contratações de PCD's. Sob a alegação de serem pouco qualificados para determinados cargos, as empresas e gestores acabam por não contratá-los, ou, quando contratam, são alocados para desempenhar subatividades.

O mundo das empresas, primeiramente, deve analisar a integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, sob a ótica das suas qualificações, e não sob a

ótica da suas restrições para o trabalho. Deseja-se, tão-somente, identificar suas aptidões para compará-las com o perfil do cargo e escolher o melhor profissional.

Sendo assim, apenas existe coerência em se contratar pessoas com deficiência caso seja manifesto um reconhecimento, por parte da sociedade e das empresas, sobre as potencialidades desses indivíduos para as diferentes atividades, sejam elas laborais ou não, de modo a favorecer o desenvolvimento de uma concepção que vá além da simples aceitação inquestionável das possíveis limitações das pessoas com deficiência, mas que valorize efetivamente a empregabilidade deste grupo.

Por falta de políticas públicas adequadas de inclusão, educação e qualificação desses indivíduos, sua exclusão começa desde a fase inicial escolar, se estendendo à vida adulta, quando são deixados de fora do mercado de trabalho formal.

Observa-se, portanto, a necessidade de implantação de programas que expandam o acesso à educação e à formação profissional desses indivíduos, e até mesmo de um apoio mais direto de órgãos públicos, universidades, empresas e ONG's especializadas.

Sugere-se para trabalhos futuros que sejam desenvolvidas pesquisas envolvendo os deficientes já inseridos no mercado de trabalho, os que ainda não tiveram essa oportunidade e as empresas enquadradas na Lei de Cotas, a fim de verificar os pontos de vista dos principais envolvidos, mostrando o processo de inclusão dos PCD's. Essa investigação poderá apontar os vários aspectos da trajetória profissional das pessoas com deficiência e a importância que esses indivíduos dão ao seu desenvolvimento no mercado de trabalho, e também de que maneira eles podem contribuir com as empresas.

## REFERÊNCIAS

- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa, Portugal; Edições 70, LDA, 2009.
- BERTUCCI, Janete Lara de Oliveira. **Metodologia Básica para Elaboração de Trabalhos de Conclusão de Curso: ênfase na elaboração de TCC de pós-graduação Lato Sensu**. São Paulo: Atlas, 2008.
- BUENO, José Geraldo Silveira. **A educação especial nas universidades brasileiras**. Brasília: MEC/Seesp, 2002.
- CHAGAS, A. M. de R. **Avanços e Impedimentos para a Construção de uma Política Social para as Pessoas com Deficiência**. Dissertação de Mestrado 2006. 114 p. Programa de Pós-Graduação em Política Social. Universidade de Brasília. Brasília, 2006.
- DUSIK, Cláudio Luciano. **Teclado Virtual Silábico-Alfabético: Tecnologia Assistiva para Pessoas com Deficiência Física**. 2013. 193 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- MELO, M. C. O. L. **Negociação coletiva : tratamento teórico e prático**. Revista de Administração de Empresa, São Paulo, v. 31, n. 4, p. 46-62, out./dez. 1991.
- NERI, M. et al. **Retratos da deficiência no Brasil (PPD)**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003.
- NOGUEIRA, M. L. (2004) **Mobilidade psicossocial: a história de Nil na cidade vivida**. Dissertação de Mestrado. Belo Horizonte, FAFICH.
- Organização Mundial da Saúde. **CID-IX. Revisão da classificação internacional de doenças**. Porto Alegre: Sagra; 1976.
- SASSAKI, R. K. **Inclusão**. 3. ed. Rio de Janeiro: WVA, 1999.
- SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.
- SILVA, Edna Lúcia da. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. disponível em: < <http://www.tecnologiadeprojetos.com.br> > acesso em 03/06/2013.
- TEIXEIRA, M.C.A. **Políticas públicas para pessoas com deficiência no Brasil**. Dissertação de Mestrado em Administração de Empresas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, 2010. Disponível em < <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalho> > acesso em 01/04/2013.
- VUJICIC, Nick. **Uma Vida sem Limites: inspiração para uma vida absurdamente boa**. São Paulo: Novo Conceito, 2011.

