



LILIAM MEDEIROS DA SILVA

**A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM PEQUENAS EMPRESAS:
UM ESTUDO SOBRE A RELAÇÃO VINCULAR E AS CONCEPÇÕES DE
DEFICIÊNCIA DOS GESTORES.**

São João del-Rei

PPGPSI – UFSJ

2014



PROGRAMA DE MESTRADO EM PSICOLOGIA

A inserção de pessoas com deficiência em pequenas empresas: um estudo sobre a relação vincular e as concepções de deficiência dos gestores.

Liliam Medeiros da Silva

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ) como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Área de Concentração: Psicologia

Linha de Pesquisa: Processos Psicossociais e Socioeducativos

Orientadora: Profa. Dra. Maria Nivalda de Carvalho-Freitas

São João del-Rei

PPGPSI – UFSJ

2014

Ao Vinicius, Tia Maria José e Tio Japão.

A saudade é imensa!

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a **Deus**, pelas graças e bênçãos derramadas em minha vida. A Ele todo o meu louvor e minha gratidão.

Aos meus queridos e amados pais, **Jair e Sueli**, por todo ensinamento e educação. Por serem os melhores pais que eu poderia ter.

À **Lucas, Bianca e Mateus**, por serem mais que irmãos. Pelo incentivo, apoio, ajuda. Por fazerem a minha vida melhor.

Ao **Elbert**, pelo amor, carinho, companheirismo, paciência e compreensão. Por me ajudar nos momentos mais difíceis.

À tia **Maria José**, inspiração neste trabalho. Por me mostrar que nenhum ser humano pode ser considerado “inválido”. Por sua alegria e simplicidade em viver.

Ao **Vini**, que apesar de tão jovem e de seu pouco tempo aqui conosco, me proporcionou grandes ensinamentos sobre a vida.

Ao tio **Japão**, homem de grande fé. Vários foram os ensinamentos deixados... Pelo carinho especial que dedicava a mim.

Em especial, agradeço à **Nivalda**, pela confiança, respeito e orientação. Agradeço também por me ensinar, com seu modo de ser, a importância de ser simples e humana. Obrigada pelo apoio nos momentos em que mais precisei.

Aos professores **Antônio Luiz Marques, Marcos Vieira da Silva, Larissa Medeiros e Tatiana Cury Pollo**, pela disposição, apoio e ensinamento, marcantes em minha formação.

Às amigas **Jéssica Souto, Nara Baeta, Paula Baeta e Marcela**, pela amizade e prontidão em sempre me acolher.

Às amigas **Andréia Maia, Débora Drummond, Fernanda Resende, Giselle Leal Maristela Nepomuceno, Raíssa Tette e Renata Assunção** pela colaboração, incentivo, parceria e pelas inúmeras trocas, importantes para a construção desta investigação.

Não posso deixar de agradecer aos queridos **Marcelo Cesar**, que atualmente trabalha na Comissão de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos (CEPES); a **Maria das Mercês Maia**, ao **Mário** e ao **Cajú**, funcionários da UFSJ e que foram capazes

de tornar meus dias em São João Del Rei mais coloridos. Obrigada por toda a sabedoria que me transmitiram nestes anos.

Aos **colegas de mestrado** pelo companheirismo e parceria neste processo.

A **todas as pessoas que participaram deste estudo**, que compartilharam seu tempo e opinião, muito obrigada!

À **UFSJ**, pelo apoio financeiro que viabilizou a realização desta pesquisa.

De tudo, ficaram três coisas: a certeza de que ele estava sempre começando, a certeza de que era preciso continuar e a certeza de que seria interrompido antes de terminar. Fazer da interrupção um caminho novo. Fazer da queda um passo de dança, do medo uma escada, do sono uma ponte, da procura um encontro.

Fernando T. Sabino em “O encontro marcado”.

*Oh Maria concebida sem pecado,
Rogai por nós que recorremos a vós!*

RESUMO

Desde a implantação e regulamentação da Lei de Cotas, as organizações se deparam com uma nova questão: incluir pessoas com deficiência (PcDs). Porém em função da competitividade, as empresas precisam se adequar aos níveis de produção e de qualidades cada vez mais altos. Neste cenário, a gestão da diversidade, em especial a inserção de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho vem sendo visto como um desafio a ser superado por muitas instituições. Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho, cerca de 10% das pessoas do mundo possuem algum tipo de deficiência. No âmbito nacional, de acordo com o último censo realizado, aproximadamente 24% da população é constituída por PcDs. Estudos recentes revelam a baixa receptividade por parte das empresas com relação à prática da inclusão de PcDs. No entanto, uma pesquisa realizada no ano de 2005 pela Federação Nacional das APAEs, revela que 97,9% das empresas mineiras pesquisadas com menos de 100 trabalhadores, possuem PcD em seu quadro de funcionários, ao contrário do que se imaginava, visto que estas organizações não são obrigadas a adotar esta prática perante a Lei. Objetiva-se, desta forma, compreender os motivos pelos quais os gestores das empresas mineiras compostas por um número inferior a 100 funcionários, estão contratando pessoas com deficiência, já que não possuem obrigação legal. Participaram da pesquisa dez empregadores de micro e pequenas empresas de duas mesorregiões do estado de Minas Gerais. Foram adotados métodos qualitativos, em que os dados foram coletados através de entrevistas e submetidos à análise de conteúdo. Constatou-se que os gestores contratam PcDs por três motivos principais: por conhecerem a pessoa anteriormente, por influência de uma instituição especializada, como por exemplo a APAE, e por possuírem algum tipo de parentesco e/ou amizade com a família da pessoa com deficiência. Ficou evidente que o convívio com uma PcD modifica a forma como as pessoas veem a deficiência e influencia no comportamento destas na prática da inclusão. Além disso, o contato anterior com essas pessoas age de modo a facilitar o vínculo estabelecido, minimizando as possíveis fantasias em relação às pessoas com deficiência, diminuindo os preconceitos e facilitando a contratação das mesmas.

Palavras Chave: Pessoas com Deficiência, Micro e Pequenas Empresas, Vínculo.

ABSTRACT

Since the implementation and regulation of the Act 8.213, referred to as *Quotas Act*, t' organizations faced a new issue: integrating disabled people. However, due to their competitiveness, companies have to suit increasingly higher production and quality levels. In this scenario, the diversity management, in particular in the case of integrating disabled people in the labor market is seen as a challenge to overcome by many institutions. According to data from The International Labor Organization, around 10% of all people in the world have some kind of disability. Within the national framework, according to the last census, approximately 24% of the population is constituted of people with disabilities. Recent studies reveal a low receptivity of integrating disabled people by the companies. However, a research conducted in 2005, by the *Federação Nacional das APAEs*, reveals that 97,9% of the investigated companies from *Minas Gerais* with less than 100 workers include people with disabilities in their staff, unlike what people used to believe, considering that these companies are not obliged by law to do adopt this practice. In this context, the aim of this research is to understand the reasons why managers of companies from "Minas Gerais" comprised by less than 100 workers are hiring disabled people, even though there are no legal obligations. Ten micro and small companies employers, from two mesoregions of *Minas Gerais* state, took part in the research. Qualitative methods were adopted in which data was collected through interviews and submitted to content analysis. Three main reasons why managers hire people with disabilities were found: for previously knowing the person to be hired, by influence of a specialized institution, like APAE (*Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais*) and for having some kind of parentage or relationship with the disabled person's family. It was evident that the contact with a disabled person changes the way people see disabilities and influences their attitude towards these practices of inclusion. Besides, the previous contact with these people makes the established relationship easier, minimizing the possible fantasies in relation to disabled people, reducing prejudices and making the hiring of these people easier.

Keywords: Disabled people; Micro and small companies; relationship.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	14
2. OBJETIVOS	20
2.1 Objetivo Geral	20
3.REFERENCIAL TEÓRICO	21
3.1. Contextualizando a deficiência.	21
3.1.2. Pessoas com deficiência: da exclusão total a vivência (ou possibilidade) de inclusão.	28
3.1.3. Concepções de Deficiência.....	36
3.2. Teoria do Vínculo.....	39
3.2.1. Visão de homem para a teoria pichoniana.....	41
3.2.2. Contexto de emergência do conceito de vínculo.	43
3.2.3. Conceituando vínculo	45
3.3. Micro e Pequenas Empresas - Breve contextualização.....	48
3.3.1. A ação das micro e pequenas empresas no desenvolvimento do país.....	49
4. MÉTODO.....	52
4.1. Tipo de Pesquisa.....	52
4.2. Local da Pesquisa	53
4.3. Participantes.....	54
4.4. Procedimentos de Coleta de Dados.....	56
4.5 - Procedimento para análise dos dados	57
4.6. Considerações éticas	58
5. RESULTADOS E DISCUSSÃO	60
5.1. Participantes da pesquisa	60
5.2. Possíveis motivos que levam as micro e pequenas empresas de Minas Gerais a contratarem pessoa com deficiência	62
5.3. Natureza do vínculo: expectativas e estratégias adotadas no processo de inclusão	65
5.4. Percepção de vantagens, desvantagens e benefícios na contratação de PcDs.....	68
5.5. O olhar lançado para a deficiência após convivência com pessoas que a possuem.	69

5.7. Percepção dos gestores sobre o vínculo e desempenho das PcDs nas MPE	74
5.8. Lei de Cotas e inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho	76
6. CONCLUSÕES	80
6.1. Sugestões para futuras pesquisas.....	85
7. REFERÊNCIAS	86
ANEXOS.....	96

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Comparação da população com deficiência entre os anos de 2000 e 2010. 24

Figura 2 - Mapa da Distribuição Geográfica dos Pequenos Negócios segundo o SEBRAE

..... 52

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Distribuição de pessoas com deficiência por região no Brasil.....	25
Tabela 2 - Tipo de deficiência apresentado pela população brasileira.	26
Tabela 3– Número de PcDs por tipo de deficiência das cidades que compõem a amostra. 54	
Tabela 4– Características Sociodemográficas dos Respondentes	55
Tabela 5– Caracterização das Empresas.....	56

LISTA DE QUADROS

Quadro 1– Principais concepções de deficiência	37
Quadro 2– Critério de Classificação de empresas quanto ao número de funcionários	49
Quadro 3 - Relação entre o tipo de deficiência, o grau de escolaridade e a função desempenhada.	61
Quadro 4 – Percepção de igualdade em relação às vantagens/desvantagens e benefícios frente à contratação de PcDs	68
Quadro 5 – Mudança na forma de ver a deficiência após a contratação do funcionário PcD.....	70
Quadro 6 - Percepção dos gestores frente à alocação da PcD no trabalho de acordo com a deficiência que as mesmas possuem	72
Quadro 7– Adequação do ambiente versus desempenho da PcD.....	73
Quadro 8 - Percepção de vínculo das PcDs com a organização (compromisso e estabilidade no trabalho)	75
Quadro 9 – Pensamento dos entrevistados sobre a Lei de Cotas	77

LISTA DE ABREVIATURAS

CIF - Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde

GE – Grande Empresa

IBASE - Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas

IBDD - Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

LIBRAS - Língua Brasileira de Sinais

MDE – Média Empresa

ME - Microempresa

MPE – Micro e Pequena Empresa

MPT - Ministério Público do Trabalho

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial da Saúde

PcD - Pessoa(s) com Deficiência

PE – Pequena Empresa

PEA - População Economicamente Ativa

PIB - Produto Interno Bruto

PNE - Portador de Necessidade Especial

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SPSS - *Statistical Package for Social Sciences*

UFSJ - Universidade Federal de São João del-Rei

1. INTRODUÇÃO

Desde a implantação e regulamentação da Lei de Cotas, as organizações se deparam com uma nova questão: incluir pessoas com deficiência (PcDs). Porém, em função da competitividade, as empresas precisam se adequar aos níveis de produção e de qualidade cada vez mais altos, e as exigências em relação às competências dos trabalhadores se intensificam. Nesse contexto, a possibilidade de ser visto como eficiente acaba se tornando um diferencial competitivo. No entanto, ser visto como *deficiente*¹, “pode se tornar a marca indelével da incompetência e até mesmo da impossibilidade de se enquadrar aos padrões de desempenho desejados” (IBDD, 2004, p. 54).

Essas exigências de desempenho se esbarram com o desconhecimento sobre a deficiência (em relação às potencialidades das PcDs) e com preconceitos, os quais são entendidos como crenças generalizadas sobre características pessoais (atributos) de grupos minoritários, que são consideradas como tipicamente negativas (Goffman, 1988).

De acordo com o Decreto n. 3.298 (1999), o termo deficiência se refere à alteração completa (perda) ou parcial (anormalidade) de um ou mais segmentos do corpo humano, ocasionando o comprometimento da função intelectual, física, auditiva ou visual. Ao ampliar esse conceito, a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), pertencente à Organização Internacional da Saúde (OMS, 2003), aborda a funcionalidade e o seu oposto – incapacidade – como oriundos das interações entre: as estruturas biológicas; a limitação de atividades; a restrição no que se refere à participação social; os fatores ambientais, os quais possibilitam facilitar ou dificultar o desempenho de atividades e de participação desses indivíduos.

A CIF amplia o conceito de deficiência ao ponderar que ela não é determinada essencialmente pelas condições de saúde. Ela é também produto dos contextos físicos e sociais, nos quais o sujeito está inserido, bem como da percepção cultural e das atitudes voltadas às PcDs, incluindo a disponibilidade de serviços e de políticas públicas (Farias & Buchalla, 2005). No entanto, Priestley (1998) defende que não existe um consenso em relação à definição do termo deficiência, já que os estudos sobre essa temática são oriundos de diferentes perspectivas ontológicas.

