

AS PERCEPÇÕES DOS TRABALHADORES SEM DEFICIÊNCIA SOBRE A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Laura Edivane Maciel Velho¹
Priscila dos Reis¹
Suzana Iara Fetter¹
Verônica Bohm²

Resumo: A presente pesquisa tem como objetivo investigar, através de um estudo exploratório, as percepções dos trabalhadores sem deficiência sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Utilizando-se dos métodos de pesquisa exploratória mista (qualitativa e quantitativa) e Análise de Conteúdo, diante de uma situação-problema, foram entrevistadas 76 estudantes de diferentes cursos de graduação da Faculdade da Serra Gaúcha (FSG) de Caxias do Sul. Através da análise dos resultados obtidos, ficou claro que é um grande desafio a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A maioria dos entrevistados sente a necessidade de programas de sensibilização do tema de forma geral, pois acreditam não estarem preparados para a inclusão dos mesmos.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência. Inclusão. Mercado de Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

No contexto atual das organizações, tem se falado muito em inclusão social e Lei de Cotas para pessoas com deficiência. Esta é uma prática que deve ser aprimorada na maioria das empresas. A partir da legislação todos devemos contribuir para o crescimento da sociedade, assim como entender e aceitar as diferenças e particularidades de cada indivíduo a fim de combater a exclusão.

Percebe-se que as empresas estão encontrando dificuldades para incluir esse público, a partir disso busca-se compreender quais as percepções dos trabalhadores sem deficiência perante a inclusão de pessoas com deficiência no seu ambiente de trabalho. Nesse contexto, o objetivo geral deste estudo exploratório é compreender quais as percepções dos estudantes da Faculdade da Serra Gaúcha (FSG) de Caxias do Sul, que trabalham ou já trabalharam com pessoas com deficiência.

Para tanto, realizou-se uma pesquisa através de uma situação-problema, direcionado a estudantes de vários cursos de graduação da FSG, que foi estruturada com três perguntas fechadas e uma aberta. Com isso, pretendeu-se constatar como reagem os sujeitos ao receberem uma pessoa com deficiência em seu ambiente de trabalho, analisar como os

¹ Acadêmicas do curso de Psicologia da FSG

² Mestre em Psicologia Social e Institucional, Professora no Curso de Graduação em Psicologia na FSG.
Endereço eletrônico: veronica.bohm@fsg.br.

estudantes/trabalhadores receberiam esta PCD e identificar se as pessoas estão preparadas para incluí-las.

Nesta pesquisa, serão abordados ainda os indicativos sobre legislação, preconceito, discriminação, estigma, estereótipo, descrição da metodologia utilizada, apresentação dos resultados e as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Quando falamos em Pessoa com Deficiência, precisamos entender como utilizar este termo.

O melhor seria o “com”: pessoa com deficiência, assim também o termo deficiência não deve ser substituído por necessidade especial, pois a palavra deficiência não deve gerar reflexo negativo. (...) especialmente quando se refere a seres humanos. (...) a deficiência não deve ser traduzida como imperfeição ou defeito, já que não existe perfeição ou ausência total de defeitos em qualquer ser humano, ou seja, não se pode dizer que pessoas sem deficiência são pessoas perfeitas. (CARVALHO, s/a *apud* Fávero, 2004, p.44)

2.1 Legislação

A Lei Federal nº 8.213/91 que dispõe sobre Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, cita, em seu artigo 93, a Lei de Cotas ou Reserva Legal de Cargos. A lei estipula que uma porcentagem do quadro de funcionários sejam PCD. Essa porcentagem varia entre 2% a 5% deste, dependendo no número de empregados da empresa.

As empresas encontram algumas dificuldades para entender quem são de fato os PCDs, e para isso o Decreto nº 3.298/99, estabelece a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, e além de outras providências, aborda em seu Art. 3º o conceito de deficiência:

- I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;
- II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e
- III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações

necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

O Órgão responsável pela fiscalização das empresas quanto ao número das cotas é a Superintendência do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), representados pelo Auditor-Fiscal do Trabalho (AFT) e caso a empresa não esteja com o número previsto em Lei cumprido, são penalizadas com multas calculadas com base no número de PCD's faltantes. Conforme a Instrução Normativa nº 20/01 “pode ser lavrado auto de infração com a consequente imposição de multa administrativa. Igualmente é possível o encaminhamento de relatório ao Ministério Público do Trabalho para as medidas legais cabíveis (art. 10, § 5º, c/c art.).”

A Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003, aprova normas para a imposição da multa administrativa variável prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, pela infração ao art. 93 da mesma Lei, que determina às empresas o preenchimento de cargos com pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados.

A decisão de qual será o valor da multa aplicada entre o mínimo e o máximo dentro de cada faixa é do AFT do MTE de cada Região. Os valores das multas em vigência, pela Portaria MPS nº 142, de 11 de abril de 2007 impõe que o valor mínimo desta multa é de R\$1.195,13 e o máximo R\$1.792,70 sem poder ultrapassar o valor máximo de R\$ 119.512,33. Essa variável também depende da quantidade de empregados da empresa.

Exemplificando, se uma empresa com 5.374 empregados deveria ter 268 empregados com deficiência e tem apenas 227 nessa condição. Nesse caso, multiplicam-se 41 (o número de empregados com deficiência que deixaram de ser contratados) pelo valor previsto para as empresas com mais de 1.000 empregados. Multiplica-se então 41 por um valor entre R\$ 1.673,18 a R\$ 1.792,70, acrescido de 40 ou 50% conforme determinação do MTE regional, não ultrapassando o valor estabelecido pela Portaria acima citada.

Em casos de contratação de PCD's para empresas Terceirizadas, a legislação deixa claro que a reserva de cargos conta para a mesma e não para a empresa contratante do serviço, pois em muitas situações, pode existir essa apropriação da cota do terceiro.

As pessoas com deficiência física comprovada tem direito à receber um Benefício de Prestação Contínua da Assistência Social – BPC, que foi instituído pela Constituição Federal do ano de 1988 e regulamentado pela Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, Lei nº 8.742, de 7/12/1993; e pelas Leis nº 12.435, de 06/07/2011 e nº 12.470, de 31/08/2011,

que alteram dispositivos da LOAS e pelos Decretos nº 6.214, de 26 de setembro de 2007 e nº 6.564, de 12 de setembro de 2008.

Para receber este benefício que é individual, intransferível e equivale a um salário mínimo mensal, não é necessário ter contribuído com a Previdência Social, apenas comprovar que a sua deficiência o impede de trabalhar e de se sustentar. A renda familiar desta pessoa não pode ultrapassar um valor *per capita* de $\frac{1}{4}$ do salário mínimo em vigor. Quem faz a gestão deste benefício é o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) e a Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS). O INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) é quem operacionaliza essa distribuição. Os recursos para o BPC são repassados ao INSS através do Fundo Nacional de Assistência Social (FNAS).

Tendo por base a legislação, é notável que a mesma tenta incluir esse público no mercado de trabalho visando evitar a discriminação e diminuir o preconceito referente às pessoas com deficiência.

2.2 Preconceito, Estereótipo, Estigma e Discriminação

A sociedade atualmente está repleta de estereótipos, estigmas, preconceito e discriminação. Nesse âmbito não cabe apenas à pessoa com deficiência, mas a tudo que foge da “normalidade” da cultura de uma sociedade. Quando se pensa em trabalho, pode-se pensar em empresa, produtividade, lucro, ou seja, capitalismo. Muitas vezes as pessoas com deficiência podem ser estereotipadas como improdutivas, que não vai dar lucro. Essa visão nada mais é que o preconceito:

(...) uma primeira compreensão, em geral, parcial, incompleta, fosca, de alguma coisa. Uma opinião formada sem reflexão. Talvez, por isso, muitos preconceitos têm um sentido negativo. (...) O preconceito só se torna negativo quando ficamos nele, sem desenvolvê-lo. Aí ele nos limita, nos impede de ver as coisas de uma maneira mais desenvolvida, ampla, transparente. (BORGES, s/a, p.1).

Pode-se dizer que o preconceito é uma visão pessoal, baseada na própria cultura, é um julgamento sem fundamentação. Juntamente com o preconceito, está o estigma, definido por Schilling; Miyashiro (2008) como:

Aquilo que é considerado indigno, desonroso; (...) desonra, descrédito, infâmia, demérito, descrédito, desluzo, enxovalho, infâmia, labéu, mácula, nódoa, perdição, perdimento, raiva, vergonha. (p. 248).

