



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS**  
**FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS**  
**CENTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISAS EM ADMINISTRAÇÃO**  
**CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO ESTRATÉGICA**

**A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO**  
**FORMAL DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE O LUGAR DAS PESSOAS COM**  
**DEFICIÊNCIA EM UMA ORGANIZAÇÃO DE SERVIÇO PÚBLICO EM ANGOLA**

**Nuno Paulino Barroso**

**Belo Horizonte**

**2011**

**Nuno Paulino Barroso**

**INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO  
FORMAL DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE O LUGAR DAS PESSOAS COM  
DEFICIÊNCIA EM UMA ORGANIZAÇÃO DE SERVIÇO PÚBLICO EM ANGOLA**

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Gestão Estratégica da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Gestão de Negócios.

**Orientador:** Prof. Dr. Devanir Vieira Dias

Belo Horizonte

2011



**Universidade Federal de Minas Gerais  
Faculdade de Ciências Econômicas  
Departamento de Ciências Administrativas  
Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração  
Curso de Especialização e Gestão Estratégica**

ATA DA DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO do(a) Senhor(a) **Nuno Paulino Barroso**, REGISTRO Nº **2010701440**. No dia 11/08/2011, às 17:00 horas, reuniu-se na Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, a Comissão Examinadora de Trabalho de Conclusão de Curso - TCC, indicada pela Coordenação do Curso de Especialização e Gestão Estratégica - CEGE, para julgar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado "**A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE O LUGAR DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM UMA ORGANIZAÇÃO DE SERVIÇO PÚBLICO EM ANGOLA**", requisito para a obtenção do **Título de Especialista**. Abrindo a sessão, o orientador e Presidente da Comissão, Professor Devanir Vieira Dias, após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares de apresentação do TCC, passou a palavra ao aluno(a) para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores, seguido das respostas do(a) aluno(a). Logo após, a Comissão se reuniu sem a presença do(a) aluno(a) e do público, para avaliação do TCC, que foi considerado:

APROVADO

( ) APROVAÇÃO CONDICIONADA A SATISFAÇÃO DAS EXIGÊNCIAS CONSTANTES NO VERSO DESTA FOLHA, NO PRAZO FIXADO PELA BANCA EXAMINADORA (PRAZO MÁXIMO de 60 SESSENTA DIAS)

( ) NÃO APROVADO

O resultado final foi comunicado publicamente ao(a) aluno(a) pelo orientador e Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, o Senhor Presidente encerrou a reunião e lavrou a presente ATA, que será assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora. Belo Horizonte, 11/08/2011.

Prof. Devanir Vieira Dias  
(Orientador)



Prof. Antônio Del Maestro Filho



## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	10
2 OBJETIVOS .....	15
2.1 Objetivo Geral .....	15
2.2 Objetivos Específicos .....	15
3 ANGOLA: ASPECTOS DA REALIDADE .....	16
4 DEFICIÊNCIA .....	18
4.1 Revisando a Deficiência .....	18
4.2 Concepções de deficiência .....	19
4.3 Deficiência: Ações de Adequação e Práticas de Recursos Humanos.....	29
4.4 Políticas Públicas e Deficiência .....	30
4.5 Deficiência e Barreiras a Inserção no Mercado de Trabalho .....	33
4.6 O Significado do Trabalho para a Pessoa com Deficiência .....	37
5 METODOLOGIA .....	42
5.1 Caracterização da Pesquisa .....	42
5.2 Composição da Amostra.....	43
5.3. Instrumento de Coleta de dados .....	43
5.4 Técnicas utilizadas para a análise dos dados do estudo de caso .....	45
5.5 Seleção da Amostra .....	45
6 ANÁLISE DOS RESULTADOS .....	47
6.1 Perfil dos Respondentes.....	47
6.2 Análise das concepções de deficiência predominantes na organização pesquisada.....	48
6.3 Análise das Ações de Adequação das condições e práticas de trabalho na organização pesquisada.....	54
6.4 Análise das relações entre concepção de deficiência e ações de adequação das condições e práticas de trabalho .....	58
7 CONCLUSÃO .....	61
8 BIBLIOGRAFIA .....	66
9 ANEXOS.....	69
- Inventário de Concepções de Deficiência – ICD.....	70

- Dados Complementares.....	71
- Inventário de Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho – .....	72
- Dados Complementares.....	73

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ANDA – Associação Nacional dos Deficientes de Angola

ANGOP – Agência Angolana de Notícias

CEGE – Curso de Especialização em Gestão Estratégica

CEIC-UCAN - Centro de Estudos Econômicos da Universidade Católica de Angola

CNIDAH - Comissão Nacional Intersectorial de Desminagem

FUMP – Fundação Mendes Pimentel

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

ICP - Inventário de Concepções de Deficiência

ICIDH - Classificação Internacional de Deficiências Incapacidades e Desvantagens

INEE - Instituto Nacional para a Educação Especial

MINARS - Ministério da Assistência e Reintegração Social

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

PcDs – Pessoas com deficiência

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1- Estatística descritiva do fator da <i>matriz espiritual</i> .....	48
TABELA 2- Estatística descritiva do fator da <i>matriz de Normalidade</i> .....	49
TABELA 3- Estatística descritiva do fator da <i>matriz de Inclusão</i> .....	50
TABELA 4- Estatística descritiva do fator de <i>desempenho</i> .....	51
TABELA 5- Estatística descritiva do fator <i>Benefícios da Contratação</i> .....	52
TABELA 6- Estatística descritiva do fator <i>Vínculo</i> .....	53
TABELA 7- Estatística descritiva do fator <i>Necessidade de Treinamento</i> .....	54
TABELA 8- Estatística descritiva do fator <i>Sensibilização</i> .....	55
TABELA 9- Estatística descritiva do fator <i>Adaptações das condições de trabalho</i> .....	56
TABELA 10- Estatística descritiva do fator <i>Adequação das práticas de RH</i> .....	57
TABELA 11 - Estatística descritiva dos Índices de significância entre as <i>concepções de deficiência e as ações de adequação das condições e práticas de trabalho</i> .....	59

*A todos aqueles que acreditam e lutam por uma sociedade mais justa, solidária e que tenha como marcas, o respeito à singularidade e a aceitação da diferença...*

## AGRADECIMENTOS

Em especial, a Fundação Mendes Pimentel – FUMP, pela concessão da bolsa que me permitiu cursar a Pós - Graduação e ter acesso aos mais diversos benefícios oferecidos pela Universidade.

Ao Jojó pela confiança em mim depositada, pelo apoio e auxílio, não medindo esforços para que eu tivesse as condições necessárias a minha manutenção em solo brasileiro.

Ao professor Devanir Dias pela orientação e incentivo, bem como aos demais professores e funcionários do Curso de Especialização em Gestão Estratégica – CEGE pela afabilidade.

A Associação Nacional dos Deficientes de Angola – ANDA, na pessoa de seu secretário de cooperação e informação, senhor Enoque Bernardo pela presteza e afabilidade.

A todos os profissionais que trabalham na inserção de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho, bem como aqueles que criam condições para que essas pessoas gozem de modo pleno os seus direitos.

Aos participantes da pesquisa, pela disponibilidade, cordialidade e por acreditarem na seriedade e importância deste estudo como meio de abrir novos caminhos para uma discussão que possa sensibilizar a sociedade sobre a importância de se respeitar as diferenças e assim criar condições para que as pessoas se insiram verdadeiramente na sociedade.

Aos colegas de turma pela parceria, aprendizado e convívio ao longo dos dezoito meses de curso.

À minha família e amigos, pela paciência e respeito nos momentos de dedicação exclusiva a este trabalho.

A todos o meu muito obrigado...

“Não há nada permanente a não ser a própria mudança”

(Heráclito)

## RESUMO

Esta pesquisa de cunho empírico teve como objetivo efetuar um diagnóstico da percepção dos funcionários de uma organização de serviço público da cidade de Luanda – Angola sobre a deficiência, e em função disso, fomentar o diálogo com os funcionários com deficiência, buscando a promoção de mudanças com base no potencial da pessoa com deficiência e não na sua *incapacidade* decorrente das barreiras do espaço social. A amostra foi constituída por cinquenta funcionários, sendo desses 80% sem nenhum tipo de deficiência, e os restantes com deficiência. Os resultados comprovaram a existência de diversas concepções de deficiência na mesma instituição, com realce para a matriz espiritual e de normalidade. Outro aspecto apontado pela pesquisa diz respeito à percepção dos funcionários com deficiência sobre as ações de adequação das condições e práticas de trabalho, as quais são praticamente inexistentes na organização, podendo dessa forma serem relacionadas ao predomínio da matriz espiritual enquanto modelo de visão da deficiência. A pesquisa mostrou que o estar inserido no mercado de trabalho não implica necessariamente em ter condições de trabalho que desenvolvam o potencial, pois para as pessoas com deficiência da organização em estudo, estar inserido no trabalho muito embora tenha grande significado ainda se mostra excludente a julgar que não são desenvolvidas ações de adequação e práticas das condições de trabalho.

**Palavras-chave:** Pessoas com deficiência, mercado de trabalho, concepção de deficiência, condições de trabalho.

## 1 INTRODUÇÃO

Escrever sobre a inserção de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho em uma organização de serviço público da cidade de Luanda – Angola faz com que trace em algumas linhas, primeiramente a motivação da escolha do tema. O fato de ser angolano e de modo concomitante ter efetuado meus estudos na rede de ensino pública, provocou questionamentos, pois durante minha formação não estudei com pessoas com deficiência, muito embora esbarrasse com as mesmas nas ruas e em condições de desfavorecimento.

Com base no acima mencionado traço como marco de decisão para pesquisar como se dava a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Angola, as discussões efetuadas durante a graduação, enquanto freqüentava uma matéria sobre *inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil*, matéria essa que abarcava, desde estudos sobre a legislação brasileira envolvendo as políticas de inserção, até as dificuldades de inserção, resultando daí uma busca pelo entendimento de como eram conduzidos esses processos em Angola.

Importa frisar que ao entrar em contato com os dados da Organização Mundial da Saúde (OMS), pude perceber que os números relativos às pessoas com deficiência em Angola eram assustadores, tendo surgido dessa constatação outros questionamentos, que foram: se existiam inúmeras pessoas com deficiência em Angola, por que somente esbarrava com elas na sua maioria em condições precárias? Outro questionamento foi, já que efetuei meus estudos em escola pública, e em momento algum tive um colega com deficiência, que escolas freqüentavam essas pessoas com deficiência? E por fim, qual o lugar das pessoas com deficiência no serviço público em Angola?

Visando responder a alguns dos questionamentos supracitados e de modo concomitante pensar na construção de estratégias coletivas que possibilitassem uma melhor inserção da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho, bem como o desenvolvimento de seu potencial, através do fomento de condições laborais igualitárias as da pessoa sem deficiência, me lancei na busca por uma instituição pública em Luanda que possuísse pessoas com deficiência no seu leque de funcionários e que aceitasse participar

tanto da pesquisa, quanto de um programa maior que é o de consultoria, cujo propósito é a melhoria das condições, tanto de trabalho, quanto do processo de inserção das pessoas com deficiência.

O problema de pesquisa aqui apresentado se localiza na lacuna do conhecimento existente e acumulado nos últimos anos sobre a deficiência e mercado de trabalho, tendo como plano de fundo uma organização de serviço público em Luanda - Angola. A partir de um levantamento bibliográfico inicial em periódicos científicos, relatórios de pesquisas, dissertações e teses, verificou-se que muitos autores relacionam a inserção de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho como problema social que merece atenção do Estado e a vigilância de todos, a julgar que o foco da inserção, deve recair não mais na deficiência, mas no potencial da pessoa com deficiência.

Com base no acima mencionado a deficiência será entendida a luz do conceito proposto por Carvalho-Freitas (2009) como sendo a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano acarretando em comprometimento das funções física, auditiva e/ou visual, em função de contingências históricas, sociais e espaciais, resultando ou não em perda de autonomia, a qual poderá resultar em maior ou menor possibilidade de discriminação e/ou inserção social.

A escolha por Angola se deu em primeiro lugar por ser um País em reconstrução das suas infra-estruturas, uma vez que foi assolada por quase três décadas de guerra civil e de modo concomitante viu recentemente aprovada uma nova constituição.

Outras razões que motivaram a escolha pelo país em estudo, dizem respeito aos efeitos nevrálgicos da guerra, com principal realce para a detonação de engenhos explosivos que culminaram em amputações, má assistência médico-medicamentosa com agravantes de paralisias, problemas visuais, mentais, auditivos e de linguagem, resultantes de doenças como poliomielite, sarampo, febre amarela, dengue, dentre outras seqüelas diretamente correlacionadas a problemas nutricionais, ou seja, todas essas condições propiciaram o aumento do número de pessoas com algum tipo de deficiência.

Importa frisar ainda que se estima que a população Angolana ronde os 18,9 milhões de habitantes, estimativa feita com base nos resultados do recenseamento eleitoral de 2008 e de uma taxa de crescimento demográfico de 2,9%, com uma incidência de população

muito jovem (idade igual ou abaixo dos 15 anos) de 47,8% do total e que em termos de população jovem (menos de 30 anos) a percentagem ronda os 62%, segundo relatório do Centro de Estudos Económicos da Universidade Católica de Angola. (CEIC-UCAN, 2010, p. 205-206).

Com base no acima mencionado recorre-se aos dados apontados pela Organização Mundial da Saúde que estima que 10% da população de cada País possuem algum tipo de deficiência, sendo esse número aumentado em função de fatores como guerra, pobreza, fome, bem como os baixos índices de assistência sanitária, daí que se pode afirmar sem margem para dúvidas que em Angola a percentagem das pessoas com deficiência ronda os 20%, ou seja, cerca de 3.700.000 pessoas. (RELATÓRIO PNUD, 2008).

Ainda em relatório do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (2008) é apontado que Angola possui a maior população mundial de amputados, estimada em cerca de 80.000 deficientes motores, sendo que desses 1/3 é constituído por ex-militares, sendo a principal causa acidentes com minas. É importante salientar que esse índice tende a aumentar em decorrência da existência de aproximadamente 20 milhões de minas terrestres ainda em solo angolano.

A premissa é que em função da necessidade de adaptações arquitetónicas, bem como da explicitação do potencial das pessoas com deficiência, inúmeras dificuldades perpassam a real inclusão dessas pessoas no mercado formal, daí que as perguntas se referem à concepção de deficiência predominante, as ações de adequação e ou adaptabilidade desenvolvidas pela organização, tendo como foco a percepção tanto dos funcionários com e sem deficiência, para que conjuntamente se possam propor soluções que eliminem as barreiras e potencializam as capacidades e concomitante aumento de produção.