¹ De acordo com a Portaria nº 2344 de 03 de novembro de 2010, houve a atualização da nomenclatura do Regime Interno do CONADE. Agora, o termo correto é Pessoa com Deficiência.

Contudo, no presente texto, o conceito de *deficiência* é entendido a partir da definição proposta por Carvalho-Freitas (2007). Essa autora define o termo deficiência como sendo o “produto da articulação entre condição biológica e contingências históricas, sociais e espaciais, o qual poderá resultar numa maior ou menor possibilidade de discriminação ou inserção social das pessoas com deficiência” (p. 24).

A estimativa do Relatório Mundial sobre a Deficiência da Organização Mundial da Saúde, do ano de 2011, é de que 15% da população mundial, o que equivale a aproximadamente um bilhão de pessoas, possui algum tipo de deficiência. Salientam ainda que, desse total, cerca de 90 milhões se localizam na região ibero-americana. No Brasil, segundo o censo realizado em 2010, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 46 milhões de pessoas possuem algum tipo de deficiência, o que representa aproximadamente 24% da população brasileira. Vale ressaltar que a maioria dessas pessoas adquire algum tipo de deficiência após os 16 anos, principalmente durante a vida laboral (OIT, 2009).

Desse modo, o fenômeno da inserção de pessoas com deficiência no mundo do trabalho passa a se tornar um tema de ampla repercussão, não só na prática organizacional, como também em estudos que abordam essa questão, além de ser objeto crescente de investigação e produção científica (Suzano, Nepomuceno, Ávila, Lara, & Carvalho-Freitas, 2009).

É possível associar a gênese desse fenômeno a dois temas atuais. Por um lado, a promulgação da Portaria 1.199/2003, do Ministério do Trabalho e Emprego, que aprovou as normas para imposição de multa administrativa às empresas em caso do não cumprimento da Lei de Cotas. Por outro, observa-se uma mudança social pela qual uma parcela dos consumidores brasileiros vem valorizando as empresas que adotam práticas de cunho socialmente responsáveis. Entre essas práticas, está a inserção de PcDs no mercado de trabalho (Nascimento, Damasceno & Assis, 2008).

A questão da igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência começa, então, a ser impulsionada com base em ações afirmativas asseguradas a partir da redemocratização do país, pela legislação promulgada nessa época. “Até então, as ações e as leis voltadas para esse segmento não envolviam a noção de igualdade, mas, ao contrário, tinham um caráter meramente assistencial” (Bezerra, 2010, p. 23).

Segundo Alves e Galeão-Silva (2004, p. 22), entende-se por Política de Ação Afirmativa um conjunto de “políticas específicas para membros de grupos sociais atingidos por formas de exclusão social que lhes negam um tratamento igualitário no acesso às diversas oportunidades”.

No mercado de trabalho, a política de ação afirmativa é alvo de debates polêmicos, gerando grande controvérsia. Alguns afirmam que ela prejudica a eficácia do grupo, pois diminui os padrões e pode desanimar tanto o grupo beneficiado, quanto o grupo não favorecido a se empenharem. Já os defensores dessa política sustentam a ideia de que esses critérios não são empregados de forma casual, mas sim com base na reparação da situação de desvantagens discriminatórias de origem histórica (Bezerra, 2010).

Segundo Carvalho-Freitas e Marques (2007), várias pesquisas nacionais se direcionam à análise das dificuldades e das facilidades vividas pelas pessoas com deficiência (PcDs) para se inserirem e se manterem no mercado de trabalho. Além disso, alguns estudos também buscam avaliar as práticas de gestão das organizações no tocante à diversidade, principalmente práticas bem sucedidas (Daufemback, 2009; Ribas, 2009; Ribeiro, & Ribeiro, 2009; Ávila-Vitor & Carvalho-Freitas, 2012).

Pesquisas revelam que o mundo do trabalho desempenha um papel importante na tarefa de inclusão de pessoas com deficiência. Pelo reconhecimento social e econômico, as organizações podem “influenciar positivamente as demais políticas públicas, contribuindo para a efetiva mudança de paradigma” (Daufemback, 2009, p. 220). Além disso, o trabalho colabora na garantia do desenvolvimento da cidadania das PcDs, aumentando a rede de relacionamentos, ampliando o sentimento de vinculação e participação, favorecendo, desse modo, o estabelecimento de um objetivo de vida para as pessoas com deficiência (Bezerra, 2010; Carvalho-Freitas, Marques & Scherer, 2005).

O trabalho, para Lancillotti (2003), é uma forma privilegiada de que o trabalhador possui para assegurar a manutenção e reprodução de sua vida. Rouston (2012) afirma, ainda, que o mundo do trabalho é considerado como detentor de inegável valor e um respeitável fator de contribuição social, sendo visto, além disso, como poderoso instrumento de defesa (embora limitada) contra a pobreza e como fonte de autovalidação. O autor pondera que a falta de trabalho remunerado ou a falta de uma atividade econômica maior é considerada uma desvantagem social significativa.

No entanto, estudos recentes evidenciam a baixa receptividade por parte das empresas com relação à prática da inclusão de PcDs, refletindo, assim, um baixo número de admissões e estratégias de burla das organizações frente à Lei (Ribeiro & Carneiro, 2009).

Várias dificuldades são apontadas para a contratação e permanência de PcDs em organizações. Diversas pesquisas têm acentuado a existência da falta de conhecimento em relação às possibilidades de trabalho dessas pessoas, desconhecimento do que seja a deficiência, presença de barreiras físicas nas organizações, falta de capacitação das PcDs, entre outros (Carvalho-Freitas, Marques & Scherer, 2005; Carvalho-Freitas, 2007; Carvalho-Freitas & Marques, 2007; Almeida, Coimbra & Carvalho-Freitas, 2007; Carvalho-Freitas, Nepomuceno, & Marques, 2008; Goulart & Coimbra, 2008; Ribeiro & Carneiro, 2009; Monteiro, Oliveira, Rodrigues & Dias, 2011).

Pesquisas evidenciam, também, que o processo de inserção de pessoas com deficiência nas organizações é ainda dificultado pelas inúmeras barreiras funcionais e arquitetônicas (Batista, 2004; Carvalho-Freitas, 2007; Nohara, Acevedo, & Fiametti, 2009; Viana, Camino, & Larrain, 2008).

De acordo com Tanaka e Manzini (2005), a contratação desse público, tendo em vista apenas o cumprimento do imperativo legal, sem propiciar condições que facilitem o acesso e a permanência dessas pessoas, pode colaborar para acentuar o preconceito vivido por elas em relação a sua competência laboral.

Nesse contexto, o preconceito sofrido pelas pessoas com deficiência constitui-se um mecanismo de negação social, já que suas diferenças são vistas como falta, carência ou impossibilidade. A deficiência demarca, no corpo do próprio sujeito, seu caráter particular. O rótulo atribuído a essas pessoas delimita, muitas vezes, a qualidade dos relacionamentos por elas vividos. Ou seja, quando são reconhecidas por um rótulo, o relacionamento passa a ser com o rótulo e não com o indivíduo (Silva, 2006).

Tal rótulo, ou seja, o estereótipo age de maneira a desprezar as diversas possibilidades das pessoas com deficiência, como os tipos e graus de deficiência, bem como a individualidade de cada um (Amaral, 1994). Nepomuceno (2013) evidencia que a adjetivação das deficiências, de modo a estereotipar todos os seus tipos, é uma prática comum. Segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010), houve uma elevação de vínculos empregatícios no ano de 2010 (306,0 mil), em relação ao ano de 2009

(286,6 mil). Apesar desse aumento, a taxa de participação de pessoas com deficiência no universo trabalhista não é superior a 1,5% nas maiores empresas brasileiras (Instituto Ethos, 2010).

Ainda no que se refere aos vínculos empregatícios das pessoas com deficiência, no ano de 2011, a RAIS revelou que 325,3 mil vínculos empregatícios foram declarados como de PcDs, o que representa 0,7% do total de vínculos. Já no ano de 2012, a RAIS averiguou um acréscimo de 1,54% no número de pessoas declaradas como possuidoras de deficiência. Esse fato representa o montante de 330,3 mil vínculos, correspondendo ao percentual de 0,7%, demonstrando que, apesar da pequena elevação no total de vínculos no ano de 2010, houve uma relativa estabilidade, ao se comparar aos resultados apresentados nos últimos dois anos.

Nesse contexto, um estudo realizado em 2005², pela Federação Nacional das APAES (FENAPAES), corrobora tais evidências. Porém, revela que, no Estado de Minas Gerais, aproximadamente 97,9% das empresas que mais empregam pessoas com deficiência têm menos de 100 trabalhadores e, por consequência, não são obrigadas a adotar essa prática perante a Lei.

Estudos que consideram a visão dos gestores sobre a inserção de pessoas com deficiência no mundo trabalhista como foco são importantes, pois, além de contribuírem para aprimorar os conhecimentos sobre esta temática, podem auxiliar na ampliação das possibilidades da efetiva inclusão dessas pessoas. Além disso, uma percepção distorcida dos gestores pode dificultar o processo de inclusão das PcDs (Nepomuceno & Carvalho-Freitas, 2008). Ademais, há estudos que evidenciam que, em organizações que garantem adequações para o trabalho das PcDs, quanto maior o tempo de trabalho com essas pessoas, melhor é a percepção do desempenho delas por parte das chefias (Carvalho-Freitas & Marques, 2007).

Diante do que foi exposto, o presente projeto de pesquisa foi idealizado de modo a investigar o que leva à maior contratação de PcDs por essas pequenas empresas mineiras, visto que aquelas que são obrigadas a contratar essas pessoas, em função da Lei de Cotas, não têm cumprido, em grande parte dos casos, a legislação. O foco central desta pesquisa é identificar o que leva os pequenos empresários a contratar PcDs e verificar quais as concepções de deficiência compartilhadas por esses gestores.

² Dados disponibilizados pela Federação Nacional das APAES

A seguir, serão apresentados os objetivos que norteiam este estudo. Logo após, o capítulo I, em que o referencial teórico está descrito em três partes. A primeira se refere a Pessoas com Deficiência: Conceito, Concepções e Percepção; a segunda é referente à Teoria do Vínculo, de Pichón Riviere; por último, há uma breve explanação sobre o que vêm a ser Pequenas Empresas. Em seguida, serão apresentados o método, os resultados e discussão, as conclusões da pesquisa, as referências e os anexos.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Compreender os motivos pelos quais os gestores de empresas mineiras, compostas por menos de 100 funcionários, estão contratando pessoas com deficiência, já que não possuem obrigação legal.

2.2. Objetivos Específicos

- Compreender a natureza do vínculo existente entre os gestores dessas empresas e os funcionários com deficiência;
- Investigar se existe alguma relação entre a natureza do vínculo e a concepção dos gestores sobre a deficiência;
- Identificar quais as características atribuídas pelos gestores aos funcionários com deficiência;
- Investigar a percepção dos gestores frente à inserção de pessoas com deficiência nessas organizações;
- Verificar e analisar qual a relação das concepções de deficiência com as estratégias de inclusão adotadas pelos gestores das organizações;
- Identificar a percepção dos gestores sobre vantagens, desvantagens e dificuldades no processo de inserção e manutenção das pessoas com deficiência nas organizações;
- Investigar quais tipos de deficiências são mais comuns nessas pequenas empresas;
- Verificar qual o nível de qualificação das PcDs contratadas em tais empresas.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1. Contextualizando a deficiência.

Historicamente, a deficiência é associada a uma condição de desvantagem, no sentido em que se refere a uma situação de desarmonia, desequilíbrio que só tem sentido a partir de um esquema comparativo (Violante & Leite, 2011). Segundo esses autores, a gênese dessa desvantagem se situa na própria condição da deficiência: “que carrega consigo o *status* de incapacidade – gerada por essa mesma condição em função de o ambiente não se apresentar adaptado para promover a inserção total da PcD nas instâncias sociais” (p. 79). Dessa forma, a população que possui algum tipo de deficiência se encontra em prejuízo ao tentar acesso aos seus direitos sociais, frente ao segmento populacional sem deficiência (Violante & Leite, 2011). Assim, a PcD pode ser colocada no lugar de estigmatizada, na medida em que é impossibilitada pelo meio de obter uma aceitação social plena.

Esse estigma pode acontecer e se solidificar a partir da comparação entre a identidade social virtual e a identidade social real. A primeira se refere a uma projeção imaginativa, ou seja, àquilo que se espera de determinado sujeito. Já a segunda diz respeito às reais características que a pessoa possui. Dessa forma, sujeitos que possuem características distintas das demais sofrem preconceito e estigma, em um tom intensamente depreciativo, marcando-os de forma negativa no contexto social (Goffman, 1988).

Uma das maiores causas do preconceito se deve à falta de informação sobre as questões que envolvem a deficiência. Essa ausência de conhecimento também colabora como um dos fatores mais importantes que impedem a real inclusão social. Sendo assim, o conhecimento sobre esse universo contribui para a desmistificação da deficiência e assegura a equidade de oportunidades dessas pessoas na sociedade. (www.isocial.com.br/dados-da-deficiencia.php).

A Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada pela ONU, em 1975, certifica às PcDs os mesmos direitos fundamentais que as pessoas sem deficiência, ou seja: possuem os direitos civis e políticos iguais aos demais seres humanos; possuem o direito de desenvolverem suas capacidades e habilidades ao máximo; a possuírem um padrão de vida decente; à segurança econômica e social, dentre outros. Para Ribeiro e Carneiro (2009), essa Declaração pode ser comparada a um divisor de águas “no

processo de institucionalização da preocupação em assegurar, às pessoas com deficiência, oportunidades de participação da vida comunitária em igualdade de condições com os demais membros da coletividade” (p. 546). De maneira similar, a Convenção Internacional nº 159, promulgada pela OIT, em 1983, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de PcDs, indica a necessidade de adoção de medidas especiais que possam garantir oportunidades equitativas de acesso e permanência dessas pessoas no mercado de trabalho.