Aviso Circular nº 277 do Ministério da Educação/Gabinete Ministerial - disponível em:  
< <http://portal.mec.gov.br> > acesso em 05/04/2013.

CF 1988 - disponível em disponível em < <http://www.planalto.gov.br> > acesso em  
05/04/2013.

Decreto 3.298/99 - disponível em < <http://www.planalto.gov.br> > acesso em  
03/04/2013.

Decreto nº 3.956/01 - disponível em < <http://www.planalto.gov.br> > acesso em  
03/04/2013.

Lei 7.853/89 - disponível em < <http://www.planalto.gov.br> > acesso em 07/04/2013.

Lei 10.048/00 - disponível em < <http://www.planalto.gov.br> > acesso em 10/04/2013.

Lei 10.098/00 - disponível em < <http://www.planalto.gov.br> > acesso em 15/04/2013.

Lei 8213/91 - disponível em disponível em < <http://www.planalto.gov.br> > acesso em  
01/04/2013.

Lei 9394/96 - LDB – disponível em < <http://www.planalto.gov.br> > acesso em  
20/04/2013.

Lei 4.151/03 – LDB – disponível em < <http://www.planalto.gov.br> > acesso em  
31/10/2013.

Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos – disponível em <  
<http://www.mj.gov.br> > acesso em 01/05/2013.

Portaria nº. 1.679/1999 - disponível em < <http://portal.mec.gov.br> > acesso em  
09/04/2013.

Portaria nº 827/1991 – disponível em < <http://dtr2001.saude.gov.br> > acesso em  
01/05/2013.

Portaria nº. 142/2006 – disponível em < <http://portal.saude.gov.br> > acesso em  
23/08/2013.

Portaria nº 1.199. Ministério do Trabalho e Emprego – disponível em <  
<http://portal.mte.gov.br/legislacao> > acesso em 30/08/2013.

Resolução CNE/CP nº 1/2002 – disponível em < <http://portal.mec.gov.br> > acesso em  
15/04/2013.

Resolução 37/52 - ONU - disponível em < <http://www.mpdft.gov.br> > acesso em  
10/04/2013.

CIF – disponível em < <http://www.saude.pr.gov.br> > acesso em 20/03/2013.

IBGE. **Censo Demográfico 2010**. Disponível em: < <http://www.ibge.gov.br> > acesso em 20/03/2013.

IBGE. **Censo Demográfico 2000**. Disponível em: < <http://www.ibge.gov.br> > acesso em 20/03/2013.

OMS – disponível em < <http://who.int/entity/en> > acesso em 22/03/2013.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO – MEC. Portal do MEC. Disponível em: < <http://www.mec.gov.br> > acesso em 28/10/2013.

MINISTÉRIO DA SAÚDE – Secretaria de Atenção à Saúde - **Política Nacional de Saúde da Pessoa Portadora de Deficiência** - Série E. Legislação em Saúde 1.<sup>a</sup> edição 1.<sup>a</sup> reimpressão – 2008 – disponível em < [http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica\\_nacional\\_saude\\_pessoa\\_deficiencia.pdf](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_saude_pessoa_deficiencia.pdf) > acesso em 25/04/2013.