Por se encontrar atualmente em reconstrução, Angola tem se mostrado um excelente mercado de oportunidades de negócios, fato que culmina na abertura e crescimento de inúmeras empresas e de igual modo na criação de novos empregos, muito embora muitas empresas aleguem falta de pessoal qualificado no mercado nacional, fazendo com que haja contratação de mão-de-obra estrangeira, o que em outras palavras reforça a idéia de que a abertura de novas empresas não tem conseguido de modo efetivo gerar novos empregos para os nacionais, mantendo dessa forma elevadas às taxas de desemprego, subempregos, bem como a quantidade de pessoas que fazem “bico” nas ruas. (CEIC-UCAN, 2010).

O acima exposto reacende a discussão sobre qualificação e inserção no mercado formal de trabalho, se no âmbito geral a situação do desemprego em Angola apresenta níveis elevados, é possível se pensar que no caso das pessoas com deficiência se agrava, pois, como apontam algumas pesquisas internacionais, as pessoas com deficiência passam por maiores dificuldades de se inserirem no mercado de trabalho, em função da falta de informação sobre deficiência, aliada a possíveis crenças de que seu portador não irá corresponder ao ritmo imposto pela produtividade, fato apontado por Tanaka et al (2005). A existência do desconhecimento sobre o que representa a deficiência de modo efetivo, também é apontada por alguns autores como dificultador da inserção dessas pessoas no mercado formal, são eles: Anache (1996) Carreira, (1997), Lancillotti (2001).

Outras pesquisas apontam a discriminação como principal barreira para o processo de inserção das pessoas com deficiência. (BATAVIA & SCHRINER, 2001; KAMAL, 2004).

Já Silva, Batista (1993; 2004) respectivamente *apud* Carvalho-Freitas (2009) acrescentam aos *dificultadores*, a falta de preparo do mundo industrial para absorver as pessoas com deficiência, devido às adaptações em postos de trabalho que precisariam ser feitas nas organizações.

Este projeto se insere em um campo de pesquisa muito pouco explorado em Angola, ou seja, se justifica pela escassez de estudos sobre a temática e pode ajudar a entender o impacto das políticas do governo angolano, tais como a criação de escolas de ensino especial, centros de capacitação para deficientes, projetos sociais como criação de cooperativas, doações de muletas, cadeiras de rodas, motorizadas, bem como os princípios de acessibilidade nas construções atuais.

Para Angola, a importância desse tipo de pesquisa reside ainda no fato de discutir o modo como é feita a inserção de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho, e em especial no setor público.

Vale ressaltar também que por questões de anonimato foi preservado o nome da organização, pois se trata de uma empresa de serviço público ligada ao Ministério da Administração do Território e que tem como missão assegurar, coordenar e controlar a execução da política do Governo sobre o desenvolvimento político, administrativo,

econômico, social e cultural do município, a condução do processo de instituição e implementação do poder municipal, buscando a melhoria das condições dos munícipes.

## **2 OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivo Geral**

O objetivo geral da presente monografia foi efetuar um diagnóstico da percepção dos funcionários de uma organização de serviço público sobre a deficiência, e em função disso, fomentar o diálogo com os funcionários com deficiência, buscando a promoção de mudanças com base no potencial da pessoa com deficiência e não nas suas *incapacidades* decorrentes das barreiras do espaço social.

### **2.2 Objetivos Específicos**

- Identificar quais as concepções de deficiência predominantes na organização.
- Verificar com base na percepção das pessoas com deficiência se existem e quais são as ações de adequação das condições e práticas de trabalho na organização.
- Verificar se existe relação entre as concepções de deficiência dos funcionários e as ações de adequações do ambiente de trabalho desenvolvidas pela organização.

### 3 ANGOLA: ASPECTOS DA REALIDADE

Situada na África subsaariana, Angola é o quinto maior país em dimensão na região com uma superfície de 1.246.700 km<sup>2</sup>, com uma costa de 1.650 km e uma fronteira terrestre de 4.837 km. Angola possui uma densidade populacional de cerca de 10hab/km<sup>2</sup>, porém, repartida de modo desigual no vasto território. O país confina, a Norte, com a República Democrática do Congo e o Congo (Brazzaville), a Leste com a República Democrática do Congo e a Zâmbia, a Sul, com a Namíbia e a Oeste, com o Oceano Atlântico e tem como Capital a cidade de Luanda.

Historicamente Angola vivenciou mais de três décadas de guerra civil logo após a proclamação da independência isso no ano de 1975, fato que fez com que tivesse sua estrutura socioeconômica abalada e de modo concomitante sua economia baseada única e exclusivamente na exportação de petróleo.

Importa salientar ainda como conseqüências da guerra o fato do país ter assistido sua população ser assolada por situações de miséria, má assistência médica, com o agravante de deficiências adquiridas em função da detonação de engenhos explosivos, fato apontado pelo PNUD em seu relatório de 2008.

Com uma população estimada em 18,5 milhões de habitantes, Angola se encontra hoje em pleno desenvolvimento, com recuperação dos parques industriais e diversificação econômica, o que a torna um “canteiro de obras”, o que em outras palavras implica na geração de empregos com mão de obra qualificada e não só. (CEIC-UCAN, 2010).

No que tange a qualificação dos recursos humanos, o relatório do Centro de Estudos e Investigação Científica da Universidade Católica de Angola (2008) aponta que a quantidade de recursos humanos é pífia, acrescentando não ser estranho que o país apareça quase sempre nos últimos lugares das estatísticas internacionais, pois a taxa de escolarização bruta combinada dos ensinos primário, secundário e superior, que se traduz no indicador sintético das Nações Unidas que mede a qualificação geral média dos recursos humanos nacionais era de apenas 26% em 2004, contra 63% dos países em desenvolvimento, 45% dos países menos desenvolvidos, 50% da África subsaariana, 70% da China, 77% da África do Sul. (CEIC-UCAN, 2008).

Ainda em relatório do CEIC-UCAN (2010) são apontados que as taxas de desemprego em Angola são elevadas, muito embora não se conheçam formalmente os números, uma vez que a quantidade de pessoas a biscatarem (fazendo bico) nas ruas é elevada. A essas pessoas, para quem a economia formal não tem tido capacidade de oferta sustentada de novos postos de trabalho, o mercado informal tem sido o respaldo, funcionando o mesmo como um subsistema alternativo á economia formal, ou seja, o maior empregador atual, a julgar que a economia formal se encontra essencialmente centralizada na componente petrolífera e diamantífera, as quais exigem mão de obra qualificada.

Não obstante possuir um elevado potencial em recursos minerais com destaque para as reservas diamantíferas, consideradas como uma das maiores do mundo, as reservas de ouro, ferro, quartzo, mármore, granito, manganês e rochas ornamentais, acrescido do potencial pesqueiro, agrícola com ênfase na cultura de café, Angola é um país onde a erradicação da pobreza é viável, mas esbarra nos problemas de infra-estrutura produtiva inoperante, resquícios ainda das três décadas de guerra civil. (CEIC-UCAN, 2010).

Toda essa configuração da recente história sócio-política de Angola é importante para entendermos as razões do elevado número de Pessoas com deficiência, bem como o funcionamento das políticas públicas que visam melhorar a qualidade de vida dessas pessoas.

Com o fito de melhor entendermos a deficiência, suas concepções, significado do trabalho, processo e barreiras de inserção, bem como o lugar da pessoa com deficiência ao longo da história, efetuou-se a revisão bibliográfica que a seguir é apresentada.

## 4 DEFICIÊNCIA

### 4.1 Revisando a Deficiência

A deficiência é entendida como toda a perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, seja temporária ou permanente, incluindo a ocorrência de anomalias, defeitos ou perdas de um membro, órgão, tecido ou qualquer outra estrutura do corpo, tal e qual é concebida pela Classificação Internacional de deficiências<sup>1</sup>, incapacidades e desvantagens: um manual de classificação das conseqüências das doenças (ICIDH) (1980) *apud* Amiralian *et al* (2000) remete a anormalidade e/ou perda para a pessoa que a possui, daí que visando uma melhor compreensão e discussão em torno do construto foram propostos os conceitos de *incapacidade* e *desvantagem*.

Segundo Amiralian *et al* (2000) a *incapacidade* diz respeito à restrição, decorrente da deficiência, da habilidade para desempenhar uma atividade tida como normal para o ser humano, a qual seria a objetivação da própria deficiência, ao passo que a *desvantagem* é tida aqui como o prejuízo individual, resultante da deficiência, ou da incapacidade e como tal limitaria esse individuo no desempenho de papéis, levando em conta fatores como idade, sexo e aspetos sócio-culturais, sendo na verdade a socialização da deficiência, o que em outras palavras implica na sobrevivência do individuo.

O acima mencionado é corroborado por Carvalho-Freitas (2004) ao acrescentar que pelo fato da *desvantagem* ser uma condição social, possui uma classificação diferente da deficiência, uma vez que a mesma é feita não mais em função da pessoa, mas das condições de vida e das normas sociais vigentes no meio em que se vive, daí que se usam os papéis básicos da vida em sociedade, correlacionados a orientação, independência, física e financeira, bem como mobilidade e ocupação.

---

<sup>1</sup> ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Classificação Internacional de deficiências, incapacidades e desvantagens: um manual de classificação das conseqüências das doenças. Genebra: Organização Mundial da Saúde; 1980.

Em pesquisa realizada por Silva (2007) a autora recorre ao artigo 3 e 4 do capítulo 1 do Decreto Federal<sup>2</sup> nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, para abordar a deficiência, entendendo a mesma como:

Todo e qualquer comprometimento que afeta a integridade da pessoa e traz prejuízos na sua locomoção, na coordenação de movimentos, na fala, na compreensão de informações, na orientação espacial ou na percepção e contato com as outras pessoas. A deficiência gera dificuldades ou impossibilidades de execução de atividades comuns às outras pessoas, e, inclusive, resulta na dificuldade da manutenção de emprego (BRASIL, 1999, *Apud* SILVA, 2007, p. 28).

O supra dito amplia a discussão da deficiência, trazendo a dimensão social, mais concretamente a questão da empregabilidade, ao colocar que é a deficiência geradora de dificuldades ou impossibilidades de execução de atividades comuns a outrem, o que reforça a necessidade de se pensar em potencialização das capacidades dos deficientes, bem como no modo como se enxerga a pessoa com deficiência.

## 4.2 Concepções de deficiência

As discussões sobre a temática das pessoas com deficiência ao longo da história estiveram permeadas pelo modo que as pessoas enxergavam a deficiência, ou como bem pontua Chalmers<sup>3</sup>(1993) *apud* Carvalho-Freitas (2007, p. 35) ao afirmar que “o que um observador vê é afetado pelo seu conhecimento e experiência”. Tal afirmação mostra a influência das concepções prévias que as pessoas têm sobre a deficiência, resultantes de valores culturais historicamente construídos e que alcançaram legitimidade através de modelos construídos seja pela medicina, bem como por outras ciências e não só, os quais além de fomentarem segregações, atitudes de preconceito e medo, faziam e fazem nos dias atuais, com que as sociedades freqüentemente evitassem o contato e de modo concomitante criassem bloqueios a inserção das pessoas com deficiência a sociedade.

---

<sup>2</sup> BRASIL, Decreto Federal nº 3.298. Dispõe sobre a política nacional para integração da pessoa portadora de deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. 1999.

<sup>3</sup> CHALMERS, A. F. O que é ciência afinal? São Paulo. Brasiliense, 1993.

Importa salientar que no caso do modelo médico, a deficiência tinha como causa uma doença ou trauma, daí a solução para o referido problema ser atribuída aos profissionais da área. A deficiência passa a ser vista como algo individual. (SEULLION<sup>4</sup>, 1999, *Apud* CASTRO, 2010, p. 2).

O autor supracitado tece considerações sobre o modelo de reabilitação, que na sua ótica é baseado no modelo médico e de modo concomitante tem o foco no indivíduo, o responsabilizando pela superação de sua deficiência. Seguidamente é apresentado pelo mesmo autor, o modelo social, que associa a deficiência às questões sociais, atribuindo o papel de “vilã” a sociedade, pela falta de consciência e interesse. Um aspecto importante desse modelo diz respeito à exclusão de fatores como doença e traumas na concepção de deficiência, sendo a sociedade a causa para a mesma. (SHAKESPEARE & WALSON<sup>5</sup>, 1997, *Apud* CASTRO, 2010, p.2).

Ainda no que se refere aos modelos de deficiência, Goodall<sup>6</sup> (1995) *apud* Castro (2010) acrescenta aos modelos já citados, a interface entre ambos, alegando que o mesmo se baseia tanto em aspectos biológicos (doenças) quanto ambientais. Dessa forma a deficiência passa a ser vista como uma experiência de vida em que a pessoa com deficiência tem o controle de suas decisões.

E por fim, Lutz & Bowers<sup>7</sup> (2005) *apud* Castro (2010) apontam o modelo bio-psico-social para explicar a deficiência, argumentando que a mesma é produto da combinação de fatores de níveis físicos, emocionais e ambientais.

De acordo aos modelos apresentados, se pode perceber que a compreensão da deficiência ao longo da história parte de uma abordagem que privilegia inicialmente a doença, com seu foco evoluindo da reabilitação médica e causas sociais, em direção a interação entre causas biológicas e ambientais, culminado com a combinação de ambos os fatores com aspectos sociais, os quais deram origem ao modelo social, amplamente estudado nos dias

---

<sup>4</sup> SEULLION P. Conceptualizing disability in nursing: some evidence from students and their teachers. *J Adv Nurs.*, 1999.

<sup>5</sup> SHAKESPEARE & WALSON. The social model of disability: an outdated ideology? *Research in Social Science and Disability*. Volume 2, pp. 9-28 (2002)

<sup>6</sup> GOODALL C. J. Disability any business of nurse education *Nurs Ed Today*. 1995. 15 (5): 323-7.

<sup>7</sup> LUTZ & BOWERS. Disability in Everyday Life. *Qual Health Res* October 2005 15: 1037-1054.

atuais e que tem norteado os trabalhos sobre inserção de pessoas com deficiência, por oferecer instrumentos analíticos e políticos mais poderosos para o ativismo social em torno da deficiência, se comparado ao modelo biomédico, uma vez que possui como embasamento central o deslocamento para a organização da sociedade a necessidade de enfrentar a deficiência como uma questão pública, e não mais somente restrita à esfera privada e dos cuidados familiares.

O supracitado é corroborado por Diniz<sup>8</sup> (2007) *apud* Santos (2008) ao afirmar que “o modelo social da deficiência sustenta que não há uma relação direta de causalidade entre lesão e deficiência, o que na prática provocou um deslocamento do debate sobre a saúde e direitos das pessoas com deficiência para o terreno da organização social e política.