O estigma pode se tornar, ao olhar das pessoas ao redor, uma característica negativa de tal sujeito, podendo ser algo prejudicial causando sofrimento. De forma geral, é a desaprovação de características que vão contra as crenças pessoais e normas culturais. Direcionando o olhar para a pessoa com deficiência, Wagner *et al* (2010, p. 58) define estigma como “atitudes sociais de preconceito que limitam a autonomia e acessibilidade contribuindo para a diminuição da autoestima da PCD”.

Já o estereótipo é a base cognitiva do preconceito (GAUNT, 2011; RODRIGUES *et.al*, 1999 *apud* PEREZ, 2012). O estereótipo é uma representação mental baseada em grupos sociais, contraposta à própria realidade externa. (BANAJI e BHASKAR, 2000 *apud* PEREZ, 2012) é baseado em crenças e conhecimentos. De forma geral, conforme Bardin (2011, p.57) “é a representação de um objeto (coisas, pessoas, ideias) mais ou menos desligada da sua realidade objetiva, partilhada pelos membros de um grupo social como alguma estabilidade.”. Ou seja, são usados para determinar e limitar grupo de pessoas no meio em que vivem, sendo um incentivador de preconceito e discriminação.

Referente à discriminação, conforme a cartilha publicada pela Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul, com parceria da Faders (Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas Públicas para PCD e PcAH no RS), a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência significa

(...) qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (...).

Além disso, a discriminação pode se dar pela falta de acessibilidade, perante a lei isso é considerado um crime.

No que diz respeito às pessoas com deficiência, estas enfrentam os preconceitos e discriminação a partir dos estereótipos e estigmas diariamente em suas buscas por oportunidade de trabalho. Uma vez em que conseguem se inserir nesse âmbito, passam por uma nova etapa: a falta de preparo dos funcionários sem deficiência para recebê-lo e as dificuldades de acessibilidade.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se por ser um estudo exploratório de natureza mista (qualitativa e quantitativa). Apresentamos uma situação-problema fictícia seguida de quatro perguntas a 76 pessoas. Destas, 57 são do sexo feminino, representando 75%, e 19 do sexo masculino, representando 25%. Três questões fechadas e uma aberta. A mesma foi respondida por estudantes do ensino superior da Faculdade da Serra Gaúcha, para que pudessem expor suas percepções. Não foi feita distinção em relação aos cursos aos quais estão matriculados, tampouco revelados os nomes dos participantes, preservando a identidade dos mesmos.

Definimos a aplicação da situação-problema entre os estudantes de graduação dos diferentes cursos, para que assim pudessem instigar os mesmos a pensar sobre o assunto de inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. O instrumento de pesquisa foi entregue pessoalmente para alguns e para outros via *e-mail*, dependendo da disponibilidade do participante.

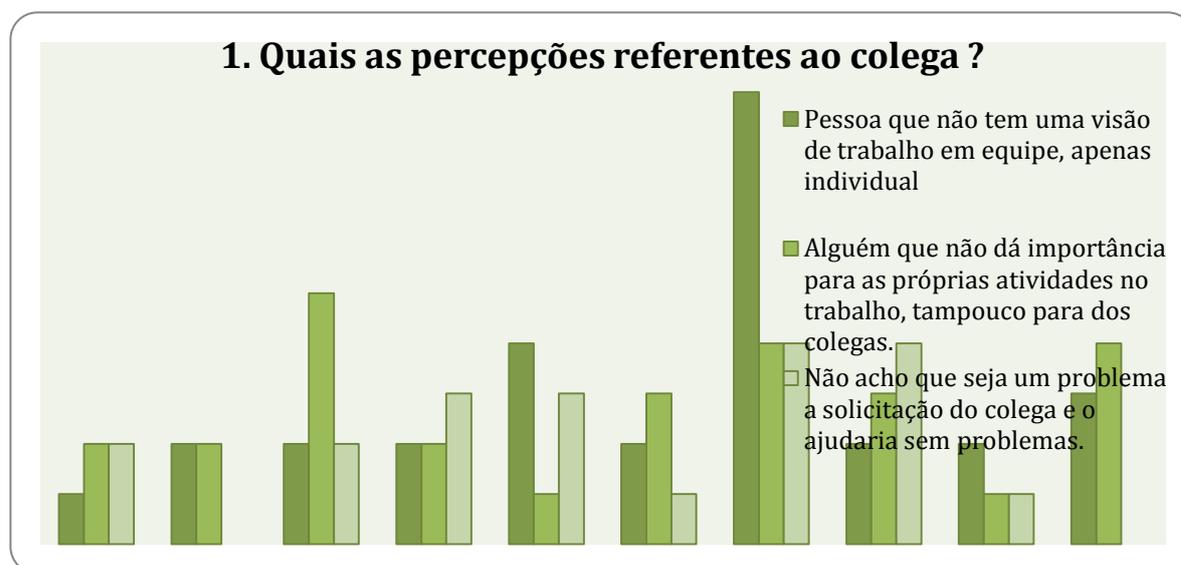
Os dados quantitativos foram tabulados para analisar estatisticamente as diferenças e semelhanças das respostas. A análise do material qualitativo coletado foi feita através do método de análise de conteúdo de Bardin. Essa análise de conteúdo pode ser definida como