O Brasil ratificou a Convenção da OIT por meio da Lei nº 7.853 de outubro de 1989 e instituiu, através da Lei nº 8.213 de julho de 1991, a política nacional de cotas empregatícias para pessoas com deficiência. Conhecida como Lei de Cotas, essa política determina que empresas privadas, com o quadro de funcionários superior a 100 colaboradores, preencham de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas na seguinte proporção:

- de 100 a 200 funcionários - 2%;
- de 201 a 500 funcionários - 3%;
- de 501 a 1000 funcionários - 4%,
- e acima de 1001 funcionários 5%.

Araújo e Schmidt (2006) ressaltam que a lei de cotas se apresenta como uma medida paliativa a uma situação atual de exclusão. De acordo com o IV artigo, relacionado aos Princípios da Política de Reabilitação Profissional e Emprego para Pessoas com Deficiência, da OIT (2008), essa política deverá ser pautada no princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores que possuem e os que não possuem deficiência. Assim, “medidas especiais que buscam a igualdade de oportunidades e de tratamento entre as pessoas com deficiência não devem ser vistas como um ato discriminatório com relação a elas” (OIT, 2008, p. 2-3).

Ribeiro e Carneiro (2009) ratificam que o não cumprimento desta imposição legal é visto como prática discriminatória, proibida pela Constituição Federal de 1988. Cabe ao Ministério Público do Trabalho o papel de fiscalizar as empresas suscetíveis a esse preceito, bem como a execução do mesmo.

Já as Leis nº 10.048, de oito de novembro de 2000 e nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, regulamentadas pelo Decreto nº 5.296 (Brasil, 2004), estabelecem a prioridade de

atendimento às PcDs e estabelecem normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida. Além disso, aprecia cada tipo de deficiência para efeito da lei:

- a) **deficiência física:** alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;
- b) **deficiência auditiva:** perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;
- c) **deficiência visual:** cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção ótica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção ótica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;
- d) **deficiência mental:** funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: 1. comunicação; 2. cuidado pessoal; 3. habilidades sociais; 4. utilização dos recursos da comunidade; 5. saúde e segurança; 6. habilidades acadêmicas; 7. lazer; e 8. trabalho;
- e) **deficiência múltipla:** associação de duas ou mais deficiências.

A deficiência pode ter sua gênese associada a dois tipos de causas: uma congênita, que acompanha o sujeito desde o seu nascimento; outra adquirida, que acontece quando, pela ocorrência de algum fato, o indivíduo a adquire no decorrer de sua vida (www.isocial.com.br/dados-da-deficiencia.php).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2009), cerca de 10% de pessoas do mundo possuem algum tipo de deficiência, o que significa uma quantidade em torno de seiscentos e cinquenta milhões (650.000.000) de pessoas. No entanto, segundo a Organização Mundial da Saúde, através do Relatório Mundial sobre a Deficiência no ano de 2011, estima-se que aproximadamente 15% da população mundial possui algum tipo de deficiência, o que equivale a cerca de um bilhão de pessoas. Desse total, noventa milhões situam-se na região ibero-americana.

Já no Brasil, observa-se também uma diferença significativa em relação à população com deficiência, ao se comparar os dados do Censo realizado pelo IBGE nos

anos de 2000 e 2010, conforme pode ser observado no gráfico abaixo. Primeiramente, constatou-se que o montante de PcDs girava em torno de vinte e quatro milhões e quinhentas mil pessoas, ou seja, 14,5% da população brasileira declarava possuir algum tipo de deficiência. Em seguida, a pesquisa do ano de 2010 revelou que cerca de quarenta e seis milhões de cidadãos se declararam possuidores de deficiência, o que equivale a 24% dos habitantes deste país. Isso representa um aumento de 65,52% do público de PcDs. Ainda segundo dados do IBGE (2000, 2010), houve o aumento de 12,29% de pessoas em relação ao número de habitantes entre esses referidos anos. Na figura 1, é possível verificar que no ano de 2000 o percentual de pessoas sem deficiência e com deficiência equivalia ao total de 85,5% e 14,5% respectivamente. Já no ano de 2010 a estimativa girava em torno de 76% e 24% respectivamente.

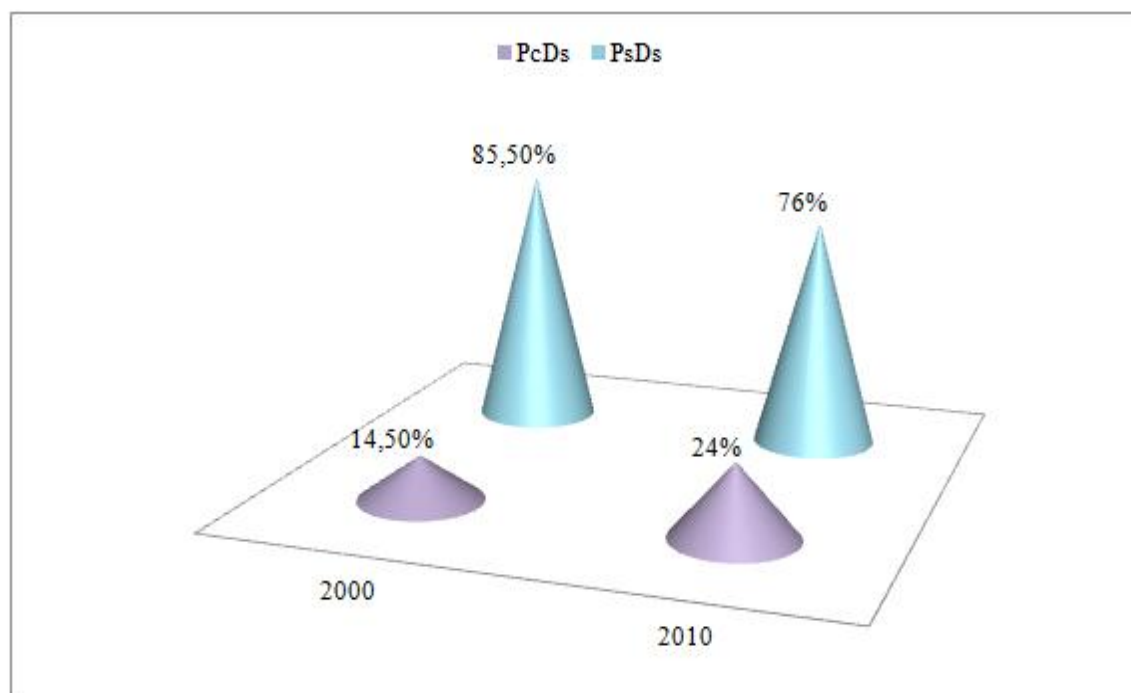


Figura 1- Gráfico de comparação da população com deficiência entre os anos de 2000 e 2010 (Dados do IBGE 2000, 2010).

Nesse contexto, Neri, Pinto, Soares e Costilha (2003) ressaltam que o Censo é baseado na percepção das pessoas, o que pode contribuir para a elevação do total de pessoas com deficiências ao se comparar estatisticamente com as pesquisas anteriores. Além disso, nesse levantamento, estão incluídas tanto as pessoas que se autodeclararam com

algum tipo de deficiência leve, quanto as que possuem deficiências consideradas mais severas.

Existe, ainda, outra questão que colabora com a ascensão do percentual de PcDs: o envelhecimento da população. Segundo o IBGE (2000), a possibilidade de uma pessoa com idade superior aos 60 anos se declarar com algum tipo de deficiência é de 49,64%. Até o ano de 2025, estima-se que a população idosa aumentará em até 69%, o que implicará na elevação de, aproximadamente, 30,6% das deficiências consideradas leves e de 19,3% das deficiências apreciadas como severas (Neri *et al.*, 2003).

Além disso, segundo o mesmo autor, a questão da deficiência é ainda alavancada pelo aumento dos acidentes de trabalho, acidentes de trânsito e por causa da violência urbana. De acordo com Waiselfisz (2011), o Brasil se localiza em um ranking entre os dez países com maiores índices de mortalidade no trânsito. Entre os anos de 1998 e 2008, houve o aumento de 23,9% de acidentes de trânsito, sendo que o risco de sofrer um acidente com um automóvel é de 31% e o risco relacionado à motocicleta é aproximadamente 170% maior³ do que nos automóveis.

Segundo dados do site I.social, 56,6% das pessoas com deficiência do Brasil adquirem-na ao longo de suas vidas. Esse fato se deve, sobretudo, ao considerável aumento da violência urbana. Todos os meses, cerca de 8.000 brasileiros adquirem algum tipo de deficiência, cujas causas principais são: acidentes com arma de fogo (46%) e acidentes de trânsito (30%) (<http://www.isocial.com.br/dados-da-deficiencia.php>).

Ao analisar, ainda, os dados referentes ao levantamento de PcDs no Brasil, é possível perceber um significativo crescimento dessa população no que se refere a sua distribuição por regiões do país, dentre os anos de 2000 e 2010. O Nordeste é a região que se destaca com o maior percentual de PcDs (IBGE 2000, 2010). A Tabela 1 ilustra bem essa comparação.

Tabela 1- Distribuição de pessoas com deficiência por região no Brasil

Região	% em 2000	% em 2010
Norte	14,7%	23,0%

³ “A taxa frota motocicleta em 1998 = 67,8 mortes em 100 mil motocicletas vem a ser 75% maior que taxa frota automóvel = 38,9 mortes em 100 mil automóveis. A taxa frota da motocicleta em 2008 = 87,6 mortes em 100 mil motocicletas vem a ser 170% maior que a taxa frota automóvel = 32,5 óbitos em 100 mil automóveis.” (Waiselfisz, 2011, p. 15)

Nordeste	16,8%	26,6%
Sudeste	13,1%	23,0%
Sul	14,3%	22,4%
Centro-oeste	13,9%	22,5%
Brasil	14,5%	23,9%

Fonte: Dados do IBGE (2000, 2010).

Em relação ao tipo de deficiência, observa-se que a maior prevalência, tanto no ano de 2000 quanto no ano de 2010, é de pessoas com deficiência visual. Observa-se também um decréscimo significativo no número de pessoas com deficiência intelectual. Não houve mudança expressiva no percentual de pessoas com deficiência auditiva. As deficiências física e motora eram consideradas, no Censo de 2000, como sendo categorias independentes. Já no Censo de 2010, somente a categoria deficiência motora foi considerada. A tabela 2 apresenta os dados comparativos referentes à classificação das deficiências com base nos dados do Censo do IBGE nos anos de 2000 e 2010.

Tabela 2 – Tipo de deficiência apresentado pela população brasileira

Tipo de Deficiência	% em 2000	% em 2010
Visual	48,1%	58,3%
Intelectual	8,2%	4,3%
Auditiva	16,6%	15,8%
Motora	23,0%	21,6%
Física	4,1%	

Fonte: Dados do IBGE (2000, 2010).

Segundo dados do RAIS (2010), em relação ao tipo de deficiência das pessoas que se encontram em situação de trabalho, a predominância é de 54,47% de trabalhadores com deficiência física, acompanhados por 22,49% dos que possuem deficiência auditiva. Em seguida, observa-se que 10,90% são reabilitados; 5,70% são de PcDs visuais; 5,10%, mentais; 1,26% dos funcionários possuem deficiências múltiplas.

Quanto ao gênero, observa-se que a população masculina possui maior representatividade em todos os tipos de deficiência, o que equivale, em média, a 65,42% (MTE, 2010). Isso contraria a estimativa da Declaração da XXII Cúpula Ibero-americana, que salienta a maior predominância do sexo feminino em relação à deficiência (<http://segib.org/cumbres/files/2012/03/11-COMESP-INCLUSION-DISCAPACIDAD-ESP.pdf>).

Ainda em se tratando de gênero, do montante correspondente ao total de vínculos empregatícios, dados da RAIS (2012) demonstraram que 65% dos vínculos são

constituídos por pessoas com deficiência do sexo masculino e 35% do feminino. Todavia, ao se comparar com as informações apresentadas pela RAIS no ano de 2011, observa-se uma modesta queda na presença masculina no mercado de trabalho, ou seja, do total de vínculos empregatícios de PcDs no ano de 2011, os homens representavam 65,74%.

No que se refere ao percentual de atividade exercida por tipo de deficiência, as pessoas que possuem deficiência mental foram os mais limitados à inserção no mercado formal de trabalho, tanto para homens (22,2%) quanto para mulheres (16,1%). Verifica-se que a deficiência visual possui uma maior taxa de atividade, em que se constataram os percentuais de 63,7% e 43,9% para homens e mulheres respectivamente (RAIS, 2010).

Segundo dados fornecidos pela RAIS (2010), em relação à remuneração das PcDs, o rendimento médio dessas pessoas foi superior à média da população que não possui deficiência (R\$ 1.922,90 e R\$ 1.742,00 respectivamente). Tal diferença é evidenciada pelo fato de as pessoas reabilitadas, as pessoas com deficiência física e com deficiência auditiva possuírem uma remuneração média superior ao grupo de PcDs. Em contrapartida, as PcDs intelectual possuem, em média, uma remuneração aquém à dos demais. Verifica-se, ainda, que a população masculina possui, em média, um rendimento superior, ao se comparar com o rendimento das pessoas com deficiência do sexo feminino.