Segundo o Plano Estratégico de Desenvolvimento da Educação Especial em Angola 2007-2015, publicado pelo Instituto Nacional para a Educação Especial – INEE (2006) em Angola tal como em muitos países da África Austral, existe uma tendência em enquadrar a deficiência numa estrutura médica e assistencialista, resultando na identificação das pessoas com deficiência como pacientes diferentes dos que não têm deficiência. Importa acrescentar ainda que a ênfase sobre as necessidades médicas das pessoas com deficiência tende a conduzir ao desprezo, em função das suas vastas necessidades sociais, fato que quase sempre é acompanhado de um severo isolamento das pessoas com deficiência e de suas respectivas famílias.

Outro aspecto apontado pelo INEE (2006) faz menção ao fato de que ainda em Angola se explica por grande parcela da população a deficiência em termos de causas sobrenaturais, ou seja, o nascimento de uma criança com a Síndrome de Down ou uma deficiência física é entendido como sendo causado pela cólera dos espíritos dos ancestrais e como tal precisam ser acalmados com a prestação de homenagens na margem do rio, ou na sombra de uma árvore através de rituais. A criança com deficiência é assim considerada e chamada de “sereia”.

Com base no forte fator cultural se percebe que explicações sobrenaturais são utilizadas no contexto angolano, havendo ainda quem explique a deficiência mental como sendo conseqüência de feitiçaria de algum dos parentes mais próximos, onde comumente se

---

<sup>8</sup> DINIZ D. O que é deficiência? São Paulo: Editora Brasiliense. 2007

acusam as tias e os tios maternos. Tais explicações mostram que o nascimento de uma criança com deficiência é motivo de grande embaraço para a família uma vez que a mesma é vista como evidência da força do mal, podendo esse embaraço conduzir a tensões e desarmonias entre os pais, que podem acusar-se um ao outro como causadores da deficiência através de meios sobrenaturais, podendo eventualmente conduzir à separação da família. (INEE, 2006, p.9)

Como já citado, inúmeras têm sido as representações e visões da deficiência ao longo dos anos, e de modo concomitante o modo como se lida (va) com as PcDs, pois como abordado por Oliveira *et al* (2006), antigamente, essas pessoas podiam ser exterminadas. Suas representações passaram por sucessivas transformações, que aos poucos permitiu, desde o reconhecimento como pessoa, até finalmente a visão do deficiente como cidadão de direitos e deveres. Daí que entre os Gregos, por exemplo, essas pessoas eram sujeitas a práticas de extermínio, sobretudo nas sociedades guerreiras, como os espartanos que consideravam um incômodo e sobrecarga. Fato que é corroborado por Pessoti<sup>9</sup> (1984, p. 3) *apud* Oliveira *et al* (2006, p.5) ao afirmar que

As crianças portadoras de deficiências físicas eram consideradas subumanas, o que legitimava sua eliminação ou abandono, práticas perfeitamente coerente com os ideais atléticos e clássicos, além de classistas, que serviam de base de organização sócio-cultural de Esparta e da Magna Grécia.

Seguidamente com o advento do cristianismo os sujeitos com deficiência ganham uma “alma”, passando a serem vistos como participantes do mundo, muito embora com algumas restrições, pois continuam sendo colocados numa situação inferior, uma vez que a ética cristã reprime as tendências explícitas de eliminação do deficiente, o enquadrando na lógica paradoxal do castigo/caridade, resultando no ora se acolhe o deficiente como gesto de caridade, ora considerando a deficiência como castigo de Deus, merecendo o confinamento.

Mais tarde o cristianismo dá origem na idade Média ao surgimento do protecionismo e caritativa, através das primeiras instituições de assistência às pessoas com deficiência. Seguidamente na Bélgica é criada a primeira instituição para abrigar as pessoas

---

<sup>9</sup> PESSOTI, Isaias. Deficiência Mental: da superstição à ciência. São Paulo: EDUSP, 1984. 204 p.

com deficiência mental, isso no século XII, fato que foi acompanhado na Inglaterra no ano de 1325 com a primeira legislação sobre cuidados com as pessoas com deficiência, obrigando inclusive o rei a zelar por essas pessoas. (PESSOTI, 1984, *Apud*, OLIVEIRA *et al*, 2006).

Seguindo a mesma linha de raciocínio Renault<sup>10</sup> (1989) *apud* Oliveira *et al* (2006), aborda como marco da modernidade a construção de uma sociedade individualista, que valoriza o ser independente, autônomo, essencialmente não-social. É justamente a partir desse momento que o sujeito pessoa portadora de deficiência tem sua chance de experienciar-se como “si mesmo”, ou seja, desvinculado do todo, e como tal começa a buscar suas possibilidades de inclusão.

O supra dito só foi possível em grande parte porque a ciência moderna se abriu ao estudo desse público que até recentemente era constituído pelos excluídos, os sem vez e voz, muito embora tenha sustentado por longo tempo o discurso da exclusão, por não considerar esses indivíduos como sujeitos, uma vez que o próprio discurso médico, por exemplo, colocava a pessoa portadora de deficiência como “retardada”, “diferente”, de “quem escapa a norma” e desse jeito eram sujeitas a medidas caritativas e educativas, mas sem promoção de autonomia.

Hoje diferente do que foi abordado até a presente linha se vive um momento histórico denominado por Pós-modernidade cuja marca essencial é a aceitação do efêmero, do fragmentado, do descontínuo e do caótico, aliado ao discurso do capital que passa a ser majoritário, se comparado ao discurso científico, uma vez que com a lógica de mercado, são necessários, não somente novos trabalhadores, mas acima de tudo novos consumidores, a pessoa com deficiência passa a ocupar um lugar de destaque, resultando numa invasão da lógica de mercado ao social de modo camuflado e com incentivo a inclusão das minorias, ou seja, inclusão dos excluídos. (GIDDENS<sup>11</sup>, 1997, p.109, *Apud* OLIVEIRA *et al*, 2006, p.8).

Essas visões de deficiência que historicamente permearam e continuam permeando o modo como as pessoas lidam com a deficiência se constituem no que Carvalho-Freitas (2007) denominou de matrizes conceituais de interpretação da deficiência, tidos como os modos de pensamento construídos ao longo da história e não sendo fundamentados em

---

<sup>10</sup> RENAULT, A. A era do indivíduo. Lisboa: Instituto Piaget. 1989.

<sup>11</sup> GIDDENS, A. (1997). A vida em uma sociedade pós-tradicional. In: GIDDENS, A.; BECK, U.; LAH, S. Modernização reflexiva. São Paulo: Universidade Estadual Paulista

informações e conhecimentos racionais, desencadeiam comportamentos que qualificam e/ou desqualificam as pessoas com deficiência, o que em outras palavras implica na segregação e/ou aceitação da diferença. A referida autora resume as matrizes em seis, são elas:

Matriz de subsistência/sobrevivência, cujo foco recai sobre a necessidade de manutenção da organização da sociedade e do trabalho, o que para Carvalho-Freitas (2007) origem na Grécia antiga, sendo os deuses, os espíritos e o destino que governam a natureza, os homens e a própria sociedade. Outro aspecto que merece atenção diz respeito ao fato de que a visão compartilhada dessa matriz é o da deficiência como dificultadora da subsistência/sobrevivência do povo, uma vez que um corpo disforme ou sem funções que garantiriam o vigor ou força, pouco contribuiriam para a agricultura ou para a guerra, daí que a inserção das pessoas com deficiência a luz dessa matriz só se dá mediante a comprovação de contribuição social por parte da pessoa com deficiência.

Carvalho-Freitas (2007) afirma ainda que essa matriz se reedita no período do Pós segunda guerra mundial, época em que o *status* da pessoa com deficiência começa a mudar, a julgar que os países em situação precária precisavam de homens para o mercado de trabalho e os ex-combatentes apesar de mutilados pela guerra, possuíam capital social e cultural diferenciado, na medida em que os esforços da luta dos países e dessa forma eram reconhecidos como pessoas capazes de contribuir para a sociedade. Dessa feita, houve necessidade do Estado repensar o lugar dessas pessoas com deficiência, passando a legalizar o direito do trabalho por parte dessas pessoas, muito embora com foco ainda na comprovação da sua contribuição social efetiva, por meio do trabalho, sendo esse o condicionante da inserção da pessoa com deficiência, só que com uma avaliação *a priori* a fim de definir se a pessoa é ou não incapaz, devendo a pessoa fazer um esforço adicional para comprovar a sua condição.

Na sociedade ideal como matriz, a pessoa deficiente é excluída, uma vez que se busca o homem perfeito, com função social definida, como será apontado mais adiante.

Para Carvalho-Freitas (2007) a sociedade ideal como matriz, tem sua origem em um confronto de diversas culturas, devido às atividades econômicas, os quais teriam enfraquecido o poder explicativo dos mitos na Grécia antiga, abrindo dessa forma espaço para os pensamentos de Platão e de Aristóteles, os quais definiam como concepção de homem, mundo e sociedade a busca de um ideal de sociedade e como tal suas repercussões recaem nas

ações e escolhas do povo. Esse período é marcado pelas formas perfeitas na arquitetura e na arte, bem como na busca da participação do cidadão na política, muito embora seja também um período em que a escravidão é legitimada como necessária e em que o valor das pessoas está na sua função social e na cisão entre o trabalho intelectual e o trabalho manual.

Ainda no que se refere à matriz ideal a autora supracitada acrescenta que nas primeiras décadas do século XX há uma reedição da mesma, isso é após a segunda guerra mundial com o *programa eutanásia*, que visava à extinção de todas as pessoas com deficiência com o argumento de redução de custos do Estado, bem como o argumento científico da época. As justificativas para o programa eram desde compaixão, eugenia, economia, bem como purificação racial. (CARVALHO-FREITAS, 2007).

Já na matriz espiritual, se explica a deficiência por questões metafísicas, sendo considerada como um desejo ou castigo divino e dessa forma ao deficiente além da segregação restam os cuidados, gerando assim sentimentos como caridade e compaixão. Carvalho-Freitas (2007) aponta que essa matriz tem seu surgimento na Idade Média e que a igreja muito embora conhecesse a dialética aristotélica e a escolástica e de possuir domínio sobre a teologia e os meios de comunicação, não conseguiu vencer as superstições que condenava, passando assim a submeter à deficiência à superstição, ora sendo entendida como eleição divina, ora como danação de Deus, ou possessão diabólica e como tal suas ações variavam desde a acolhida nos conventos ou igrejas, onde ganhavam a sobrevivência em troca de pequenos serviços à instituição, até a tortura, fogueira, caso fossem considerados nesse último como sendo a encarnação do mal (pecado).

Bianchetti<sup>12</sup> (1998) *apud* Carvalho-Freitas (2007, p. 49) aponta que as pessoas com deficiência em função do Novo Testamento passam a ser vistas como instrumentos de Deus para alertar os homens para agradecer as pessoas com a possibilidade de fazerem caridade, fato esse que permitiu à institucionalização da deficiência e da loucura, passando a se conferir abrigo e caridade as pessoas com deficiência, muito embora as instituições criadas para efeito não tivessem qualquer cunho profissional, o que implicava numa relação de segregação e em outros casos na exposição e dependência da compaixão ou pena das outras pessoas como já abordado anteriormente.

---

<sup>12</sup> BIANCHETTI, Lúcido. Aspectos históricos da apreensão e da educação dos considerados deficientes. In: BIANCHETTI, Lúcido (Org.). Um olhar sobre a diferença. São Paulo: Papirus, 1998. p.21-51.

Outra matriz abordada por Carvalho-Freitas (2007) diz respeito à própria normalidade, onde o foco recai para a norma, sendo a deficiência vista como “desvio” ou “doença”, resultando em cuidados especiais por parte dos profissionais de saúde e de modo concomitante numa readaptação do deficiente para posterior inclusão.

A referida autora afirma ainda que essa matriz teve sua origem na Idade Moderna, cujo marco foi o rompimento com a igreja, passando então a vigorar o pensamento marcado pelo cientificismo, instaurando-se assim a matemática como via principal para explicar o conhecimento, adotando-se a metáfora da máquina como modelo de funcionamento do mundo. O rompimento com a igreja abre espaço para o desenvolvimento da técnica, da manufatura e da medicina, além é claro de garantir à igreja o monopólio espiritual. (CARVALHO-FREITAS, 2007).

Importa acrescentar ainda que houve nesse período elevado desenvolvimento da medicina, o que produziu um deslocamento da deficiência do seu sentido espiritual - possessão demoníaca, castigo divino ou manifestação das obras de Deus, para uma manifestação de doença, cabendo dessa forma aos médicos, o diagnóstico, prognóstico e tratamento da deficiência, fato que deve ocorrer em instituições especializadas para o fim. (CARVALHO-FREITAS, 2007).

Ainda no tocante a normalidade enquanto matriz de interpretação Ganguilhem<sup>13</sup> (1966) *apud* Soléra (2008, p. 60) assinala que o conceito de norma é polêmico, porque a criação de norma pressupõe a existência do seu negativo, o que na prática seria a diferença, algo que escapa, algo que não se encaixa e que por isso estaria fora do esperado, o que para o autor implica em dizer que a o estabelecimento de uma norma surge para responder à necessidade de *unificar um diverso, de reabsorver uma diferença*, bem como alega que a norma não apenas busca apagar uma diferença, mas acaba de modo concomitante criando uma preferência, uma vez que ao tentar encaixar o ser humano em categorias universais a ciência deixa de considerar a singularidade de cada um e acaba legitimando a exclusão das pessoas que perturbam a ordem estabelecida ou que não atendem as normas sociais estabelecidas.

---

<sup>13</sup> Ganguilhem, G. *Le normal et le pathologique*. Paris: PUF. 1966.

Seguidamente é apontada a inclusão social como matriz de interpretação, a qual segundo Carvalho-Freitas (2007) tem origem no século XX, como resultado da revolução industrial iniciada no século XVIII na Inglaterra. Com a criação de instituições especializadas no atendimento de pessoas com deficiência e implantação de programas de reabilitação, bem como incentivos por parte de agências internacionais como Organização Mundial da Saúde (OMS) e Organização Internacional do Trabalho (OIT) que passam a apoiar a equiparação de oportunidades para as pessoas com deficiência e de modo concomitante a criarem um intercâmbio de conhecimentos sobre deficiência.

Ainda referente à inclusão social como matriz de interpretação importa dizer que dois paradigmas têm alicerçado essa perspectiva de interpretação, sendo um derivado dos Estados Unidos da América e Canadá, cujo foco recai em fortes medidas anti-discriminação com ênfase nos direitos civis e no modelo de vida independente por parte da pessoa com deficiência. O segundo paradigma originário de países europeus tem seu principal foco nas cotas compulsórias de emprego, das quais depende substancialmente e de uma ação extensiva por parte do Estado, enquanto agente legislador e fiscalizador das políticas. (BATAVIA e SCHRINER<sup>14</sup>, 2001, GOSS e GOSS e ADAM SMITH<sup>15</sup>, 2000, *Apud* CARVALHO-FREITAS, 2007).