Um conjunto de instrumentos metodológicos que têm como fator comum uma interpretação controlada, baseada na inferência. Esse conjunto de técnicas de análise visa a obter, por meio de procedimentos sistemáticos, indicadores quantitativos ou qualitativos que permitam a inferência de conhecimentos relativos à produção/recepção de mensagens. (BARDIN, 1977 *apud* CASTRO et al. 2011).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Através da realização da pesquisa, e com base nos resultados quantitativos obtidos, quando questionados sobre qual seria sua percepção referente à pessoa da situação-problema, foi constatado que 38,2% dos entrevistados a percebiam como alguém que não teria uma visão de trabalho em equipe, apenas individual.

Já 35,5% entendiam como alguém que não dá importância para as próprias atividades no trabalho, tampouco para a dos colegas. E, em minoria, representando 26,3% dos participantes, acreditavam que não seria um problema a solicitação do colega e ajudaria o mesmo sem problema algum.



Com os dados obtidos, pôde-se perceber que a grande maioria se importou com a atitude da pessoa na situação-problema, dando a entender que o trabalho em equipe é importante para um bom funcionamento no ambiente de trabalho. Além do mais, a individualidade e desinteresse aparece quando um número significativo afirma que a pessoa em questão não se importa com as próprias tarefas, tampouco para a dos colegas, ou seja, não há uma dinâmica neste ambiente. E, na minoria, embora estivessem em uma situação de pressão com as próprias tarefas, daria atenção à pessoa, mostrando flexibilidade.

Podemos ver que no curso de psicologia prevaleceu a primeira hipótese, dando a entender que faltaria flexibilidade e compreensão para com o colega. Já na segunda opção, o curso que se destacou foi Administração, mostrando ser individualista, assim como a pessoa em questão na situação exposta. Quem acredita que não seja um problema e atenderia a solicitação do colega, ficaram em destaque os cursos de psicologia e engenharia, mostrando empatia e atitude calma perante à situação como um todo.