## APÊNDICE A – ENTREVISTA I

1. Sexo: Masculino
2. Idade: 37 anos
3. Formação: Administrador com Ênfase em Análise de Sistemas
4. Desde quando você trabalha com a inserção/gestão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho? Desde Maio 2012, trabalhando com seleção e ingresso de pessoas.
5. Quais são as diferenças entre trabalhar com profissionais deficientes e os não-deficientes? A adaptabilidade que algumas situações necessitam para a viabilidade da utilização da pessoa com sua deficiência no ambiente de trabalho, ou seja, o ambiente de trabalho precisa estar adaptado para atender as necessidades básicas da pessoa.
6. Que tipo de práticas você utiliza para trabalhar com pessoas com deficiência? Ocorre um acompanhamento após o ingresso do profissional com deficiência no mercado de trabalho? Existe uma Comissão que avalia primeiro se a pessoa é ou não deficiente, para validação do uso das cotas de concurso público, e se a deficiência apresentada é compatível com o cargo.
7. Quais são, na sua opinião, as maiores dificuldades enfrentadas pelos profissionais com deficiência na inserção no mercado de trabalho, atualmente? Por quê? Serem vistos como iguais. Porque existe muito preconceito e falta de informação sobre as possibilidades e necessidades das pessoas com deficiência e isto assusta na grande parte das vezes.
8. Você considera que os profissionais com deficiência possuem oportunidades iguais de carreira às dos profissionais não-deficientes? Por quê? Sim. Desde que apresentem a competência técnica necessária para o desempenho das atividades que estão designados e os próprios deficientes não tenham uma atitude de se enxergar como sendo menos capazes, principalmente por preconceitos do próprio deficiente.
9. Você acredita que os profissionais com deficiência são alocados nos postos de trabalho de acordo com sua formação, ou muitas vezes são contratados para subatividades? Por quê? Como no serviço público as atividades já são definidas por Edital, dificilmente a pessoa seria encaminhada para subatividades. O que é difícil de analisar é se para atender algumas limitações da deficiência as atividades que necessitem ser feitas não sejam de alguma forma ajustadas para a realidade apresentada, procurando o aproveitamento do potencial do candidato.

10. Você acredita que as empresas contratam os profissionais com deficiência apenas para preencher o quadro da lei de Cotas de Vagas, ou já está havendo uma conscientização acerca do papel desses profissionais na sociedade? Por quê? Em algumas situações o papel social está aliado ao resultado igual de rendimento, sendo que a empresa não tem prejuízo, portanto atende a lei e não existe prejuízo, já tem situações em que acredito que as empresas prefeririam pessoas não-deficientes para não necessitar o envolvimento com a adaptabilidade, mas por puro preconceito e falta de informação.

11. Você acredita que haja falta de qualificação dos profissionais com deficiência para que possam ingressar no mercado de trabalho? Por quê? Não. As possibilidades são iguais para todos. O sistema de cotas também favorece as possibilidades de concorrência com melhores chances de ingresso.

12. Na sua opinião, quais são as causas desse quadro de desigualdade? Por quê? Preconceito e falta de informação. O desconhecimento das possibilidades e a mudança de alguns paradigmas são situações que facilitam a desigualdade de condições.

13. Quais seriam as alternativas existentes, na sua opinião, para reverter esse quadro de desigualdade? Por quê? O sistema de cotas já é uma alternativa importante para minimizar o quadro de desigualdade e gerar mais envolvimento de diversas pessoas com as pessoas com deficiência, diminuindo o preconceito e melhorando o conhecimento sobre as possibilidades de trabalho com a adaptabilidade necessária.