Com base no acima exposto, se percebe que na matriz de inclusão social as ações visam à modificação da sociedade para que seja acessível a todos, havendo uma perda do caráter de atributo individual da deficiência, passando a ser visto como algo contingencial que remodela as ações sociais, procurando ajustar o ambiente à natureza da pessoa com deficiência. Sendo assim o pressuposto é que a pessoa com deficiência deve ser incluída na sociedade e no trabalho com base nas suas potencialidades, daí que organizações e sociedade devem se adequar, para garantir a plena participação das pessoas com deficiência. (CARVALHO-FREITAS, 2007, p. 57).

---

<sup>14</sup> BATAVIA e SCHRINER T.he American with disabilities Act as engine of social change: models of disability and potencial of civil rights approach. Policy studies Journal, vol. 29. n. 4. p.690-702. 2001.

<sup>15</sup> GOSS e GOSS e ADAM SMITH Disability and employment: a comparative critique of UK legislation. The International Journal of Human Resource Management. 11:4p807-821. Aug. 2000

O exposto por Carvalho-Freitas (2007) é corroborado por Oliver<sup>16</sup> (1990, p. 14) *apud* Santos (2008, p. 506) ao afirmar que

(...) todos os deficientes experimentam a deficiência como uma restrição social, não importando se estas restrições ocorrem em consequência de ambientes inacessíveis, de noções questionáveis de inteligência e competência social, se da inabilidade da população em geral em utilizar a linguagem de sinais (...).

Depreende-se da citação acima que o desafio é da sociedade, cabendo ao Estado além de legislar, a criação de incentivos empresariais para que a inserção se dê, pois nesse modelo (matriz) a lesão é vista como uma característica corporal, como seria o sexo ou a cor da pele, ao passo que deficiência seria o resultado da opressão e da discriminação sofrida pelas pessoas em função de uma sociedade que se organiza de maneira pouco sensível à diversidade. (SANTOS, 2008).

E por fim Carvalho-Freitas (2007) aborda a matriz técnica de interpretação da deficiência, apontando que a mesma é resultado de um deslocamento da diversidade como problema social, para se transformar em problema técnico e como tal deve ser gerenciado dentro da organização, resultando na gestão da diversidade.

A referida autora aponta duas correntes como estando na base dos estudos sobre gestão da diversidade, são elas: a gestão da diversidade como vantagem competitiva para as organizações e por outro lado, a diversidade é vista como possibilidade de coesão e sucesso grupal, sendo considerada, quando bem administrada como um ativo para o desempenho organizacional, uma vez que possibilita as organizações atrair, recrutar e reter os mais adequados talentos humanos. Tal fato ajuda na melhoria do processo decisório, bem como tende a reduzir os conflitos provocados por situações de processos judiciais, ocasionados por discriminação. (CARVALHO-FREITAS, 2007, p.57).

No que se refere às desvantagens da diversidade organizacional, Carvalho-Freitas (2007) aponta que situações como aumento dos conflitos pessoais e dos problemas de comunicação que tendem a ocorrer entre diversas culturas, os quais tendem a conduzir a

---

<sup>16</sup> OLIVER. F. C. A atenção à saúde da pessoa portadora de deficiência no sistema de saúde no município de São Paulo: uma questão de cidadania. 1990. Dissertação (mestrado) – Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, São Paulo, 1990.

menores índices de satisfação e comprometimento, bem como aumento nos índices de rotatividade, em função do custo inicial decorrente da necessidade de administrar as diferenças.

Muito embora sejam matrizes conceituais historicamente construídas e que definem o modo como a sociedade se posiciona frente à deficiência, é importante dizer que essas matrizes não são excludentes, ou que se fazem presentes em determinado momento histórico somente, ou seja, nos dias de hoje se pode encontrar tanto pessoas que percebem a deficiência a luz da matriz de sobrevivência/subsistência, até pessoas que enxergam não a deficiência, mas o potencial da pessoa com deficiência e dessa forma buscam criar condições para que esse potencial seja usado em benefício da organização.

#### **4.3 Deficiência: Ações de Adequação e Práticas de Recursos Humanos**

Discutir a questão da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho remete de modo imediato ao lugar das ações de adequação e práticas de recursos humanos, a julgar que as pessoas com deficiência só terão as suas capacidades potencializadas em função de condições específicas que precisam ser criadas pela organização.

Carvalho-Freitas (2007) define as *ações de adequação das condições e práticas de trabalho*, como sendo os elementos cuja presença ou ausência modificam a relação de forças entre pessoas *com* e *sem* deficiência nas organizações. A referida autora acrescenta ainda que tais elementos contemplam tanto modificações no espaço concreto de trabalho, quanto implementações de práticas específicas, cujo objetivo maior é a atribuição de condições igualitárias no ambiente de trabalho para as pessoas com deficiência, de contrário essas pessoas estarão em condição de desvantagem produtiva.

Ainda em relação às ações de adequação a referida autora aponta em seus estudos que ações como: construção de rampas, adaptações de banheiros, aquisição de equipamentos específicos, dentre outros. Ao passo que as práticas de RH envolvem desde o modo como as pessoas são recrutadas, selecionadas, treinadas, até ao processo de promoção e transferência, levando em conta que todos esses procedimentos devem ter como base a garantia de

oportunidades às pessoas com e sem deficiência, ou seja, valorizando o potencial em detrimento da deficiência. (CARVALHO-FREITAS, 2007, p. 84).

Esse sub-capítulo serviu para explicitar a categoria ações de adequação das condições e práticas de trabalho, por julgarmos necessária levando em conta que será usado um inventário, com o fito de avaliar em que medida a instituição pública tem levado em conta a deficiência dos funcionários que contrata e quais ações tem estado a desenvolver para que as pessoas com deficiências tenham oportunidades igualitárias, se comparadas às pessoas sem deficiência.

No próximo sub-capítulo será apresentado o referencial teórico sobre *Políticas Públicas e Deficiência*. Importa dizer que foram efetuados recortes de leis e/ou decretos, tanto brasileiros, quanto angolanos, que abordam a questão da pessoa com deficiência, com vistas a dar suporte para o entendimento da inserção das PcDs no mercado de trabalho, bem como sua manutenção nas organizações.

#### **4.4 Políticas Públicas e Deficiência**

Oliveira *et al* (2006) apontam que no Brasil o decreto 3.298 de 1999, dispõe sobre a política nacional para a integração das “pessoas com necessidades especiais” e determina a forma de acesso ao mercado formal de trabalho, uma vez que o mercado formal de trabalho se traduz no conjunto de organizações em que a relação capital-trabalho é mediada por um vínculo empregatício, fato que evidencia que só muito recentemente as pessoas com deficiência passaram a ter seu ingresso de modo sistematizado, no mercado de trabalho, o que fazia anteriormente que permanecessem à margem da sociedade, ou seja, na condição de excluídas.

Importa frisar que segundo Carvalho-Freitas (2007) existem no contexto brasileiro outras políticas de ação afirmativa cujo desafio maior recai para as organizações, uma vez que são obrigadas a gerenciarem o trabalho das pessoas com deficiência, pois as mesmas têm seus direitos amparados pela constituição, ocorrendo dessa forma reserva de cargos, bem como proibições de qualquer tipo de discriminação envolvendo remuneração e os critérios de

admissão. Essas medidas são regulamentadas pelas leis: Lei 8.213/91, que indica os percentuais de postos de trabalho de acordo com o número de empregados da empresa; e a Lei 7.853/89, referente à política nacional voltada para o portador de deficiência.

Relativamente às políticas públicas em Angola, importa frisar que foi submetida à Assembleia Nacional Angolana no ano de 2001 um anteprojeto de lei sobre as pessoas com deficiência, cujo objetivo era a garantia do pleno direito de cidadania a essas pessoas, direito esse previsto pela constituição angolana, como o acesso à saúde, educação, emprego, desporto, lazer, segurança social, dentre outros. Muito embora esteja previsto na constituição os direitos citados, na prática se assiste a exclusão dessa camada da população que são os deficientes. Contudo, importa salientar que até aos dias de hoje o anteprojeto de lei não foi aprovado. (ANGOP, 2009).

Angola, a semelhança do Brasil dispõe de políticas públicas como o sistema de cotas para a inclusão de Pessoas com deficiência, sendo estabelecida pelo decreto n.º 21/82 de 22 de Abril, que orienta que 2% das vagas dos postos de trabalho devem ser reservadas às pessoas com deficiência. Daí que no âmbito da sua aplicação, as entidades empregadoras, sejam elas públicas ou privadas, devem absorver pessoas com deficiência no seu quadro de pessoal, criando postos de trabalho adequados à condição do trabalhador deficiente, respeitando as normas e medidas de higiene e segurança.

Muito embora a lei pressuponha a reserva de vagas para as pessoas com deficiência, o que se assiste na prática são ações discriminatórias e falta de fiscalização por parte das agências regulatórias como o Ministério da Administração Pública Emprego e Segurança Social. Tais fatos ficam evidentes nos dados divulgados pela Agência Angolana de Notícias (2009) cuja matéria de publicação mostra o caso de um ex-estudante do Instituto Médio de Petróleos do Sumbe, que após aprovação em concurso público numa empresa do ramo petrolífero viu sua vaga negada pela empresa em função da sua condição física (ANGOP, 2009).

Carvalho (2004, p. 190-193) em pesquisa sobre os deficientes físicos de Luanda aponta que

(...) é menor o contato dos deficientes físicos com os organismos estatais vocacionados para a assistência social, sendo maior o contato com organismos

vocacionados para a assistência sanitária e reabilitação. (...) o organismo que obteve a pior avaliação foi o Ministério da Assistência e Reinserção Social (MINARS). O MINARS é o órgão governamental encarregue da assistência social a grupos vulneráveis, como sejam os casos dos deslocados, deficientes físicos, órfãos e sem abrigo. O MINARS possui inclusivamente um órgão encarregue do apoio aos portadores de deficiência física, a Direção Nacional de Apoio aos Deficientes, que é responsável pela “concepção de políticas de reabilitação e integração socioeconómica e profissional, dos cidadãos civis portadores de deficiência congénita ou adquirida.

O exposto traz à tona as dificuldades por que passam as pessoas com deficiência física em Luanda, lembrando que a principal entidade governamental que se pressupõe ser responsável pelo respaldo as dificuldades desse grupo funciona a meio gás e as próprias pessoas tendem a buscar por reabilitação e assistência sanitária, permanecendo desse jeito na dependência dos *bicos* do setor informal.

Sobre discriminação, António Diogo e Manuel João Grosso, deficientes físicos, em entrevista a Agência Angolana de Notícias alegam que continuam a encontrar dificuldades para arranjar um emprego, muito embora tenham níveis de escolaridade e de formação aceitáveis, uma vez que a condição física acaba levando os empregadores a questionarem se eles podem fazer o mesmo que as outras pessoas, daí afirmarem que nem os vários cursos que fizeram lhes dão a possibilidade de conseguir um emprego (ANGOP, 2009).

Essas condições de discriminação e baixa escolaridade são reforçadas ainda pelas barreiras estruturais dos edifícios, sejam eles estabelecimentos comerciais, escolares, hospitais, igrejas ou locais de lazer, cuja construção em grande maioria não teve em conta a existência de pessoas com deficiência e de modo concomitante a necessidade de pormenores que facilitassem a vida dessas pessoas. Sobre isso Woodhams e Danieli<sup>17</sup> (2000) *apud* Carvalho-Freitas *et al* (2004, p.6) afirmam que

(...) o ambiente pode tanto favorecer quanto obstruir as possibilidades de desempenho das pessoas com deficiência. Deste modo, uma pessoa que é considerada severamente deficiente em um ambiente pode ser considerada menos em outro. Além disso, o grupo de pessoas com deficiência é heterogêneo, com características bastante distintas. Entretanto, esse grupo enfrenta barreiras comuns para sua efetiva participação nos espaços sociais, particularmente no que se refere à discriminação oriunda das percepções para com essas pessoas e das estruturas de acesso aos mesmos.

---

<sup>17</sup> WOODHAMS, C; DANIELI, A. Disability and diversity – a difference too far? *Personnel Review*, v. 29, n. 3, 15 p., 2000.

No que tange ainda as políticas governamentais, têm sido adotado medidas que visam à minimização das dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência, são elas: facilitação ao acesso à educação, saúde e bens culturais, medidas tidas como universalistas e medidas mais específicas como a criação dos centros de capacitação, projetos geradores de rendimento, cujo objetivo maior é proporcionar condições condignas, facilitando a integração efetiva e reduzindo de modo gradual os níveis de dependência que possam existir.

O acima mencionado é reforçado por André Nkula, diretor nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência do Ministério da Assistência e Reintegração Social (MINARS), em entrevista ao Jornal de Angola (2009) *apud* Angop (2009) ao afirmar que

(...) vários setores governamentais desenvolvem ações direcionadas às pessoas portadoras de deficiência, nomeadamente a comissão Nacional Intersectorial de Desminagem (CNIDAH), os Ministérios da Educação, da Saúde, do Interior e as Forças Armadas Angolanas.

Outro aspecto também apontado pelo referido diretor, diz respeito ao Programa de Inclusão Social das Pessoas com Deficiência, cujo foco é a criação de cooperativas e micro empresas, que proporcionam empregos, aliado ao Programa do Ministério da Assistência e Reinserção Social (MINARS) de Reabilitação baseado na comunidade (RBC), cuja missão é levar os serviços onde a pessoa deficiente reside. Importante salientar que além da identificação da pessoa portadora de deficiência, se efetua o levantamento das necessidades dessa pessoa, como saúde, educação e emprego. (ANGOP, 2009).

#### **4.5 Deficiência e Barreiras a Inserção no Mercado de Trabalho**

Dados sobre deficiência, desigualdades de oportunidades e barreiras de acesso ao mercado formal de trabalho para as PcDs têm sido amplamente produzidos e divulgados nos últimos anos, no Brasil, Portugal, Cabo-Verde, Angola, dentre outros, sendo o caso de

pesquisas desenvolvidas por Carvalho-Freitas (2007), Silva (2007), Carvalho-Freitas *et al* (2007), Martins (2004), Carvalho (2004), dentre outros.