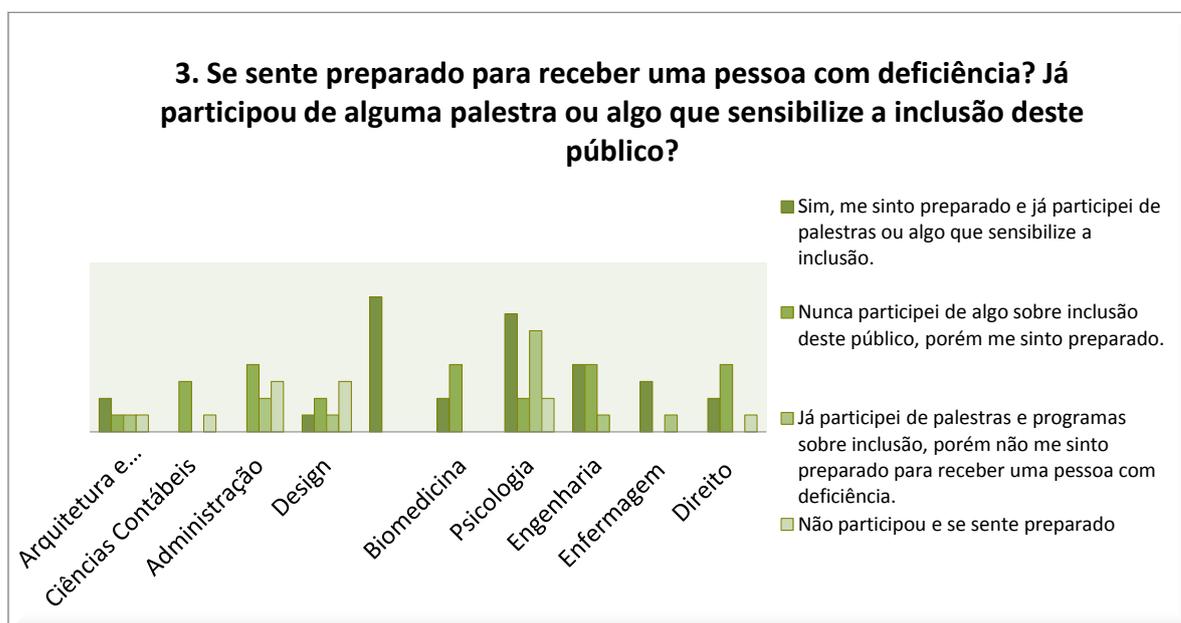
Na segunda questão, ao se depararem com a situação de que a pessoa em foco seria uma PCD, qual seria a percepção perante a ela. 78,9% explicariam a própria situação e, assim que tivesse tempo, atenderia a solicitação do colega. Apenas 19,7% parariam de fazer as próprias tarefas para atender à solicitação do mesmo. E 1,3% admitiu ficar extremamente irritado e não atenderia a solicitação conforme podemos analisar no gráfico a seguir:

2. Se esse colega fosse uma pessoa com deficiência, qual seria sua reação perante a ele?



Desta forma, ficou evidente que a maior parte seria compreensível com a pessoa, explicando que não poderia atendê-lo no momento, mas que quando tivesse disponibilidade atenderia a solicitação. O maior número foi destaque no curso de Psicologia, o que nos dá a entender que a compreensão e atenção dada a esta pessoa, considera a mesma sendo diferente da questão anterior. Agora, vendo que a pessoa é deficiente, a atitude para com a mesma modifica. Na segunda opção, os participantes do curso de Terapia Ocupacional se destacou por parar de fazer as próprias atividades para atender a solicitação da pessoa com deficiência, dando a entender que não seria tão importante as próprias atividades quanto dar atenção ao colega. Talvez isso seja por considerar essa pessoa como alguém diferente. E, na última opção, apenas uma pessoa confessou que ficaria irritado e se negaria a ajudar a pessoa. Essa pessoa é do curso de Direito, deixando claro a falta de consideração e empatia, considerando a pessoa como normal, sem discriminá-lo, pois com uma pessoa sem deficiência pode agir da mesma forma.

Na terceira, foi questionado se o participante se sente preparado para receber uma PCD e se já participou de alguma palestra ou algo que sensibilize a inclusão deste público. 38,2% afirmaram que se sentem preparados e já participaram de palestras ou algo que sensibilize a inclusão. Logo, 31,6% nunca participaram de algo sobre inclusão, mas se sentem preparados para receber esse público e 15,8% é o percentual dos que já participaram de palestras e programas sobre inclusão, porém não se sentem preparados para receber uma pessoa com deficiência. E, dos que não participaram e não se sentem preparados, corresponde a 14,5%.



A partir das respostas obtidas, podemos perceber que a grande maioria dos participantes nunca participou de programas ou palestras que sensibilizem a inclusão, porém se sentem preparados a conviver e receber uma PCD. Os cursos de Administração, Biomedicina, Engenharia e Direito se sobressaíram nessa questão, deixando evidente acreditam que uma pessoa com deficiência é de boa convivência e não há tanta necessidade de preparo para recebê-las. Os cursos de Terapia Ocupacional e Psicologia se destacaram ao afirmarem que já participaram de programas de inclusão desse público e que se sentem preparados para conviver com os mesmos. Pode-se perceber que a preparação é fundamental quando vemos um número elevado de participantes, prevalecendo o curso de Psicologia, que admitiram já ter participado de palestras e programas, mas que não se sentem preparados para trabalhar com PCD. E, embora seja um número menor, alguns entrevistados afirmaram não ter participado e não se sentem preparados para receber esse público. Deste número, prevaleceram os cursos de Administração e Design.

