

Gestão e Processo de Inclusão de Colaboradores com Deficiência



© Copyright 2021. Centro Universitário São Camilo.

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS.

Coleção Ensaios sobre Acessibilidade

Volume 7 – Gestão e processo de inclusão de colaboradores com deficiência

Centro Universitário São Camilo

REITOR

João Batista Gomes de Lima

VICE-REITOR e PRÓ-REITOR ADMINISTRATIVO

Anísio Baldessin

PRÓ-REITOR ACADÊMICO

Carlos Ferrara Junior

Coleção Ensaios Sobre Acessibilidade

Produção editorial

Bruna San Gregório

Cintia Machado dos Santos

Organizadora

Gláucia Rosana Guerra Benute

Autores

Gláucia Rosana Guerra Benute; Gleidis Roberta Guerra; Selma Marquette Molina;

Sonia Maria Soares Rodrigues Pereira



G333

v.7

Gestão e processo de inclusão de colaboradores com deficiência,
volume 7 / Gláucia Rosana Guerra Benute (Org.). -- São Paulo: Setor
de Publicações - Centro Universitário São Camilo, 2021. – (Coleção
Ensaios sobre Acessibilidade)

55 p.

Vários autores

ISBN 978-65-86702-11-8

1. Inclusão 2. Gestão de pessoas 3. Pessoas com deficiência 4.

Trabalho I. Benute, Gláucia Rosana Guerra II. Título

CDD: 362.1042

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	4
INTRODUÇÃO.....	5
CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA.....	8
DIVERSIDADE E INCLUSÃO.....	15
TIPOS DE DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO.....	24
DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO.....	48
TREINAMENTO DE GESTORES.....	59
DINÂMICAS.....	69
REFERÊNCIAS.....	79
ANEXO – LEGISLAÇÃO.....	85

APRESENTAÇÃO

O Núcleo de Acessibilidade Pedagógica do Centro Universitário São Camilo, preocupado em fornecer subsídios para o acesso e a inclusão de pessoas com deficiência no meio universitário produziu, inicialmente, uma coleção voltada aos docentes, com a finalidade de propiciar ampla visão sobre a questão da educação inclusiva em sala de aula, nos seus aspectos históricos e legais, impulsionando os docentes a criarem estratégias e reverem condutas, respeitando as facilidades e dificuldades dos alunos, estimulando a aquisição de novos conhecimentos e competências.

Neste momento, com a intenção de propiciar suporte, orientação e conhecimento aos gestores no processo de contratação e inclusão de colaboradores com deficiência, para além do cumprimento da Lei de Cotas, oportunizando a inclusão de pessoas com deficiências, estimulando a independência e reconhecimento das habilidades específicas de cada um, apresentamos este novo e-book.

Para compreender a realidade institucional foram realizados encontros com os gestores do Centro Universitário São Camilo, para melhor compreensão das dificuldades e das facilidades na atuação e na implementação de uma cultura inclusiva. A partir dos dados obtidos foi possível estabelecer estratégias de comunicação e orientação apresentadas neste livro.

Temos certeza de que a leitura servirá como suporte nas ações de gestores que buscam uma melhor qualidade para seus colaboradores.

INTRODUÇÃO

A inclusão no mercado de trabalho faz parte do compromisso empresarial para promoção da diversidade, do respeito à diferença e do processo de redução das desigualdades sociais. Consciente de sua missão e de seus valores, o Centro Universitário São Camilo compreende a diversidade enquanto componente de integração social e, por isso, busca, enquanto instituição de ensino superior, combater preconceitos, oferecendo condições para o desenvolvimento de talentos e potencialidades de toda a comunidade, incluindo gestores e colaboradores.

De acordo com o último Censo realizado em 2010, no Brasil existem aproximadamente 46 milhões de pessoas com deficiência o que representa 24% da população brasileira. Embora não tenhamos estatísticas atuais no Brasil, a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2012) destaca uma progressão destes dados, decorrentes do envelhecimento e do aumento das condições crônicas de saúde.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2007, p. 15) destaca seu propósito em “promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente”. Além disso, especifica que pessoas com deficiência são as “que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”.

A inserção da pessoa com deficiência em uma atividade profissional permite o pleno exercício da cidadania, colaborando com o combate ao estigma e preconceitos enraizados na população em geral (Pereira-Silva, Furtado e Andrade, 2018).



Ainda, o Relatório Mundial sobre a Deficiência destaca que é importante considerar que:

[...] a deficiência é parte da condição humana – quase todos nós estaremos, temporária ou permanentemente incapacitados em algum momento da vida, e aqueles que alcançarem uma idade mais avançada experimentarão crescentes dificuldades em sua funcionalidade. A deficiência é complexa, e as intervenções para superar as desvantagens associadas à deficiência são múltiplas e sistêmicas – variando de acordo com o contexto (OMS, 2012, p. 9).

Desta forma, este e-book tem como finalidade propiciar uma ampla visão ao gestor sobre os processos para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, buscando a compreensão da diferença entre ter uma “deficiência” e ser “incapacitado para o trabalho”.



CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

Historicamente as pessoas com deficiência foram segregadas, sofreram preconceitos, foram excluídas e discriminadas, conceitos estes enraizados até os dias de hoje.

Somente após o término da Segunda Guerra Mundial surgiram as primeiras preocupações com as pessoas com deficiência, pois com o advento da Guerra inúmeras sociedades tiveram que lidar com elevado número de pessoas mutiladas decorrente da exposição a bombardeios ou das lutas travadas nos campos de batalha. Num primeiro momento, vistos como heróis, no retorno às suas cidades, os combatentes de guerra passaram a encontrar dificuldades de reinserção social.

Em 1945, no final da Guerra, foi criada a Organização das Nações Unidas (ONU), com o objetivo de manter a paz por meio do diálogo entre as nações, deixando latente a preocupação com os direitos humanos (UNICEF, 1945, p. 1). Em 1946, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), tornou-se a primeira agência especializada da ONU. Esta agência desempenhou papel importante na elaboração de políticas econômicas, sociais e trabalhistas durante boa parte do século XX.

Em 1948, foi publicada a Declaração Universal dos Direitos Humanos tendo como norteador a garantia da igualdade de direitos entre todos os indivíduos, garantindo o valor e a dignidade da vida humana.

No Brasil, o histórico inicia com o confinamento, na época da Colônia, na qual as pessoas muitas vezes mantinham o familiar com deficiência preso em suas casas. Muitos eram recolhidos pelas Santas Casas ou mesmo presos, caso se considerasse que causavam alguma desordem pública. Eram tidos como defeituosos e incapazes. Logo, caberiam tratamentos biomédicos e compensações sociais tais como interdição, isolamento hospitalar e aposentadoria por invalidez.

Timidamente esse quadro foi se alterando pelos esforços de pessoas e instituições que passaram a empreender iniciativas para o atendimento das pessoas com deficiência.

Um exemplo foi Helena Antipoff, que em 1932 criou a Sociedade Pestalozzi de Belo Horizonte, atendendo as pessoas com deficiência intelectual. Em 1970 ela cria a Federação Nacional das Sociedades Pestalozzi (FENASP), em atuação até a atualidade.

Nesse caminhar, foi possível a organização de associações criadas e tocadas pelos deficientes por volta de 1950. Foi uma conquista, ao possibilitar espaço no qual podiam trocar experiências e se organizar para alguma atividade que lhes gerasse renda, contudo, o apelo caritativo e filantrópico ainda era predominante e não havia uma direção política, no sentido de reivindicação de direitos humanos. No entanto, essas reuniões entre pares propiciaram que na década de 1970 a organização política em busca dos direitos da pessoa com deficiência se estruturasse.

Todas as iniciativas, desde o Império até a década de 1970, são parte de uma história na qual as pessoas com deficiência ainda não tinham autonomia para decidir o que fazer da própria vida. Todavia, entre as pessoas com deficiência, esse foi um período de gestação da necessidade de organização de movimentos afirmativos dispostos a lutar por seus direitos humanos e autonomia, dentre os quais se destaca a capacidade de decidirem sobre a própria vida (LANNA JR, 2010, p. 28).

Entretanto no século XX o foco continuou única e exclusivamente centrado no corpo, na deficiência, nas funções biológicas e nas incapacidades. Surge a tecnologia assistida e técnicas especializadas com a finalidade de cooperar com a reabilitação, readaptação e reintegração dos indivíduos em todos os setores da vida para viver no meio social e voltarem a ser produtivos. Mas, seria para todos?



De forma lenta e sob o véu da incompreensão sobre suas potencialidades, pessoas com deficiência foram se unindo na tentativa de manterem a subsistência de suas vidas.

O salto qualitativo das conquistas políticas se dá em 1981 com a promulgação do Ano Internacional das Pessoas Deficientes, fortalecido pela promulgação da Constituição Brasileira de 1988, ao proclamar que a União, Estados e Municípios, se organizassem no cuidado da saúde, da assistência, da proteção e garantia da pessoa com deficiência, assim como legislassem sobre sua proteção e integração social (Brasil, 1988).

No final dos anos 1970, o movimento ganhou visibilidade, e, a partir daí as pessoas com deficiência tornaram-se ativos agentes políticos na busca por transformação da sociedade. O desejo de serem protagonistas políticos motivou uma mobilização nacional. Essa história alimentou-se da conjuntura da época: o regime militar, o processo de redemocratização Brasileira e a promulgação, pela ONU, em 1981, do Ano Internacional das Pessoas Deficientes (AIPD) (LANNA JR, 2010, p.34).

De acordo com a história e sob a influência do modelo biomédico, as pessoas com deficiência ou eram excluídas do processo de produção de riqueza social, ou eram restringidas para determinados postos de trabalho e com rebaixamento salarial, em função da reprodução do preconceito.

O trabalho está associado ao progresso individual e coletivo e pode ser definido como toda atividade humana que, em relação com o meio no qual a pessoa vive, colabora para o desenvolvimento do ser humano e da sociedade, propiciando um avanço nas diversas áreas de conhecimento.

Entre os vários aspectos que faz a Constituição de 1988 ser uma das mais avançadas em termos de humanidade, ela traz melhorias significativas em relação às pessoas com deficiência e a vida laboral, ao afirmar que:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (BRASIL, 1988, p. 23).

A partir de então, tornou-se possível que União, Estados e Municípios desenvolvessem legislação específica acerca do acesso da pessoa com deficiência ao emprego formal.

A legislação será apresentada em outro espaço deste texto, contudo salienta-se no histórico de conquista de pessoas com deficiência ao espaço do emprego formal a Lei nº 8.213/1991 que “Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências”, na qual se destaca o art. 93 que estabelece cotas de vagas para pessoas com deficiência ou reabilitados da Previdência Social que passou a ser conhecida como Lei de Cotas (BRASIL, 1991).

Esse movimento foi de absoluta importância, pois mesmo que por meio da obrigatoriedade, permitiu às pessoas com deficiência a inserção no mercado de trabalho apresentando suas potencialidades, demonstrando o que têm a contribuir, deixando de serem medidas e julgadas pelo que lhes falta.

Outro aspecto a ser considerado é que inserir-se na vida profissional, no geral, demanda educação e profissionalização. O acesso das crianças com deficiência dada pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (1996) foi um avanço na educação de pessoas com deficiência possibilitando:



Art. 4, III - atendimento educacional especializado gratuito aos educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, transversal a todos os níveis, etapas e modalidades, preferencialmente na rede regular de ensino; (BRASIL, 1996, p. 8).

Art. 58, § 2º O atendimento educacional será feito em classes, escolas ou serviços especializados, sempre que, em função das condições específicas dos alunos, não for possível a sua integração nas classes comuns de ensino regular (BRASIL, 1996, p. 25).

O acesso ao ensino dos anos obrigatórios propiciou que as pessoas com deficiência adentrassem a cursos técnicos e no ensino superior, contribuindo para uma melhor colocação nas vagas de emprego formal.

Dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) mostram que:

O número de matrículas da educação especial chegou a 1,3 milhão em 2019, um aumento de 34,4% em relação a 2015. O maior número de matrículas está no ensino fundamental, que concentra 70,8% das matrículas da educação especial. Quando avaliado o aumento no número de matrículas entre 2015 e 2019, percebe-se que as matrículas de ensino médio são as que mais cresceram, um aumento de 91,7% (BRASIL, 2020, p. 43).

Em relação à educação superior a quantidade de matrículas de pessoas com deficiência “[...] aumentou 933,6% entre 2000 e 2010. [...] 2.173 no começo do período para 20.287 em 2010” (Brasil, 2012). Em 2019 foram 50.683 matrículas de pessoas com deficiência no nível superior, sendo que “Do conjunto de declarações referido, as mais comuns são: deficiência física (32,3%), baixa visão (27,4%) e deficiência auditiva (13,0%)” (BRASIL, 2021).

As ações dos movimentos pela conquista de direitos, a consequente legislação garantidora desses direitos e a mudança de paradigma sobre a pessoa com deficiência (ainda que lenta), são avanços que, caminham ao lado de barreiras urbanísticas, tecnológicas, atitudinais, nas comunicações e na informação, assim como nos transportes (BRASIL, 2015).

Para as organizações, evidencia-se a urgência em criar a cultura da diversidade e da inclusão em seus espaços e entre seus colaboradores no sentido de propiciar a derrubada de barreiras, como o estigma que impede as pessoas com deficiência de acessarem o emprego formal, na manutenção digna de suas vidas e incluídos de fato na sociedade.



DIVERSIDADE E INCLUSÃO

A diversidade faz parte do ser humano, o qual possui características étnicas, físicas, sociais e culturais que o diferencia. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no artigo quinto, institui “a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza trabalhadas” (BRASIL, 1988, p. 17).