Oliveira *et al* (2010) salienta que ao se discutir as dificuldades de inserção das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho devem ser levadas em conta dois modelos confrontantes, a saber: de um lado o modelo médico jurídico, presente nos textos oficiais e que levam a confusão de deficiência com dependência, a julgar que a lei 7853-89 define como pessoa portadora de deficiência aquela que sofreu perdas ou porta “anormalidades de sua estrutura ou função psicopatológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Por outro lado, os referidos autores acrescentam que o modelo social da deficiência percebe a mesma diferentemente do modelo médico jurídico, pois mostra que os problemas das pessoas com deficiência estão muito mais na sociedade do que nelas próprias, pois a sociedade atribui incapacidades e desvantagens, restringindo os seus espaços de atuação (OLIVEIRA *et al*, 2010, p. 9).

Já Nascimento *et al* (2007) alegam que a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no contexto brasileiro é um fenômeno novo e que teve forte influência da promulgação da Portaria 1.199/2003, do Ministério do Trabalho e Emprego, ao aprovar as normas para imposição de multa administrativa às empresas, em caso de não cumprimento da Lei nº. 8213/1991, que determinou o preenchimento de cargos com pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados, bem como de uma possível mudança social, onde a atitude de uma grande parcela de consumidores tem pressionado as empresas no sentido de adotarem práticas socialmente responsáveis.

Silva (2007, p.42) recorre à pesquisa efetuada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1994, sobre contratação de pessoas com deficiência, para apontar que os motivos inerentes a não-contratação de pessoas com deficiência variam desde

O argumento do ambiente de trabalho perigoso e como tal poderia agravar a deficiência; a percepção de que esses indivíduos não seriam confiáveis e faltariam muito por doença; problemas gerados por essas pessoas em caso de incêndio; constrangimento dos demais funcionários; a crença de que portadores de necessidades especiais seriam muito temperamentais; a percepção de que esse público não seria

capaz de usar equipamentos padrão eficientemente; a necessidade de instalações especiais, que significa um custo alto; a crença de que esses indivíduos não seriam suficientemente produtivos, adaptáveis ou versáteis.

No que diz respeito à realidade angolana, é importante frisar que, em função do elevado número de pessoas com deficiência (estimada em cerca de 3.700.000) segundo relatório do programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento - PNUD (2008) e de igual modo, decorrente do processo de reconstrução que vivencia desde 2002, quando se deu o término da guerra civil, ainda carece de estudos sobre a inclusão das pessoas com deficiência.

Muito embora o questionamento do presente trabalho seja entender a concepção de deficiência predominante na organização, existe como pano de fundo a necessidade de se compreender que ações são desenvolvidas pela organização visando potencializar a capacidade das pessoas com deficiência, ou se como pontuou Carvalho (2004) em seu estudo sobre a exclusão social em Luanda, essas pessoas permanecem na condição de excluídas.

Oliveira *et al* (2010) fazem menção aos determinantes sociais em que a inclusão de pessoas com deficiência se dá, ou seja, alegam que discutir inclusão implica pensar a questão da subjetividade, requer analisar o contexto sócio histórico, uma vez que na pós-modernidade, por exemplo, que é onde ocorre a abertura do emprego para as pessoas com deficiência, se dá também de modo conjunto a coexistência e coalisão da modernidade.

O exposto implica que convivem na pós-modernidade realidades diferentes e conflitivas, pois se por um lado houve a abertura do mercado para as pessoas com deficiência, ainda se percebem resistências nessa inserção em função do paradigma moderno até recentemente dominante, ou seja, eram rejeitados os que pareciam “fragmentados”, os quais segundo Harvey<sup>18</sup> (1989) *apud* Oliveira *et al* (2010, p.4) favoreciam sem questionamentos um vasto sistema de exclusões sociais. Daí que com base nessa visão o acesso ao trabalho formal era reservado só para o trabalhador física e mentalmente “normal”.

Com base no acima mencionado depreende-se que muito embora a condição de Pós-modernidade seja caracterizada pela criação ou possibilidade de inclusão dos excluídos, com base em leis e decretos, eles podem também excluir, ou seja, os mecanismos legais a

---

<sup>18</sup> HARVEY, D. A condição pós-moderna. São Paulo: Loyola. 1989.

dependem do modo como forem trabalhados, podem gerar formas paralelas e perversas de exclusão.

O acima abordado levanta questionamentos relativos à legislação, pois se percebe que a mesma por si só não se constitui numa medida segura, a julgar que garantir o acesso é diferente de permanência, ou seja, a permanência na organização vai depender tanto do preparo profissional e social da pessoa com deficiência, quanto das condições estruturais, funcionais e sociais do ambiente que irá recebê-la como funcionária, evitando assim incorrer em admissão por benevolência ou obrigatoriedade devido à lei. (TANAKA, *et al.* 2005).

No que se referem ainda as barreiras sociais pelas quais as pessoas com deficiência precisam lidar, Ferreira<sup>19</sup> (1998) *apud* Tanaka *et al* (2005, p. 275) aponta que a desinformação pode produzir desconhecimento sobre as reais incapacidades e limitações da PcD e também das suas potencialidades, necessidades, expectativas e sentimentos, o que, de alguma forma, acabaria conservando os preconceitos existentes em relação a essa população. Dessa feita, constitui preconceito

Toda a atitude negativa que a sociedade estabelece em direção aquele indivíduo que ela considera imperfeito, diferente, estranho, desconhecido e incapaz, fruto das concepções que ela foi construindo ao longo de sua história de vida, por meio das informações distorcidas que foi recebendo (TANAKA *et al*, 2005, p. 275).

Outro ponto abordado por Tanaka *et al* (2005) fazem menção à concepção que a sociedade tem da deficiência, a qual pode influenciar as relações sociais e, também orientar as ações planejadas e praticadas em relação ao seu portador, ou seja, se a sociedade concebe que as dificuldades da pessoa com deficiência ocorrem mais em função das suas limitações orgânicas como usualmente tem acontecido, ela adotará medidas que visam inseri-la no mundo do trabalho, baseadas mais na natureza da deficiência do que propriamente nas suas reais potencialidades e necessidades, daí a culpa de qualquer insucesso que venha a ocorrer ser atribuída a própria pessoa com deficiência.

---

<sup>19</sup> Ferreira, Júlio R. Necessidades especiais e políticas educacionais. Teoria e Prática da Educação, vol. 2(4), 11-18. 1998.

Com base no acima mencionado, se depreende que pouco ou quase nada foi abordado sobre a pessoa com deficiência, pois o foco quase sempre recaiu na sociedade ou de modo mais específico na organização que iria receber a PcD, daí que importa frisar a importância de se pensar na barreira resultante da exclusão historicamente construída, que é a falta de qualificação profissional, pois como bem pontua Tanaka *et al* (2005) no Brasil essa qualificação tem frequentemente ocorrido por intermédio de programas desenvolvidos por Oficinas Pedagógicas ou protegidas de instituições de ensino especial e só mais recentemente de escolas comuns.

Outro dado importante se prende as críticas feitas a esses programas, uma vez que as atividades comumente ensinadas como artesanato, tapeçaria e marcenaria são selecionadas muito mais em função dos recursos materiais disponíveis e da tradição institucional do que da demanda de mercado de trabalho, daí que de modo efetivo pouco contribuem para a qualificação das pessoas com deficiência. (TANAKA *et al*, 2005).

Retornando o caminho de reflexões, que começou com a conceituação da deficiência, passando pelas diversas concepções que ao longo da história permearam o modo de lidar com a pessoa com deficiência, aliada as políticas públicas de inserção, bem como sobre as barreiras a inserção e ao mercado de trabalho, passamos a discutir o significado do trabalho para PcD, buscando explicitar o lugar do trabalho na vida desse grupo socialmente excluído.

#### **4.6 O Significado do Trabalho para a Pessoa com Deficiência**

Antes de tecer considerações sobre o significado do trabalho para a pessoa com deficiência é importante falar do significado do trabalho de modo geral, para logo efetuar um recorte da importância dessa atividade para a pessoa com deficiência. Sendo assim vale dizer que o trabalho exerce papel fundamental na vida das pessoas, uma vez que é por meio dele que o homem cria e constrói bens necessários a própria subsistência, bem como obtém recursos visando adquirir outros bens, daí que é através do trabalho que as pessoas se constituem, pois como bem pontua Silva (2007), o trabalho é tido como o “passaporte” para a

inclusão dos indivíduos numa sociedade pré-existente, à qual é preciso se adequar para ser aceito.

Lima<sup>20</sup> (2003) *apud* Silva (2007, p. 60) aponta que muito embora haja uma crescente disjunção entre crescimento econômico e emprego, o trabalho continua a ser, para muitos, um fator de identidade e um símbolo de reconhecimento social, o que em outras palavras implica que a identidade social ainda procede da ação e o homem ainda é o que faz. Daí que o aumento do tempo livre não permite deduzir que o trabalho deixou de ser um dos tempos fortes da existência, pois continua a ser um importante regulador do psiquismo, ocupando assim um lugar que não pode ser preenchido pelas interações sócio-afetivas, políticas, etc. (LIMA, 2003, *apud* SILVA, 2007, p. 60).

Embasado no supracitado depreende-se que o trabalho além de ser constitutivo do indivíduo, é o que o identifica enquanto ser no mundo, fato abordado por Lima (2003) *apud* Silva (2007) ao colocar que o trabalho tem como finalidade a autoconstrução humana, não existindo dessa forma homem sem trabalho. O exposto além de elucidar o significado do trabalho para o referido autor mostra que o trabalho faz a intermediação entre homem e a sociedade, fato que é corroborado em pesquisa feita por Silva (2007) no relato de um entrevistado, “*A gente se sente cidadão, em suma. Se sente útil, o trabalho faz parte do desenvolvimento humano*”.

Ainda em relação ao trabalho Silva (2007) aponta que o que fornece significado ao trabalho é o propósito pelo qual ele é executado, sendo individual e intransferível, ou seja, é específico para cada homem. Daí que o que diferencia uma simples atividade do trabalho de modo mais efetivo, é a razão de sua realização, ou seja, os motivos que levam a pessoa a trabalhar, o que em outras palavras se traduz no uso do trabalho seja para subsistência ou para recreação e inserção social.

O exposto remete a idéia de que o trabalho deve antes de tudo possuir uma finalidade e um valor, aspectos esses já citados anteriormente, sendo os mesmos, individuais e subjetivos, pois variam de indivíduo para indivíduo em função dos anseios e experiência de vida, pois, à medida que a atividade realizada é possível, vínculos são estabelecidos nas relações de trabalho.

---

<sup>20</sup> LIMA, Maria Elizabeth Antunes. A polêmica em torno do trabalho na sociedade contemporânea. Revista Destarte, Vitória, v. 2 n. 2, p. 161-194, 2003.

No que se refere ao significado do trabalho para as pessoas com deficiência, Silva (2007) aponta que para esse grupo de pessoas, o trabalho além de possibilitar a inscrição no mundo dos homens, tem papel crucial na vida dessas pessoas, sendo o trabalho visto como fonte de identificação, de humanização, dignidade, autonomia, realização, afirmação da capacidade, utilidade e principalmente como meio de inclusão social.

Ainda em relação ao significado do trabalho, Silva (2007) afirma que já nas primeiras civilizações as pessoas com deficiência além de serem excluídas do convívio social, eram tomadas como peso para a sociedade e em função disso colocadas na condição de confinamento e de modo concomitante à margem do processo produtivo.

Na atualidade ainda se observa não somente a exclusão, mas também processos de inserção completamente falhos, onde as pessoas com deficiência são contratadas somente objetivando cumprir a legislação e obter determinados benefícios, fato que é reforçado por Silva (2007, p.65) ao afirmar que

Mesmo em situações onde incluir o trabalhador com deficiência, tem apenas a função de atender às exigências legais ou para reforçar a imagem da empresa, como estratégia de *marketing*, estes trabalhadores concebem ao trabalho uma via de possibilidades de engajamento no processo histórico.

A citação acima referenciada além de levantar discussões sobre o modo como muitas empresas têm feito a inserção, também mostra a necessidade de se repensar o lugar que a pessoa com deficiência tem ocupado, pois o caráter utilitarista do trabalho, isto é, como meio para as organizações alcançarem seus objetivos, remete ao sentido de apropriação dos trabalhadores de forma controlada, dominadora, daí que muitos trabalhadores mesmo estando inseridos num processo de trabalho alienante e gerador de conformismo, utilizam o mesmo para se inscreverem como cidadãos com direitos e deveres.

O trabalho passa a servir de instrumento que possibilita a pessoa se sentir útil, se inscrever no mundo e alcançar seus objetivos, aliado a possibilidade de aprendizagem e capacidade de se tornar alguém. Outro sentido do trabalho percebido pela autora em sua dissertação faz menção à capacidade de superação, descrita pelas pessoas com deficiência, pois

O ser humano precisa do trabalho, você não pode ficar incapaz, o que deu errado. Alguma coisa não ficou boa? São barreiras que enfrentamos, às vezes choca, mas também quando acontece uma barreira na vida, é para superar e ir em frente pela autora (SILVA, 2007).

Embasado no que foi colocado sobre o significado do trabalho para a pessoa com deficiência, vale dizer que em linhas gerais o trabalho tem papel central na vida dessas pessoas, pois além de ser o gerador de autonomia e responsabilidade, possibilita a obtenção de meios de sobrevivência de forma digna, como todo o cidadão inserido na sociedade, resultando na efetiva participação social da pessoa com deficiência, daí que o trabalho passa a ser percebido como objeto de realização.

Ao abordar o significado do trabalho Enriquez<sup>21</sup> (1997) *apud* Oliveira *et al* (2006) alegam que a forma como a pessoa com deficiência é inserida no mercado de trabalho tem repercussão ambígua em seu psiquismo, pois pode conduzir a alienação, tanto psíquica, quanto política, sendo no último caso em função de uma inserção que visa somente o cumprimento da lei, sem possibilidade de autonomia e realização profissional. Dessa feita, o trabalho pode por um lado possibilitar à pessoa com deficiência uma nova posição social, uma ampliação de seu campo relacional, um espaço de valorização simbólica, inclusive através do salário, com influência crucial em sua retificação subjetiva.

Por outro lado, o trabalho pode ser fonte de estresse e adoecimento, uma vez que ao ser inserida no mercado formal de trabalho em decorrência da lei, a PcD pode se sentir ainda mais discriminada, com subsequente sofrimento mental (ENRIQUEZ, 1997, *Apud* OLIVEIRA *et al* 2010, p. 8).

A importância do supra dito reside na condição do trabalho ser mais que um direito do ser humano, ou seja, aquilo que garante a sua dignidade, independente de sua condição física, mental e/ou social, ou como afirma Batista<sup>22</sup> (2004) *apud* Carvalho-Freitas (2009, p.45) o trabalho contribui para a auto-estima, a confiança, bem como para determinar o *status* do homem, uma vez que proporciona além da aprendizagem, crescimento, transformação de conceitos e atitudes, aprimoramento e remuneração, fatores relacionais na conquista da autonomia e emancipação.