Já referente à última questão, esta sendo aberta, a partir das respostas obtidas, foram elencadas quatro categorias, conforme tabela abaixo, utilizando o método de análise de conteúdo de Bardin.

4.1 PCD's são pessoas normais, porém com algumas limitações;

4.2 PCD's necessitam de uma atenção maior;

4.3 Lei de cotas;
4.4 As empresas e funcionários necessitam de maior preparação.

4.1 PCD's são pessoas normais, porém com algumas limitações.

Nessa primeira categoria, de 76 entrevistados 23 acreditam que as pessoas com deficiência estão em igualdade com as pessoas sem deficiência no que diz respeito ao trabalho. Foram expostas opiniões de que, por exemplo, *“são pessoas iguais a qualquer um”*, ou então *“as pessoas com deficiência são todas iguais, e não há motivo para ter preconceito, pois são pessoas com capacidade igual a todos nós (...)”*.

Baseando-se por algumas respostas, percebeu-se que o estereótipo das PCD's é a igualdade social, dando a entender que essas respostas, de alguma maneira foram dadas da forma com que a sociedade é capaz de aceitar. Isso se dá, pois dentro da mesma resposta, a pessoa pode se contradizer, como, exemplificando, um estudante do curso de Engenharia respondeu:

“Dependendo da deficiência e dependendo o tipo de trabalho, o deficiente é uma pessoa igual a todas outras, porém com algumas limitações. Trabalhos gerais simples que não exijam maiores concentrações ou força física, um deficiente pode sim fazer, precisa apenas de um acompanhamento mais próximo de um profissional capacitado.”

Assim, infere-se que algumas respostas foram dadas tentando convencer que, apesar das pessoas terem deficiência, ao mesmo tempo em que são normais, não podem estar em qualquer função estabelecida pela empresa, e que devem ter um responsável, tirando a autonomia do sujeito.

4.2 PCD's necessitam de uma atenção maior

Esta categoria refere-se às PCD's como sendo normais, porém que necessitam de uma atenção maior para a realização das tarefas. Do total dos participantes, 10 consideram que deveria existir um responsável pelas atividades do deficiente na empresa. Este, por sua vez, precisaria ser alguém que tivesse paciência para conversar e explicar as atividades, sendo estas mais leves e não muito exigentes. Um participante do curso de Administração opina que *“(...) apesar de ser a favor desta inclusão, os trabalhos devem ser mais leves, sem muita exigência, pois sabemos que eles precisam de uma atenção especial.”*. Já uma estudante de Psicologia acredita que *“dependendo da deficiência e o grau da mesma, requerem cuidados especiais e um olhar efetivo sobre estes.”*

Tendo por base as opiniões verifica-se que, apesar de concordarem com a inclusão de PCD's no mercado de trabalho, as pessoas pensam que eles não têm autonomia, necessitando de alguém que se responsabilize por elas e suas atividades.

4.3 Lei de Cotas

A seguinte categoria aborda a questão da legislação no que diz respeito à inclusão das pessoas com deficiência. Esta lei é conhecida por Lei de Cotas ou Reserva Legal de Cargos. Dos entrevistados, 10 comentaram e criticaram esta imposição de lei. *“As empresas que possuem uma política de inclusão de deficientes são sempre bem vistas aos olhos do público externo.”*. *“Os deficientes precisam ser valorizados como qualquer funcionário e não apenas um funcionário para preencher alguma vaga de deficiente que muitas empresas são obrigadas a ter.”*.

Destas respostas, percebeu-se que há uma controvérsia de opiniões, sendo a primeira a favor da Lei de Cotas e a segunda uma crítica à mesma. Uma estudante do curso de Direito critica a legislação dando a seguinte opinião:

“Creio que esta inclusão seja uma atitude de extrema importância e que deveria ser praticada por todas as empresas, desde que colocassem pessoas aptas a desenvolver alguma atividade que contribua para a empresa e não apenas para preencher vagas por exigências “legais”, pois acredito que a pessoa com deficiência também precisa se sentir útil em seu ambiente de trabalho e não como se fosse um favor contratá-la. Nesse último caso, entendo que não seria válida a inclusão, pois na prática essa inclusão não estaria ocorrendo, ou pelo menos não vejo tal atitude como inclusão e sim como exclusão. Não é porque a pessoa com deficiência é contratada e recebe um salário que está incluída no mercado de trabalho ou na empresa. No meu entendimento podemos considerar como incluso no mercado de trabalho uma pessoa com deficiência a partir do momento em que ela consegue desenvolver atividades que lhe forem designadas, de forma que a mesma possa ser prestativa.”.