Apesar da disseminação das políticas de ações afirmativas em prol dos direitos de pessoas com deficiência, estas ainda encontram inúmeras barreiras para uma efetiva inclusão educacional e social. As políticas são determinantes no contexto socioeconômico, entretanto é necessário refletir na atualidade o comportamento das pessoas, as atitudes e a empatia com os integrantes do grupo.

Assim, a cultura da diversidade e da inclusão trata-se de um processo a ser vivenciado no qual, “[...] mais do que contratar pessoas com deficiência o desafio é criar condições para que elas possam desenvolver-se no ambiente de trabalho, tendo suas potencialidades reconhecidas e suas dificuldades trabalhadas” (SILVA E HELAL, 2017, p. 42).

Os aspectos significativos que se constituem em barreiras para que a diversidade faça parte e contribua com as organizações e as pessoas que nelas trabalham, são: acessibilidade precária; permanência de estereótipos e preconceitos; passivo escolar e na formação profissional; inadequação e insuficiência da legislação e questões culturais e próprias à temática da deficiência, enquanto grupo estigmatizado (GARCIA, 2014).

A partir do profundo conhecimento dos gregos, no que se refere à criação e utilização de recursos visuais, foi criado o termo estigma para evidenciar alguma coisa extraordinária ou um mal sobre o status moral de acordo com as marcas apresentadas. Na atualidade o termo estigma é usado em referência a um atributo profundamente depreciativo relacionado aos estereótipos (GOFFMAN, 1988).



ESTEREÓTIPO

o que é atribuído às pessoas que fazem parte do grupo estigmatizado como características desonrosas a todos de uma mesma categoria.



ATRIBUTO

O atributo estigmatiza alguém conforme as imposições normativas, eleitas como de prestígio. Assim sendo, qualifica-se alguém como honroso ou desonroso etc.



ESTIGMA

O estigma é uma relação entre o atributo e o estereótipo.

- 1 As várias deformidades físicas - Abominações do corpo
- 2 As culpas de caráter individual (desonestidade, distúrbio mental, alcoolismo, homossexualidade...)
- 3 Tribais de raça, nação e religião

A produção de estigma desencadeia um processo denominado de seleção natural, a qual assume diversas formas perversas de exclusão e marginalização de pessoas ou comunidades (GLAT, 2006).

A sociedade que determina as categorias, por meio de um espaço ideológico, que conduz a uma série de consequências, talvez, irremediáveis, levando o estigmatizado a ações ligadas à autodepreciação, à perda de autoestima, até a tentativas de corrigir o “estigma”, atribuído a si como fraqueza, diminuindo sua condição humana.

O processo de socialização do estereotipado pode refletir em uma autoimagem depreciativa, na medida em que o indivíduo acaba se identificando com o que lhe foi outorgado consciente ou inconscientemente e passa a ver a si próprio como se não fosse nada além de um deficiente, marca esta construída socialmente (GLAT, 2006).

Veja, no quadro a seguir alguns exemplos, descritos por Goffman (1988), de como podem viver as pessoas estigmatizadas:

VIDA DAS PESSOAS ESTIGMATIZADAS

- | | | |
|--|--|--|
| <p>a) No contexto sociocultural, pode acontecer que um indivíduo não consiga viver de acordo com o que foi efetivamente exigido dele e, ainda assim, permanecer relativamente indiferente ao seu fracasso.</p> | <p>b) O indivíduo também pode carregar um estigma, mas não parecer impressionado ou arrependido por fazê-lo.</p> | <p>c) Em outros contextos o indivíduo pode, também, tentar corrigir a sua condição de maneira indireta, dedicando um grande esforço individual ao domínio de áreas de atividades consideradas, geralmente, como fechadas, por motivos físicos e circunstanciais.</p> |
|--|--|--|



As pessoas que têm um estigma aceito fornecem um modelo de "normalização" que mostra até que ponto podem chegar quando tratam uma pessoa estigmatizadas como se ela fosse um igual.

Identidade Social e Virtual

No cotidiano as relações sociais são estabelecidas e permitem contato com outras pessoas. Tais relações são constituídas a partir de expectativas criadas com referências impostas pelos símbolos sociais que determinam quem deverá ou não ter prestígio. Para estas expectativas sociais cria-se o que pode ser denominado de Identidade Social e Virtual. A partir do contato, do convívio cotidiano esta Identidade Social vai sendo quebrada e os atributos característicos da personalidade do indivíduo passam, então, a serem reconhecidos, para a Identidade Real (GOF-FMAN, 1988).

Identidade Real

Estes atributos são considerados como uma fraqueza ou desvantagem, gerando sentimentos de desprezo, caracterizando um estigma. São criados estereótipos distintos do atributo, delegando, a estes, um status profundamente depreciativo. Esta condição é muito vivenciada por pessoas com deficiência, que, antes de serem inseridas em um contato social, podem já se encontrarem estigmatizada. Suas habilidades não chegam a ser conhecidas dada a rejeição inicial e a dificuldade de inserção nas relações sociais.

Assim, os estigmas e preconceitos referentes à pessoa com deficiência foram se constituindo historicamente e na atualidade o que se busca é a desconstrução dessas afirmações negativas *a priori*, para a construção de ações positivas.

As normativas, resoluções, leis, documentos diretores, dentre outros, têm auxiliado na mudança de paradigma entre

Identidade Social e Identidade Real. Atualmente, tem se buscado manter a imagem da pessoa com deficiência em condições equitativas de acesso ao ambiente, à informação, à comunicação, a recursos assistivos e ao aprendizado. Assim, com o ajuste estrutural e uma compreensão que leve a mudanças atitudinais que valorizem a diversidade no ambiente social, busca-se a instalação de uma nova cultura, oferecendo novas possibilidades para que a pessoa com deficiência possa ser incluída e participar plenamente de todos os acessos da sociedade.

Apesar de todas as mudanças com foco na inclusão, o espaço de empregos formais, ainda hoje, é um espaço conquistado com dificuldade pelas pessoas com deficiência. O histórico dessa inclusão perpassa desde movimentos de absoluta exclusão, até a conquista de dispositivos legais e ações de movimentos de pessoas com deficiência, abrindo caminhos para o mercado de emprego formal.

O IBGE (CENSO, 2010) retrata essa realidade:

O saldo entre admissões e desligamentos de trabalhadores(as) com deficiência, de janeiro a setembro de 2020, foi negativo em 21.666 postos de trabalho, dado que as demissões de 73.520 trabalhadores foram muito superiores às 51.854 admissões ocorridas. Esse mesmo movimento, no total do mercado de trabalho brasileiro, foi negativo em 558,6 mil postos de trabalho formais, no mesmo período. [...] Portanto, apesar do movimento de aumento de pessoas com deficiência entre os vínculos formais entre 2018 e 2019, o mercado de trabalho formal tem sido extremamente desfavorável a este grupo de trabalhadores(as), em 2020 (BRASIL, 2020, p. 14 e 18).



Os contatos mistos permeiam o cotidiano, momentos em que os estigmatizados e os demais estão na mesma "situação social", ou seja, na presença física imediata um do outro. Os acontecimentos e consequências descritos no quadro abaixo, ocorrem quando um colaborador com deficiência é contratado para o trabalho.

Quadro 1 – Sentimentos observados no cotidiano

Tipo	Sentimento
Previsão de contatos no trabalho	A simples previsão de contatos pode levar os chamados normais e os estigmatizados a evitar tais contatos.
Interação no trabalho	O indivíduo estigmatizado, pelo menos o "visivelmente" estigmatizado, terá motivos especiais, para sentir que as situações sociais mistas promovam uma interação angustiada.
Falta de interação social	Faltando o feedback com as pessoas estigmatizadas, estas se isolam, possivelmente tornam-se desconfiadas, deprimidas, hostis, ansiosas e confusas.
Enfrentar uma relação social mista	O indivíduo estigmatizado pode antecipadamente responder através de uma capa defensiva, essa atitude é consequência daquilo que já vivenciou antes de chegar na atual empresa.
Não saber como agir	Pode se sentir constrangido e ainda, segundo o autor, existe um tipo chamado de "informado", que é aquele que não tem o estigma, mas convive, ajuda, aceita e acaba sendo aceito no grupo de forma favorável.

Fonte: Adaptado de Goffman (1988, p. 20-27)



Vários eventos, no ambiente de trabalho, podem gerar estranhamento, dificuldade de adaptação, de compreensão da cultura instalada no ambiente, o que gera desafios e, por vezes, temores, por não se saber como agir, ou o que falar diante de determinado acontecimento.

A deficiência é parte inerente do sujeito que a tem. Não faz sentido usar o verbo no passado, ou expressões que embutem preconceito, como "vítima" e "defeituoso". Sempre se dá preferência a destacar a palavra "pessoa com". (SASSAKI, 2002).

É correto dizer:	É errado, logo não se deve utilizar:
Pessoa com deficiência	Pessoa portadora de deficiência (pois, não se porta uma deficiência)
Ele tem habilidade para fazer as tarefas	Dá conta de tudo que se pede (pois, alude ao estereótipo de que a pessoa com deficiência não está habilitada ou não tem competência para efetivar seu trabalho)
Ele desempenha muito bem a sua função	No ambiente de trabalho, "ele é deficiente físico, mas é bem esperto".



ATENÇÃO COM COLOCAÇÕES COMO AS
DESCRITAS ABAIXO, NO DIA A DIA:

“Ele teve paralisia cerebral”. (Ele não “teve”, mas
sim “tem”, pois é uma condição clínica)

“Ela foi vítima de poliomielite”. (Ele não “foi”, mas
sim “tem”, pois é uma condição clínica)

“Ele é defeituoso.” (Ele tem uma deficiência)

“Ele é epilético”. (Ele tem epilepsia)

O processo de inclusão necessita de empatia e
conhecimento para que se torne efetivo e crie um
ambiente saudável para todos.



TIPOS DE DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO

No Brasil, o IBGE (CENSO, 2010) aponta alguns indicadores de desigualdade social que reproduzem a deficiência como condição das pessoas com impedimentos corporais ou limitações funcionais, tornando-se barreiras para sua participação no mercado de trabalho.

Gráfico 1 – Pessoas com deficiência no Brasil



Fonte: Censo (2010).

Características

Os avanços quanto a inclusão das PcDs na sociedade se deram ao mudar o paradigma que era usado para se pensar as deficiências e as PcDs. Atualmente, as normativas, leis, docu-

mentos diretores, entre outros, trazem, em maioria, que se a PcD tiver condições equitativas de acesso ao ambiente, à informação, à comunicação, a recursos assistivos, ao aprendizado, enfim, se houver uma adequação estrutural e uma compreensão que leve a mudanças atitudinais que valorizem a diversidade, no ambiente social, estão dadas as possibilidades para que a PcD possa se incluir e participar plenamente na sociedade.

O paradigma atual continua a ser pensado, no sentido de se avançar o conhecimento sobre as deficiências e suas implicações na vida das pessoas, para que a diversidade seja respeitada e impulse o progresso da sociedade. Interessa saber que, para se manter a convivência harmoniosa e produtiva entre pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência se faz necessário entender alguns conceitos sobre as deficiências, pois o conhecimento deruba as barreiras discriminatórias. É o que a história tem ensinado às sociedades.

Assim, retomamos a conceituação para pessoas com deficiências apresentada na Lei nº 13.146/15:

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

O decreto nº 5.296/2004 especifica as seguintes categorias de deficiências: física; auditiva; visual e mental (BRASIL, 2004).

Retomando, há que se esclarecer que o termo “portadores de deficiência”, encontrados na legislação vigente, não deve ser utilizado, sendo substituído por “pessoa com deficiência”. Cabe esclarecer que o termo “portadores” implica em algo que se “transporta”, que é possível se descartar no momento em que



julgar oportuno. Além disso, "portador de deficiência" rotula a pessoa, fazendo com que a deficiência passe a ser encarada como característica fundamental da pessoa, em detrimento de sua condição humana¹.

Para familiarização do leitor serão apresentadas algumas características das deficiências e alguns dos comportamentos indicados para uma convivência não estigmatizada e não preconceituosa.

Salienta-se que para uma compreensão global dos aspectos mencionados deve ser buscada a literatura específica sobre os aspectos aqui descritos.

¹Até a década de 1980, a sociedade utilizava termos como "aleijado", "defeituoso", "incapacitado", "inválido"... Passou-se a utilizar o termo "deficientes", por influência do Ano Internacional e da Década das Pessoas Deficientes, estabelecido pela ONU, apenas a partir de 1981. Em meados dos anos 1980, entraram em uso as expressões "pessoa portadora de deficiência" e "portadores de deficiência". Por volta da metade da década de 1990, a terminologia utilizada passou a ser "pessoas com deficiência", que permanece até hoje. A diferença fundamental na mudança de expressão está em ressaltar pessoa à frente de sua deficiência. Em determinado momento na história também foi utilizado o termo "especiais" e sua derivação "pessoas com necessidades especiais". A construção de uma verdadeira sociedade inclusiva passa também pelo cuidado com a linguagem. Na linguagem se expressa, voluntária ou involuntariamente, o respeito ou a discriminação em relação às pessoas com deficiência.



Quadro 1 – Classificação dos tipos de deficiência

Categoria	Conceituação sob o ponto de vista da medicina
I - Deficiência física	Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, tri paresia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;
II - Deficiência auditiva	Perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500 HZ, 1.000 HZ, 2.000 Hz e 3.000 Hz;



III - Deficiência visual	Cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;
IV - Deficiência Intelectual	Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; h) trabalho;
V - Deficiência múltipla	Associação de duas ou mais deficiências.