Já em relação ao nível de instrução, percebe-se uma diferença mais marcante. Enquanto 61,1% da população a partir dos 15 anos de idade que possui algum tipo de deficiência não tem instrução ou possui apenas o ensino fundamental incompleto, 38,2% das pessoas que não têm deficiência, na mesma faixa etária, encontram-se na mesma situação, o que representa uma diferença de 22,9% pontos percentuais. Nesse contexto, a menor diferença entre essas pessoas situa-se no ensino superior completo, em que: das PcDs e das PsDs⁴ com 15 anos de idade ou mais, a estimativa é de 6,7% e 10,4% respectivamente. Um dado curioso desta análise é que, na região Sudeste do país, 8,5% da população com deficiência a partir dos 15 anos possui o ensino superior completo (IBGE, 2010). Ao se considerar os dados apresentados, é possível perceber que as pessoas com deficiência ainda se encontram à margem da sociedade, ou seja, são discriminadas e não possuem condições de igualdade perante as demais pessoas. Assim sendo, Caruso (2012) aponta o fato dessas pessoas sofrerem com a violência presente em várias situações da vida social. É possível perceber, então, que a violência é considerada um reflexo da

⁴ Pessoas sem deficiência.

desigualdade e age de forma marcante nas relações sociais e na subjetividade das pessoas que a experienciam.

3.1.2. Pessoas com deficiência: da exclusão total a vivência (ou possibilidade) de inclusão.

A discriminação sempre fez parte da vivência das pessoas com deficiência. No entanto, ao se considerar o movimento a favor da inclusão dessas pessoas, percebe-se que ela se acentuou mais no passado. Esse movimento começa a ser impulsionado a partir das últimas décadas do século passado, quando as questões que envolvem a garantia de direitos e a maior inclusão das PcDs ganharam maior destaque (Sassaki, 2006).

Segundo Roulstone *et al.* (2012), surgiram nesta época campanhas que possuíam o argumento de que a deficiência não deveria ser vista como um problema biológico, do "corpo" do sujeito. Em vez disso, deveria ser compreendida como uma questão política e socialmente construída, com seu foco voltado para as barreiras incapacitantes enfrentadas por pessoas que possuem uma deficiência.

O que se via anteriormente a essa época era um modelo que percebia a deficiência centrada na doença e que adotava uma vertente individualista do sujeito que a possuía, atribuindo a limitação ao próprio corpo, em consequência de suas incapacidades funcionais. Sassaki (1999a) salienta que essa forma de se conceber a deficiência, conhecida como Modelo Médico, é ostentada com base em uma sociedade que não se atenta aos ambientes arquitetônicos inadequados para a garantia da autonomia dessas pessoas. Ou seja, esse modelo se fundamenta em um pensamento idealizado de um modelo padrão de homem, dentro do que se considerava normal.

Nesse contexto, o Modelo Médico vê a deficiência como uma desvantagem natural e, sendo assim, as pessoas que a possuem deveriam recorrer à medicina para os métodos de reabilitação. Além disso, tal modelo foca sua atenção na deficiência por si só, contribuindo para a exaltação da suposta incapacidade das pessoas que a possuem. Por outro lado, a visão do Modelo Social sobre a deficiência atribui à organização da sociedade a origem da deficiência que, por estar configurada apenas para atender aqueles que considera normais, gera desvantagens para as pessoas que não estão dentro desses pressupostos. Assim, acredita-se na reestruturação do plano social como condição para a melhor exploração das potencialidades das PcDs (Amiralian *et al.*, 2000).

Várias mudanças vêm acontecendo em direção a uma sociedade mais inclusiva. É possível perceber que até mesmo a forma de lidar com as pessoas com deficiência perpassa pela maneira de nomeá-las. Os termos utilizados para se referir a essas pessoas carregavam consigo a marca indelével do preconceito e da discriminação. Dessa forma, palavras como aleijado, retardado, inválido, defeituoso e mongoloide faziam parte do cotidiano das PcDs, sendo culturalmente aceitos (Assis, 2012).

Aranha (1995) ressalta que o uso permanente de termos pejorativos para designar a pessoa com deficiência acontece quando ela é segregada, pois há o impedimento de uma maior participação da pessoa na sociedade, comprometendo, assim, seu desenvolvimento. No entanto, alguns estudos recentes tentam retirar o foco da deficiência, de modo a direcioná-lo para a pessoa. Segundo Sasaki (2006), nos referimos a essas pessoas corretamente quando empregamos o termo *pessoas com deficiência*.

Em cada período histórico, existiram diferentes representações, concepções e discursos sobre a deficiência e o impacto que ela causava na época. Essa é uma questão importante para se compreender o que cada sociedade ofereceu às pessoas com deficiência.

A sociedade percorreu um caminho longo no que se refere às práticas sociais voltadas para as pessoas que possuem algum tipo de deficiência. De acordo com Sasaki (2006), as PcDs, no decorrer da história, passaram por momentos de exclusão e marginalização total, seguidas pela segregação. Posteriormente, a sociedade manifestou a preocupação de integrá-las e, recentemente, há o discurso de inclusão social.

Sasaki (1999a) corrobora Amaral (1994), ao afirmar que essas fases não aconteceram cronologicamente e é possível ainda observá-las na atualidade, dentro de contextos variados, influenciando até mesmo práticas e políticas públicas. No entanto, para discutir a questão da inserção de PcDs no mercado de trabalho, é preciso entender melhor esses conceitos.

De acordo com Castel, Wanderley & Belfiore-Wanderley (2011), o conceito de exclusão representa um *status* e gera uma “fratura” na sociedade. Tal fratura pode levar algumas pessoas a sofrerem algum tipo de discriminação, com base em regras construídas socialmente. Jodelet (2008) afirma que a exclusão se situa em um nível em que pessoas e grupos se interagem. Nessa interação, uns são considerados agentes, causadores e outros serão os que sofrerão a ação, ou seja, as vítimas.

Castel *et al.* (2011) consideram a existência de três distintas práticas de exclusão: a primeira se refere à total eliminação de dada população, por meio de expulsão ou por condenação à morte; a segunda diz respeito à retirada das pessoas do convívio comunitário, isolando-as em lugares fechados; por último, tem-se a utilização de um *status* social que possibilitava a algumas pessoas o convívio social, no entanto, privando-as de determinados direitos.

Jodelet (2008) expõe a existência de dois importantes mediadores no processo de exclusão: os estereótipos e os preconceitos. O preconceito é entendido por essa autora como sendo um julgamento positivo ou negativo, estabelecido a partir de algo ou de alguma pessoa. Esse conceito comporta uma dimensão cognitiva, afetiva e conativa. No entanto, para a maioria dos pesquisadores, o preconceito é defendido como uma atitude negativa em relação a um grupo ou aos membros deste (Stangor, 2009).

Os estereótipos, por sua vez, são considerados por Jodelet (2008) como esquemas construídos com base nos atributos pessoais, que distinguem os membros de um determinado grupo ou categoria social. São apreciados como a simplificação dos pensamentos do senso comum. Para Stangor (2009), os estereótipos são definidos como base nas características ou traços que o indivíduo percebe em relação a um grupo ou em relação aos membros deste e que são capazes de diferenciar os grupos entre si.

Segundo Jodelet (2008), o conceito de exclusão também pode se traduzir em: *segregação*, em que há o afastamento, uma distância tipológica; *marginalização*, a partir da manutenção do indivíduo à parte do grupo; *discriminação*, através do fechamento do acesso a certos bens e recursos, a certos papéis ou *status* ou através de um fechamento diferencial ou negativo.

Ao serem segregadas, as pessoas com deficiência vivenciaram, por um determinado período histórico, um processo de exclusão social (Aranha, 2001). Sasaki (1999a) aponta que a exclusão se dava em sua totalidade, não existindo nenhuma possibilidade de convívio social com as PcDs. Para elas, segundo tais autores, restava apenas a vivência da exclusão, que consistia em sua eliminação ou em sua retirada para grandes instituições de caridade, juntamente com os doentes e idosos, visando distanciá-las da convivência com as pessoas que não possuíam nenhum tipo de deficiência.

O ato de segregar pessoas com deficiência, para Omote (1995), desempenha na vivência coletiva uma função reguladora, em que as relações de poder são ratificadas e

simbolizadas. Para o autor, no momento em que a PcD é vista como um sujeito que se desvia do padrão, da norma, e é tratado como desviante ou “anormal”, evidencia-se de maneira conflituosa a questão da integração e da segregação dessas pessoas.

Nesse sentido, estando à parte da sociedade, as PcDs sofrem com a marginalização que lhes é atribuída, sendo colocadas em uma posição social inferiorizada. Ao ocuparem esse lugar, as pessoas com deficiência acabam sendo vítimas da violência, pois têm seus direitos sociais e legais negligenciados. Castel (1997) aborda a questão da marginalidade das PcDs ao diferenciar tipos de marginais. Os sujeitos que foram retirados da vida social comum, tanto provisória quanto definitivamente, ficando em espaços separados e institucionalizados, são tidos como “dessocializados” (p. 29) e, portanto, sofrem com a marginalização.

Já a discriminação associada ao conceito de exclusão pode ser considerada a partir de dois ângulos: a discriminação positiva e a discriminação negativa. Para Castel (2008), a discriminação positiva está associada à atitude de auxiliar as pessoas consideradas diferentes a alcançarem o que os não diferentes conseguem alcançar. Segundo o autor, a discriminação positiva se traduz na concessão de algum tipo de vantagem compensatória para as pessoas que estão sendo vítimas da discriminação. Essa modalidade da discriminação é utilizada com o intuito de tornar a sociedade mais igualitária. Seria a compensação pelas desvantagens sofridas por algumas categorias sociais, por meio de políticas de acesso ao trabalho, educação, moradia, etc. Esse tipo de discriminação, no entanto, pode facilmente se transformar em negativa, na medida em que se degrada em *status* de exceção (Castel *et all*, 2011). As políticas de ação afirmativa seriam um exemplo desse tipo de discriminação.

Scott (2005) aponta dimensões contraditórias que podem estar presentes em alguns programas como as ações afirmativas. A autora afirma que tais ações são imperfeitas. Com o intuito de findar com a questão da discriminação, elas não apenas realçam a diferença, como também a abraçam. Por outro lado, cita seus benefícios como “um esforço para equilibrar interesses contrários: de direitos e de necessidades; de indivíduos, grupos e do bem coletivo da nação” (p. 26).

Scott (2005) considera a questão da igualdade como sendo um “princípio absoluto e uma prática historicamente contingente. Não é a ausência ou a eliminação da diferença,

mas sim o reconhecimento da diferença e a decisão de ignorá-la ou de levá-la em consideração” (p. 15).

Na teoria democrática liberal, o indivíduo tem garantia de igualdade perante a lei, mas, na sociedade, os indivíduos são diferentes: “sua desigualdade repousa em diferenças presumidas entre eles, diferenças que não são singularmente individualizadas, mas tomadas como sendo categóricas” (Scott, 2005, p. 23).

Neste prisma, Scott (2005) provoca a reflexão e lança outro olhar sobre a questão da igualdade e diferença, das identidades individuais e grupais. Para a autora, esses conceitos parecem opostos, no entanto, se forem percebidos desta forma, deixam escapar suas interconexões. É preciso reconhecer e manter uma tensão necessária entre igualdade e diferença, entre direitos individuais e identidades grupais, pois não são conceitos compreendidos como oposição, mas sim como interdependentes. Silva (2006) também compartilha com essa premissa e afirma que tais conceitos se mantêm em constante interação.

Em contrapartida, a discriminação negativa é considerada como aquela que prejudica determinado grupo ou cidadão pela criação de situações injustas. Ela pode acontecer por meio da adoção de regras (explícitas ou implícitas) que estabelecem distinções. É o preconceito propagado por meio de normas legais ou sociais. Ser discriminado negativamente representa estar associado a um estigma, que transforma os sujeitos estigmatizados em símbolos da inutilidade social e da periculosidade (Castel, 2008).

Do mesmo modo, esta visão estigmatizadora e pejorativa do que seja a deficiência influenciou fortemente na maneira em que as PcDs vivenciavam a questão do trabalho. Alicerçados pela crença de que a deficiência é um empecilho para o trabalho e que as pessoas que a possuem eram consideradas incapazes, inválidas e sem condições de trabalhar, a exclusão deixava (e ainda deixa) sua marca na existência dessas pessoas. Sendo assim, o acesso e permanência das PcDs ao mercado de trabalho era simplesmente negado na fase da exclusão.

De maneira semelhante à exclusão, a segregação é marcada pela presença de sentimentos paternalistas, como, por exemplo, o de caridade. Acreditava-se que essas pessoas deveriam ser segregadas em instituições especializadas e que apenas determinados

postos de trabalho eram mais adequados a esse público (Assis, 2012; Araújo & Schmidt, 2006).

De acordo com Assis (2012) e Araújo & Schmidt (2006), nessa fase, observa-se a inserção das PcDs no mercado de trabalho por meio de sua reabilitação, ou seja, a pessoa deveria se desenvolver e se adaptar ao meio para ser inserida na sociedade. As PcDs que chegavam a trabalhar conseguiam entrar em diversos setores na empresa. No entanto, não contavam com nenhuma forma de reestruturação ambiental ou cultural da empresa. Logo, deveriam se esforçar para se ajustarem aos moldes arquitetônicos e atitudinais do meio trabalhista no qual foram inseridas.

Para Sassaki (2006), a integração possuía e ainda possui:

[...] o mérito de inserir a pessoa com deficiência na sociedade, sim, mas desde que ela esteja de alguma forma capacitada a superar as barreiras físicas, programáticas e atitudinais nela existentes. Sob a ótica dos dias de hoje, a integração consistiu em um esforço unilateral tão somente da pessoa com deficiência e seus aliados (a família, a instituição especializada e algumas pessoas da comunidade que abracem a causa da inserção social), sendo que estes tentam torná-la mais aceitável no seio da sociedade (p. 33).