Desta forma, pode-se entender que para as pessoas entrevistadas, a Reserva Legal de Cargos, não é favorável para a inclusão do público em questão e sim como um marketing social para as empresas.

4.4 As empresas e funcionários necessitam de maior preparação

Na última categoria elencada, 30 participantes contribuíram dizendo que as empresas e funcionários necessitam de uma maior preparação para receber esse público. Uma estudante do curso de Psicologia comenta:

“Acredito ser de suma importância que irão receber pessoas com deficiência em suas empresas e/ou setores de trabalho sejam mais bem preparados e sensibilizados para tal, uma vez que, dependendo da deficiência e o grau da mesma requerem cuidados especiais e um olhar efetivo sobre estes. Na minha percepção, estamos aquém desta percepção não praticamos a verdadeira inclusão e não “olhamos” efetivamente para essas diferenças. Na ansiedade de não trata-los como diferentes, simplesmente não os tratamos, os esquecemos e também esquecemos de suas particularidades, pois, com para qualquer ser humano, cada sujeito é único.”.

Já um acadêmico de Biomedicina, acredita que *“muitas pessoas não sabem lidar com algumas deficiências fazendo com que deficientes se sintam totalmente excluídos.”.*

Com as informações dos dados coletados pôde-se inferir que por mais que as pessoas aceitem a inclusão dos deficientes, ainda não se sentem totalmente preparados para recebê-los. Visto que as empresas não possuem muitas vezes estrutura física, foi focado na questão da falta de sensibilização dos colaboradores e gestores que irão receber esse público.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme a Legislação determina, todas as empresas com mais de 100 colaboradores, devem cumprir a Lei de Cotas contratando um percentual de PCD's.

Com base nas respostas obtidas, pode-se notar que a maioria dos participantes responderam de forma socialmente aceita, não revelando a sua opinião verdadeira. Podemos subentender desta forma, pois os participantes afirmaram que são adeptos à inclusão, além de que as pessoas com deficiência são iguais as pessoas sem deficiência, porém ao mesmo tempo alegam que as PCD's precisam de um acompanhamento individual em suas atividades diárias de uma pessoa sem deficiência.

Os entrevistados deixaram aparentes suas opiniões sobre a legislação que, de fato, não favorece a inclusão. Grande parte das empresas apenas cumpre a exigência do Ministério do Trabalho e não se preocupam com a inclusão da pessoa com deficiência, tampouco com os trabalhadores que irão receber essas pessoas. Existe uma grande carência em relação à

sensibilização do público em geral sobre o que é realmente a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Com esta pesquisa, fica claro que há muito para ser debatido sobre este tema. Um desafio, talvez maior, seja aplicar a inclusão de fato no dia a dia nas empresas, a fim de transformar a realidade atual de exclusão e discriminação. Precisa-se criar um novo olhar voltado às pessoas com deficiência e também para as pessoas sem deficiência, estimulando assim as habilidades e competências de cada indivíduo na sua particularidade.

6 ANEXO I

Colega! Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa de cunho acadêmico da Atividade Prática Supervisionada, do curso de Psicologia da Faculdade da Serra Gaúcha. Gostaríamos que respondesse com sinceridade, seus dados de identificação não serão divulgados! Nosso objetivo é obter informações referentes às percepções das pessoas sobre as relações interpessoais no trabalho. Agradecemos sua colaboração!

Acadêmicas: Laura Edivane Maciel Velho; Priscila dos Reis; Suzana Iara Fetter.

Instruções: Leia com atenção a situação e responda a primeira página como se estivesse vivenciando-a. Ao terminar avance para a próxima página e responda as questões. Não siga antes de encerrar a primeira parte!

Curso: _____

Sexo: F () M ()

Imagine-se na seguinte situação e responda.