Fonte: Adaptado de Art. 3º e 4º (BRASIL, 1999, p. 1)

Pessoa com deficiência física

Pessoa que tem alteração completa ou parcial de alguma parte do corpo, acarretando comprometimento da função física. Enquadram-se as alterações plegias, paresias, amputação, oostomia, paralisia cerebral, nanismo e pessoa com alguma deformidade congênita ou adquirida em um ou mais membros, exceto às deformidades que não impliquem em perda de função ou as deformidades estéticas.

Entende-se por plegia a perda total de força muscular de membros do corpo, o que causa a paralisação desses membros, sendo denominada:

- a) Tetraplegia (ou quadriplegia): paralisação total dos quatro membros (braços e pernas);
- b) Paraplegia: paralisação total abaixo da cintura;
- c) Hemiplegia: paralisação total de metade do corpo (lado esquerdo ou lado direito);
- d) Monoplegia: paralisia total de um membro.

Por paresia compreende-se a perda parcial de força muscular, ocasionando paralisia parcial do local afetado. Classifica-se em:

- a) Hemiparesia: paralisia parcial de um lado do corpo (lado esquerdo ou lado direito);
- b) Paraparesia: paralisia parcial dos membros inferiores.

A amputação corresponde à falta de um membro do corpo. Já o nanismo é um transtorno caracterizado pelo crescimento deficitário da pessoa em relação aos demais indivíduos de mesma idade e sexo. Pode ser causado por mutação genética, assim como “[...] pode ocorrer por uma condição metabólica ou por algum problema de origem pós-natal” (SBMG, 2020).



Considera-se como pessoa com deficiência física a pessoa ostomizada, de forma definitiva, ou seja, aquela que foi submetida a intervenção cirúrgica com objetivo de realizar aberturas para a passagem de alimento, ar (traqueostomia) ou excretas (colostomia, ileostomia e urostomia).

A pessoa que teve paralisia cerebral pode apresentar sequelas que vão “[...] desde paresias (redução da força) bem leve até paralisias espásticas em que a pessoa quase não movimenta os membros [...]” (BRASIL, 2018, p. 7).

Apesar da lei excluir as deformidades estéticas, considera-se que:

[...] não é possível excluir as pessoas que são estigmatizadas por alguma deformidade, já que a barreira atitudinal ainda é uma das mais significativas no país. Sendo assim, pessoas que são excluídas do trabalho e da vida social por algum estigma estético, fazem jus à ação afirmativa das cotas de inclusão no trabalho. Situações de lesões com deformidade de face, crânio, perda de partes da mandíbula, queimaduras graves, tumorações em face, escarpelamentos como os que ocorrem nas correias de motores de barco na região amazônica, por exemplo, podem ser enquadradas (BRASIL, 2018, p.10).

Expressões adequadas:

Pessoa com deficiência física; pessoa em cadeira de rodas; pessoa com sequela de (paralisia cerebral, poliomielite...); ostomizado; pessoa que faz uso de muletas; pessoa com epilepsia; cadeira de rodas motorizada.

Não há problema algum em usar expressões como: “Por onde você andava?” ou “Vamos caminhar”? ou “Vamos nos acomodar”?



Ponto fundamental quando se tem uma pessoa com deficiência física no ambiente de trabalho é pensar o espaço, para que ela consiga se locomover e trabalhar com comodidade e sem risco de acidentes ou situações constrangedoras.

A cadeira de rodas ou a muleta é a extensão do corpo da pessoa com deficiência física, portanto, para tocá-la é preciso pedir permissão para quem a usa.

Da mesma maneira, se quiser ajudar, pergunte à pessoa se ela deseja a ajuda e preste atenção ao tipo de ajuda que ela precisa.

Se for necessário ajudar uma pessoa a subir uma rampa íngreme ou degraus com a cadeira de rodas coloque-a na posição frontal para o espaço.

Se for para ajudar a descer degraus ou rampa, posicione a cadeira em marcha a ré de forma que você não perca o controle e nem a pessoa venha a sofrer uma queda.

Se a pessoa com deficiência física pedir para acomodar sua muleta, deixe-a posicionada ao alcance da pessoa.



Como em toda relação humana, o respeito pelas limitações e a valorização das potencialidades da pessoa devem ser consideradas, e, sempre que tiver alguma dúvida sobre como se referir à deficiência ou que atitude tomar para uma ajuda, por exemplo, pergunte à pessoa com deficiência física. Ela não se ofenderá e a convivência se beneficiará.

Pessoa com deficiência auditiva e surdez

Conforme especifica o Decreto 5296/2004, é a pessoa que tem [...] perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500 HZ, 1.000 HZ, 2.000 Hz e 3.000 Hz." (Brasil, 2004).

Para compreender mais claramente, consideramos que:

Por volta de 15 dB, temos um parque silencioso, em que escutamos o farfalhar das árvores. Por volta de 40 dB, uma biblioteca. Já um escritório, com computadores e máquinas copadoras, o som do local está por volta de 70 dB. Uma britadeira emite o som de aproximadamente 100 dB e a turbina de um avião pode chegar a 140 dB¹ (GUERRA, 2016, p. 12).

DESSA FORMA, CONSIDERA-SE:

Audição Normal – 0 a 25 dB.

Perda Leve – 26 a 40 dB.

Perda Moderada – 41 a 55 dB.

Perda Moderadamente Severa – 56 a 70 dB.

Perda Severa – 71 a 90 dB.

Perda Profunda – acima de 91 dB.

(DAVIS E SILVERMAN, 1970 apud BENUTE, 2020b, p. 12).

Conforme o Decreto nº 5.626/2005 é considerada pessoa surda aquela que "[...] por ter perda auditiva, compreende e interage com o mundo por meio de experiências visuais, manifestando sua cultura principalmente pelo uso da Língua Brasileira de Sinais - Libras" (BRASIL, 2005, p. 1).

Consideramos para a conceituação legal e médica sobre a deficiência auditiva e a surdez, já que, na comunidade surda existe o entendimento de que o surdo não é uma pessoa com deficiência e sim com uma diferença, que não o impede de participar ativamente da vida social e laboral desde que tenha acesso à Libras ou a algum outro recurso que lhe permita apreender o mundo e se comunicar. Nesse sentido:

Considerando a classificação clínica, médica, podemos denominar como deficiência auditiva o grau de deficiência em que a pessoa, com o sem o uso de dispositivos eletrônicos, é capaz de ouvir voz, e em surdez, quando essa capacidade não está preservada (BENUTE, 2020, p.4).

Perlin (1998) destaca que:

Dentro das comunidades dos surdos se diferenciam a simples incapacidade de ouvir e a autoidentificação dos sujeitos como surdos. O grau de perda auditiva importa relativamente pouco. O que é importante, e o que é considerado como evidência básica para pertencer ao grupo dentro da comunidade identificada, é o uso de comunicação visual, não essencialmente a língua de sinais, mas a constituição de signos visuais na comunicação (PERLIN, 1998).

É significativa essa compreensão para que atitudes discriminatórias sejam abolidas. O ouvinte, ao se relacionar com uma pessoa surda, ou com deficiência auditiva sente-se, muitas vezes, desconfortável, por não compreender a comunicação visual e tende à ações importunas como gritar ao falar com o surdo.



Sempre importante salientar que não existe a pessoa muda, ou a pessoa surda-muda, ou o surdo-mudo. Existe a pessoa surda, o surdo, e essas expressões revelam parte significativa da cultura e identidade surda.

A diferença significativa entre surdos e ouvintes e mesmo entre os surdos se dá na relação com a língua. Os surdos possuem identidade surda, porém se apresenta de formas diferenciadas, pois está vinculada à linguagem.

Para a maioria dos surdos, a língua de sinais “é seu chão natural”, cujos significados são recheados por suas tradições, referência básica de valores vitais, premissa de significados, campo da história. Para os “ouvintes”, é uma mercadoria que pode ser comprada, vendida ou rechaçada, sinônimo de poder. A razão pela qual os povos surdos exigem poder viver em seu território com seus enunciados é atravessada pela diferença da língua de sinais como variável e contendora de sistemas simbólicos (PERLIN, 2003, p.133).

Expressão adequada

A expressão correta para a pessoa que não ouve é: pessoa surda.

Comportamentos para uma boa convivência

Uma diferença que está posta e que prejudica a relação entre surdos e ouvintes é a crença de que a Língua de Sinais, assim como a cultura e os valores das comunidades surdas, é subalterna. Estar em relação com uma pessoa surda é estar em contato com uma diferença, que precisa ser considerada e respeitada (PERLIN, 1998).

A pessoa surda tem o recurso da percepção visual bem desenvolvido. Assim, ao falar com a pessoa surda, coloque-se em frente a ela e fale normalmente, preferencialmente se utilizando de expressões faciais que sinalizem para o surdo o contexto de sua fala. Em uma leitura labial, por exemplo, é impossível reconhecer as emoções de quem fala, o que fica claro pelas expressões.

Se a pessoa surda não estiver lhe vendo, toque delicadamente seu braço ou acene para lhe sinalizar que deseja conversar com ela. Mantenha sempre o contato visual ao interagir com a pessoa surda, pois ao virar-se ou olhar para o lado por um tempo, ela pode entender que o assunto foi encerrado.

Na falta de um intérprete de Libras e havendo desconhecimento dessa língua por parte do ouvinte, a melhor forma de se comunicar com a pessoa surda é utilizar recursos visuais, e neles se inclui formas gestuais que auxiliam a esclarecer o que se quer comunicar. Se a pessoa surda estiver acompanhada de um intérprete, lembre-se que você não está conversando com o intérprete. Portanto, refira-se sempre à pessoa surda, mantendo contato visual e expressões faciais condizentes ao que deseja comunicar.

Em um ambiente de trabalho que tenha um colaborador surdo, é importante que alguns sinais sejam conhecidos para que a comunicação seja mais fluida. O ideal é que se tenha o conhecimento da Libras.

Pessoa com deficiência visual

No conceito expresso pelo decreto 5296/2004, a pessoa com deficiência visual é a pessoa que tem:

[...] cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do



campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores (BRASIL, 2004).

Assim, a deficiência visual apresenta-se em dois aspectos:

Cegueira – há perda total da visão ou pouquíssima capacidade de enxergar, o que leva a pessoa a necessitar do Sistema Braille como meio de leitura e escrita.

Baixa visão ou visão subnormal – caracteriza-se pelo comprometimento do funcionamento visual dos olhos, mesmo após tratamento ou correção. As pessoas com baixa visão podem ler textos impressos ampliados ou com uso de recursos óticos especiais (FUNDAÇÃO DORINA NOWILL, s.d.).

Enxergar pouco ou não enxergar faz com que a pessoa estabeleça outras formas de se relacionar com o mundo:

Quem não vê ou vê com dificuldade enxerga o mundo de uma forma diferente, percorre o caminho de seu corpo e do espaço ao seu redor fazendo uso de suas sensações com o meio. A pessoa com deficiência visual se relaciona com o mundo através de sua experiência perceptiva. Ela fará uso de seus sentidos remanescentes (tato, olfato, paladar e audição) com a possibilidade de organizar os dados oferecidos como qualquer outra pessoa (BENUTE, 2020b, p. 37).

São muitos os questionamentos sobre como agir frente a uma pessoa com deficiência visual. Vamos a algumas orientações.

Expressões adequadas

A expressão correta para se referir à pessoa que não enxerga é pessoa cega, para a que não tem a correção da visão mesmo com o uso de lentes, pessoa com baixa visão. O termo pessoa com deficiência visual engloba estas duas categorias e pode ser utilizado.

Comportamentos para uma boa convivência

Fundamental que se compreenda que a pessoa com deficiência visual, ao ter acesso ao ambiente sinalizado com piso tátil, rampas e banheiros adaptados assim como ter acesso à tecnologia assistiva indicada para sua situação e necessidade, terá condições para agir de forma independente e proativa. A maior barreira que essa pessoa pode encontrar no ambiente de trabalho são as barreiras atitudinais, que a consideram pelo que lhe falta e não pelas potencialidades que apresenta. Vamos a algumas ações que podem ajudar nessa convivência.

Primeiramente, sempre pergunte à pessoa se ela precisa de ajuda para se locomover ou localizar algum objeto. Não a arraste ou tome alguma ação sem antes consultar a pessoa com deficiência visual ou pessoa cega.

Como iniciar uma conversa com uma pessoa que não pode nos reconhecer visualmente?

Ao se aproximar da pessoa com deficiência visual identifique-se, cumprimentando-a como de costume.

Quando for dirigir a palavra à pessoa cega em meio a outras é importante que evidencie que deseja falar com ela. Quando precisar se afastar, avise à pessoa.

Evite deixar objetos caídos no chão ou móveis que possam oferecer um obstáculo. Se mudar um móvel de lugar, comunique à pessoa com deficiência visual. Evite deixar portas meio abertas, para não gerar obstáculos.



Ao apresentar o ambiente de trabalho descreva o espaço e as pessoas com as quais irá trabalhar. Pode perguntar como ela deseja que essa apresentação seja feita.

É importante orientá-la quanto à cadeira que irá se acomodar, com detalhes como, é cadeira fixa ou rotatória e se tem braços. Respeite o espaço da bengala.

Ao guiar a pessoa cega deixe que ela segure seu braço, de preferência na altura do cotovelo ou no ombro. Em espaços estreitos, tome a dianteira e deixe seu braço para trás, de modo que a pessoa possa segurar sua mão e seja conduzida. Narre os obstáculos que vêm à frente, como degraus, rampas, desníveis no piso, meio-fio, entre outros.

Lembre-se que a pessoa cega se relaciona com o ambiente utilizando seus sentidos remanescentes, e após estabelecido o reconhecimento do espaço, atua com desenvoltura e autonomia.

Pessoa com deficiência intelectual

Relevante apontar que o que a legislação conceitua como deficiência mental, atualmente se conceitua como deficiência intelectual ou transtorno do desenvolvimento intelectual.