Ao analisar essa fase, observa-se que, nas entrelinhas, há o pressuposto de que existe uma escolha de quais sujeitos possuem o direito de estar em certos lugares. Desse modo, Vivarta (2003) aponta que, até a década de 1980, somente as pessoas com deficiência que “fossem consideradas prontas” (p.19) eram inseridas na sociedade. Além disso, percebe-se que a prática da integração advém de um contexto médico, no sentido de que, para alavancar as possibilidades de inserção na sociedade, faz-se necessário reabilitar a PcD, ou seja, curá-la.

Suzano (2011) afirma que o modelo da integração dessas pessoas progride ao de exclusão, “na medida em que diz respeito à inserção, de modo formal, de uma parcela de pessoas segregadas na sociedade” (p. 28). Entretanto, Araújo (2007) pondera que a condução dessa inserção não visa à criação de condições de autonomia e cidadania das PcDs, já que não existe a mobilização de esforços para a diminuição das barreiras, tanto atitudinais quanto arquitetônicas, enfrentadas por essas pessoas. Sendo assim, a exclusão permanece.

Araújo (2007) expõe ainda que as PcDs, quando integradas, desempenham dentro do contexto trabalhista funções cujas atividades são repetitivas, que não exigem muito

esforço intelectual; além de a possibilidade de crescimento profissional delas ser drasticamente inferior, se comparada à das pessoas que não possuem deficiência. Além disso, a equiparação de oportunidades⁵ é falha quando as PcDs recebem salários inferiores em comparação com outros funcionários sem deficiência, em mesmas condições de formação.

De modo inverso às fases anteriores, a inclusão social propõe à sociedade uma maior adequação, com o intuito de melhor acolher as PcDs e permitir as mesmas condições de se desenvolverem e realizarem um bom trabalho. Ou seja, esse paradigma objetiva a equiparação de oportunidades, implicando no acesso ao sistema social sem restrições, de modo em que a PcD se desenvolva e concretize sua cidadania.

Para Sasaki (1999a), a inclusão social se refere ao:

[...] processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos (p. 41).

Assis (2012) expõe que, nessa fase, existe a adequação das organizações, as quais, além de modificarem “suas instalações e seus instrumentos de trabalho, reconhecem o potencial das PCD, cuidam de suas carreiras e as tratam com respeito. Essa fase é recente e vem sendo praticada em pequena escala por algumas empresas” (p. 40).

Sasaki (1999 b) aponta que uma empresa inclusiva é considerada como sendo aquela em que: o valor da diversidade humana é aceito; as diferenças individuais são contempladas; as mudanças importantes nas práticas administrativas e no espaço físico acontecem etc. Esse autor ainda ressalta que alguns dos principais fatores internos de uma organização que facilitam a inclusão, bem como o trabalho das PcDs são:

- adaptação de locais de trabalho, que garanta acessibilidade;
- adaptação de aparelhos, máquinas, ferramentas e equipamentos;
- adequação de procedimentos trabalhistas;

⁵ O termo equiparação de oportunidades significa o processo através do qual os diversos sistemas da sociedade e do ambiente, tais como serviços, atividades, informações e documentação, são tornados disponíveis para todos, particularmente para pessoas com deficiência (Nações Unidas, 1996, § 24).

- implantação de programas de integração e treinamento adequados às PcDs;
- revisão da filosofia da empresa, visando à garantia da igualdade de oportunidades e valorização do potencial de todas as pessoas;
- criação de empregos a partir de cargos já criados;
- realização de sensibilização para chefias e colegas de trabalho;
- aquisição de produtos de tecnologia assistiva que facilitem a atuação profissional de empregados com deficiência severa;
- participação da empresa em conselhos municipais e estaduais pertinentes às PcDs.

Vale ressaltar que o processo de inclusão social é destinado a todas as minorias e não apenas às pessoas com deficiência. Nesse processo, há a valorização das diferenças e conviver com as diversidades é considerado como sendo uma boa oportunidade de aprendizagem e de se estabelecer vantagem competitiva em relação às demais organizações (Pereira & Hanashiro, 2007; Sasaki, 1999b).

Nesse contexto, o processo de inclusão é ancorado no Modelo Social da Deficiência, em que a questão da inserção das pessoas com deficiência é um problema social e não das próprias pessoas. Segundo Sasaki (2006), é dever da sociedade se modificar e se adaptar para que, de fato, a inclusão aconteça. Sendo assim, cabe à sociedade a eliminação de qualquer barreira, seja ela de ordem arquitetônica, programática, metodológica, instrumental, comunicacional e atitudinal, a fim de que as PcDs “possam ter acesso aos serviços, lugares, informações e bens necessários ao seu desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional” (p. 45).

Assis (2012) confirma que as pesquisas realizadas nesta área mostram que essas fases ainda se encontram presentes nas práticas organizacionais. Apesar da ocorrência de importantes mudanças a nível social e trabalhista, colaborando para o avanço rumo a uma sociedade mais inclusiva, observa-se ainda a presença de ideais exclusivistas que, aos poucos, vêm sofrendo alterações.

Contudo, percebe-se que a maneira de olhar a deficiência foi se modificando ao longo da história. As expectativas que recaem sobre as PcDs interferem veemente na qualidade das relações que se direcionam e se estabelecem com elas (Carvalho-Freitas, 2007; Carvalho-Freitas e Marques 2007, 2009, 2010; Saeta, 1999; Omote, 1994). Nesse sentido, a forma de se conceber a deficiência é de suma importância, uma vez que esta

concepção incide diretamente na forma como “os gerentes administram o trabalho destas pessoas e na satisfação dos colegas de trabalho e das próprias pessoas com deficiência” (Carvalho-Freitas & Marques, 2010, p. 248).

3.1.3. Concepções de Deficiência

Com base nos pressupostos advindos do Modelo Social da Deficiência, Carvalho-Freitas (2007) propôs fazer uma análise histórica do tema. A autora se voltou para a literatura a fim de identificar padrões que se repetiam na maneira como a deficiência e as pessoas que a possuíam eram vistas no decorrer da história. Como critérios de análise do material, a autora definiu os comportamentos frequentes direcionados às PcDs e as proposições que embasam as diversas interpretações compartilhadas ao longo do tempo sobre a deficiência e sobre as pessoas com deficiência, ancoradas em concepções de homem, mundo e sociedade, em diversos períodos históricos: Grécia Antiga, Período Clássico e Idades Média, Moderna e Contemporânea. Muitos desses comportamentos são reeditados na atualidade (Carvalho-Freitas & Marques, 2007).

Após esse longo estudo, Carvalho-Freitas (2007) verificou na literatura a existência de matrizes ou concepções que servem como padrões de interpretação da realidade, ou seja, como modelos para a classificação das pessoas com deficiência, baseados em “formas de ver o mundo, o conhecimento e os fatos” (Carvalho-Freitas & Marques, 2009, p. 238). Para tal, buscaram-se, nos distintos períodos históricos, estudos que mencionassem a questão da deficiência ou situação de PcDs. Desse modo, entende-se que:

Concepções de deficiência são modos de pensamento sobre a deficiência, os quais se estruturam a partir de matrizes de interpretação predominantes que contribuem para o aparecimento de ações sociais mais ou menos regulares, bem como abrem maiores ou menores possibilidades de inserção social para a pessoa com deficiência (Carvalho-Freitas & Marques, 2007, p. 62).

Carvalho-Freitas e Marques (2007) identificaram seis matrizes⁶ de interpretação dominantes ao longo da história. Com o intuito de apresentar as principais concepções de

⁶ As duas primeiras matrizes não foram operacionalizadas para a utilização em pesquisas empíricas.

deficiência, as ações decorrentes de cada concepção e as possibilidades que as pessoas com deficiência possuem de inserção, segue o Quadro 1.

Quadro 1– Principais concepções de deficiência

Matriz de interpretação dominante	Ação social decorrente	Possibilidade de inserção da pessoa com deficiência
Subsistência/Sobrevivência	Ações de exclusão ou inclusão social da PcD com vistas a propiciar a manutenção da sociedade	Integração mediante comprovação de contribuição social efetiva, por meio do trabalho
Sociedade Ideal e função instrumental da pessoa	Exclusão social	Ausência de possibilidade de integração
Espiritual	Segregação/ caridade	Segregação em instituições de caridade separadas da sociedade ou exposição pública sujeita à compaixão. O sentimento de caridade é o fator determinante desta matriz
Normalidade	Segregação /integração	Segregação em instituições hospitalares ou psiquiátricas ou inserção da PcD mediante sua “retificação” e adequação social
Inclusão Social	Inclusão das pessoas com deficiência nos diversos espaços sociais	Inclusão das pessoas com deficiência a partir das modificações dos espaços sociais, visando ser acessível a todos
Técnica	Gestão da diversidade como recurso a ser administrado nas organizações de trabalho	Inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e gestão do trabalho dessas pessoas como um recurso dentro das organizações

Fonte: Carvalho-Freitas (2007).

A identificação dessas concepções auxilia a detectar quais as formas predominantes de percepção da deficiência e os possíveis desdobramentos dessas percepções nas ações cotidianas das pessoas. Algumas pesquisas (Carvalho-Freitas, 2009; Nepomuceno & Carvalho-Freitas, 2008) apontam para o fato de que as concepções de deficiência dos gestores estão vinculadas ao estilo de gestão que possuem, ao como gerenciam as PcDs no cotidiano do ambiente de trabalho. Por conseguinte, gestores não preparados para o trabalho com PcDs colaboram para a inexistência de ações que visam à sensibilização em relação às reais possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência (Bahia & Santos, 2009).

Quatro dessas matrizes têm sido utilizadas para compreender, de forma empírica, a forma de interpretar a deficiência, bem como para auxiliar no entendimento das práticas de inserção adotadas pelas pessoas frente a esta questão (Carvalho-Freitas & Marques, 2007).

- ✓ *A matriz de interpretação da deficiência vista como fenômeno espiritual:* as pessoas que a possuem tendem a considerar a deficiência como uma manifestação de desejos ou castigos divinos, atribuindo a ela uma origem metafísica. Nessa matriz, as pessoas tendem a manter sentimentos de compaixão e caridade diante as PcDs, além de serem detentoras de intenso cuidado e atenção.
- ✓ *A matriz de interpretação da deficiência baseada em pressupostos da normalidade:* as pessoas que a possuem como característica principal apresentam a norma como padrão de avaliação, fazendo com que a deficiência seja considerada um desvio ou doença que necessita de cuidados especiais de profissionais da área da saúde. Em relação ao mercado de trabalho, as funções de menor destaque e com pouca possibilidade de crescimento são destinadas a elas. Para as pessoas que compartilham desta concepção, a possibilidade de inclusão de PcDs acontece mediante reabilitação e a adaptação delas ao sistema social, já que acreditam que as pessoas com deficiência são mais propensas a acidentes e não possuem capacidade.
- ✓ *A inclusão como matriz de interpretação:* as pessoas que compartilham dessa visão tendem a deslocar sua percepção da deficiência de uma questão individual para um problema social. Elas compartilham do pressuposto de que a sociedade deve se adaptar para inserir a todos, desenvolvendo ações de adequação das condições, práticas e instrumentos de trabalho acessíveis a todas as pessoas.
- ✓ *A matriz de interpretação técnica da deficiência:* essa concepção identifica as pessoas que veem a diversidade como recurso a ser gerido nas organizações em decorrência das políticas afirmativas, que buscam minimizar os impactos da exclusão das PcDs no mercado de trabalho. Essa matriz se traduz em três fatores que avaliam as possibilidades de trabalho das PcDs em relação:
 - *à percepção de desempenho:* esse fator se refere à percepção das pessoas em relação à qualidade de trabalho, desempenho, produtividade das PcDs e suas consequências para a competitividade da empresa;
 - *à percepção de vínculo:* possui, como principal característica das pessoas que a compartilham, o foco no comprometimento e estabilidade no trabalho das PcDs;
 - *à percepção dos benefícios:* identifica a percepção do impacto da contratação das PcDs para a imagem e clima da organização.

Espera-se que, ao se conhecer a percepção de deficiência dos gestores de pequenas empresas mineiras, seja possível ampliar o conhecimento sobre a deficiência, contribuindo para o entendimento de aspectos que possam facilitar a inserção das PcDs no mundo do trabalho. Por outro lado, torna-se necessário, além de verificar a concepção de deficiência predominante entre os gestores, identificar o papel atribuído às PcDs nessas pequenas empresas e as características do vínculo estabelecido com elas, o que pode auxiliar sobremaneira na compreensão dos processos de inclusão/exclusão dessas pessoas no trabalho.

3.2. Teoria do Vínculo

Segundo Pichón-Rivière (2007), o objetivo próprio da Psicologia é o estudo da interação⁷, já que “o campo psicológico é o campo das interações entre o indivíduo e o meio” (p. 49). Com base na dicotomia historicamente atribuída ao indivíduo e à sociedade, acreditava-se que este campo interacional fosse marcado pelo vácuo, pelo vazio. Não se considerava o processo de interação; ora o indivíduo se transformava em foco de atenção, ora a sociedade era ressaltada pelos holofotes do conhecimento. “Estudava-se o indivíduo isoladamente e procurava-se compreendê-lo como tal, sem incluir nem mesmo seu mundo interno” (p. 49).

É nesse contexto que Pichón-Rivière (2007) assinala os motivos de longos debates entre a psicologia, a psicologia social e a sociologia. Além disso, é justamente para o elo existente entre a sociedade e o indivíduo (o que antes não era considerado), no local onde antes existia esta dicotomia, que Pichón-Rivière voltou sua atenção.