## APÊNDICE B – ENTREVISTA II

1. Sexo: Feminino
2. Idade: 26 anos
3. Formação: Psicologia
4. Desde quando você trabalha com a inserção/gestão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho? Desde 2009.
5. Quais são as diferenças entre trabalhar com profissionais deficientes e os não-deficientes? Pra mim a diferença está no nosso olhar. Geralmente uma pessoa com deficiência vai exigir que nós que não temos nenhuma deficiência nos adaptemos para conseguir tratá-la de uma maneira igual. Seja com relação à adaptações físicas, adaptações de ferramentas de trabalho ou até mesmo adaptações na forma de se comunicar.
6. Que tipo de práticas você utiliza para trabalhar com pessoas com deficiência? Ocorre um acompanhamento após o ingresso do profissional com deficiência no mercado de trabalho?  
Desde o processo seletivo é necessário ter uma comunicação transparente. Já falamos sobre a deficiência no início do primeiro contato para deixar claro que isso não é um tabu para a empresa e que não é algo que vá ser um empecilho durante o processo. Quando essas pessoas são contratadas, oferecemos ao gerente um trabalho de sensibilização da equipe, para falar sobre a deficiência do novo colega e como lidar com isso no dia a dia do time.
7. Quais são, na sua opinião, as maiores dificuldades enfrentadas pelos profissionais com deficiência na inserção no mercado de trabalho, atualmente? Por quê?  
Acredito que a primeira dificuldade é a falta de acessibilidade. Desde a época em que os profissionais estavam em suas escolas, provavelmente enfrentaram esta barreira, o que acarretou a falta de qualificação da maioria das pessoas com deficiência que estão disponíveis no mercado de trabalho.  
Além disso, muitas pessoas os tratam com um sentimento de pena, ou seja, acabam exigindo menos no trabalho por terem uma deficiência e isso dificulta o desenvolvimento de carreira.
8. Você considera que os profissionais com deficiência possuem oportunidades iguais de carreira às dos profissionais não-deficientes? Por quê?

Acredito que não. Hoje vejo que a maioria das empresas não acreditam no potencial destas pessoas e criam vagas específicas para deficientes, limitando muito o desenvolvimento profissional. Aqui na empresa isso é diferente, pois não temos vagas específicas, porém quando recebemos os candidatos para as entrevistas, vemos que a realidade fora é bem diferente.

9. Você acredita que os profissionais com deficiência são alocados nos postos de trabalho de acordo com sua formação, ou muitas vezes são contratados para subatividades? Por quê?

Na maioria das vezes são contratados para subatividades, acredito que devido à falta de informação das empresas, que falham em investir tempo e capacitação dos profissionais. Na empresa, não existem posições específicas para PCD e isso facilita muito para disseminarmos a cultura de diversidade e inclusão, pois as pessoas tem o perfil para estarem onde estão.

10. Você acredita que as empresas contratam os profissionais com deficiência apenas para preencher o quadro da lei de Cotas de Vagas, ou já está havendo uma conscientização acerca do papel desses profissionais na sociedade? Por quê?

Entendo que a Lei de Cotas fez com que muitas empresas se atentassem à questão da diversidade. Infelizmente o nosso governo não possui políticas públicas suficientes voltadas à isso e por isso o papel das empresas é essencial com relação à responsabilidade social. Acredito que depende de cada empresa. Aquelas que não incluem apenas para cumprir a cota estão fazendo um trabalho mais responsável.

11. Você acredita que haja falta de qualificação dos profissionais com deficiência para que possam ingressar no mercado de trabalho? Por quê?

Sim muito. Ao meu ver, isso se deve ao fato de que historicamente em nosso país, passamos por um período de exclusão social muito grande e como a lei de inclusão de deficientes em escolas regulares só passou a ser exigida há poucos anos, o que vemos são profissionais despreparados que não tiveram acessibilidade à educação de qualidade e/ou sofreram muito preconceito durante sua formação.

12. Na sua opinião, quais são as causas desse quadro de desigualdade? Por quê?

Acredito que seja o preconceito para com os deficientes devido ao fato de isso ser um tabu. Até há alguns anos atrás, deficientes físicos eram depositados em manicômios pelo simples fato de serem diferentes, considerados “aberrações” na sociedade. As pessoas em geral tem muita dificuldade em lidar com as deficiências.

13. Quais seriam as alternativas existentes, na sua opinião, para reverter esse quadro de desigualdade? Por quê?

Revisão por parte do governo com relação à inclusão em escolas públicas, privadas, cursos profissionalizantes e faculdades – Com deficientes mais qualificados, as empresas terão maiores chances de lidar com este tema sem preconceitos.