Por deficiência mental, na conceituação atual, entende-se a deficiência psicossocial, ou a deficiência por saúde mental. Alguns exemplos são os quadros de depressão, esquizofrenia, epilepsia e transtorno bipolar. Será especificada em outro espaço deste texto.

A legislação brasileira traz o termo “deficiência mental” para se referir ao:

[...] funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

1. comunicação;
2. cuidado pessoal;
3. habilidades sociais;
4. utilização dos recursos da comunidade;
5. saúde e segurança;
6. habilidades acadêmicas;
7. lazer;
8. trabalho (BRASIL, 2004).

O que a lei trata por deficiência mental, como especificado acima, atualmente é conceituado por deficiência intelectual ou transtorno do desenvolvimento intelectual:

A deficiência intelectual (transtorno do desenvolvimento intelectual) caracteriza-se por déficits em capacidades mentais genéricas, como raciocínio, solução de problemas, planejamento, pensamento abstrato, juízo, aprendizagem acadêmica e aprendizagem pela experiência. Os déficits resultam em prejuízos no funcionamento adaptativo, de modo que o indivíduo não consegue atingir padrões de independência pessoal e responsabilidade social em um ou mais aspectos da vida diária, incluindo comunicação, participação social, funcionamento acadêmico ou profissional e independência pessoal em casa ou na comunidade. O atraso global do desenvolvimento, como o nome implica, é diagnosticado quando um indivíduo não atinge os marcos do desenvolvimento esperados em várias áreas do funcionamento intelectual (APA, 2004, p. 31).

Para fins de enquadramento funcional, considera-se no espectro da deficiência intelectual “também as síndromes como a Síndrome de Down e outras que cursam com rebaixamento intelectual [...]” (BRASIL, 2018, p.15).



Pode-se inferir da conceituação sobre a deficiência intelectual a impossibilidade de colocação laboral do indivíduo que a tem. Pode-se ainda tender a ações que infantilizam ou subestimam a pessoa com deficiência intelectual. Contudo, como pessoa humana, tem potencialidades, e ao ser bem orientada, a empregando em uma vaga que respeite seus limites e suas habilidades, poderá desenvolver suas funções.

Não se trata de uma formação simplesmente utilitarista e sim da compreensão que:

[...] educar para o trabalho consiste em preocupar-se com a formação integral de um sujeito que, após adquirir conceitos científicos e desenvolver suas funções psíquicas superiores, se humaniza por meio de sua atividade, independentemente de sua condição biológica. Esse formato em nada se assemelha ao mero treinamento técnico de uma função específica e tampouco consiste na fragmentação entre educação e trabalho (ALVES, 2020, p. 121).

Expressões adequadas

Ao se referir à pessoa com deficiência intelectual, dirigir-se a ela com respeito à sua idade, sem infantilizar a fala ou as atitudes. Cumprimentá-la de maneira usual, evitar termos depreciativos ou expressões que contenham preconceito implícito.

Em relação à pessoa com deficiência intelectual, o mais importante é o como dizer. Orientações precisam ser dadas com calma e se possível com apoio de material visual. As informações precisam ser passadas de forma objetiva, sem possibilidade de dupla interpretação. As palavras e expressões devem ser ditas em seu significado literal, pois há dificuldade em inferir e dificuldade em abstrair.

O cuidado com a comunicação elimina muitos problemas e possibilidades de atrito em um ambiente corporativo.

Comportamentos para uma boa convivência

A diversidade de saberes, habilidades, capacidades, competências, potencialidades é presente quando se trata de deficiência intelectual.

Importa considerar cada pessoa nas possibilidades e limites que apresenta. É fundamental que se respeite as limitações, evitando que na ânsia de se promover a autonomia e valorização do que a pessoa sabe, a desampare do apoio, que é primordial para seu aprendizado.

A pessoa com deficiência intelectual tende a seguir à risca as orientações que lhe são dadas transformando-se em excelentes colaboradores, quando bem treinados para a função que têm que desempenhar.

A rotina de trabalho deve ser estabelecida com horários, regras, prazos, evitando-se ao máximo alteração no combinado. O mobiliário e os pertences de trabalho utilizados pela pessoa com deficiência não devem ser alterados sem notificação anterior. Mudanças constantes devem ser evitadas.

Prazos e regras devem ser explicados com calma, objetivamente e preferencialmente com uso de material visual de apoio. Os prazos e regras, após bem delineados, devem ser cobrados, como se faria a outro colaborador, sempre lembrando de que as palavras precisam ser ditas sem margens à outras significações.

Recomenda-se evitar postos de trabalho em que situações conflituosas sejam constantes, para evitar situações que causem ansiedade, estresse e irritações desnecessárias.

Há que se lembrar que as pessoas com deficiência intelectual aprendem em um ritmo próprio. Precisam, por vezes, que uma orientação seja repetida por um tempo, até que seja assimilada, incorporada em sua rotina.



O primordial é que se tenha a consciência de que a pessoa com deficiência intelectual pode aprender e exercer uma função com eficiência se bem orientada e com uma equipe que compreenda seus limites e suas capacidades, para que não se caia nos extremos da infantilização ou da supervalorização, prejudiciais para o desenvolvimento de toda pessoa.

Pessoa com deficiência psicossocial (ou por saúde mental)

Por deficiência mental, na conceituação atual, entende-se a deficiência psicossocial, ou a deficiência por saúde mental. Alguns exemplos são os quadros de depressão, esquizofrenia, epilepsia e transtorno bipolar. Será especificada em outro espaço deste texto. Compreende-se a pessoa que tem limitações em suas funcionalidades devido a transtornos mentais por tempo prolongado.

Por transtorno mental, compreende-se:

Um transtorno mental é uma síndrome caracterizada por perturbação clinicamente significativa na cognição, na regulação emocional ou no comportamento de um indivíduo que reflete uma disfunção nos processos psicológicos, biológicos ou de desenvolvimento subjacentes ao funcionamento mental. Transtornos mentais estão frequentemente associados a sofrimento ou incapacidade significativos que afetam atividades sociais, profissionais ou outras atividades importantes (APA, 2014, p. 20).

A pessoa com deficiência psicossocial é aquela que tem sequelas devido a um transtorno mental, mesmo com o quadro psiquiátrico estabilizado. Alguns exemplos de transtornos seriam a esquizofrenia, transtorno depressivo persistente (distímia), a epilepsia, transtorno bipolar. Importa saber que para que se caracterize uma deficiência psicossocial é necessário:

[...] existir disfunção social/ocupacional por uma porção significativa do tempo desde o início da perturbação. Uma ou mais áreas importantes do funcionamento, tais como trabalho, relações interpessoais ou cuidados pessoais, estão acentuadamente abaixo do nível alcançado antes do início do transtorno. E deve ser incurável, dentro dos conhecimentos atuais, mesmo que haja controle dos sintomas (BRASIL, 2018, p. 16).

Não se considera para as cotas de emprego por deficiência transtornos tratáveis e/ou episódicos como síndrome do pânico, ansiedade e depressão.

As orientações para uma convivência harmoniosa no âmbito do trabalho seguem as mesmas diretrizes até aqui tratadas em relação às demais deficiências.

É relevante que estabeleça rotina e diálogo objetivo sobre as atribuições da função que a pessoa irá desempenhar, os prazos de trabalho e a expectativa quanto à qualidade do serviço realizado.

Alterações de humor podem ser habituais. Devem ser observadas e se necessário realizar uma mediação para escuta e intervenção.

Outras especificações

O transtorno do espectro autista (TEA) enquadra-se na Lei de Cotas, sendo considerado como deficiência pela lei 12.764/2012 (Brasil, 2012).

[...] do ponto de vista da neurociência, o autismo é um transtorno do neurodesenvolvimento, ou seja, são condições neurológicas que aparecem precocemente na infância, geralmente antes dos três anos de idade



e afetam o desenvolvimento pessoal, social, acadêmico e/ou profissional do indivíduo, pois envolvem dificuldades na aquisição, retenção ou aplicação de habilidades ou conjuntos de informações específicas (BENUTE, 2020a, p. 11).

De acordo com a Associação Americana de Psiquiatria (APA, 2014, p. 31), “além dos déficits na comunicação social, o diagnóstico do transtorno do espectro autista requer a presença de padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades”.

Emprega-se, atualmente, a terminologia “Transtorno do Espectro Autista”, por melhor especificar esta condição, que se manifesta em graus diferenciados em cada pessoa, assim como compromete funções de forma diversificada em cada indivíduo. Compreende-se que “[...] uma mesma condição pode apresentar nuances em dois grupos de sintomas: déficit na comunicação e interação social; padrão de comportamentos, interesses e atividades restritos e repetitivos.” (BENUTE, 2020a, p. 11).

Expressões adequadas

A partir da publicação do DSM-V, o termo correto a ser utilizado passou a ser pessoa com Transtorno do Espectro Autista ou pessoa com TEA.

Por se tratar de um transtorno que afeta a comunicação, o que dizer e o como dizer é essencial para um bom relacionamento com as pessoas que apresentam esta condição. Nesse sentido, compreender alguns aspectos comuns é importante para que não se entenda mal a forma de expressão e ação do indivíduo.

A pessoa com TEA tem dificuldade para apreender metáforas, piadas, ironias, sarcasmos e palavras ditas fora de seu sentido literal, assim como pode não identificar significado nas expressões faciais e corporais. Assim, ao se comunicar com a pessoa autista deve-se ser objetivo e o mais literal possível. O apoio

de recursos visuais é indicado. Um exemplo, são as mensagens de textos, que podem facilitar a comunicação, desde que bem redigidas, com clareza e assertiva do que se deseja comunicar.

Também é relevante explicar para a pessoa a importância do que está lhe sendo dito ou solicitado, pois ela pode ter dificuldade para fazer essa associação.

Pessoas com TEA têm dificuldade para organizar seus pensamentos e comportamentos necessários para atingir um objetivo, assim como têm dificuldade para abandonar uma estratégia de resolução de um problema para outra mais eficaz, o que as pode deixar ansiosas e prejudicar ainda mais a comunicação.

Para ajudá-las, nesse sentido, é preciso que junto com a pessoa, se organize estratégias eficazes, que após aprendidas, tendem a serem seguidas com exatidão.

É comum que pessoas nesta condição tenham dificuldade em diferenciar sons de fundo com o som da fala de seu interlocutor. Ambientes ruidosos, portanto, trazem um desafio a mais para a pessoa autista. Atender ao telefone em um ambiente de trabalho, por exemplo, pode igualmente ser um desafio.

Por terem dificuldade em se comunicar, pode-se notar:

[...] anormalidades da fala associadas ao autismo, com o discurso (lento ou rápido demais, irregular no ritmo, entonação desconexa com o conteúdo, volume anormal), ecolalia imediata (repetição de palavras ou até frases do outro), uso de palavras estereotipadas/idiossincráticas (fora do uso compartilhado com os demais) e conversa com pouca reciprocidade sustentada (BENUTE, 2020a, p. 21).

Ouvir com atenção o que a pessoa deseja comunicar e fazer perguntas objetivas sobre o que não foi compreendido da fala dela é uma atitude respeitosa e que ajuda a todos.

Algo que precisa sempre estar em mente na relação à pessoa com este transtorno é a dificuldade que ela pode apre-



sentar para se comunicar por meio da fala, assim como, pode ter dificuldade em interpretar a fala e o comportamento do outro, o que pode gerar retraimento, mesmo tendo possibilidade de contribuir com seus conhecimentos para a situação. Assim, é importante que sejam dirigidas perguntas objetivas sobre o que se discute.

Deficiências múltiplas e mobilidade reduzida

Considera-se ainda, as categorias de deficiência múltipla, ou seja, quando a pessoa tem a associação de duas ou mais deficiências e a categoria das pessoas que têm a mobilidade reduzida, que apesar de não serem consideradas pessoas com deficiência, têm, por diversos motivos: “[...] dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.” (BRASIL, 2004).



DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO

Qualquer pessoa que se enquadre nas categorias descritas até aqui tem o direito de concorrer a uma vaga de trabalho por meio das cotas para pessoas com deficiência, conforme consta na Lei 8213/91, artigo 93:

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

- I. até 200 empregados 2%
 - II. de 201 a 500 empregados..... 3%
 - III. de 501 a 1000 empregados..... 4%
 - IV. de 1001 em diante..... 5%
- (BRASIL, 1991, p. 39).

Não se pode ignorar a relevância de que “pessoas com deficiência – um bilhão no mundo – constituem uma fonte de talento para o emprego e para o desenvolvimento de novos produtos e serviços” (OIT, 2021, p. 14).

Os princípios camilianos de reconhecimento, promoção e defesa da dignidade da pessoa humana permeiam a cultura inclusiva na construção de relação e convivência harmoniosa e humanizada, com a consciência de que:

A deficiência — assim como a etnia, a idade, as crenças religiosas ou a orientação sexual, além do gênero, — é um fator de diversidade dentro da população e da força de trabalho, mas ainda não há organizações suficientes que incluam o tema da deficiência em seu trabalho sobre diversidade e inclusão (OIT, 2021, p. 29).

O trabalho está associado ao progresso individual e coletivo, e pode ser definido como toda atividade humana que, em relação com o meio no qual a pessoa vive, colaborando para o desenvolvimento do ser humano e da sociedade, propiciando avanço nas diversas áreas de conhecimento. Entretanto o espaço de empregos formais, ainda hoje, é um espaço conquistado com dificuldade pelas pessoas com deficiência.

O histórico dessa inclusão perpassa desde movimentos de absoluta exclusão até a conquista de dispositivos legais e ações de movimentos de pessoas com deficiência abrindo caminhos para o mercado de emprego formal.