Sendo assim, Rudge (1992) afirma que a partir de uma visão embasada nos pressupostos pichonianos, a psicologia é sempre considerada social, “na medida em que o homem é um ser de necessidades, devendo operar sobre a natureza e com outros homens para a satisfação de suas necessidades” (p. 20). Nesse sentido, o objeto de estudo da

⁷ O termo interação, para Bastos (2010), implica na ação que é exercida entre duas ou mais pessoas, o que por sua vez remete a uma ação recíproca. Na medida em que o comportamento de interagir envolve mais de um sujeito, ou que a ação de cada um é destinada ao outro ou ainda decorrente da ação deste, pode-se dizer que a ação de interagir é uma ação social. Dessa forma, Bastos (2010) afirma que as ações são mutuamente orientadas e dependentes de si.

psicologia social é o sujeito contextualizado, com base em suas interações, no interjogo entre a vida psíquica e a natureza social. Rudge (1992) ressalta ainda que:

A Psicologia Social foi se constituindo numa Psicologia Vincular – não analisa o sujeito isoladamente mas o sujeito inserido num determinado contexto social, onde se estabelecem expectativas e padrões de comportamento. Nesse sentido, é só neste contexto que a conduta se torna coerente e passível de compreensão (p. 20).

Se o objeto da Psicologia Social é essa relação, então ela privilegia o grupo como sendo seu campo operacional. Assim sendo, é possível investigar o interjogo existente entre o psicossocial (grupo interno) e o sociodinâmico (grupo externo), através da observação dessas formas de interação, dos mecanismos de adjudicação e através dos papéis assumidos pelos sujeitos (Pichón-Rivière, 1983).

Barros, Laburú e Rocha (2007) afirmam que, para Pichón-Rivière, a relação entre sujeitos está fundamentada na assunção e atribuição de papéis, que são atitudes apropriadas de forma consciente ou inconsciente em determinado contexto social, e se caracteriza por possuir um caráter transitório e uma função exata. Ademais, papéis e vínculos se perpassam a todo momento.

Quiroga (1987) ressalta ainda que a psicologia social possui como função a indagação das leis que regem a formação do sujeito a partir da inter-relação entre necessidade e gratificação, pois é a partir da dicotomia necessidade-satisfação, sujeito-sociedade que a significação social se sustenta. Assim, a psicologia social se coloca como questão à inter-relação homem *versus* contexto social.

Echevarrieta (1999) salienta que as formas de interação, interesse da Psicologia Social, são compreendidas através de seu aspecto vincular, dos vínculos existentes entre um e outro ou outros. Isso abrange a dimensão intrassubjetiva e a dimensão intersubjetiva, constitutivas das formas de interação.

Segundo Pichón-Rivière (1983), a Psicologia Social que sustenta é significativa, direcional e operativa. Ela se orienta para uma práxis, da qual emerge seu caráter instrumental. Possui como ponto de partida uma prática, cuja experiência realimenta e pondera a teoria através de mecanismos de retificação e ratificação, logrando uma objetividade crescente.

Então, a configuração da Psicologia Social se faz através de um circuito em espiral, que possui a propriedade de sintetizar, visando à elaboração de uma logística e construção de uma estratégia que incide no completo desenvolvimento da vivência humana, através da modificação mútua do sujeito e da sociedade (Pichón-Rivière, 1983).

Sendo assim, partindo da natureza de seu objeto, em toda reflexão na perspectiva das ciências sociais, está implícita uma concepção de homem. Ou seja, há uma hipótese sobre a origem e o cerne do conjunto de processos que transcendem a ordem biológica, abrangendo uma nova instância, a qual diz respeito a uma ordem social, cultural e simbólica: ordem especificamente humana (Quiroga, 1987).

3.2.1. Visão de homem para a teoria pichoniana

Pichón-Rivière (1983) concebe o homem a partir de uma relação estritamente transformadora com o mundo, em que sujeito e contexto social se comunicam numa incessante troca mútua. O indivíduo não é apenas pensado com base em uma relação harmônica com sua realidade social, nem como produto passivo resultante dessa relação. Ao contrário, é visto sobre o prisma de produtor, autor da sua própria realidade num interjogo com o meio em que vive, sendo ao mesmo tempo produzido e determinado.

Para Pichón-Rivière, (1983), o homem é um ser de necessidades que se satisfazem apenas socialmente, a partir de relações que o determinam. Esse indivíduo não é apenas um sujeito em plena relação com o meio e com os outros, ele é considerado também como sendo um ser produzido em uma práxis. Tudo nele pode ser considerado como produto da interação entre indivíduo *versus* grupo *versus* classes.

No entanto, Quiroga (1987) ressalta que, apesar de emergir, ser determinado e configurado, o ser humano não é apenas considerado sujeito de necessidades. Também é percebido como ator, sujeito destinado à busca da satisfação, é também idealizado como sujeito do projeto de criação, da transformação, “é totalidade-totalizante⁸” (p. 23).

Dessarte, o sujeito não é estimado exclusivamente como um ser individual ou como um ser unicamente social, ele é apresentado como um ser da ordem do individual-social. O caráter individual não é visto aqui como divergente do caráter social, ao contrário, ambos

⁸ Tradução nossa.

se encontram fortemente interligados. Um constitui e colabora com o outro (Golçalves, 1997).

A relação sujeito *versus* mundo pode ser pensada como uma relação marcada por conflitos e contradições, já que o interjogo em que essa relação se situa implica numa inevitável transformação do mundo. Essa transformação é percebida com base em uma ordem essencialmente vincular e social necessária para o sucesso na realização dos desejos, propósitos e necessidades, o que por sua vez acarretará na própria transformação do indivíduo (Quiroga, 1987).

Ainda na abordagem pichoniana, o sujeito é considerado como um ser social e historicamente determinado, que, como já mencionado, constitui-se em uma ação recíproca com o contexto em que vive, marcado pelo constante entrelaçamento de vínculos e relações sociais. Nesse sentido, a ação recíproca é embasada em uma contradição, inerente ao sujeito enquanto organismo vivo. Contradição esta situada entre a necessidade e a satisfação da mesma. É a condição de necessidade que motiva o homem a relacionar-se com o mundo externo, com o outro, na busca constante por satisfação. Essa contradição apreciada como intrínseca é que aponta para o interjogo sujeito-contexto em que o indivíduo se configura (Quiroga, 1987).

O sujeito é visto como um ser emergente, disposto em um sistema com base nesse interjogo, alicerçado entre os conceitos de necessidade e satisfação, o que remete, por sua vez, a uma dialética intersubjetiva. Faz-se necessário saber que tal dialética essencial que constitui o sujeito possui como essência a interpretação das díades necessidade *versus* satisfação e sujeito *versus* contexto vincular social (Quiroga, 1987).

Segundo Quiroga (1987), articulam-se, na construção dessa concepção do sujeito, uma prática clínica e uma concepção de mundo que se voltam enquanto conhecimento, abarcando a estrutura do real, no intuito de iluminar as relações existentes entre natureza, indivíduo e sociedade. Assim, por causa de sua característica ordem biológica, o homem é produtor de sua existência material, mantendo uma relação dupla com a natureza e com seus semelhantes.

Apesar de ao mesmo tempo ser natureza, o ser humano emerge dela com a qualidade de transformá-la e também de transformar-se a partir do trabalho e da produção de seus meios de subsistência. Visando à satisfação de suas necessidades, ele se apropria da natureza e a modifica.

Bastos (2010) afirma que a constituição do humano é afetada por uma forte contradição interna, em que o homem precisa entrar em contato com o outro na tentativa de satisfazer suas necessidades e, concomitantemente, vincular-se a ele, para interagir com o mundo externo. O sujeito emerge, então, a partir desse sistema de relações vinculares, sendo essencialmente social, imerso em uma cultura, em uma complexa rede, “por meio da qual internalizará vínculos e relações sociais que vão constituir seu psiquismo” (p. 161, 162).

3.2.2. Contexto de emergência do conceito de vínculo.

Por volta de 1950, Pichón-Rivière inicia o processo de explanação do conceito de vínculo. Ele começa a reformular o conceito a partir das mudanças sofridas pela psicanálise e sua proposta sobre os grupos. Pichón critica a ênfase dada ao conceito de instinto e à noção de pulsão de morte (Echevarrieta, 1999).

A ideia de vínculo será proposta, a partir da década de 60, como possibilidade frente à concepção de instinto. Oferece também uma distinção entre vínculo bom e vínculo mal e lança a substituição da noção de inato pelo conceito de pré-experencial. Desse modo, o amor e o ódio, por exemplo, se configuram a partir de experiências gratificantes ou frustrantes vividas pelo sujeito. O conceito de vínculo só vem aparecer como essência de todas as suas elaborações a partir de 1971 (Echevarrieta, 1999).

A noção de mundo interno se apresenta na teoria pichoniana como cenário em que há a possibilidade de se perceber a dinamização dos objetos e relações internalizados. Esse cenário interior visa à reconstrução da realidade exterior; no entanto, os objetos e os vínculos se apresentam com particularidades diferentes por causa da internalização do sujeito, muitas vezes fantasiada. Cada sujeito percebe e internaliza a realidade a sua maneira, o que significa que nem sempre essa realidade é interiorizada de modo idêntico ao que ela se apresenta. Cada sujeito recria com singularidade o que é percebido por ele. O tempo e o espaço aparecem nesse contexto como dimensões da fantasia inconsciente, relato interno da realidade (Echevarrieta, 1999).

Pichón-Rivière (1983) relata que foi a partir dos questionamentos analíticos acerca do mundo interno que chegou à ampliação da noção de “relação do objeto” e à formulação da noção de vínculo. Este é definido como sendo uma estrutura complexa, em que estão

incluídos um sujeito, um objeto e a inter-relação mútua existente entre os mesmos, acrescentando, ainda, os processos de aprendizagem e comunicação.

Segundo Echevarrieta (1999), Pichón-Rivière amplia a compreensão do processo de internalização a partir do reconhecimento da existência dos objetos internos. Ou seja, a trama desses objetos, bem como seu processo temporal. A autora enfatiza que esse mundo interno possui uma história delimitada pelo conjunto de experiências que o sujeito possui com os objetos. É um processo que acontece de forma progressiva. A composição dos objetos não é fundamentada na percepção, mas também se alicerça em relação ao próprio corpo, à própria história, às vivências atuais e em relação às vivências passadas, iniciais.

Esse mundo interno possui uma configuração grupal. Possui uma dimensão intrassubjetiva e se constitui de relações (internalizadas) entre vários elementos: com o mundo, com os vínculos que cada indivíduo estabelece com os outros e com o ambiente em que vive, com os objetos. Tal mundo é povoado por personagens introjetados (seja fantasiados ou reais). As relações que nele acontecem não são consideradas como estáticas, mas altamente dinâmicas, sofrendo várias modificações e passando por diversas movimentações (Echevarrieta, 1999).

De acordo com Echevarrieta (1999), o conceito de mundo interno foi inicialmente usado por Melaine Klein e, nessa perspectiva, constitui-se a partir das vicissitudes do instinto, da pulsão de vida e morte. Sendo o instinto e a fantasia constituintes elementares do desenvolvimento da vida psíquica. No entanto, essa perspectiva não é compartilhada por Pichón-Rivière, que sustenta que é a experiência o elemento constitutivo e fundamental que alicerça o mundo interno. Ele lança a noção de vínculo e enfatiza a importância do outro no estabelecimento das relações e experiências vividas por cada sujeito.

Na teoria pichoniana, vínculo é concebido enquanto uma complexa estrutura, na qual estão inclusos o sujeito, o objeto e sua mútua relação. Pichón-Rivière atribui grande importância à necessidade, considerada como o fundamento motivacional de toda a experiência, de todo o aprendizado, de todo o vínculo. As necessidades possuem intensidades particulares para cada indivíduo. Nesse sentido, a dialética existente entre necessidade *versus* satisfação é essencial (Quiroga, 1987).

O mundo interno, para Pichón-Rivière, é definido como sendo um sistema em que as relações e os objetos se interatuam em um constante movimento. Essa relação é permanente, já que se estabelece na interação do sujeito com o meio em que ele vive.

Nesse sentido, os critérios de saúde e enfermidade se estabelecem a partir da qualidade da interação entre o contexto externo e interno (Echevarrieta, 1999). O mundo interno é, então, considerado como sendo uma reconstituição da trama vincular familiar da qual o sujeito emerge. O vínculo que forma o indivíduo é o modo singular com o qual cada ser relaciona-se com o outro, de modo a criar uma estrutura própria para cada momento e cada caso (Pichón-Rivière, 2007).

Nesse cenário, o sintoma de enfermidade sofrido pelo sujeito, recai sobre a noção de vínculo. A inclinação do sintoma sobre a estrutura vincular será a consideração inicial de Pichón-Rivière em relação à noção de grupo. Isso acontece porque os sintomas vivenciados pelo indivíduo não dizem respeito apenas ao mundo interno, mas evocam a trama vincular desse mundo, remetendo, assim, a um conflito existente no grupo familiar. Para Echevarrieta (1999), é justamente neste ponto que jaz a conexão existente entre a estrutura e a dinâmica do grupo interno do sujeito e a estrutura e dinâmica do grupo familiar (considerado como grupo externo).

Na teoria pichoniana, são considerados como níveis de análise com foco a uma reflexão psicológica, não apenas o psicossocial, mas também as questões referentes à estrutura sociodinâmica (ou grupal), institucional e comunitária (Echevarrieta, 1999).

3.2.3. Conceituando vínculo

Como já assinalado, Pichón-Rivière concebe o homem como um ser emergente, de necessidades, alicerçado em uma trama de relações sociais. Ao se relacionar com os outros e com a natureza, o indivíduo busca a satisfação de suas necessidades (Giffoni, 1992).

A teoria do vínculo de Pichon-Rivière (2007) lança um olhar diferenciado sobre as pessoas enquanto empenhadas na solução de uma tarefa. Para Alves (2009), essa teoria possibilita entender que, a partir do convívio com outros sujeitos, o indivíduo consegue perceber a interseção existente entre sua própria história pessoal e a história social de outras pessoas com as quais passa a relacionar-se.