Revisão de políticas públicas relacionadas à acessibilidade das vias e locais públicos – Muitas vezes os deficientes não tem como se especializar por falta de acesso ao local.

### APÊNDICE C – ENTREVISTA III

1. Sexo: feminino
2. Idade: 34 anos
3. Formação: superior em administração e pós graduação em psicanálise e educação
4. Desde quando você trabalha com a inserção/gestão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho? 8 anos
5. Quais são as diferenças entre trabalhar com profissionais deficientes e os não-deficientes? Acessibilidade e tecnologia assistiva.
6. Que tipo de práticas você utiliza para trabalhar com pessoas com deficiência? Ocorre um acompanhamento após o ingresso do profissional com deficiência no mercado de trabalho?  
Sim , acompanhamento sistemático
7. Quais são, na sua opinião, as maiores dificuldades enfrentadas pelos profissionais com deficiência na inserção no mercado de trabalho, atualmente? Por quê? Preconceito , medo, falta de informação e informações incorretas.
8. Você considera que os profissionais com deficiência possuem oportunidades iguais de carreira às dos profissionais não-deficientes? Por quê? Não , porque há muito preconceito .
9. Você acredita que os profissionais com deficiência são alocados nos postos de trabalho de acordo com sua formação, ou muitas vezes são contratados para subatividades? Por quê? Sim em Subatividades devido ao preconceito.
10. Você acredita que as empresas contratam os profissionais com deficiência apenas para preencher o quadro da lei de Cotas de Vagas, ou já está havendo uma conscientização acerca do papel desses profissionais na sociedade? Por quê? A Lei de cotas mobiliza , algumas empresas criam ambientes inclusivos outras ficam só nas cotas mesmo.
11. Você acredita que haja falta de qualificação dos profissionais com deficiência para que possam ingressar no mercado de trabalho? Por quê? O povo brasileiro é desqualificado de forma geral tendo ou não deficiência. A pessoa teve toda uma historia de exclusão social, há falta de acessibilidade nas escolas e professores despreparados ,mas não é a falta de qualificação que impede e sim o preconceito.

12. Na sua opinião, quais são as causas desse quadro de desigualdade? Por quê?  
Falta de acessibilidade, políticas sociais do governo federal assistencialistas e não motivadoras para a independência , pouco investimento em humanização e manejo dos professores.

13. Quais seriam as alternativas existentes, na sua opinião, para reverter esse quadro de desigualdade? Por quê?

Criar políticas sociais que permitam a pessoa receber o bpc e poder trabalhar ,

Investimentos maciços em acessibilidade e qualificação dos professores para inclusão.

## APÊNDICE D – ENTREVISTA IV

1. Sexo: Feminino
2. Idade: 44 anos
3. Formação: Administração
4. Desde quando você trabalha com a inserção/gestão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho? A verdade, trabalho com todas as pessoas que ingressam na minha instituição, sendo os portadores uma minoria. Tive meu primeiro contato em 2002.
5. Quais são as diferenças entre trabalhar com profissionais deficientes e os não-deficientes? A diferença é todo um trabalho diferenciado de adaptação do colaborador, para que ele tenha as melhores condições possíveis para executar seu trabalho, dentro de suas limitações.
6. Que tipo de práticas você utiliza para trabalhar com pessoas com deficiência? Ocorre um acompanhamento após o ingresso do profissional com deficiência no mercado de trabalho? Sim, em primeiro lugar, antes do ingresso da pessoa com deficiência, temos que preparar a equipe onde a pessoa irá trabalhar, fazendo todo um trabalho de sensibilização. Outra prática é em relação à infra-estrutura e condições ambientais para esta pessoa. Sim há um acompanhamento, principalmente monitorado pelo gestor.
7. Quais são, na sua opinião, as maiores dificuldades enfrentadas pelos profissionais com deficiência na inserção no mercado de trabalho, atualmente? Por quê? As maiores dificuldades são em relação ao ritmo da empresa, é esperado dele o mesmo desempenho que os demais funcionários
8. Você considera que os profissionais com deficiência possuem oportunidades iguais de carreira às dos profissionais não-deficientes? Por quê? Em decorrência da Lei, sim, mas se não fosse por esta questão, não acredito que haveria oportunidades.
9. Você acredita que os profissionais com deficiência são alocados nos postos de trabalho de acordo com sua formação, ou muitas vezes são contratados para subatividades? Por quê? Nos órgãos públicos onde há um percentual destinado, sim, profissionais com suas respectivas formações são alocados para executarem suas atividades normais, mas nas empresas privadas, acredito e tenho esta visão, que são alocados em subatividades.