---

<sup>21</sup> ENRIQUEZ, E. A organização em análise. Rio de Janeiro: Vozes. 1997

<sup>22</sup> BATISTA, C. A. M. Inclusão: construção na diversidade. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2004. 188p

No próximo capítulo serão apresentados os pressupostos metodológicos que nortearam a execução desta monografia.

## 5 METODOLOGIA

### 5.1 Caracterização da Pesquisa

Como suporte metodológico, quanto aos fins, a presente pesquisa é caracterizada como sendo descritiva, uma vez que buscou diagnosticar a percepção dos funcionários sobre a deficiência, bem como elucidar a interferência da concepção de deficiência vigente nas ações de adequação das condições e práticas de trabalho. (VERGARA, 2003).

Já Gil (2002) aponta que a pesquisa descritiva busca não somente descrever características de determinada população ou fenômeno, bem como de variáveis e correlacioná-las, mas determinar e explicitar a natureza da relação identificada.

No que se refere aos procedimentos técnicos será efetuado um *estudo de caso* que segundo Yin (2001) diz respeito a uma investigação empírica cujo objetivo é a investigação de um fenômeno dentro do seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos.

Muito embora seja um método largamente usado, o estudo de caso, assim como qualquer outro método de pesquisa, possui limitações. Dentre essas limitações se destacam a fraca base para generalização, em decorrência da fraca representatividade da amostra no universo populacional, ou seja, as conclusões se limitam à amostra selecionada. Daí que conclusões tiradas numa amostra podem não ser iguais as conclusões de outra amostra mesmo que a amostra seja também parte da mesma população selecionada. (YIN, 2001).

Os resultados do estudo de caso tendem a ser substituído com grande frequência, basta para isso aparecer outro estudo abordando o mesmo tema. Se as conclusões forem diferentes – o que é normal – abandonam as conclusões passadas e são tomadas as mais recentes. Segundo Roesch *et al* (1999) uma grande falha encontrada no estudo de caso é a tendência que o pesquisador tem em elaborar textos narrativos grandes para certos elementos de estudo, quando a melhor alternativa seria uma análise guiada por algumas proposições, questões ou atividades.

## 5.2 Composição da Amostra

A amostra foi constituída por funcionários de uma organização de serviço público, sendo os mesmos divididos entre funcionários sem e com deficiência, aos quais foram aplicados questionários que serão descritos mais adiante. Importa frisar ainda que foram selecionados todos os funcionários com deficiência, independente do tipo e grau de comprometimento da deficiência.

Roesch *et al* (1999) acredita que são vários os aspectos que estão ligados a necessidade de extração de uma amostra de determinada população, como o próprio tamanho da população, o tempo dos entrevistadores, custo de pesquisa e a capacidade de processamento de dados. Daí que o processo de amostragem consiste em [...] construir um subconjunto da população que é representativa nas principais áreas de interesse de pesquisa. (p.139).

O autor frisa ainda que a amostra deve ser extraída de tal forma que cada membro da população tenha a mesma chance de ser incluído na amostra. Segundo o mesmo é o que se dá o nome de amostra *probabilística*. Porém nem sempre é possível obter uma amostra representativa, isto é, os indivíduos escolhidos são aqueles localizados pelo pesquisador. É o caso do presente trabalho onde a amostra extraída cai na definição de uma amostra intencional. A principal limitação deste tipo de amostra é a impossibilidade de estender as conclusões à população onde a mesma foi extraída. (ROESCH *et al*, 1999).

## 5.3. Instrumento de Coleta de dados

Relativamente ao instrumento de coleta de dados foi usado o questionário, que segundo Gil (2006) é uma técnica investigativa que envolve a apresentação por escrito ou oral de um número variado de questões, com a finalidade de coletar opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, bem como experiências vivenciadas.

Gil (2006) apresenta como vantagens do questionário, as seguintes: possibilidade de atingir um grande número de pessoas, mesmo que estejam dispersas em uma área geográfica muito extensa, uma vez que o mesmo pode ser enviado por correio; menor gasto com pessoal, uma vez que não envolve treinamento dos pesquisadores; garantia de anonimato das respostas; permite que as pessoas respondam no momento que julgarem mais convenientes e por último a não exposição dos pesquisados à influência das opiniões e do aspecto pessoal do entrevistado.

O referido autor cita ainda as limitações inerentes ao uso do questionário, são elas: exclusão de pessoas que não sabem ler, o que por si só pode deformar os resultados, não possibilidade de explicitação ao respondente em caso de não entendimento da instrução ou pergunta, bem como a falta de garantia de devolução do mesmo devidamente respondido, fato que pode implicar na redução da representatividade da amostra. Outra limitação abordada faz menção aos resultados críticos que se obtém devido à objetividade, uma vez que os itens podem ter seus significados variados de acordo com cada sujeito da pesquisa. (GIL, 2006).

Os instrumentos usados foram os seguintes:

- Inventário de Concepções de Deficiência – ICP, desenvolvido por Carvalho-Freitas (2007).
- Inventário de Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho - IACPT, desenvolvido por Carvalho-Freitas & Marques (2006).

Ambos os Inventários são constituídos por fatores, sendo que o de *concepções de deficiência* é composto por sete fatores, subdivididos em vinte e duas questões fechadas e sua medição é efetuada com base em uma escala *Likert* de escolha forçada, com a seguinte variação: 1- (discorda totalmente), 2- (discorda muito), 3- (discorda pouco), 4- (concorda pouco), 5- (concorda muito) e 6- (concorda totalmente).

Já o Inventário de *ações de adequação das condições e práticas de trabalho* é composto por três fatores, subdivididos entre *sensibilização, adaptações e práticas de RH*, os quais são compostos por treze questões também fechadas e com medição baseada em escala *Likert*, tal e qual o inventário de concepções de deficiência.

#### 5.4 Técnicas utilizadas para a análise dos dados do estudo de caso

A apresentação e análise dos dados exigiram o uso de ferramentas de estatística descritiva e de análise da associação dos fatores *concepção de deficiência* e *ações de adequação das condições e práticas de trabalho*.

Seguidamente os resultados da escala *Likert* foram agrupados em dois grupos, sendo constituído pelo grupo de respondentes que concordava com determinado fator e o grupo de respondentes que discordava do mesmo fator. Nessa divisão foram considerados como *discordantes* as pessoas que possuíam como média resultados situados entre 1,0 a 3,5, ao passo que os *concordantes* foram considerados as pessoas com média, valores de 3,6 a 6,0.

Visando estabelecer a *concepção de deficiência* e as *ações de adequação das condições e práticas de trabalho* foram calculadas as médias, moda e os desvios-padrão dos fatores. Para o estabelecimento da relação entre as *concepções de deficiência* e as *ações de adequação das condições e práticas de trabalho*, foi usado o teste estatístico *t de student* e adotado o nível de significância igual ou inferior a 0,05.

#### 5.5 Seleção da Amostra

A escolha da organização foi aleatória. Já a amostra da pesquisa foi constituída por cinquenta funcionários, todos pertencentes a uma organização do serviço público da cidade de Luanda.

O critério de amostragem foi determinado pela existência de pessoas com deficiência na organização pública, bem como resposta favorável ao desenvolvimento da pesquisa e aceitação para posterior trabalho de consultoria, a julgar que serão promovidos Seminários e treinamentos com a temática da inserção, barreiras, legislação e o papel da organização na sociedade. Tais eventos terão como objetivo maior à sensibilização dos funcionários sobre o processo de inserção, bem como a importância de se enxergar as potencialidades em detrimento da deficiência e dessa forma promover um processo de

inserção mais harmonioso, se evitando os estigmas e ações de preconceito em relação à pessoa com deficiência.

## 6 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esse capítulo aborda os resultados da pesquisa efetuados na organização de serviço público em Luanda. Importa salientar que os respondentes foram divididos em dois grupos, sendo constituído por todos os funcionários sem deficiência, os quais responderam ao inventário de *concepções de deficiência* e o outro grupo foi constituído por todos os funcionários com deficiência e a esses foi solicitado que respondessem o inventário sobre *ações de adequação das condições e práticas de trabalho*.

### 6.1 Perfil dos Respondentes

O universo da pesquisa foi constituído por cinquenta funcionários, divididos entre pessoas com deficiência e sem deficiência. Dessas, 10% são pessoas com deficiência e 90% sem deficiência. A média de idade dos funcionários sem deficiência é de 28,5 ao passo que a média de idade dos funcionários com deficiência é de 34,8. Outro aspecto que merece atenção diz respeito à distribuição da amostra por sexo, pois 60% são constituídos por pessoas do sexo masculino e 40% do sexo feminino. Dessas pessoas, 24% possuem o ensino médio completo, seguindo-se de 18% com graduação completa e incompleta, respectivamente, sendo que do total da amostra, 14% não concluíram o primeiro grau.

Já em relação ao tempo de trabalho na empresa, 34% da amostra trabalha na empresa a mais de três anos e 42,5% do total da amostra atuam com pessoas com deficiência a mais de um ano. Além disso, 37,5% das pessoas sem deficiência atuam como auxiliar administrativo, 30% em outra atividade (distribuída entre assessoria jurídica e RH), 17% nos serviços gerais, 7,5% relações públicas, 5% motoristas e 2,% como secretária ao passo que no grupo das pessoas com deficiência esse valor vai pra 40%, ou seja, quatro pessoas, como auxiliares administrativas, duas nos serviços gerais, duas como secretárias e um motorista. No que tange a distribuição da amostra por tipo de deficiência, importa frisar que dos dez funcionários com deficiência, nove apresentam deficiência física e um com deficiência auditiva.

## 6.2 Análise das concepções de deficiência predominantes na organização pesquisada.

Foram efetuadas análises referentes às *concepções de deficiência* presentes na organização. As referidas análises foram divididas por fatores, para melhor apresentação dos dados, como pode ser visto a seguir.

### *Fator 1 – Concepção Espiritual*

A TAB. 1 apresenta os principais resultados da estatística descritiva relativos à concepção Espiritual.

TABELA 1

Estatística descritiva do fator da *matriz espiritual*

Descrição do item	Média	Moda	Desvio- Padrão
1. A deficiência é uma manifestação de um poder divino que define as características que o ser humano deverá possuir em sua vida terrena	4,7	6	1,51
2. A deficiência é uma marca que indica uma preferência divina.	4,4	6	1,79
3. As pessoas com deficiência têm uma missão especial em suas vidas.	4,7	6	1,65
Médias das Questões	4,6	6	1,65

Fonte: Dados da pesquisa

A análise geral dos dados da organização demonstra que os respondentes concordam pouco, tendendo para muito, que a deficiência tenha uma origem metafísica, isto é, que seja uma manifestação de desejos ou castigos divinos, fato que é enfatizado pela moda, cuja predominância é a concordância total, em relação às afirmações apresentadas.

*Fator 2 – Concepção baseada na Normalidade*

A TAB. 2 apresenta os resultados referentes à concepção baseada na *normalidade*.

TABELA 2

Estatística descritiva do fator da *matriz de Normalidade*

Descrição do Item	Média	Moda	Desvio-Padrão
4. Somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência.	4,4	6	1,79
5. As pessoas portadoras de deficiência podem assumir atitudes inadequadas na organização, provocando situações embaraçosas.	4,1	5	1,72
6. As pessoas portadoras de deficiência são mais propensas a se acidentar que as demais pessoas.	4,4	5	1,68
7. As instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com pessoas com deficiência que as organizações de trabalho.	4,0	5	1,66
8. As pessoas com deficiência costumam ter problemas no relacionamento com as pessoas não-portadoras de deficiência.	4,0	5	1,50
Média das Questões	4,2	5	1,70

Fonte: Dados da pesquisa

A análise geral dos dados indica que os respondentes da organização tendem a concordar que deficiência seja um desvio da normalidade e que de modo concomitante geradora de situações embaraçosas na organização, bem como apontam que as pessoas com deficiência são mais propensas a acidentes e problemas no relacionamento com as demais pessoas.

No que tange a afirmação de que somente alguns setores são adequados às pessoas com deficiência e à de que instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com elas, os respondentes, como pode ser percebido pelas médias, também tendem a concordar, muito embora seja pouco.

### *Fator 3 – Concepção baseada na Inclusão*

A TAB. 3 apresenta os resultados e análise estatística, referentes à concepção baseada na *Inclusão*.

TABELA 3

Estatística descritiva do fator da *matriz de Inclusão*

Descrição do Item	Média	Moda	Desvio- Padrão
9. As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições de trabalho.	4,2	5	1,28
10. As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho.	4,2	5	1,12
Média das Questões	4,2	5	1,20

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados gerais dos dados apresentados na tabela acima demonstram que os respondentes concordam que a sociedade precisa se adaptar visando uma inclusão de todos, ou seja, as pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho, desde que sejam modificadas as condições de trabalho, bem como sejam realizadas as adequações e adaptações necessárias nos instrumentos de trabalho.

### *Fator 4 – Percepção de Desempenho*

A TAB. 4 apresenta os principais resultados referente à estatística descritiva do fato de *desempenho*.

TABELA 4  
Estatística Descritiva do fator *desempenho*

Descrição do Item	Média	Moda	Desvio- Padrão
11. A qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior à das pessoas não-portadoras de deficiência.	4,1	5	1,40
12. O trabalho das pessoas com deficiência diminui as vantagens competitivas da organização.	3,8	5	1,62
13. As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade.	3,8	5	1,70
14. As pessoas com deficiência têm pior desempenho no trabalho.	3,6	5	1,66
15. As organizações com grande número de pessoas com deficiência são menos competitivas que as demais.	3,7	5	1,80
Média das Questões	3,8	5	1,63

Fonte: Dados da pesquisa

A análise dos dados referentes à tabela 4 demonstra que os respondentes, de modo geral têm a crença que o *desempenho* das pessoas com deficiência é inferior ao das pessoas sem deficiência, pois concordam, ou seja, os resultados médios de cada item são reforçados pela predominância do valor da moda, indicando concordância muito próxima ao total das questões.

A qualidade do trabalho, a produtividade, bem como o desempenho são analisados como piores, aos das pessoas sem deficiência. Outro aspecto que merece atenção diz respeito ao fato das pessoas com deficiência serem consideradas menos competitivas se comparadas às pessoas sem deficiência. O exposto reforça a idéia da contratação de pessoas com deficiências conduzir a uma diminuição da vantagem competitiva.

*Fator 5 – Percepção dos Benefícios da Contratação*

A TAB. 5 apresenta os principais resultados referente à estatística descritiva do fator *Benefícios da Contratação*.