Para Giffoni (1992), Pichón-Rivière levanta a importância do âmbito grupal, enquanto cenário e elemento constituinte do sujeito, afirmando que ele é um ser relacionado e produto da inter-relação entre sujeito, grupo e sociedade. A noção de vínculo surge, então, como uma importante unidade de análise.

Pichón-Rivière (2007) aprecia o vínculo como um conceito em psicologia social, que possui um caráter instrumental, assumindo uma determinada estrutura, sendo manejável operacionalmente. “O vínculo é sempre um vínculo social, mesmo sendo com uma só pessoa; através da relação com essa pessoa, repete-se uma história de vínculos determinados em um tempo e em espaços determinados” (p. 31).

O vínculo pode ser considerado como sendo uma estrutura bi-corporal e tri-pessoal. Estabelece-se a partir da interação entre duas pessoas (bi-corporal) que, a partir dessa relação, são afetadas por uma terceira pessoa, a qual se apresenta nessa relação como ausente-presente (Rudge, 1992).

Para Rudge (1992), essa terceira pessoa pode se fazer presente fisicamente ou aparecer como uma presença mental, configurando-se a partir das representações, das fantasias do mundo interno do sujeito. Elas vão sendo incorporadas com base nas experiências vividas pelo indivíduo com o meio.

O outro é visto como sendo presença marcante nas relações tanto grupais quanto institucionais. Ao terceiro é atribuída uma relação de perigo e ameaça, resultando na produção de impasses na aproximação entre as pessoas (Rudge, 1992).

Zimerman (2000) afirma que o conceito de vínculo abarca três níveis das inter-relações do sujeito: 1) o plano intrapessoal, que diz como os objetos internalizados relacionam entre si; 2) o plano interpessoal, que aponta as formas como o sujeito se relaciona com os outros que compõem seu círculo familiar, institucional e profissional; e 3) o plano transpessoal, que versa sobre o modo como os sujeitos se vinculam com as leis, normas e valores, bem como os papéis e funções que exercem no contexto ao qual estão inseridos.

Pichon–Rivière afirma, ainda, que existe uma relação marcante entre o conceito de papéis e os conceitos de depositante, depositário e depositado. O primeiro é considerado como sendo o grupo ou o sujeito que realiza a projeção. O segundo é visto como sendo o objeto externo sobre o qual se assenta a projeção. Já o depositado é o conteúdo transferido a alguém. Juntos, os três conceitos formam a Teoria dos Três Ds. Tanto o processo de projeção, quanto o de introjeção de conteúdos depositados podem evidenciar vínculos entre o depositante e o depositário desses conteúdos. Esses conteúdos podem, ainda, ser contemplados como produtores de papéis cristalizados ou não, estando sujeitos ao que é

atribuído ao indivíduo ou ao grupo e a como reagem à ação de depósito, podendo assumi-la ou não (Barros *et al.*, 2007).

Então, para Pichón-Rivière, (2007), o vínculo pode ser percebido como um tipo característico de relação com o objeto, incluindo as formas de comunicação e aprendizagem. Seria uma estrutura que engloba um sistema de transmissão e recepção, mensagem, símbolos e ruídos. É dinâmico, permanece em contínuo movimento e funciona a partir de motivações psicológicas. O autor ainda acrescenta:

Podemos definir o vínculo como uma relação particular com o objeto. Esta relação particular tem como consequência uma conduta mais ou menos fixa com esse objeto, formando um *pattern*, uma pauta de conduta que tende a se repetir automaticamente, tanto na relação interna quanto na relação externa com o objeto. Deste modo, temos dois campos psicológicos no vínculo: um interno e outro externo. Sabemos que existem objetos internos e externos (p. 17).

As relações intersubjetivas são instituídas a partir das necessidades nas quais intervêm fantasias inconscientes, responsáveis por fundamentar e motivar o vínculo. O interno aparece como uma reconstituição da trama vincular em que o sujeito está inserido. O vínculo é a maneira singular com que o indivíduo se relaciona com o outro, criando uma estrutura particular para cada ocasião. Ele sempre será representativo, assinalado pelas relações anteriores (Pichón-Rivière, 2007).

Ao se falar em vínculos internos e vínculos externos, é preciso ressaltar que eles se apresentam integrados, num processo de espiral dialética. Primeiramente, o vínculo é externo, em seguida, interno; depois externo e interno novamente, constituindo, dessa maneira, a permanente forma espiral. O externo representa o sujeito com o objeto, e o interno representa o sujeito com a representação que foi sendo construída sobre aquele objeto. Esse movimento é capaz de transformar o que outrora era explícito em implícito (vide figura 2). É nesse vira e volta do vínculo que se delimitam os limites entre o interno e o externo. Dessa maneira, é possível compreender por que determinadas vivências são internalizadas de formas totalmente diferentes, por sujeitos que compartilharam a mesma experiência (Pichón-Rivière, 2007).

Segundo Bastos (2010), é possível considerar o movimento vincular como um circuito provido de direção e sentido, possuindo tanto um porquê quanto um para quê. É possível identificar, também, o estabelecimento de um vínculo de mútua representação

interna, no momento em que há a internalização do outro pelo sujeito e do sujeito pelo outro.

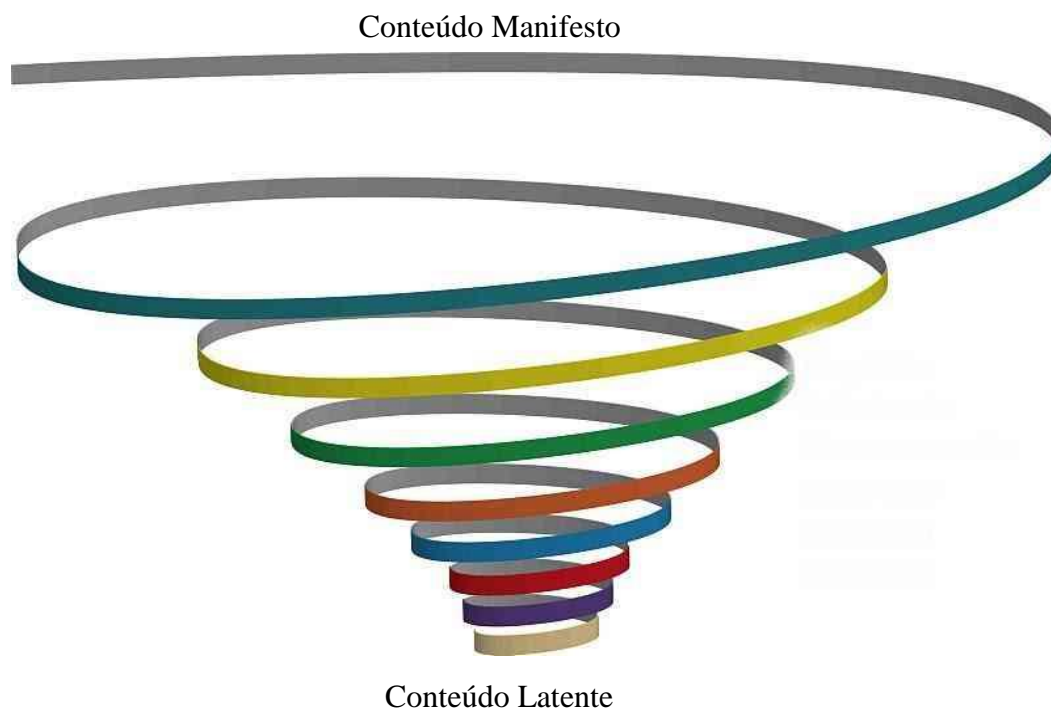


Figura 2 - Espiral Dialética⁹

Buscando um referencial que pudesse auxiliar a compreender os motivos pelos quais os gestores contratam pessoas com deficiência, foram apresentadas as discussões correntes sobre deficiência e sobre a inserção das PcDs no trabalho e uma perspectiva teórica sobre vínculos. Como a relação a ser estudada tem como cenário as micro e pequenas empresas, a caracterização dessas organizações será apresentada a seguir.

3.3. Micro e Pequenas Empresas - Breve contextualização

Não há um consenso entre países na definição do que seja micro, pequena, média ou grande empresa. No Brasil, o conceito de micro e pequena empresa (MPE) pode sofrer

⁹ Figura retirada de: <http://monteserrataprendizagem.blogspot.com.br/2013/03/atividades-de-marco-2013.html>

variação de acordo com a perspectiva adotada (Rodarte, 2012; Campos, Nishimura, Ramos, Cherez & Scalfi, 2008; Cesarino & Camponar, 2006).

Segundo o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte (SEBRAE, 2006), pequenas empresas podem ser classificadas com base em seu faturamento. Desse modo, são definidas como sendo a pessoa jurídica ou a firma mercantil individual que possuir uma receita bruta anual superior a R\$ 244.000,00 e igual ou inferior a R\$ 1.200.000,00.

Para Rodarte (2012), esse tipo de classificação é mais utilizado quando se pretende enquadrar as empresas em regimes de tributação, como, por exemplo, o Simples Nacional¹⁰. A autora ainda ressalta que, para fins de estudo, a classificação mais utilizada se baseia a partir do número de funcionários que a empresa possui. Entretanto, também existem divergências quanto à exatidão do número de trabalhadores que as classificam quanto ao porte. Contudo, para fins de pesquisa, a mais adotada é a do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE. A tabela abaixo apresenta essa classificação.

Quadro 2– Critério de Classificação de empresas quanto ao número de funcionários

Classificação	Setor Indústria	Setores Comércio e Serviços
ME – Microempresa	Até 19 funcionários	Até 9 funcionários
PE – Pequena Empresa	De 20 a 99 funcionários	De 10 a 49 funcionários
MDE – Média Empresa	De 100 a 499 funcionários	De 50 a 99 funcionários
GE – Grande Empresa	Acima de 499 funcionários	Acima de 100 funcionários

Fonte: SEBRAE (2006) – Adaptado.

De acordo com o Quadro 2, a classificação das empresas varia de acordo com o setor da economia ao qual as mesmas pertencem. Assim sendo, para fins deste estudo, o critério correspondente ao número de empregados será adotado para categorizar as organizações que compõem o universo desta pesquisa.

3.3.1. A ação das micro e pequenas empresas no desenvolvimento do país.

¹⁰ O Simples Nacional é um regime compartilhado de arrecadação, cobrança e fiscalização de tributos aplicável às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, previsto na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006 (<http://www8.receita.fazenda.gov.br/simplesnacional/SobreSimples.aspx>, acessado em 06/09/2013).

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia (IBGE, 2010), existe um número aproximado de 4,6 milhões de empresas no Brasil. Desse montante, aproximadamente 99% são classificadas como pequenas empresas (considerando também as microempresas). Segundo Rodarte (2012), a representatividade massiva de empresas desse porte na economia brasileira resulta em uma elevada produção de empregos, além de significativa participação no Produto Interno Bruto (PIB).

A contribuição das micro e pequenas empresas (MPEs) com os aspectos sociais e econômicos também ocorre de forma significativa. Elas integram por volta de 99,1% das empresas comerciais, 99% das empresas do setor de serviços e 95% das empresas do setor industrial do país (IBGE, 2010).

De acordo com pesquisa da RAIS (2012), houve uma expansão no nível de emprego no ano de 2012 e, nesse sentido, os estabelecimentos de menor porte (com até 19 funcionários) foram os que mais se destacaram nesse quesito. Vale ressaltar que tanto os estabelecimentos que possuem de 5 a 9 empregados, quanto os que possuem de 10 a 19 vínculos empregatícios e também aqueles que têm até 4 colaboradores tiveram um acréscimo da margem de oferta de oportunidades referente a 4,52%, 4,24% e 3,46% respectivamente. Ademais, a mesma pesquisa destaca que o grupo composto por esses três tipos de organizações acima citados respondem pelo aumento de 483,2 mil postos de empregos, ou seja, são responsáveis por 42,10% dos empregos gerados no Brasil. Ainda divulgou que as empresas de pequeno porte respondem por 55,61% dos vínculos gerados, isto é, mais da metade do total de vínculos. Além de corresponder por mais da metade da oferta de emprego no Brasil, envolve 80,2% dos trabalhadores no comércio, 63,5% no setor de serviços e 42% dos funcionários da área industrial. Ademais, são responsáveis por 29% do produto interno bruto nacional (IBGE, 2010). Já no que se refere a grandes empresas, dados da RAIS (2012) confirmam ser a faixa com menor dinamismo em termos relativos (+0,70%).

Koteski (2004) afirma a importância de se ressaltar que, além de contribuir ao fixar as pessoas em seus lugares de origem, “a capilaridade dos pequenos negócios propicia a criação de oportunidades àqueles com maior dificuldade de inserção no mercado, como, por exemplo, o jovem que busca o primeiro emprego e as pessoas com mais de 40 anos” (p. 17).

Ademais, as MPEs podem ainda servir como:

“colchão” amortecedor do desemprego. Constituem uma alternativa de ocupação para uma pequena parcela da população que tem condição de desenvolver seu próprio negócio, e em uma alternativa de emprego formal ou informal, para uma grande parcela da força de trabalho excedente, em geral com pouca qualificação, que não encontra emprego nas empresas de maior porte (IBGE, 2003, p. 15).