10. Você acredita que as empresas contratam os profissionais com deficiência apenas para preencher o quadro da lei de Cotas de Vagas, ou já está havendo uma conscientização acerca do papel desses profissionais na sociedade? Por quê? Acredito que seja para preencher o quadro da Lei de Cotas de Vagas.

11. Você acredita que haja falta de qualificação dos profissionais com deficiência para que possam ingressar no mercado de trabalho? Por quê?

Acredito que as pessoas ainda não tenham a coragem e consciência que podem se qualificar como as demais. Porque há muita discriminação ainda, principalmente em nosso país.

12. Na sua opinião, quais são as causas desse quadro de desigualdade? Por quê?

Falta de incentivo da sociedade.

13. Quais seriam as alternativas existentes, na sua opinião, para reverter esse quadro de desigualdade? Por quê?

- Programas governamentais e de entidades privadas, incentivando estas pessoas e se qualificarem.

- Mudança cultural;

**ANEXO A – ENTREVISTA PCD's**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

A presente entrevista faz parte da etapa de coleta de dados do trabalho de pesquisa: Perspectivas de mercado e de carreira, na percepção dos profissionais da área de Recursos Humanos e dos profissionais com deficiência e ensino superior completo.

1. Sexo:
2. Idade:
3. Tipo de deficiência:
4. Formação superior:
5. Tempo de carreira:
6. Que tipo de dificuldades você encontrou no acesso à vida acadêmica de nível superior?
7. Caso esteja trabalhando, você está alocado em empresa pública ou privada?
8. Você considera que enfrentou mais dificuldades para ser inserido no mercado de trabalho do que um profissional sem deficiências? Por quê?
9. Foram disponibilizadas adaptações arquitetônicas, no seu ambiente de trabalho, adequadas ao seu tipo de deficiência?
10. Seus colegas de trabalho estavam cientes do seu tipo de deficiência?
11. Foram realizadas atividades de integração com a sua equipe de trabalho? Quais?
12. Você considera que desempenha uma função de acordo com a sua capacidade e qualificação profissional?
13. Você considera que possui as mesmas oportunidades de crescimento de carreira do que um profissional sem deficiência? Por quê?
14. Você se considera satisfeito profissionalmente hoje em dia? Por quê?
15. Você acredita que as empresas contratam os profissionais com deficiência apenas para preencher o quadro da lei de Cotas de Vagas, ou já está havendo uma conscientização acerca do papel desses profissionais na sociedade? Por quê?

**ANEXO B – ENTREVISTA PROFISSIONAIS DE RH**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

A presente entrevista faz parte da etapa de coleta de dados do trabalho de pesquisa: Perspectivas de mercado e de carreira, na percepção dos profissionais da área de Recursos Humanos e dos profissionais com deficiência e ensino superior completo.