A Constituição revela com o termo “integração” a ideia de que a pessoa com deficiência deveria se reabilitar, chegando o mais próximo possível da “normalidade” para então poder participar dos espaços sociais como escola ou empresas.

Apesar de se manter na lei o termo integração, hoje a ideia mais difundida e aceita é a da inclusão, no sentido de - fazer parte de - participar de, tal como ela é, ou seja, da participação na vida social de forma equitativa às pessoas sem deficiência.

Entre os vários aspectos que faz a Constituição de 1988 ser uma das mais avançadas em termos de humanidade é que ela traz avanços significativos em relação às pessoas com deficiência e a vida laboral.

Essa determinação possibilitou que União, Estados e Municípios desenvolvessem legislação referente ao acesso da pessoa com deficiência ao emprego formal.

A legislação salienta-se no histórico de conquista das pessoas com deficiência ao espaço do emprego formal a Lei nº



8.213/1991 que “Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências”, na qual se destaca o art. 93 que estabelece cotas de vagas para pessoas com deficiência ou reabilitados da Previdência Social e passou a ser conhecida como Lei de Cotas, como já mostrado. (BRASIL, 1991).

Esse movimento foi de absoluta importância pois, mesmo que por meio da obrigatoriedade, permitiu às pessoas com deficiência se colocarem no mercado de trabalho e mostrarem suas potencialidades, mostrarem o que têm a contribuir e não serem medidas e julgadas pelo que lhes falta.

Evidencia-se que os aparatos legais não conseguem por si trazer a mudança necessária para a inclusão das pessoas com deficiência no campo do emprego.

Assim, pode-se dizer que a obrigatoriedade prescrita na Lei nº 8.213 foi a principal responsável pela concessão de vagas às pessoas com deficiência nas empresas. [...] a maior barreira apresentada para a inclusão das pessoas com deficiência é a falta de conhecimento por parte das pessoas envolvidas na colocação destas no trabalho, sobre as atividades de trabalho, seus conteúdos e processos, além da falta de acessibilidade do ambiente físico das empresas e do estigma presente na sociedade quanto às capacidades funcionais e habilidades das pessoas com deficiência (SILVA e HELAL, 2017, p. 48).

Para as organizações, evidencia-se a urgência em criar a cultura da diversidade e da inclusão em seus espaços e entre seus colaboradores no sentido de propiciar a derrubada de barreiras que impedem com que as pessoas com deficiência acessem o emprego formal, na manutenção digna de suas vidas.

Assim, a cultura da diversidade e da inclusão trata-se de um processo a ser vivenciado.

Mais do que contratar pessoas com deficiência o desafio é criar condições para que elas possam desenvolver-se no ambiente de trabalho, tendo suas potencialidades reconhecidas e suas dificuldades trabalhadas” (SILVA e HELAL, 2017, p. 42).

Abertura de vagas e contratação

A inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho pode ser realizada através de meios legais (Lei de Cotas), políticas de inclusão social (empresas que vinculam sua imagem ao compromisso social) ou por intermédio de entidades que indicam ou encaminham pessoas com deficiência para as vagas disponíveis e compatíveis com suas limitações (GIL, 2002).

O sucesso da contratação de um colaborador está diretamente relacionado ao processo de delineamento do perfil da vaga até a efetivação da contratação. Esse processo não é diferente na contratação de uma pessoa com deficiência. O correto planejamento, delineamento e apresentação da vaga denotará os valores cultivados pela instituição em que o colaborador será inserido. Um processo de inclusão responsável apresenta indistintamente o compromisso e os valores institucionais. Assim, o adequado planejamento e descrição do perfil da vaga promovem ampla integração do colaborador ao serviço que será realizado.

Algumas adaptações podem e devem ser realizadas, desde que o perfil da vaga delineado permita, pois conforme delineado no artigo 35 do Decreto 3.298/1999, que dispõe sobre modalidades de inserção laboral da pessoa com deficiência, § 2º: “Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros” (BRASIL, 1999, Seção 4, s. p.).

Em princípio, aos olhos leigos, podem parecer privilégios, mas tais aspectos fazem parte intrínseca do processo de aces-



sibilidade e inclusão. A Convenção Internacional da Pessoa com Deficiência (Decreto 6949/2009) explicita que devem ser realizadas modificações e ajustes necessários, de acordo com cada pessoa, permitindo que a pessoa com deficiência possa exercer sua função em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. A recusa na realização das adaptações necessárias é considerada como uma forma de discriminação.

Assim, fica claro que a eficácia para o processo de inclusão dentro da empresa envolve um programa de recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento da pessoa com deficiência, comprometido com todas as etapas. (GIL, 2002).

O processo de seleção e entrevista deve ser planejado, sendo realizado em uma sala acessível, reorganizando, se necessário, assentos e iluminação. Avaliar se o entrevistado está bem instalado ou se é necessária alguma outra adaptação não planejada anteriormente, faz parte deste processo. Se for o caso, permitir que o candidato leve alguém para lhe dar suporte. O foco da entrevista deve estar em torno do perfil da vaga, não em questões pessoais. Toda e qualquer questionamento acerca da deficiência deve estar estritamente relacionada à interferência que ela pode ter em sua habilidade para aquela função.

É interessante poder incluir no processo seletivo a apresentação do local em que o trabalho será desenvolvido, permitindo ao entrevistado perceber as atividades que serão desenvolvidas e as adaptações necessárias. A efetividade das adaptações quando conduzida pela pessoa com deficiência, é, com certeza, a melhor garantia da qualidade dos processos.

Em algumas situações a contratação de pessoas com deficiência esbarra na qualificação para o mercado de trabalho. Tendo em vista que a contratação deste funcionário ainda é uma limitação a perfis específicos de algumas vagas (GIL, 2002).

A avaliação do potencial de aprendizagem e das habilidades que poderão ser desenvolvidas pelo colaborador se torna uma estratégia viável para enfrentar os desafios que ainda existem neste processo.

Favorecer a permanência da pessoa com deficiência no cargo para qual foi designada também deve fazer parte do pro-

cesso de inclusão. Para isso, a função do gestor será de fundamental importância. Favorecer a criação de vínculos e de relacionamentos internos com outros profissionais lançando mão de atividades tais como rodas de conversas, palestras, depoimentos, dentre outros, podem ser alternativas eficazes. Tais atividades podem favorecer o processo de respeito à diferença e auxiliar na transformação do processo de inclusão em uma marca da cultura institucional.

A explicitação das atividades que serão desenvolvidas pela pessoa com deficiência e as adaptações pertinentes ao processo de acessibilidade, evitando a falta de transparência, podem impedir conflitos internos entre os membros da equipe, que, sem estes esclarecimentos, podem entender a acessibilidade como privilégio ou proteção. Difundir a ideia de que o aproveitamento das diferenças pessoais contribui com o crescimento e renovação do serviço estimulando o desenvolvimento pessoal e profissional de todos encorajando debates construtivos.

Corroborando com o processo de inclusão, acessibilidade e delineamento do perfil da vaga, o desempenho do profissional da pessoa com deficiência deve ser avaliado dentro de critérios previamente estabelecidos e acordados entre empregado e empregador. Essa avaliação deve ser delineada, considerando os aspectos produtivos pelo qual o colaborador foi contratado.

Fica claro que o processo de gestão inclui lidar com a diversidade criando equidade de trabalho para além do desenvolvimento de sistemas e procedimentos, como recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, acompanhamento de desempenho, promoções e desligamento de pessoal. Propiciar ambiente favorável para compartilhamento de experiências que agreguem valor, enriqueça as relações humanas e desenvolva o potencial dos colaboradores da empresa faz parte de todo o processo de gestão.



Quadro 2 - Orientações para a entrevista inicial de pessoas com deficiência

Tipo de deficiência	Atitudes dos gestores
Auditiva	• Questões quanto a comunicação: mantenha sempre o contato visual e se posicione de forma que sua boca e expressões faciais sejam visíveis. Mímica, gestos ou escrita podem facilitar a comunicação; • Algumas pessoas com deficiência auditiva conseguem manter uma conversa oral. Lembre-se que nenhum surdo é mudo, temos os surdos oralizados e os não oralizados; • Use tom de voz normal, fale de forma bem articulada, distinguindo palavra por palavra, mas sem exagerar. Falar alto não adianta; • As pessoas surdas não percebem mudanças no tom de voz, portanto, seja expressivo ao falar; • Se tiver alguma dificuldade em entender o que uma pessoa com deficiência auditiva falou, não se acanhe e peça para que ela repita; • Conhecer ou estar acompanhado por alguém que saiba a Língua Brasileira de Sinais (Libras) pode ser útil na entrevista.

Fonte: Adaptado de Schwarz e Haber (2006).

Tipo de deficiência	Atitudes dos gestores
Física	• Questões relacionadas a locomoção: retirar obstáculos físicos e garantir espaço livre para o trânsito; • O gestor deve procurar ficar sentado para que a pessoa que usa cadeira de rodas não se canse de olhar para cima e para que se mantenha um nível de visão linear; • A cadeira de rodas, bengalas e muletas fazem parte do espaço corporal da pessoa, portanto, não apoie nem movimente as mesmas sem permissão; e sempre as deixe próximos da pessoa com deficiência, quando estas não as estiverem usando; • Empurrar uma cadeira de rodas exige cuidados, preste bastante atenção para não bater em ninguém; • Para acompanhar uma pessoa com deficiência física, ande devagar e caso perceba que a pessoa precisa de ajuda, não hesite em oferecer, mas sem insistência para não a constranger.

Fonte: Adaptado de Schwarz e Haber (2006).



Tipo de deficiência	Atitudes dos gestores
Visual	• Sempre que possível receba o entrevistado pessoalmente para evitar que fique perdido; • Se o gestor for conduzi-lo, dobre seu braço e lhe ofereça o cotovelo. A pessoa com deficiência visual irá acompanhá-lo naturalmente enquanto você anda; • Avise sobre a existência de degraus, buracos, pisos escorregadios e quaisquer obstáculos à frente; • Ao ajudá-la a se sentar, posicione-a de frente para a cadeira, coloque a mão da pessoa no encosto da cadeira e avise se a mesma possui braços; • Ao indicar caminhos seja o mais detalhista possível, informando a distância em metros, a existência de desvios ou alterações no piso; • Não se sinta intimidado em usar expressões, tais como "olhe" e "veja". As pessoas com deficiência visual utilizam estes termos naturalmente.

Fonte: Adaptado de Schwarz e Haber (2006).

Quadro 3 - Direitos de acordo com a Lei nº 13.146/2015

Item	Direitos
Art. 9º	Do Atendimento Prioritário
Capítulo I	Do Direito à vida
Capítulo II	Do Direito à Habilitação e à Reabilitação
Capítulo III	Do Direito à Saúde
Capítulo IV	Do Direito à Educação
Capítulo V	Do Direito à Moradia
Capítulo VI	Do Direito ao Trabalho
Sessão II	Da Habilitação Profissional e Reabilitação Profissional
Sessão III	Da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho
Capítulo VII	Do Direito à Assistência Social
Capítulo VIII	Do Direito à Previdência Social
Capítulo IX	Do Direito à Cultura, ao Esporte, ao Turismo e ao Lazer
Capítulo X	Do Direito ao Transporte e à Mobilidade
Título III	Da Acessibilidade (Informação, Participação na Vida Pública e Política, Ciência e Tecnologia, Reconhecimento igual perante a Lei, dos Crimes e das Infrações Administrativas).

Fonte: Adaptado de Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015)



TREINAMENTO DE GESTORES

Para os gestores, torna-se um desafio lidar com as questões da inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, principalmente quando a cultura inclusiva não se encontra definitivamente implantada na instituição. Fundamentalmente porque a contratação e a atuação devem ocorrer respeitando-se as potencialidades, habilidades e competências de acordo com os comportamentos para uma boa convivência.

Surgem, então as dúvidas: como se referir à deficiência que a pessoa tem? A pessoa com deficiência tem a capacidade de executar as funções de seu cargo? Como mediar o processo de inclusão com os demais colegas de trabalho? Como dizer ao colaborador que seu trabalho não está sendo realizado a contento? Como deve ser a exigência quanto ao desempenho no trabalho a ser desenvolvido? Como saber a terminologia a ser utilizada para não denotar preconceito?

O Gestor e a Pessoa com deficiência

Ao receber em sua equipe uma pessoa com deficiência, o gestor recebe também um grande desafio, o desenvolvimento das competências e capacidades deste novo funcionário, para que se tenha sucesso no processo inclusivo.

No panorama atual, em que a diversidade está posta e sendo cada vez mais desvelada, a organização deve rever sua maneira de pensar e agir, propiciando um ambiente que seja enriquecedor para todos os envolvidos, visto que em uma perspectiva inclusiva é a diferença que nos enriquece, e é com aquele que é diferente de mim que posso aprender.

Um primeiro ponto a acreditar é que as pessoas com deficiência possuem capacidade e competência não apenas para a



realização de um trabalho específico, mas também para aprender o que precisa ser desenvolvido.

Um outro fator importante é compreender o que você, enquanto gestor, entende por inclusão e de que forma essa compreensão leva ou não às práticas inclusivas no setor que é de sua responsabilidade.

Quando uma pessoa com deficiência é contratada para um serviço, na maioria das vezes, ela quer desempenhar a função da melhor maneira possível, poucos são os que aceitam simplesmente estar lá, para cumprimento de uma legislação de cota apenas. É importante aqui refletir, qual a importância do trabalho para o trabalhador, levando essa discussão para a questão do pertencimento e da cidadania.

A dificuldade de inserção das pessoas com deficiência e a “falta de preparo do mundo corporativo para absorver este profissional e fazê-lo progredir na empresa se traduzem em comportamentos que vão desde a segregação até a falta de reconhecimento de sua capacidade laborativa” (SERRANO e BRUNSTEIN, 2011, p. 361).