Você está em seu local de trabalho, com inúmeras atividades pendentes, seu chefe está lhe cobrando prazos e você necessita de concentração. Seu colega, por sua vez, está com algumas atividades propostas, porém solicita sua ajuda para ver o modelo de uma camiseta que irá customizar no fim de semana, mesmo sabendo da sua situação. Você explica a ele novamente a pressão que está tendo, e ele não compreende, afinal de contas precisa de sua atenção. Você retoma suas atividades e, ao estar concentrado, seu colega novamente lhe interrompe, exigindo sua atenção para a mesma solicitação feita anteriormente por ele.

1. Quais suas percepções referentes ao colega?
 - () Uma pessoa que não tem uma visão de trabalho em equipe, apenas individual.
 - () Alguém que não dá importância para as próprias atividades no trabalho, tampouco para dos colegas.
 - () Não acho que seja um problema a solicitação do colega e o ajudaria sem problemas.
2. Se esse colega fosse uma pessoa com deficiência, qual seria sua reação perante a ele?
 - () Pararia de fazer minhas coisas e atenderia à solicitação do colega.
 - () Explicaria minha situação e, assim que tivesse tempo, atenderia sua solicitação.
 - () Ficaria extremamente irritado e não atenderia a solicitação.

No seu ambiente de trabalho:

1. Você se sente preparado para receber uma pessoa com deficiência? Já participou de alguma palestra ou algo que sensibilize a inclusão deste público?
 - () Sim, me sinto preparado e já participei de palestras ou algo que sensibilize a inclusão.
 - () Nunca participei de algo sobre inclusão deste público, porém me sinto preparado.
 - () Já participei de palestras e programas sobre inclusão, porém não me sinto preparado para receber uma pessoa com deficiência.
 - () Não participei e não me sinto preparado para receber esse público.
2. Dê sua opinião sobre a inclusão das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho.

7 REFERÊNCIAS

CASTRO, Thiago Gomes de; ABS, Daniel; SARRIERA, Jorge Castellá. Análise de conteúdo em pesquisas de Psicologia. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 31, n. 4, 2011. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141498932011000400011&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 09 Abril. 2013. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932011000400011>.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Lei 8.213 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm> Acesso em: 13/05/13

BRASIL. **LEI Nº 7.853, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Disponível em : <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm> Acesso em: 13/05/13

DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm > Acesso em 13/05/13

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 20, DE 26 JANEIRO DE 2001. Dispõe sobre procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência. Disponível em: < <http://portal.mte.gov.br/legislacao/instrucao-normativa-n-20-de-26-01-2001.htm> > Acesso em 13/05/13

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO. Disponível em : < http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_13.asp > Acesso em: 13/05/2013

BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA. Disponível em < <http://www.mds.gov.br/assistenciasocial/beneficiosassistenciais/bpc> > Acesso em 14/05/13

Ribeiro. Tatiana Salim, **A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO E A INEFICÁCIA DA APLICAÇÃO DA LEI DE COTAS NAS EMPRESAS PRIVADAS**.

Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11835 > Acesso em 14/05/13.

BORGES, Alci Marcus Ribeiro, **Direitos humanos: conceitos e preconceitos**. Disponível em http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/alciborges/alci_dh_conceitos_preconceitos.pdf Acesso: 14/05/13.

SCHILLING, Flávia; MIYASHIRO, Sandra Galdino. **Como Incluir? O debate sobre o preconceito de e o estigma na Atualidade**. Educ. Pesqui. São Paulo, v 34, n. 2, agosto de 2008. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-97022008000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 14 de maio de 2013. <http://dx.doi.org/10.1590/S1517-97022008000200003>.

PEREZ, Vanessa Silva. **Pessoa com Deficiência = Pessoa incapaz? Um Estudo Acerca do estereótipo e do Papel da Pessoa com Deficiência da nas Organizações**. Cad.EBAPE.BR , Rio de Janeiro, v.10, n. 4, dezembro de 2012. Disponível a partir do <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-

39512012000400007&lng=en&nrm=iso>. acesso em 14 de maio de 2013. <http://dx.doi.org/10.1590/S1679-39512012000400007>.

WAGNER, Luciane C., LINDEMAYER, Criane K.; PACHECO, Artemis; SILVA, Larissa Dall'Agnol da. **Acessibilidade de pessoas com deficiência: o olhar de uma comunidade da periferia de Porto Alegre**. 2010. Disponível em <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ipa/index.php/RS/article/viewFile/94/58>> Acesso em 18 de maio de 2013.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 1. Ed. São Paulo:Almedina, 2011.