TABELA 5  
Estatística Descritiva do fator *Benefícios da Contratação*

Descrição do Item	Média	Moda	Desvio- Padrão
16. A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da organização.	3,9	5	1,51
17. Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos clientes.	4,2	5	1,46
18. Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos funcionários.	4,1	5	1,34
Média das Questões	4,0	5	1,43

Fonte: Dados da pesquisa

A análise dos dados referente aos benefícios da contratação demonstra que os respondentes concordam com a crença de que a contratação oferece benefícios à organização, seja através da melhoria do seu clima, bem como da imagem da empresa juntos aos seus clientes e funcionários, tal e qual é apresentado pelos valores da moda se situando muito próximo da totalidade.

#### *Fator 6 – Percepção do Vínculo*

A TAB. 6 apresenta os principais resultados referente à estatística descritiva do fator *percepção do Vínculo*.

TABELA 6  
Estatística descritiva do fator *Vínculo*

Descrição do Item	Média	Moda	Desvio-Padrão
19. As pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais.	4,1	5	1,46
20. As pessoas com deficiência são mais estáveis no emprego que as demais.	4,1	5	1,34
Média das Questões	4,1	5	1,40

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados gerais apresentados na tabela acima demonstram que os respondem tendem a concordar que as pessoas com deficiência são mais comprometidas no serviço se comparadas às pessoas sem deficiência. Outro aspecto que merece atenção diz respeito ao valor da moda que indica uma tendência de concordância dos respondentes, sugerindo dessa forma, uma falta de consenso entre os respondentes no que se refere às afirmativas apresentadas no inventário.

#### *Fator 7 – Percepção sobre a necessidade de treinamento*

A TAB. 7 apresenta os principais resultados referente à estatística descritiva do fator *Treinamento*.

TABELA 7

Estatística descritiva do fator *Treinamento*

Descrição do Item	Média	Moda	Desvio- Padrão
21. As chefias precisam ser treinadas para supervisionar o trabalho de pessoas com deficiência.	4,2	5	1,30
22. Os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com pessoas com deficiência	4,4	4	1,03
Média das Questões	4,3	5	1,17

Fonte: Dados da pesquisa

Analisando-se os dados referentes à tabela 7, verifica-se que os respondentes do Inventário, tendem a concordar que tanto as chefias, quanto os demais funcionários precisam ser treinados para que possam dessa forma trabalhar com pessoas com deficiência. Importa frisar que os valores das médias e modas, levam a pensar na falta de convencimento, em função da variabilidade apresentada, o que pode sugerir ou que os respondentes não estão convencidos da necessidade de treinamento, ou que já foram treinados anteriormente, daí que se sugere um estudo mais apuro, através de entrevistas para que esses aspectos possam ser explicitados.

### **6.3 Análise das Ações de Adequação das condições e práticas de trabalho na organização pesquisada**

Estão apresentadas, nas tabelas abaixo, as análises referentes às ações de adequação das condições e práticas de trabalho na organização, lembrando que a disposição dos dados será feita baseada nos fatores: sensibilização, adaptações das condições de trabalho e por fim a adequação das práticas de Recursos humanos.

*Fator 1 – Sensibilização*

A TAB. 8 apresenta os principais dados referentes aos resultados estatísticos da sensibilização.

TABELA 8  
Estatística descritiva do fator *Sensibilização*

Descrição do Item	Média	Moda	Desvio- Padrão
1. São fornecidas informações sobre segurança e saúde no trabalho de forma acessível a todas as pessoas portadoras de deficiência contratadas.	3,4	3	0,84
2. São promovidas atividades de formação, instrução e informação das pessoas portadoras de deficiência que não as coloquem em desvantagem em relação às demais pessoas no que se refere às informações de segurança e saúde no trabalho.	3,3	3	0,67
3. É realizada a sensibilização das chefias em relação à inserção de pessoas portadoras de deficiência.	4,7	6	1,83
4. É feita a sensibilização dos grupos de trabalho para a inserção de pessoas portadoras de deficiência.	2,4	2	1,07
Média das Questões	3,5	3	1,41

Fonte: Dados da pesquisa

Analisando-se os dados referentes ao fator sensibilização se percebe que os mesmos indicam uma tendência de discordância, tal é qual é ilustrado pelos valores da média e da moda. Importa dizer, no entanto que os referidos dados demonstram uma ausência de certeza em relação às práticas de RH (discordam pouco), principalmente no item que se refere à sensibilização dos grupos de trabalho para a inserção de pessoas portadoras de deficiência.

*Fator 2 – Adaptações das condições de trabalho*

A TAB. 9 apresenta os valores referentes à estatística descritiva do fator Adaptação das condições de trabalho, como se segue.

TABELA 9

Estatística Descritiva do fator Adaptações das condições de trabalho

Descrição do Item	Média	Moda	Desvio- Padrão
5. Foram realizadas adaptações de instalações de trabalho, visando à inserção de pessoas portadoras de deficiência (por exemplo, rampas, elevadores, degraus sinalizados com cores vivas e adaptação de banheiros e de bebedouros).	1,9	1	1,45
6. É feita a alocação de pessoas portadoras de deficiência em áreas de fácil acesso.	2,6	2	0,97
7. Foram feitas aquisições ou modificações de equipamentos de trabalho conforme as necessidades das pessoas com deficiência contratadas.	3,6	4	0,70
8. Existe sinalização dos locais de trabalho, facilitando a locomoção e o acesso das pessoas com deficiência.	2,8	3	0,63
9. Ocorre a redistribuição de tarefas conforme as necessidades das pessoas com deficiência.	3,6	4	0,84
Média das Questões	2,9	4	1,13

Fonte: Dados da pesquisa

Ao se efetuar a análise dos dados da tabela 9 se percebe que a organização em estudo de modo geral não realizou as adaptações necessárias à inserção das pessoas com deficiência, pois os respondentes tendem na sua maioria a discordar com as afirmativas que abordam a questão, das adaptações de instalações de trabalho, visando à inserção de pessoas portadoras de deficiência; se é feita a alocação de pessoas portadoras de deficiência em áreas

de fácil acesso e por fim sobre a existência de sinalização dos locais de trabalho, facilitando dessa forma a locomoção e o acesso das pessoas com deficiência.

Importa acrescentar que foram efetuadas aquisições ou modificações de equipamentos de trabalho conforme as necessidades das pessoas com deficiência contratadas, bem como ocorre à redistribuição de tarefas conforme as necessidades das pessoas com deficiência, como mostra a tabela 9.

### *Fator 3 – Adequações das práticas de Recursos humanos*

A TAB.10 apresenta os principais resultados estatísticos sobre as práticas de recursos humanos da organização em análise.

TABELA 10

#### Estadística descritiva do fator Adequação das práticas de RH

Descrição do Item	Média	Moda	Desvio-Padrão
10. É realizado treinamento aos membros das Brigadas de Incêndio para a evacuação de pessoas portadoras de deficiência.	3,3	3	0,67
11. Os procedimentos de promoção e transferência das pessoas com deficiência são sistematizados, tendo por critério sua capacidade para o trabalho.	3,1	3	0,32
12. Os procedimentos de promoção e transferência das pessoas portadoras de deficiência são sistematizados, tendo por critério sua experiência de trabalho.	3,1	3	0,32
13. Os procedimentos de seleção foram modificados, assegurando a possibilidade de realização pelas pessoas com deficiência.	3,9	4	0,32
Média das Questões	3,4	3	0,53

Fonte: Dados da pesquisa

Ao se analisarem os dados da tabela 10 se percebe que no geral os respondentes tendem a discordar com as afirmações referentes ao treinamento com brigada de incêndios, com os procedimentos de promoção e de transferência, dando mostras da inexistência de procedimentos que favoreçam e potencializem o bem estar profissional desses funcionários, ou seja, se percebe através dos valores referentes as médias e moda, a existência de procedimentos que colocam as pessoas com deficiência em desvantagem, quando comparadas as demais pessoas.

Importa ainda frisar que os respondentes, apenas tendem a concordar com a existência de procedimentos de seleção modificados, assegurando a possibilidade de realização pelas pessoas com deficiência, o que acaba sendo contraditório, a julgar que as pessoas com deficiência têm acesso a empresa, mas esbarram nos procedimentos laborais desvantajosos, ou seja, limitantes, fato que pode ser explicado pelo tipo de concepção de deficiência predominante na empresa.

#### **6.4 Análise das relações entre concepção de deficiência e ações de adequação das condições e práticas de trabalho**

Com o objetivo de verificar a existência de relação entre os fatores referentes às concepções de deficiência e as ações de adequação das condições e práticas de trabalho foi realizado o teste de *t* de *Student*.

TABELA 11

Estatística descritiva dos Índices de significância entre as *concepções de deficiência e as ações de adequação das condições e práticas de trabalho*

Fatores	Sensibilização	Adaptações	Práticas RH
Nível de Significância ( <i>p</i> )			
1- Concepção Espiritual	0,000202	1,05E-05	3,26E-07
2- Concepção baseada na Normalidade	0,018819	3,95E-05	0,001533
3- Concepção baseada na Inclusão	0,127948*	8,67E-05	0,00384
4- Percepção baseada no Desempenho	0,10957**	4,52E-05	0,001988
5- Percepção baseada no Vínculo	0,021651	2,7E-05	0,001143
6-Percepção dos benefícios da contratação	0,10957***	4,52E-05	0,001988
7-Percepção sobre a necessidade de treinamento	0,001019	1,70117E-05	1,701E-05

Fonte: Dados da pesquisa

Observam-se na tabela acima os valores referentes aos níveis de significância (*p*) resultantes da análise estatística dos valores médios das diversas concepções de deficiência com as ações de adequação das condições de trabalho, os quais são divididos pelos fatores sensibilização, adaptação das condições de trabalho e adequação das práticas de recursos humanos.

Com base na tabela é possível afirmar que houve diferença significativa entre as médias de concepção de deficiência e as ações de adequação das condições de trabalho, com exceção das concepções: de inclusão em relação à sensibilização, percepção baseada no desempenho em relação à sensibilização e por fim na percepção dos benefícios da contratação, o que em poucas palavras implica que é possível afirmar com 95% de

confiabilidade que tanto a concepção baseada na inclusão, quanto a percepção de desempenho e benefícios de contratação não interferem nas medidas de sensibilização adotadas.

Importa aqui lembrar que essa análise é feita para a organização em estudo e que por si tratar de um estudo de caso não pode ser generalizado, bem como pode também ser explicado pelo número reduzido de pessoas com deficiência, as quais se constituíram numa amostra pequena.

Já em relação aos demais construtos de deficiência se pode afirmar embasado nas diferenças estatisticamente significativas que as concepções de deficiência interferem tanto nas medidas de sensibilização, nas adaptações efetuadas na organização e nas práticas de recursos humanos, daí que se sugere em estudos posteriores uma análise mais apurada.

E por fim seguem-se as considerações finais, onde se buscará efetuar uma síntese do que foi possível atingir com o presente estudo de caso, alicerçado no referencial bibliográfico selecionado sobre o tema.

## 7 CONCLUSÃO

Por se tratar de um diagnóstico julgamos que o tema não se esgotou, pois se pretende em função dos resultados dar continuidade ao processo. Serão promovidos seminários de sensibilização sobre a deficiência, com o fito de desmistificar a deficiência, realçando o potencial das pessoas com deficiência e não a sua “incapacidade” em função de barreiras socialmente construídas, o que de modo concomitante possibilitará uma inclusão mais amena, com redução de conflitos e aumento de produtividade.

Relativamente aos dados empíricos da pesquisa importa salientar que os mesmos corroboraram a literatura que aponta a possibilidade de coexistência de diversas concepções de deficiência, bem como reforça a idéia de que muito embora as concepções de deficiência tivessem uma origem localizada em determinado período histórico, elas se fazem presentes até os dias de hoje, pois na presente pesquisa foram encontrados desde respondentes que têm na matriz *espiritual*, na matriz de *normalidade*, bem como nas matrizes de *inclusão* e *técnica*, como modelos explicativos para a deficiência.

Importa dizer ainda que dos quarenta respondentes do grupo cuja finalidade era averiguar a concepção de deficiência, vinte e cinco têm na matriz *espiritual* uma forma possível de conceber a deficiência, o que equivale a 62,5%. Outra questão importante diz respeito ao fato dessa concepção de deficiência ser em certa medida contraditória ao modelo de inclusão com foco no potencial, pois nessa matriz a pessoa com deficiência é tratada com caridade e como tal deve ser ajudada visando à redenção. Na organização essas pessoas tendem a ser segregadas, o que pode se traduzir em falta de investimentos em adaptações, sejam elas: condições de trabalho, práticas de recursos humanos, dentre outras. Ainda na organização é comum por parte das pessoas sem deficiência e que possuem esse modelo explicativo como base, atitudes paternalistas e conflitos entre as exigências da empresa e as crenças de “caridade” dessas pessoas.

Julgamos que a predominância dessa matriz na organização em estudo se deve em grande parte ao peso da cultura na sociedade angolana, pois como colocado no capítulo sobre a revisão da deficiência, é comum em Angola no nascimento de uma criança com síndrome de *Down* as pessoas denominarem de “sereia” e em função disso, essa criança ser submetida a

todo um ritual, fato que é corroborado por Batista (2004) *apud* Carvalho (2007, p.50) ao afirmar que é comum as pessoas com deficiência serem nomeadas de “anjos” e dessa forma serem objetos de caridade como já dito anteriormente.

Quanto à concepção baseada na *normalidade*, foi possível constatar que 57,5% dos respondentes compartilham com o pressuposto de que somente alguns dos setores da organização são adequados para receberem funcionários com deficiência. Essa concepção tem grandes implicações para as pessoas com deficiência, principalmente quando o critério de alocação ao setor de serviço passa a ser a possibilidade que falta, ou seja, à deficiência, ao invés do potencial da pessoa. Logo o modo como o funcionário ascende profissionalmente sofre impacto direto, a julgar que as pessoas com deficiência tendem a ser segregadas em espaços diferenciado das demais, passando assim a serem alocadas em funções que exigem uma adequação por parte das mesmas, sem que para isso lhes sejam oferecidas as condições que promovam o desenvolvimento profissional.

No que se refere à *inclusão* como matriz de interpretação, importa salientar que a mesma é compartilhada pelo mesmo número de funcionários que têm a normalidade como pressuposto explicativo para a deficiência. Essa concepção tem como principal característica a mudança de foco da deficiência, ou seja, ela passa a ser vista como contingencial, cabendo dessa forma a organização a criação e adequação das condições e práticas de trabalho, para que as pessoas com deficiência tenham suas capacidades profissionais aproveitadas, uma vez que as barreiras socialmente construídas passam a ser eliminadas com vistas a tornar o ambiente acessível a todos.