Pode-se levantar algumas habilidades essenciais à equipe ao receber uma pessoa com deficiência em seu grupo de trabalho. A primeira se refere à comunicação. A habilidade comunicativa entre gestor e equipe de trabalho é fundamental para se definir quais as funções que cada funcionário poderá cumprir, dentro de suas possibilidades e capacidades.

Através de uma comunicação transparente e objetiva, o gestor pode junto ao funcionário com deficiência estabelecer objetivos e metas de trabalho, designando a ele tarefas que não subestime ou superestime sua capacidade.

Outra habilidade a ser destacada é referente à capacidade de negociação e mediação de conflitos do gestor. A aceitação pelo grupo do novo funcionário e a compreensão de suas capacidades e limitações evitarão desentendimentos futuros.

Quando falamos de uma pessoa com deficiência, falamos em igualdade de oportunidades, direitos iguais desde que respeitada as diferenças. Essa condição deve estar clara para o gestor

e o grupo de funcionários, para que possam compreender que o que está posto não são privilégios, mas sim o estabelecimento de condições de igualdade frente ao trabalho.

Um modelo de gestão da diversidade que traga benefícios implica em administrar as relações de trabalho, a composição da força de trabalho e o emprego. Para que isso ocorra faz-se necessário observar as estratégias que a instituição utiliza para colocação dos grupos considerados excluídos, e como a gestão prioriza e responde às necessidades dessa força de trabalho diversificada, para COX JR E BAELE (1997).

Algumas medidas a serem tomadas para otimizar as diferenças em um grupo de trabalho, são elas:

- a) as lideranças devem reconhecer que, com a diversidade, existirá mais de uma maneira de se obter resultados positivos;
- b) a liderança deve reconhecer que perspectivas diferentes representam desafios e oportunidades de aprendizado;
- c) a cultura organizacional deve criar expectativas de alto padrão para todos, sem diferenciações;
- d) a cultura organizacional deve estimular o desenvolvimento pessoal;
- e) a cultura organizacional deve encorajar os debates e controvérsias e dar suporte aos conflitos construtivos;
- f) a cultura organizacional deve fazer os trabalhadores se sentirem valorizados;
- g) a organização deve ter uma missão articulada e amplamente divulgada;
- h) a organização deve ter uma estrutura relativamente igualitária e não-burocrática (THOMAS E ELY 1996 apud SERRANO e BRUNSTEIN, 2011, p. 362).



Como pode-se ver, gerenciar a diversidade não é uma tarefa fácil. É importante que o gestor tenha consciência das diferenças, e que respeite a pessoa com deficiência principalmente como pessoa, não olhando apenas para a sua deficiência, mas para quem é na sua essência.

É preciso estimular um processo de aprendizagem permanente, questionar as práticas rotineiras e criar novos desafios para a equipe. A inclusão e o desenvolvimento de competências são fenômenos socialmente construídos (ARGYRIS, 1999).

Antes de tudo, incluir significa lidar com a diversidade, compreender que ela nos enriquece e esquecer ideias equivocadas sobre as pessoas com deficiência, atribuindo-lhes um novo significado. Este não é um desafio fácil, visto que temos enraizados estereótipos e preconceitos que nos levam a enxergar a deficiência antes da pessoa, a incapacidade antes da habilidade:

A gestão inclusiva requer mais do que a elaboração e implementação de normas e procedimentos: requer mudanças culturais, e o gestor, sendo legítimo representante e agente de manutenção da cultura organizacional, precisa desenvolver não apenas a consciência, mas, também, competências para responder a desafios e oportunidades impostos pela diversidade (SERRANO e BRUNSTEIN, 2011, p. 263).

Em pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Recursos Humanos Nacional em parceria com a Catho foram identificadas as principais dificuldades encontradas pelos funcionários com deficiência em processo de contratação, e dentre essas estavam as seguintes: falta de acessibilidade, dificuldade para estabelecer vagas exclusivas para as pessoas com deficiência, vagas pouco atrativas, resistência dos gestores e pouco apoio da liderança para execução da contratação (BELLINTANI, 2020).

Sabemos que a contratação de um funcionário deve ser cuidadosa, e esse cuidado deve ser ainda maior quando se trata de uma pessoa com deficiência. É importante verificar se as exi-

gências da vaga estão de acordo com as possibilidades desta pessoa, levando em conta suas restrições e limitações, sendo isso considerado, elas não interferirão na realização das suas tarefas, e, portanto, serão realizadas sem prejuízo e consideradas justas pela equipe.

A equipe terá que ser sensibilizada e compreender que a legislação determina alguns critérios específicos quando se trata da contratação de pessoas com deficiência, como por exemplo um horário de trabalho mais flexível em razão de tratamentos ou acompanhamento médico. Neste sentido, a informação é a base para a prevenção de conflitos.

Para receber um colega de equipe com deficiência, a atenção também deve ser dada aos funcionários sem deficiência. Em uma proposta de gestão humanizada é fundamental que a instituição sirva de exemplo para os colaboradores, entender sobre o que é inclusão e o sentido de cooperação são importantes para o sucesso, participação e um bom desempenho de todos.

A proposta de gestão humanizada é um conceito que vem ganhando espaço nas instituições. Os avanços que vêm ocorrendo nas relações de trabalho fazem com que haja uma necessidade premente de humanização do processo produtivo. Podemos conceituar gestão humanizada como uma adaptação do processo produtivo às necessidades dos colaboradores envolvidos (CONSULTORIAISO, 2020).

Os pilares da gestão humanizada são conhecidos como:

- Observação dos envolvidos nos processos;
- Comunicação eficaz entre liderança e liderados;
- Criação de laços e proximidade entre os trabalhadores envolvidos;
- Adequação dos processos às necessidades observadas, sempre que possível (CONSULTORIAISO, 2020).

Algumas ações simples, como a revisão de alguns processos e a criação de indicadores, que verificam o nível de satisfação dos colaboradores e seus níveis de performance, podem auxiliar



nesta construção. Se a gestão é de fato humanizada, a inclusão por si só, já acontece.

Precisa-se entender que só é necessário incluir ou discutir inclusão porque antes houve exclusão. Em um processo em que a sociedade se ajusta para receber a pessoa com deficiência, no sentido de que ela possa participar ativamente desta como um cidadão de fato, uma forma humanizada de gestão, por si só, já responde às necessidades deste colaborador.

Não é possível desenvolver um modelo único de inclusão de funcionários com deficiência, visto que é um processo complexo e singular a cada instituição. Só será possível enfrentar o desafio que representa esta tarefa se o gestor tiver autonomia para atuar, agindo com responsabilidade e desenvolvendo alguns saberes que o auxiliarão na prática cotidiana.

A diversidade mobiliza diversas competências no gestor, que precisa mobilizar-se para dar respostas adequadas ao ambiente institucional que atua. Pode-se dizer que os gestores, além de atores, são também os autores de todo o processo, e precisam “lidar de maneira saudável com a tensão gerada pela inclusão por meio de ações que representem valor agregado àquele que inclui e o que é incluído” (SERRANO e BRUNSTEIN, 2008, p. 2).

Mas o que seria então desenvolver uma competência para a diversidade? Estas competências são definidas como um “processo de aprendizado que gera a habilidade para efetivamente responder aos desafios e às oportunidades impostos pela presença da diversidade sociocultural em determinado sistema social” (COX JR e BAELE, 1997, p.2).

Em pesquisa realizada por Serrano e Brunstein (2008), há uma discrepância no entendimento do que é incluir para o gestor e para o colaborador. Enquanto o gestor vê a inclusão como uma ação social e quer promover o bem-estar do colaborador, o funcionário com deficiência quer tratamento igualitário, ter oportunidade e recursos para trabalhar, quebrar as barreiras do preconceito e dialogar.

Talvez aí esteja o grande desafio das equipes que possuem pessoas com deficiência em seu quadro: compreender a deficiên-

cia como diferença, ver a pessoa e suas capacidades para além de suas limitações, e dar a elas a oportunidade de trabalhar e crescer dentro da instituição.

Preparação da equipe

Para receber o funcionário com deficiência, não apenas a equipe precisa ser preparada, mas também todo o ambiente precisa ser adaptado para as necessidades deste novo colaborador.

Informação e comunicação são fundamentais nesta fase. A empresa, na pessoa do gestor, deve deixar claro para a equipe como se dá o processo de inclusão, planejar juntamente a eles as rotinas de trabalho do novo colaborador, explicar as características da deficiência do funcionário, suas possibilidades e limitações.

Algumas dicas podem ser interessantes durante o processo de adaptação do novo funcionário, no sentido de auxiliar a equipe a compreender as limitações, ser solidária e não excluir em nenhuma hipótese.

A primeira se refere à percepção do gestor em relação aos níveis de aceitação ou rejeição do colega, para assim promover o desenvolvimento de relações interpessoais. Muitas vezes a rejeição ocorre pelo desconhecimento, por não saber como lidar com a diferença.

É essencial que se faça trabalhos de sensibilização e treinamento em todos os setores da empresa. Os funcionários precisam aprender a conviver. Entender que a pessoa com deficiência não é dependente, mas tem capacidade de desenvolver diversas tarefas com competência e precisão. A conscientização fará toda a diferença no processo.

Os treinamentos também podem se transformar em espaços importantes para construção de relações de trabalho. Respeito às necessidades, empatia, integração de toda a equipe fará essa experiência ser enriquecedora, pessoal e profissionalmente.

O bom relacionamento entre a equipe e o funcionário que está chegando depende de alguns fatores. Instruir a equipe



e deixar claro alguns pontos como a função que a pessoa com deficiência irá desempenhar, seu horário de trabalho, tipo de deficiência e suas limitações, o líder servirá de apoio a este colaborador, pois facilitará a convivência e uma relação positiva com o colega.

Em relação ao ambiente, é necessário verificar se há acessibilidade para o colaborador com deficiência. Quando falamos de acessibilidade, falamos de eliminar as barreiras que limitam a participação ativa da pessoa com deficiência em todos os campos da sociedade.

Mas é um erro pensar que as barreiras são apenas arquitetônicas, rampas, elevadores, portas alargadas. Existem diversos outros tipos de barreiras, como barreira atitudinal, comunicacional, instrumental, metodológica e programática².

As barreiras atitudinais são as mais difíceis de transpor, pois estão relacionadas a alguns valores e crenças que construímos ao longo da nossa vida, e precisamos desconstruir para entender a inclusão, os preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações de maneira geral.

A barreira da comunicação ocorre quando as informações não chegam de maneira adequada ao colaborador, seja pelo uso de uma língua (Libras) ou de um código (Braile) ou ainda por dificuldades na relação interpessoal.

Chamamos de barreira instrumental quando os materiais de trabalho que a pessoa com deficiência necessita para executar sua tarefa não estão adaptados a ela. Com isso, sua dificuldade aumentará, não dará conta do seu trabalho e será cobrada pelos colegas. Sua função se tornará obsoleta se não tiver as ferramentas adequadas para a execução.

As barreiras metodológicas relacionam-se aos métodos e técnicas de trabalho, que podem ser inacessíveis ao colaborador com deficiência, enquanto a programática se refere às políticas e normas da empresa, que não são ditas, mas impedem a aces-

²Levantamento feito pelo Beecorp. Disponível em <https://beecorp.com.br/blog/pcd-pessoa-com-deficiencia/>. Acesso em 15 abr 2021

sibilidade plena do funcionário.

Ainda é importante que o espaço tenha sinalização, tais como piso tátil, banheiros adaptados, acessibilidade na transferência entre um setor e outro. Quanto melhor for a adaptação do ambiente, mas eficiência, autonomia e independência terá o funcionário.

No sentido de sensibilizar e informar a equipe sobre a deficiência e a inclusão de maneira geral, algumas dinâmicas podem ser feitas, que auxiliarão um a se colocar no lugar do outro, o que gera empatia e solidariedade.





DINÂMICAS

Vamos agora dar algumas sugestões de dinâmicas que podem ser realizadas no espaço institucional. As dinâmicas têm objetivos diversos, como sensibilizar para a deficiência, informar sobre verdades e mitos que envolvem este assunto, levantar debates importantes. As ideias foram retiradas do material da União dos Escoteiros do Brasil³, escolhemos aquelas que embora de fácil aplicação, trazem resultados importantes para a compreensão da equipe.

DINÂMICA 1 - O DESCONHECIDO

Objetivo: Proporcionar uma reflexão do quanto temos medo do desconhecido.

Material: Caixa embrulhada para presente contendo um bombom.

Procedimento: Colocar uma música animada para tocar e vai passando no círculo uma caixa (no tamanho de uma caixa de sapato).

- No início, explica-se para os participantes que é apenas uma brincadeira e que dentro da caixa há uma missão que deverá ser realizada por quem ficar com ela quando a música parar.
- A pessoa que dará o comando deve estar de costas para não ver quem está com a caixa ao parar a música. O coordenador faz um pequeno suspense, com perguntas do tipo: "você está preparado?", "você vai ter que cumprir a missão.", "seja lá qual for a missão, terá de ser cumprida!!", toca a música

³Para conhecer o material completo acesse: https://escoteiros.org.br/arquivos/inclusao/jogos_e_dinamicas_de_grupo_pessoa_com_deficiencia.pdf

novamente e passa novamente a caixa se aquele topar em não abrir, pode-se fazer isso por algumas vezes, e pela última vez, avisa que agora é para valer, “quem pegar agora vai ter que abrir, Ok?” Esta é a última vez, e quando o felizardo o fizer, terá a feliz surpresa e encontrará um chocolate sonho de valsa com a missão ‘coma o chocolate’.