14. Sexo:
15. Idade:
16. Formação:
17. Desde quando você trabalha com a inserção/gestão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?
18. Quais são as diferenças entre trabalhar com profissionais deficientes e os não-deficientes?
19. Que tipo de práticas você utiliza para trabalhar com pessoas com deficiência? Ocorre um acompanhamento após o ingresso do profissional com deficiência no mercado de trabalho?
20. Quais são, na sua opinião, as maiores dificuldades enfrentadas pelos profissionais com deficiência na inserção no mercado de trabalho, atualmente? Por quê?
21. Você considera que os profissionais com deficiência possuem oportunidades iguais de carreira às dos profissionais não-deficientes? Por quê?
22. Você acredita que os profissionais com deficiência são alocados nos postos de trabalho de acordo com sua formação, ou muitas vezes são contratados para subatividades? Por quê?
23. Você acredita que as empresas contratam os profissionais com deficiência apenas para preencher o quadro da lei de Cotas de Vagas, ou já está havendo uma conscientização acerca do papel desses profissionais na sociedade? Por quê?
24. Você acredita que haja falta de qualificação dos profissionais com deficiência para que possam ingressar no mercado de trabalho? Por quê?

## ANEXO C – TERMO DE CONSENTIMENTO DE ENTREVISTA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
 ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
 DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

#### Dados de identificação

Título do Projeto: Perspectivas de mercado e de carreira para profissionais com deficiência e ensino superior completo, na sua percepção e na percepção dos profissionais da área de Recursos Humanos.

Pesquisador Responsável: Mariana Edfrennes Ruiz-Liard

Instituição a que pertence o Pesquisador Responsável: Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Telefones para contato: (51) 84067433

Nome do voluntário:

Idade:      anos

RG:

O Sr. (ª) está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa “Perspectivas de mercado e de carreira para profissionais com deficiência e ensino superior completo, na sua percepção e na percepção dos profissionais da área de Recursos Humanos”, de responsabilidade do pesquisador Mariana Edfrennes Ruiz-Liard.

A presente pesquisa tratará de verificar, através do relato de profissionais com deficiência e de profissionais de área de Recursos Humanos, na sua percepção, quais são as perspectivas de mercado e de carreira para PCD’s. Esse tipo de estudo é relevante para chamar a atenção acerca de uma parcela da população, que mesmo qualificada, ainda não é devidamente inserida no mercado de trabalho, direito que deve ser assistido a todos os cidadãos. A coleta de dados será realizada através de entrevistas com os profissionais com deficiência, para a realização da metodologia de História de vida. Com os profissionais de Recursos Humanos foi realizada uma coleta de dados através de entrevistas semiestruturadas.

Eu, \_\_\_\_\_, RG n° \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ declaro ter sido informado e concordo em participar, como voluntário, do projeto de pesquisa acima descrito.

Porto Alegre, \_\_\_\_\_ de 2013.

\_\_\_\_\_  
 Nome e assinatura do participante

**Res. 196/96 – item IV.2:** O termo de consentimento livre e esclarecido obedecerá aos seguintes requisitos:

- a) ser elaborado pelo pesquisador responsável, expressando o cumprimento de cada uma das exigências acima;
- b) ser aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa que referenda a investigação;
- c) ser assinado ou identificado por impressão dactiloscópica, por todos e cada um dos sujeitos da pesquisa ou por seus representantes legais; e
- d) ser elaborado em duas vias, sendo uma retida pelo sujeito da pesquisa ou por seu representante legal e uma arquivada pelo pesquisador.

**Res. 196/96 – item IV.3:**

- c) nos casos em que seja impossível registrar o consentimento livre e esclarecido, tal fato deve ser devidamente documentado, com explicação das causas da impossibilidade, e parecer do Comitê de Ética em Pesquisa.

**Casos especiais de consentimento:**

14. Pacientes menores de 16 anos – deverá ser dado por um dos pais ou, na inexistência destes, pelo parente mais próximo ou responsável legal;
15. Paciente maior de 16 e menor de 18 anos – com a assistência de um dos pais ou responsável;
16. Paciente e/ou responsável analfabeto – o presente documento deverá ser lido em voz alta para o paciente e seu responsável na presença de duas testemunhas, que firmarão também o documento;
17. Paciente deficiente mental incapaz de manifestação de vontade – suprimento necessário da manifestação de vontade por seu representante legal.