Por se tratar de uma matriz muito recente a mesma deve ser promovida, visando difundir na organização a importância da criação de condições igualitárias para que as pessoas com deficiência tenham seu potencial desenvolvido e possam dessa forma contribuir para o crescimento da organização.

Importa lembrar que as concepções de deficiência não são excludentes, ou seja, um mesmo funcionário pode possuir duas ou mais concepções, daí que é levada em conta a concepção predominante em função do maior escore obtido.

No que se refere à concepção técnica baseada em seus fatores: *desempenho*, *vínculo*, *benefícios de contratação* e por fim a *necessidade de treinamento*, também foi

analisada, lembrando que o principal foco dessa visão recai para o papel da organização, enquanto agente gerenciador da diversidade, proporcionando as condições para que as pessoas se insiram e ocupem seus espaços, fornecendo o diferencial para a organização. No entanto a questão do *desempenho* e dos *benefícios da contratação*, se mostraram dúbias, ou seja, não houve consenso, pois o grupo se mostrou dividido, fato que poderá ser explorado a posterior nos grupos de discussão que se pretende criar na organização.

Quanto aos fatores *benefícios da contratação e necessidade de treinamento*, os respondentes concordaram na sua maioria que são essenciais, ou seja, contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização diante dos clientes, bem como melhora o clima da organização, ao passo que os mesmos respondentes concordam com a premissa de que tanto os funcionários, quanto os gerentes precisam de treinamento para trabalhar com as pessoas com deficiência, o que reforça a idéia de que o papel da organização recai no gerenciamento da diversidade.

No que tange ao vínculo, os respondentes concordam na sua maioria que a estabilidade e o comprometimento são maiores entre as pessoas com deficiência, o que reforça a idéia da importância do trabalho para essas pessoas, em função de ser ainda um grupo muito marginalizado em Angola, em função da inoperância das políticas públicas de inclusão e acesso a educação.

Importa salientar que a presença de diversas concepções de deficiência numa mesma organização, revela por si só a complexidade da gestão da diversidade, numa organização pública, o que a nosso ver aumenta o desafio, em função das características específicas do serviço público, que albergam desde questões políticas a jogos de poder.

Já em relação às *ações de adequação das condições e práticas de trabalho*, vale dizer que pelo fato de serem essas ações que possibilitam a construção de condições igualitárias e possibilitam uma inserção efetiva das pessoas com deficiência, elas foram confiadas ao público mais interessado, ou seja, os questionários foram aplicados como já se fez menção as pessoas com deficiência, às quais, discordam na sua maioria sobre a existência de ações que promovam uma inserção amena e facilitem o trabalho das pessoas com deficiência. Logo se depreende que os funcionários com deficiência se encontram na condição de inseridos “excluídos”, fato que merecerá maior atenção a quando da continuidade do trabalho de diagnóstico

A falta de ações de adequação das condições e práticas de trabalho pode ser explicada em princípio pela concepção de deficiência predominante na organização, aliada a falta de informação sobre as políticas públicas de acesso a equipamentos que visam reduzir as barreiras sociais da deficiência. Essa afirmação poderá ser explorada a posteriori, a julgar que pode ajudar na construção conjunta de estratégias que propendam minimizar não somente as barreiras sociais na organização, mas acima de tudo oferecer condições igualitárias e melhorar as relações entre os diferentes funcionários, realçando sempre a importância do respeito e aceitação da diferença.

Com base no acima mencionado podemos inferir que existe uma relação entre a concepção de deficiência e as ações eventualmente levadas a cabo na organização, pois os dados empíricos nos permitiram explicitar as discrepâncias existentes na organização, ou seja, se por um lado os funcionários percebem a deficiência como sendo um castigo, por outro, as pessoas com deficiência, apontaram que nada ou quase nada é feito para que elas tenham igualdade de oportunidades.

É possível concluir ainda que a pessoa com deficiência muito embora esteja inserida no mercado formal de trabalho, continua na condição de excluída, pois como mostraram os dados da pesquisa, ações de adaptação e adequação das condições e práticas de trabalho não são efetuadas, o que por si só impede a PcD de competir em situação de igualdade na organização, fazendo com que se adéque as condições criadas para os funcionários sem deficiência, caso deseje se manter no serviço ou ser reconhecido. Daí que propomos dar continuidade ao trabalho, com seminários e auxiliando enquanto consultor na construção de ações coletivas que visem uma inserção efetiva com quebra do paradigma dominante.

Outra informação que merece atenção na presente conclusão diz respeito ao desconhecimento da lei, preze embora não tenha sido foco da pesquisa, foi possível constatar em conversa informal que pouco se sabe sobre a obrigatoriedade da reserva de vagas em empresas públicas e privadas para pessoas com deficiência, bem como foi possível perceber que muito embora haja a lei, não existe nenhum órgão a nível do ministério do emprego e segurança social que fiscalize o cumprimento da mesma.

O fato acima mencionado por si só tende a fazer com que a lei não seja cumprida, nem mesmo pelas empresas de serviço público. Dessa feita, propomos em futuros estudos um

aprofundamento sobre a lei angolana em especial sobre a distribuição de vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência, bem como sobre a percepção dos funcionários sobre a reserva de vagas.

Embasado no abordado deixamos a seguinte pergunta para ser respondida à posterior: em que medida o governo angolano está comprometido com a inserção das pessoas com deficiência, se a própria lei que garante o direito de acesso ao emprego não é conhecida?

## 8 REFERÊNCIAS

AGÊNCIA ANGOLANA DE NOTÍCIAS. Formação profissional: Deficientes transpõem barreiras. 2009.

AMIRALIAN, Maria L.T. et al. Conceituando deficiência. Rev. Saúde. Pública, 34 (1): 97-103, 2000. Disponível em <http://www.fsp.usp.br/rsp>. Acesso em 20 de Abr. 2009.

BATAVIA, A. I.; SCHRINER, K. The Americans with Disabilities Act as engine of social change: models of disability and the potential of civil rights approach. Policy Studies Journal, Vol. 29, n. 4, p. 690-702, 2001.

CARVALHO, Paulo Horácio Siqueira de. A Exclusão Social em Angola: O Caso dos deficientes físicos de Luanda. 2004. Tese (Doutorado em Sociologia) Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL). Lisboa. 2004.

CARVALHO, Karina M. de. Os desafios da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Ambiente de Trabalho. In: CARVALHO-FREITAS, M. N. de; MARQUES, A. L. (Orgs.). Trabalho e Pessoas com Deficiência: Pesquisas, Práticas e Instrumentos de *Diagnóstico*. Juruá editora. 2009. p. 43-54.

CARVALHO-FREITAS, M. N. de. A Inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 2007. 314 f. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Ciências Econômicas, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N. de; MARQUES, A. L. Construção e Validação de Instrumentos de Avaliação da Gestão da Diversidade: a Inserção no Trabalho de Pessoas com Deficiência. 30º Encontro da ANPAD. Set. 2006. Disponível em <http://www.anpad.org.br/enanpad/2006/dwn/enanpad2006-eorb-1022.pdf>. Acesso em 05 de Setembro de 2009.

\_\_\_\_\_ ; MARQUES, A, L; SCHERER; F, L. Inclusão no mercado de trabalho: um estudo com pessoas portadoras de deficiência. 2004. XXVII Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Anais... Curitiba, 2004. (CD-ROM).

CASTRO, Shamyry Sulyvan. Acessibilidade de pessoas com deficiência a serviços de saúde em áreas do Estado de São Paulo - Projeto AceSS. Tese (Doutorado em Epidemiologia): Faculdade de Saúde Pública, Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública. Universidade de São Paulo. 2010

CENTRO DE ESTUDOS E INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA DA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE ANGOLA. Relatório econômico anual de Angola de 2007. Disponível <http://ceic.cmi.no/ceic/images/RelatorioEconomico/relatorioeconomico2007.pdf.pdf>. Acesso em 03 Jun. 2008

\_\_\_\_\_. Relatório econômico anual de Angola de 2009. Disponível em <http://ceic.cmi.no/ceic/images/RelatorioEconomico/relatorioeconomico2009.pdf>. Acesso em 10 Mai. 2010.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Editora Atlas 2006.

INSTITUTO NACIONAL PARA A EDUCAÇÃO ESPECIAL - INEE. Plano Estratégico de Desenvolvimento da Educação Especial em Angola 2007-2015. Luanda. 2006. Disponível [http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Angola/Angola\\_EstrategiaparaEducacaoEspecial.pdf](http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Angola/Angola_EstrategiaparaEducacaoEspecial.pdf). Acesso em 26 Mar. 2009.

MARTINS, Bruno Daniel Gomes de Sena. Políticas Sociais na deficiência: A Manutenção da exclusão. VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais. Coimbra.2004. Disponível em <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/228/228.pdf>. Acesso em 15 Mar. 2009.

NASCIMENTO et al. O Trabalho e a Profissionalização das Pessoas com Deficiência Revista Faced, Salvador, n.12, p.169-184, jul/dez. 2007. Disponível em <http://www.portalseer.ufba.br/index.php/rfaced/article/view/2761/1949>. Acesso 30 Jun. 2010.

OLIVEIRA, Jacqueline Moreira de. et al. Dificuldades relativas à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Latin-American journal of Fundamental Psychopathology on line*. Vol. 1, n.1. Maio. 2006. 77-89. Disponível em [www.fundamentalpsychopathology.org/journal/mai6/6.pdf](http://www.fundamentalpsychopathology.org/journal/mai6/6.pdf). Acesso em 14 Set. 2010.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. Relatório do desenvolvimento humano em Angola. Luanda. PNUD. 2008.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo et al. *Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso*. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SANTOS, Wederson R. dos. Pessoas com Deficiência: nossa maior minoria. *Physis Revista de Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, 18 [3]: 501-519, 2008. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/physis/v18n3/v18n3a08.pdf>. Acesso em 14 Jul. 2011.

SILVA, Gláucia Pinheiro da. *O Significado do Trabalho para o Deficiente Visual*. 2007. 107 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2007.

SOLÉRA, MÁRCIA DE CAMARGO OLIVA GAYA. *É possível a inclusão? Um estudo sobre as dificuldades da relação do sujeito com a diferença*. Dissertação. 2008. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. São Paulo.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rbee/v11n2/v11n2a8.pdf>. Acessado em 04 de Setembro de 2010.

VERGARA, C. S. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo. Atlas, 2000.

YIN, Robert K. *Estudo de Caso: planejamento e métodos*. 2ª Ed. Porto Alegre. Bookman. 2001.

## 9 ANEXOS

## Inventário de Concepções de Deficiência – ICD

### Instruções:

Neste questionário, estão listados alguns itens relacionados a diversas concepções de deficiência.

Concepção de deficiência pode ser definida como a percepção que você possui sobre as pessoas portadoras de deficiência (visual, auditiva, física ou motora sem comprometimento intelectual).

Por favor, leia cada um dos itens abaixo e utilize a escala de 1 a 6 para avaliá-los.

A escala avalia quanto você se identifica com cada item.

1	2	3	4	5	6
Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo, nem discordo	Concordo	Concordo muito	Concordo totalmente

### POR FAVOR, NÃO DEIXE QUALQUER ITEM SEM RESPOSTA!

Afirmativas	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo, nem discordo	Concordo	Concordo muito	Concordo totalmente
1. A deficiência é uma manifestação de um poder divino que define as características que o ser humano deverá possuir em sua vida terrena.	1	2	3	4	5	6
2. A deficiência é uma marca que indica uma preferência divina.	1	2	3	4	5	6
3. As pessoas com deficiência têm uma missão especial em suas vidas.	1	2	3	4	5	6
4. Somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6
5. As pessoas portadoras de deficiência podem assumir atitudes inadequadas na organização, provocando situações embaraçosas.	1	2	3	4	5	6
6. As pessoas portadoras de deficiência são mais propensas a se acidentarem que as demais pessoas.	1	2	3	4	5	6
7. As instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com pessoas com deficiência que as organizações de trabalho.	1	2	3	4	5	6
8. As pessoas com deficiência costumam ter problemas no relacionamento com as pessoas não-portadoras de deficiência.	1	2	3	4	5	6
9. As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições de trabalho.	1	2	3	4	5	6
10. As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho.	1	2	3	4	5	6
11. A qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior à das pessoas não-portadoras de deficiência.	1	2	3	4	5	6
12. O trabalho das pessoas com deficiência diminui as vantagens competitivas da organização.	1	2	3	4	5	6
13. As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade.	1	2	3	4	5	6
14. As pessoas com deficiência têm pior desempenho no trabalho.	1	2	3	4	5	6
15. As organizações com grande número de pessoas com deficiência são menos competitivas que as demais.	1	2	3	4	5	6
16. A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da organização.	1	2	3	4	5	6
17. Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos clientes.	1	2	3	4	5	6
19. As pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais	1	2	3	4	5	6
20. As pessoas com deficiência são mais estáveis no emprego que as demais.	1	2	3	4	5	6
21. As chefias precisam ser treinadas para supervisionar o trabalho de pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6
22. Os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6

### Dados Complementares

1- Gênero:

- Masculino       Feminino

2- Idade \_\_\_\_\_ Anos

3- Escolaridade:

- 1º Grau Incompleto  
 1º Grau Completo  
 Ensino Médio Incompleto  
 Ensino Médio Completo  
 Superior Incompleto  
 Superior Completo  
 Mestrado

4- Cargo/função:

- Auxiliar administrativo  
 Relações Públicas  
 Serviços Gerais  
 Motorista  
 Secretária  
 Outro

5- Tempo que trabalha na empresa

- Menos de 1 ano  
 De 1 a 3 anos  
 De 3 a 5 anos  
 De 6 a 8 anos  
 Mais de 8 anos

6- Tempo que trabalha com Pessoa com Deficiência

- Menos de 1 ano  
 De 1 a 3 anos  
 De 3 a 5 anos  
 De 6 a 8 anos  
 Mais de 8 anos

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

### IACPT

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

1	2	3	4	5	6
Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo, nem discordo	Concordo	Concordo muito	Concordo totalmente

**POR FAVOR, NÃO DEIXE QUALQUER ITEM SEM RESPOSTA!**

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

**Dados Complementares**

7- Gênero:

Masculino       Feminino

8- Idade \_\_\_\_\_ Anos

9- Escolaridade:

- 1º Grau Incompleto
- 1º Grau Completo
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Superior Incompleto
- Superior Completo
- Mestrado

10- Cargo/função:

- Auxiliar administrativo
- Relações Públicas
- Serviços Gerais
- Motorista
- Secretária

11- Tipo de deficiência:

Visual       Auditiva       Física       Mais de uma deficiência

12- Tempo que trabalha na empresa

- Menos de 1 ano
- De 1 a 3 anos
- De 3 a 5 anos
- De 6 a 8 anos