Fechamento:

Observe como as pessoas têm pressa de passar a caixa para o outro, mas que devemos ter coragem e enfrentar o medo do desconhecido e superar, pois por mais difícil que seja o desafio, no final podemos ter uma feliz surpresa/vitória.

Traçar um paralelo entre a atividade desenvolvida e a convivência com pessoas com deficiência. Muitas vezes não sabemos como nos portar diante de uma pessoa com deficiência e acabamos agindo de maneira inadequada. A falta de informação a respeito da pessoa com deficiência (desconhecido), nos leva a gerar sentimento de angústia e “medo” de lidar com a situação.

DINÂMICA 2 - CAFÉ ÀS ESCURAS

Objetivo: Sensibilizar os participantes sobre a deficiência visual.

Material: Vendas para olhos (para metade do número de participantes), mesa de café com: copos, talheres, xícaras, pratos, biscoitos, pão, manteiga, jarra, água, café etc., lista de presença, caneta.

Desenvolvimento:

- Divide-se os participantes em 2 grupos: O 1º grupo será vendado, o 2º grupo atuará como guias e observadores.
- O 2º grupo guia o 1º grupo individualmente até a sala onde está servido o café. No local, o grupo vendado, deverá servir-se de café, biscoito, pão, vivenciando as dificuldades de se

executar essa ação corriqueira para a maioria das pessoas, sem o recurso da visão. Antes de serem guiados novamente para a sala, devem assinar a lista de presença (com as vendas);

- Ao retornar para a sala, inverte-se as funções. As pessoas vendadas ocupam a função de guias e observadores, e as pessoas que eram guias serão vendadas e guiadas até a sala, com a mesa de café para vivenciar as dificuldades sem o recurso da visão.

Fechamento:

Após todos os membros terem vivenciado a atividade, abre-se para a discussão das vivências pessoais, com relatos individuais e destaques.

Obs. Pode-se variar a atividade, simulando outras deficiências como deficiência física, auditiva, ou outra que o gestor achar necessário.

DINÂMICA 3 - QUERO PERTENCER AO GRUPO

Objetivos: Vivenciar o sentimento de exclusão do grupo; desenvolver o sentimento de ser aceito e pertencer ao grupo.

Desenvolvimento:

- Com os participantes, faça um círculo apertado e entrelaçado no centro da sala. Uma pessoa tenta penetrar neste grupo, da melhor maneira que achar possível, usando a força bruta ou dialogando.

Fechamento:

Debater: quais os sentimentos despertados nos indivíduos quando são excluídos do grupo? O que leva o grupo a excluir uma pessoa? Como evitar a exclusão?



DINÂMICA 4 - MITOS E VERDADES

Objetivo: Aumentar o nível de conhecimento acerca da pessoa com deficiência entre os participantes.

Material: Cartão de questões (cada questão deverá ser escrita em um cartão); caixa ou saco para as questões, painel para o placar, pincel atômico.

Desenvolvimento:

- Dividir os participantes em 2 grupos e realizar um jogo de acerto e erro. Os grupos sorteiam e respondem as perguntas de forma intercalada, o coordenador deverá ler em voz alta a pergunta sorteada. Após a resposta do grupo, o coordenador deverá dizer se a resposta do grupo está correta ou incorreta, lendo a justificativa de ser MITO ou REALIDADE. Cada resposta correta corresponde a 1 ponto, não há perda de pontos ao errar a resposta e caso um dos grupos opte por não responder, o outro grupo tem a opção de responder no lugar. Caso acerte, receberá 2 pontos nessa questão, vence a equipe que receber mais pontos durante o jogo.

Questões:

1. É obrigatório por lei que se tenham vagas exclusivas destinadas para pessoas com deficiência.
2. Todas as pessoas com deficiência já nasceram deficientes?
3. Segundo o Censo do IBGE, realizado em 2000, no Brasil existem menos de 25 milhões de pessoas que possuem algum tipo de deficiência?
4. Uma pessoa de cadeira de rodas é considerada doente?
5. Pessoas que usam muletas são chamadas também de muletantes?

6. Segundo o Censo realizado pelo IBGE no Brasil (2000), entre as pessoas com deficiência, a predominância é de pessoas com deficiência física?

7. Todas as pessoas que têm deficiência visual têm perda total de visão?

8. Uma pessoa com deficiência visual consegue utilizar o computador normalmente?

9. Ao ajudar uma pessoa com deficiência visual a atravessar a rua, o correto é você pegar no braço dela e auxiliá-la até o outro lado da rua?

10. Para conduzir uma pessoa cega para sentar-se, direcione as suas mãos para trás do encosto do assento da cadeira?

11. O cão-guia é dócil e por isso podemos acariciá-lo e alimentá-lo sem problemas?

12. A pessoa com deficiência visual tem o direito de entrar e permanecer com o seu cão-guia em ambientes de uso coletivo?

13. Todo surdo também é mudo?

14. Braille é a língua utilizada pelas pessoas que possuem deficiência auditiva?

15. Pessoas com deficiência intelectual se dão bem com os seus iguais?

16. Em empresas com mais de 100 funcionários é obrigatória a contratação de pessoas com deficiência?

Respostas:

1. VERDADEIRO - É obrigatório por Lei que se tenham vagas exclusivas destinadas para pessoas com deficiência. As vagas de estacionamento exclusivas para deficientes físicos são regulamentadas por lei (DECRETO Nº 5.296 - de 2 de dezembro de 2004 - Regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas com deficiência e na Lei 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida e dá outras providências), são demarcadas em diversas cidades



do país, tanto em áreas públicas quanto privadas. São vagas que visam facilitar o acesso às pessoas com dificuldade de locomoção. Para utilização das vagas exclusivas, o deficiente físico deve portar em algumas cidades um cartão ou um adesivo emitido pelo órgão competente, ambos devem ficar visíveis no veículo em caso de utilização da vaga.

2. MITO - As causas das deficiências são diversas. Existem casos em que as pessoas já nascem com alguma deficiência. Há outros em que a deficiência é motivada por alterações físicas e biológicas que podem surgir ao longo dos anos. Tem ainda as deficiências decorrentes de doenças ou ocasionadas por acidentes.

3. MITO - No Brasil existe cerca de 27 milhões de pessoas que possuem alguma deficiência.

4. MITO - A pessoa que é cadeirante está privada de andar, mas pode ser que ela tenha uma saúde tão boa, ou melhor, do que a nossa. Devemos tratá-los normalmente como qualquer outra pessoa que conhecemos ou aquelas que fomos apresentados: com respeito, educação e simpatia.

5. VERDADEIRO - Pessoas que usam muletas são chamadas também de muletantes. As pessoas que usam muletas têm um pouco mais de autonomia do que aquelas que andam de cadeira de rodas, mas ainda assim podem precisar de ajuda em algumas situações.

6. MITO - Segundo o Censo, realizado em 2000, pelo IBGE (Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), a grande predominância é de pessoas com deficiência visual. No total dos casos computados no Censo, 41,8% envolvem pessoas com esse tipo de deficiência. Outros 8,3% possuem deficiência intelectual, 4,1% deficiência física, 22,9% deficiência motora e 16,7% deficiência auditiva.

7. MITO - Há muitos tipos de deficiência visual. Algumas pessoas veem apenas o que está diretamente na sua frente e nada do que está ao lado, o que chamamos de visão tubular; outras enxergam os objetos como quebra-cabeças como se faltassem uma ou duas peças. Ainda há pessoas que têm baixa visão, enxergam muito pouco, mas são capazes de utilizar a visão para o plane-

jamento e execução de uma tarefa. E têm aquelas pessoas que não enxergam absolutamente nada. A gravidade da deficiência visual depende da parte do olho que estiver danificada.

8. VERDADEIRO - Hoje em dia existem softwares específicos para que as pessoas com deficiência visual tenham acesso a computadores.

9. MITO - Ao ajudar uma pessoa com deficiência visual a atravessar a rua, o correto é você pegar no braço dela e auxiliá-la até o outro lado da rua. Coloque a mão dela no seu cotovelo dobrado ou no seu ombro, e deixe que ela acompanhe o seu corpo enquanto vai andando. Avise sempre com antecedência se há degraus, pisos escorregadios, buracos ou outro tipo de obstáculo que possa impedir a livre circulação de vocês durante o trajeto.

10. VERDADEIRO - Para conduzir uma pessoa cega para se sentar, direcione as suas mãos para trás do encosto do assento da cadeira. Aproveite também para avisá-la se o assento possui ou não braços, assim ela pode se orientar melhor em relação ao espaço e às pessoas presentes.

11. MITO - O cão-guia acompanha o deficiente visual servindo-lhe de olhos. Portanto, nunca acaricie ou dê alimentos a esse animal. Os cães-guia têm um trabalho de muita responsabilidade e, de acordo com o seu treinamento, qualquer recompensa, seja carinho ou comida, é uma forma de avisá-lo de que está em seu momento de folga. Essas interferências desmobilizam a guarda e atenção do cão e podem colocar em perigo a vida do deficiente visual.

12. VERDADEIRO - A Lei nº 11.126/2005 assegura a essas pessoas o direito de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhadas de seu cão-guia.

13. MITO - A maioria das pessoas surdas não é muda. Com o auxílio de fonoaudiólogo, muitas vezes eles conseguem desenvolver a linguagem oral. Existem os surdos mais oralizados, que muitas vezes preferem se comunicar por meio da fala e da leitura oro-fácil (leitura dos lábios e dos músculos da face).

14. MITO - O sistema Braille é um conjunto de pequenos pontos - sinais em alto relevo - através dos quais os deficientes visuais



passam os dedos e conseguem identificar a letra correspondente. As pessoas que têm deficiência auditiva se comunicam em Libras – Língua Brasileira de Sinais.

15. MITO - O relacionamento com pessoas sem deficiência pode ajudar no desenvolvimento delas. Portanto, essa interação é essencial.

16. VERDADEIRO – Em empresas com mais de 100 funcionários, é obrigatória a contratação de pessoas com deficiência. A Lei 7853/89 e o Decreto 3298/99 determinam que as empresas reservem uma quantidade (2% a 5%) de vagas para os profissionais com deficiência proporcionalmente ao número de funcionários contratados.

DINÂMICA 5- FILMES PARA DEBATES

Objetivo: A partir de um filme assistido pelo grupo, levantar um debate a respeito da inclusão.

SUGESTÃO DE FILMES PARA DEBATES:

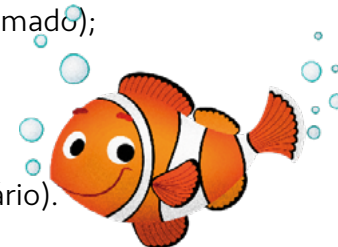
Animações:

- A Bela e a Fera;
- Branca de Neve;
- O patinho feio;
- Shrek 1;
- Shrek 2;
- Procurando Nemo;
- Dumbo;
- Corcunda de Notre Dame.



Deficiência Física:

- O amor é cego (comédia);
- Procurando Nemo (desenho animado);
- Dumbo (desenho animado);
- Murderball (documentário);
- Meu pé esquerdo (drama);
- Óleo de Lorenzo (drama);
- My flesh and blood (documentário).



Deficiência Visual:

- Ray (drama);
- Perfume de Mulher (drama);
- Dançando no Escuro (drama);
- À Primeira Vista (romance);
- Janela da Alma (documentário).



Deficiência Auditiva:

- Filhos do Silêncio (romance);
- A música e o silêncio (drama);
- Helen Keller (drama);
- O Segredo de Beethoven (drama).



Deficiência Intelectual:

- Do Luto à Luta (documentário);
- Forrest Gump (drama);
- Rain Man (drama);
- Simples como amar (drama);
- Uma Lição de Amor (drama).





REFERÊNCIAS

ALENCAR, A. *Apesar de leis, mercado de trabalho ainda ignora pessoas com deficiência*. Brasília (DF): O Panorama, 2020. [acesso em 23 abr 2021]. Disponível em Apesar de leis, mercado de trabalho ainda ignora pessoas com deficiência (opanorama.com.br).

ALVES APR; Silva NR. *O Que as Pessoas com Deficiência Intelectual Pensam sobre a sua Participação no Trabalho a Partir de Dois Estudos de Casos*. Rev. bras. educ. espec., Bauru, v. 26, n. 1, p. 109-124, Mar. 2020. [acesso em 19 apr 2021]. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-6538202000100109&lng=en&nrm=iso>.

APA - Associação Americana de Psiquiatria. *DSM-5. Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais* [recurso eletrônico]: DSM-5 / [American Psychiatric Association. 5. ed. - Dados eletrônicos. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ARGYRIS CD. *On Organizational Learning*. 2a ed. UK: Blackwell Business, 1999.

BENUTE GRG, organizadora. *Transtorno do espectro autista (TEA): desafios da inclusão. Coleção Ensaios sobre Acessibilidade, volume 2*. São Paulo: Setor de Publicações - Centro Universitário São Camilo, 2020a.

BENUTE GRG, organizadora. *Surdez e Deficiência Visual. Coleção Ensaios sobre Acessibilidade, volume 6*. São Paulo: Setor de Publicações - Centro Universitário São Camilo, 2020b.
BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal; 1988.

BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

_____. *Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989*. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social e dá outras providências.

_____. *Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999*. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

_____. *Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004*. Regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

_____. *Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009*. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

_____. *Lei nº 12.764 de 27 de dezembro de 2012*. Institui a Política Nacional de proteção aos direitos da pessoa com transtorno do espectro autista.

_____. *Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015*. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

_____. *Estatuto da pessoa com deficiência*. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2015. 65 p. [acesso em 20 mai 2020]. Disponível em 001042393.pdf (senado.leg.br).

_____. *Resumo técnico do Censo da Educação Superior 2019* [recurso eletrônico]. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2021. [acesso em 02 mai 2021]. Disponível em https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/resumo_tecnico_censo_da_educacao_superior_2019.pdf.

COMUNICAÇÃO. *Qual conceito e aspectos da gestão humanizada?* CONSULTORIAISO [acesso em 14 abr 2021]. Disponível em <https://www.consultoriaiso.org/qual-conceito-e-aspectos-da-gestao-humanizada/>.

COX Jr T; Baele RL. *Developing competency to manage diversity: readings, cases and activities*. San Francisco: Berret-Koehler Publishers, 1997.

FUNDAÇÃO Dorina Nowill. *O que é deficiência?* [acesso em 12 abr 2021]. Disponível em <https://fundacaodorina.org.br/a-fundacao/deficiencia-visual/o-que-e-deficiencia/>

GARCIA VG. *Panorama da Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho no Brasil*. Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 165- 187, jan/abr. 2014.

GIL M. *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GLAT R. *A integração social dos portadores de deficiência: uma reflexão*. Rio de Janeiro: Letras 2006.

GOFFMAN E. *Estigma: Noções sobre a manipulação da identidade Deteriorada*. 4ª. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1988.

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. Censo 2010.. [acesso em 14 abr 2021]. Disponível em IBGE | Censo 2010.

LANNA Jr MCM. *História do movimento político das Pessoas com Deficiência no Brasil*. Brasília: Secretária dos direitos humanos. Secretária nacional de promoção dos direitos das pessoas com deficiência, 2010.

MPT. Ministério Público do Trabalho. *Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência (2007)*. Vitória:, Projeto PCD Legal, 2014. 124 p.: il.; 14 cm. color. (Projeto PCD Legal). [acesso em 14 abr 2021]. Disponível em http://www.pcdlegal.com.br/convencaoonu/wp-content/themes/convencaoonu/media/pdf/ONU_Cartilha-dvisual.pdf.



OIT - Organização Internacional do Trabalho. *Convenção da OIT nº 159 de 1983*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. *Tornando inclusivo o futuro do trabalho das pessoas com deficiência*. Fundação ONCE com a Rede Global de Empresas e Deficiência da Organização Internacional do Trabalho (OIT). São Paulo: Santa Causa Boas Ideias & Projetos, 2021.

OMS - Organização Mundial da Saúde. *Relatório mundial sobre a deficiência*. World Health Organization, The World Bank; tradução Lexicus Serviços Linguísticos. São Paulo: SEDPcD, 2012. 334 p. Organização Mundial da Saúde. Banco Mundial. [acesso em 22 abr 2021]. Disponível em: [Relatorio Mundial.pdf \(who.int\)](#).

PEREIRA-SILVA NL; Furtado AV; Andrade JFCM. *A Inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual*. Temas psicol. vol. 26 n. 2 Ribeirão Preto abr./jun. 2018. [acesso em 23 abr 2021]. Disponível em: [A Inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual \(bvsa.org\)](#).

PERLIN GTT. *Histórias de vida surda: Identidades em questão*. Dissertação. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. 1998. [acesso em 02 abr 2021]. Disponível em <https://www.porsinal.pt/index.php?ps=artigos&idt=artc&cat=20&idart=153>.

PERLIN GTT. *O ser e o estar sendo surdos: alteridade, diferença e identidade*. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, RS, 2003.

SASSAKI RK. *Terminologia sobre deficiência na era da inclusão*. Revista Nacional de Reabilitação. São Paulo, ano 5, número 25, mar/abr 2002.

SBGM. Sociedade Brasileira de Genética Médica. *Maioria das ocorrências de nanismo por mutação genética são as primeiras da família*. [acesso em 15 mar 2021]. Disponível em: <https://www.sbgm.org.br>.

SCHWARZ A; Haber J. *Gestão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho*. Febraban – Federação Brasileira de Bancos, 2006.

SERRANO C; Brunstein J. *Competências dos gestores frente à inclusão da pessoa com deficiência: os desafios da diversidade na organização*. XXII Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro, 2008.

SERRANO C; Brunstein J. *O gestor e a PcD: reflexões sobre aprendizagens e competências na construção da diversidade nas organizações*. REAd. Rev. eletrôn. adm. (Porto Alegre), Porto Alegre, v. 17, n. 2, p. 360 – 395, Aug. 2011. [acesso em 13 abr 2021]. Disponível em https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1413-23112011000200003&lng=en&nrm=iso&tlng=pt.

SILVA AGC; Helal A. *Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Brasileiro: Perspectivas e Desafios*. September 2017 Revista FSA. [acesso em 26 mar 2021]. Disponível em <http://www4.unifsa.com.br/revista/index.php/fsa/article/view/1427>.

SOUZA DA; Lucena EDM; Fajan FD; Nabarro CBM; Oliveira MAM. *Gestão de pessoas com deficiência: A empregabilidade de PcD no Brasil*. XIV SEGeT Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Resende (RJ), 2017.

SOUZA RSV. *Eu com Deficiência e Você: Minha atitude diante de pessoas com deficiência, 2017*. [acesso em 18 mai 2021]. Disponível em CARTILHA EU COM DEFICIÊNCIA. E VOCÊ? - Aprender e Brincar.

UNIÃO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL. *Escotismo e Inclusão. Jogos e dinâmicas de grupo: Pessoa com deficiência*. Curitiba, [s.d.]. [acesso em 16 abr 2021]. Disponível em https://escoteiros.org.br/arquivos/inclusao/jogos_e_dinamicas_de_grupo_pessoa_com_deficiencia.pdf.

UNICEF - Fundo das Nações Unidas para a Infância. *Carta das Nações Unidas*. 1945. [Acesso em 31 mai 2021] Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/carta-das-nacoes-unidas>.



ANEXO LEGISLAÇÃO

O mundo do trabalho sofreu intensas alterações a partir da Segunda Guerra Mundial (1939 – 1945). Embora tenha se perpetuado por séculos a exclusão de PcD, o advento da guerra fez com que inúmeras sociedades tivessem que lidar com elevado número de pessoas mutiladas decorrente da exposição a bombardeios ou das lutas travadas nos campos de batalha. Num primeiro momento vistos como heróis, os combatentes de guerra passaram a encontrar dificuldades de reinserção social.

Em 1948, foi publicada a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948) tendo como norteador a garantia da igualdade de direitos entre todos os indivíduos garantindo o valor e a dignidade da vida humana.

Duas das convenções da OIT, ratificadas pelo Brasil, tratam especificamente do trabalho de pessoas com deficiência. São elas: a Convenção 111/1958, referente à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão e a Recomendação 168 da OIT, que trata da reabilitação profissional e o emprego de pessoas portadoras de deficiência.

A Declaração dos Direitos do Deficiente Mental (ONU, 1971) destaca a necessidade da promoção de campanhas nacionais e internacionais, para que esta Declaração passasse a ser entendida como referência comum para a proteção desses direitos.

Em 1975, foi aprovada a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, e que pode ser vista como um marco no processo de institucionalização da preocupação em assegurar, para as pessoas com deficiência, novas oportunidades de participação da vida comunitária em igualdade de condições com os demais membros da coletividade.

Em 9 de dezembro de 1975, a ONU (Organização das Nações Unidas) aprovou a Declaração dos Direitos das Pessoas



Portadoras de Deficiência, defendendo o direito inerente das pessoas com deficiência ao respeito por sua dignidade e o de ter suas necessidades levadas em consideração em todos os estágios do planejamento socioeconômico. Nos anos que se seguiram foram elaboradas várias diretrizes e recomendações com o intuito de garantir à pessoa com deficiência o mesmo tratamento dispensado a qualquer outro cidadão. Também foram estabelecidas datas simbólicas referentes à questão, o que impulsionou o surgimento de muitos movimentos. Nesse período foram fundadas organizações e entidades de pessoas com deficiência, que passaram a ter voz própria, e não mais a serem representadas apenas por profissionais como médicos ou fisioterapeutas. No campo do trabalho, a legislação avançou a partir da Convenção 159 da OIT, que estabeleceu definições mais precisas sobre a deficiência nesse âmbito.

Em 1981, a Organização das Nações Unidas declara o Ano Internacional das Pessoas Deficientes. A partir de então, o tema ganhou força e, em 1992, a Assembleia Geral da ONU proclamou 3 de dezembro o Dia Internacional das Pessoas com Deficiência. Foi recomendado que a data fosse usada para ajudar na promoção do entendimento das questões relacionadas à deficiência e aos direitos das pessoas com deficiência nos aspectos políticos, sociais, econômicos e culturais da vida, o que inclui o trabalho.

No Brasil, a promulgação da Constituição Federal de 1988, denominada Constituição Cidadã, trouxe o assunto em no seu Capítulo II – Dos Direitos Sociais, que estabeleceu a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (Art.7º Item XXXI), além das competências de União, Estado, Distrito Federal e Município em relação ao cuidado das pessoas com deficiência.

O Brasil ratificou quase todos os tratados e convenções internacionais. Em 1988, a Constituição Federal incorporou garantias às pessoas com deficiência, proibindo a discriminação de salários e de critérios de admissão, assumindo como responsabilidade do Estado à saúde, à assistência social e o atendimento educacional especializado, além de garantir a reserva de um percentual de cargos públicos para as pessoas com deficiência.

O Brasil também ratificou a convenção da OIT através da Lei nº 7.853, editada em outubro de 1989, e instituiu a política nacional de cotas empregatícias para portadores de deficiência por meio da Lei nº 8.213, de julho de 1991.

As atuações da ONU, da OMS e da OIT foram importantes para derrubar barreiras e estimular a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade e no trabalho.

Nos anos que se seguiram, vários instrumentos legais foram promulgados, tanto em nível Federal quanto Estadual e Municipal, com o objetivo específico de proteção da pessoa com deficiência.

Lei Nº 7.853/1989, que estabeleceu normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais da pessoa portadora de deficiência e sua integração social, posteriormente regulamentada pelo Decreto Nº 914/1993, que instituiu a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – a qual ampliou as oportunidades das pessoas com deficiência e reconheceu que as desigualdades têm origem em todos os setores sociais – e adotou o princípio de cotas.

O Decreto Nº 914 foi alterado pelos Decretos 3.298/1999 e 5.296/2004 e a Instrução Normativa 98, que detalharam as ações e as diretrizes referentes à pessoa com deficiência, em relação ao acesso à saúde, educação, habilitação, reabilitação profissional, trabalho, cultura, desporto, turismo e lazer.

Desde 1991, existe uma lei no Brasil para a inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho. Somente a partir de 1999 as empresas brasileiras efetivamente começaram a contratar e incluir, aos poucos, esses colaboradores no ambiente corporativo.

Em 2009, o Decreto 6.949 promulga a Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Portanto, verifica-se que a Legislação Brasileira acompanhou movimentos sociais e políticas internacionais e se tornou inclusiva ao adotar o princípio de cotas como ação afirmativa, o que deu chances de acesso ao trabalho a pessoas que, sem essa tutela, dificilmente teriam essa oportunidade.



Com a evolução da compreensão acerca da inclusão de pessoas com deficiência houveram avanços significativos na garantia de direitos previstos na Constituição Brasileira, dentre as conquistas estão: a política nacional voltada para o portador de deficiência regulamentada pela Lei n. 7.853/89, os percentuais de postos de trabalho de acordo com o número de empregados da empresa amparados pela Lei nº 8.213/91 e a determinação da forma de acesso ao mercado formal de trabalho, assegurado pelo Decreto nº 3.298/99 (CARVALHO FREITAS, 2009).

No Brasil, a política nacional de cotas para portadores de deficiência não se deu de forma imediata. A necessidade de regulamentação de vários aspectos da legislação que instituiu o sistema bloqueou sua aplicação por quase uma década, que durou até dezembro de 1999, quando foi promulgado o Decreto nº 3.298 (BRASIL, 1999), regulamentando e conferindo operacionalidade à norma legal. Posteriormente, foram feitas adequações nas regras processuais definidas pelo referido decreto, destacando o Decreto nº 5.296, de dezembro de 2004, que especificou critérios técnicos mais rigorosos de qualificação da deficiência para fins de preenchimento das vagas de trabalho, de forma a restringi-las às pessoas realmente necessitadas de amparo legal no acesso à ocupação produtiva (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009).

A Secretaria de Direitos Humanos, baseada num estudo da Organização Mundial de Saúde divulgou que poucos países implementaram nos últimos anos, mecanismos que respondam às necessidades de quem vive com deficiência.

Lei de Cotas

O emprego das pessoas com deficiência, no Brasil, está amparado pela lei 8.213/91, Lei de Cotas, que afirma que deverá existir (re)educação e (re)adaptação profissional para que as pessoas com deficiência e reabilitados sejam inseridos no mercado de trabalho.

Atualmente, a Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Física, Mental

Intelectual ou Sensorial) que regulamenta o direito ao trabalho da pessoa com deficiência.

Lei de cotas para as empresas

Em seguida descreve-se o que prevê a Lei de Cotas para as empresas, Lei 8213 de 24 de julho de 1991.

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

Quadro 3 – Cotas para Empregados das pessoas com deficiência

Total de empregados	% do total de empregados
Até 200	2%
De 201 a 500	3%
De 501 a 1.000	4%
Maior que 1.001	5%

Fonte: BRASIL (1991)

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.



§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.

Em 2018, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) publicou que dos 46,6 milhões de empregos formais, 486.756 eram ocupados por das pessoas com deficiência (ALENCAR, 2020).

A lei brasileira ampara pessoas com deficiência de diversas formas, inclusive de que possuem o direito de igualdade, sem que haja nenhuma discriminação. No Art. 34 da Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015, informa que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. O Art. 37 fala que a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho deve ser feita de forma competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.