Segundo Floriane (2010), as micro e pequenas empresas são consideradas mais inovadoras por possuírem maior flexibilidade e agilidade para se adequarem ao contexto dinâmico no qual exercem suas atividades. Como principais características das micro e pequenas empresas, o IBGE (2003, p. 18) lista as seguintes:

- ✓ *baixa intensidade de capital;*
- ✓ *altas taxas de natalidade e de mortalidade: demografia elevada;*
- ✓ *forte presença de proprietários, sócios e membros da família como mão de obra ocupada nos negócios;*
- ✓ *poder decisório centralizado;*
- ✓ *estreito vínculo entre os proprietários e as empresas, não se distinguindo, principalmente em termos contábeis e financeiros, pessoa física e jurídica;*
- ✓ *registros contábeis pouco adequados;*
- ✓ *contratação direta de mão de obra;*
- ✓ *utilização de mão de obra não qualificada ou semiquificada;*
- ✓ *baixo investimento em inovação tecnológica;*
- ✓ *maior dificuldade de acesso ao financiamento de capital de giro; e*
- ✓ *relação de complementaridade e subordinação com as empresas de grande porte.*

Além disso, é possível classificar as MPEs em dois tipos: empregadoras e familiares. As primeiras são definidas como sendo aquelas que possuem pelo menos um sujeito na condição de empregado. Já as segundas, aquelas em que apenas trabalham os proprietários, sócios e/ou membros da família (IBGE, 2003).

No que se refere à localização geográfica, aproximadamente 55,5% das MPEs situam-se na Região Sudeste, 22,4% na Região Sul, 14,3% na Região Nordeste, 6,5% na Região Centro-Oeste e 1,3% na Região Norte, acompanhando a tendência das médias e grandes empresas (IBGE, 2003). É o que pode ser visto no mapa abaixo (Figura 3):

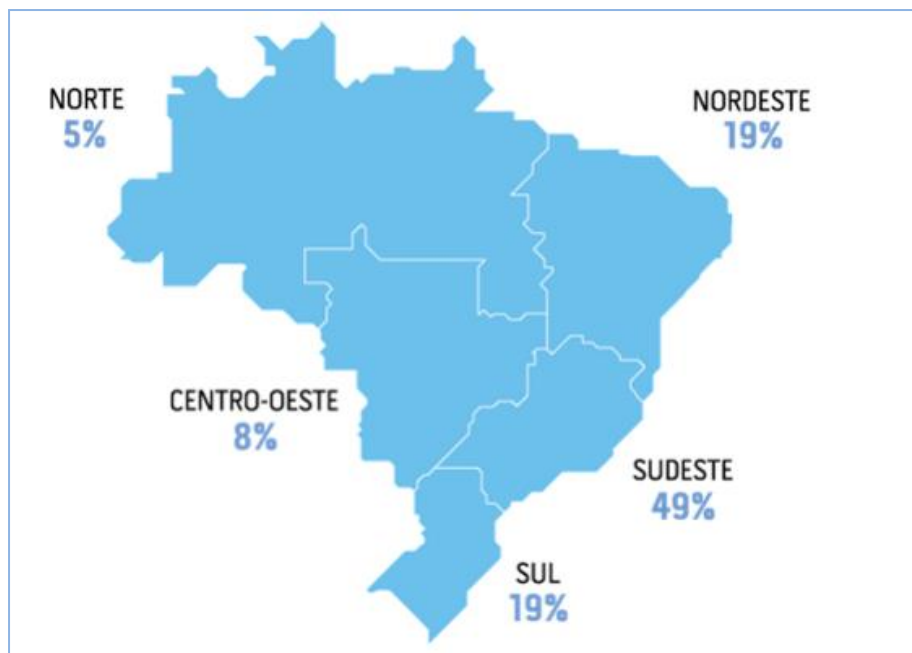


Figura 3- Mapa da Distribuição Geográfica dos Pequenos Negócios segundo o SEBRAE (SEBRAE, 2013).

De acordo com dados do SEBRAE (2013), no Brasil, são cerca de 7,6 milhões de empreendimentos optantes pelo Simples Nacional. Ainda segundo o site do Programa Cidades do Futuro¹¹, a Região Sudeste teve o maior número de contratações, seguida pela Região Sul (33,7 e 22,5 mil respectivamente). Em novembro de 2013, o Rio de Janeiro obteve um saldo líquido de contratação superior a 18 mil novos empregos, apenas nos pequenos negócios.

4. MÉTODO

4.1. Tipo de Pesquisa

No que se refere à natureza desta pesquisa, ou seja, à maneira como o problema é abordado, o método qualitativo foi escolhido, visando ao entendimento dos processos e ao conhecimento dos significados atribuídos pelos atores sociais (gestores das pequenas

¹¹ Disponível em: <http://www.cidadesdofuturo.com.br/2014/01/pequenos-negocios-contratam-mais-de-1.html>

empresas) em relação à contratação de pessoas com deficiência. Até o momento, não foram encontrados na literatura estudos que abordassem a inserção de PcDs em empresas desse porte.

A preocupação maior da pesquisa qualitativa é voltada para o estudo de instituições, grupos, movimentos sociais, bem como nas interações pessoais, alicerçando-se em diversas disciplinas, metodologias e paradigmas (Lima, 2012). Chizzotti (2003) salienta que o termo qualitativo sugere a ocorrência de “uma partilha densa com pessoas, fatos e locais que constituem objetos de pesquisa, para extrair desse convívio os significados visíveis e latentes que somente são perceptíveis a uma atenção sensível” (p. 221).

Já em relação aos objetivos, esta pesquisa pretende compreender e estudar o estabelecimento de relações entre as variáveis, bem como certas características de uma população ou um fenômeno (Gil, 2002). Ou seja, quais são os motivos que orientam gestores das empresas mineiras compostas por um número inferior a 100 funcionários a contratarem pessoas com deficiência?

4.2. Local da Pesquisa

Este estudo foi idealizado de modo que contemplasse quatro cidades de Minas Gerais, situadas nas mesorregiões do Campo das Vertentes e Metropolitana de Belo Horizonte. De acordo com o censo realizado em 2010, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), estima-se que duas dessas cidades possuem um número superior a 120 mil habitantes, uma inferior a 90 mil e outra com a população inferior a 50 mil habitantes.

A escolha dessas cidades ocorreu pelo fato de possuírem e se localizarem próximas a um elevado número de empresas de pequeno porte, de variadas atividades econômicas. Isso poderia facilitar a compreensão dos motivos que levam os empregadores dessas pequenas empresas a contratarem pessoas com deficiência.

Ademais, segundo dados do IBGE (2010), são cidades que possuem um número significativo de pessoas com deficiência, como se pode observar na Tabela 3.

Tabela 3– Número de PcDs por tipo de deficiência das cidades que compõem a amostra

Variável	Cidade 1	Cidade 2	Cidade 3	Cidade 4
PcD Auditiva*	1255 pessoas	1552 pessoas	1125 pessoas	376 pessoas
PcD Motora*	2406 pessoas	3141 pessoas	2523 pessoas	620 pessoas
PcD Visual*	3082 pessoas	4087 pessoas	2897 pessoas	841 pessoas
PcD Mental/ Intelectual	1096 pessoas	3392 pessoas	1417 pessoas	361 pessoas

Fonte: IBGE (2010).

*classificadas pelo IBGE como PcD com grande dificuldade e PcD que não consegue de modo algum.

Além disso, essas cidades se encontram próximas ao núcleo de pesquisa onde esta investigação foi desenvolvida, o que garantiu o fácil acesso do pesquisador.

4.3. Participantes

Foram adotados, como universo da pesquisa, gestores de pequenas empresas de quatro cidades de Minas Gerais, que possuam um número inferior a 100 funcionários. A escolha das empresas foi realizada por conveniência.

Um empregador de cada empresa foi convidado a participar do presente estudo, sendo que, para isso, foi agendada uma reunião com cada gestor, em que foram expostos os objetivos da pesquisa, bem como o caráter voluntário da participação dos mesmos perante o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE – Anexo II).

Participaram deste estudo 10 gestores de 10 micro e pequenas empresas de quatro cidades do Estado de Minas Gerais, sendo que a maioria deles é do sexo masculino (70%). Segundo mostra a Tabela 4, 50% dos sujeitos que participaram da pesquisa possuem acima de 45 anos de idade, seguidos por aqueles que possuem idade entre 36 e 40 anos. No que se refere ao estado civil, 70% dos pesquisados são casados e os demais são separados, divorciados ou desquitados. Quanto à escolaridade, 60% possuem curso superior ou algum título de pós-graduação, como, por exemplo, especialização, mestrado ou doutorado. Em relação ao nível salarial, 20% recebem até dois salários mínimos, repetindo-se para os que recebem de 3 a 5, de 6 a 8, de 9 a 12 e acima de 20 salários mínimos. 40% dos entrevistados afirmaram morar na mesma residência com mais três pessoas e outros 40% relataram morar com 3 a 5 pessoas na mesma casa. Ainda na Tabela 4, observa-se que metade dos sujeitos relatou ter alguma pessoa com deficiência na família, sendo 40% referente à deficiência física e 10% à deficiência auditiva.

Tabela 4– Características Sociodemográficas dos Respondentes

Variável	Observação	%
Gênero	Masculino	70 %
	Feminino	30%
Faixa Etária	De 26 a 30 anos	10%
	De 36 a 40 anos	30%
	De 41 a 45 anos	10%
	Acima de 45 anos	50%
Estado Civil	Casado	70%
	Separado, divorciado ou desquitado	30%
Grau de Escolaridade	Médio Completo	30%
	Superior Incompleto	10%
	Superior Completo	50%
	Especialização	10%
Nível Salarial	Ate 2 salários mínimos	20%
	De 3 a 5 salários mínimos	20%
	De 6 a 8 salários mínimos	20%
	De 9 a 12 salários mínimos	20%
	Acima de 20 salários mínimos	20%
Número de pessoas que moram na mesma residência	1 pessoa	10%
	2 pessoas	10 %
	3 pessoas	40%
	De 3 a 5 pessoas	40%
Existência de alguém na família com Deficiência	Sim	50%
	Não	50%
Tipo de deficiência	Deficiência Física	40%
	Deficiência Auditiva	10%

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Sobre as empresas que participaram da pesquisa, a grande maioria delas já pode ser considerada empresa de tradição, já que está há mais de 20 anos atuando no mercado (70%). No que se refere ao ramo de atividade, 80% estão no setor do comércio. Em relação ao número de funcionários, 60% possuem menos de 10 funcionários, sendo, de acordo com o SEBRAE, como uma microempresa. Além disso, ainda é possível observar, na tabela 5, que 90% das empresas possuem um funcionário com deficiência.

Tabela 5 – Caracterização das Empresas

Variável	Observação	%
Tempo de existência da empresa	De 1 a 5 anos	10%
	De 6 a 10 anos	10%
	De 11 a 20 anos	10%
	Acima de 20 anos	70%
Setor de atividade econômica	Comércio	80%
	Serviços	10%
	Setor Primário (leite e derivados)	10%
Total de Funcionários	Menos de 10	60%
	De 10 a 15	10%
	De 30 a 50	10%
	De 50 a 70	10%
Total de Funcionários com Deficiência	1 funcionário com deficiência	90%
	2 funcionários com deficiência	10%

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

4.4. Procedimentos de Coleta de Dados.

Após contato via telefone ou pessoalmente com os gestores das micro e pequenas empresas em que a pesquisa fora apresentada, bem como seus objetivos, foi agendado dia, horário e local para que as entrevistas e o questionário fossem aplicados.

Os participantes desta pesquisa foram convidados a responder um questionário com dados sociodemográficos (Anexo III) e uma entrevista semiestruturada¹², contendo questões sobre: os motivos da contratação, as expectativas (fantasias) que têm em relação às PcDs contratadas; os motivos que os levaram a iniciar esse processo de contratação; dificuldades e vantagens nesse processo; mudanças na forma de ver as PcDs (Anexo IV). Além disso, foram feitas perguntas sobre as concepções de deficiência: se acreditam numa determinação divina para se ter uma deficiência; se acreditam que as PcDs precisam ter trabalhos específicos de acordo com a deficiência; se basta adequar as condições de trabalho para que elas produzam bom resultados; como percebem o vínculo das PcDs com a organização (compromisso e estabilidade no trabalho); quais os benefícios que eles têm com essa contratação; e como veem o desempenho delas.

¹² Baseado em: Carvalho-Freitas (2012). Validação do Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST). *Psico-USF*, v. 17, n 1.

O questionário sociodemográfico foi construído pelo pesquisador juntamente com o orientador desta investigação. Esse questionário visa aprofundar o conhecimento de variáveis pessoais dos empregadores e de aspectos da vida familiar, como, por exemplo, se possui qualquer pessoa na família que tenha algum tipo de deficiência ou se já teve contato com uma PcD durante sua vida.

As entrevistas foram realizadas com todos os empregadores das pequenas empresas identificadas e que atendiam aos critérios desta pesquisa, visando compreender os motivos que levaram os gestores dessas organizações a contratarem pessoas com deficiência. As entrevistas objetivam, ainda, auxiliar na compreensão da natureza do vínculo existente entre os gestores das empresas e os funcionários com deficiência, analisar a percepção dos gestores frente à inserção das PcDs nas organizações, bem como verificar as características atribuídas pelos empregadores aos funcionários com deficiência. As entrevistas foram gravadas e, em seguida, transcritas.

Segundo Gil (2002) e Gressler (2004), a entrevista possibilita a aquisição de dados referentes a diversos aspectos da vida social, permitindo que esses dados sejam de um nível elevado para o fenômeno estudado.

4.5 - Procedimento para análise dos dados

A análise das entrevistas realizadas foi feita a partir da análise de conteúdo que, segundo Bardin (1977), pode ser definida como:

Um conjunto de técnicas de análise de comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens (p. 42).

Em relação a sua utilização, o método se organiza em três momentos fundamentais: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados. O primeiro momento é considerado como sendo a fase da organização propriamente dita (Franco, 2005). Bardin (1977) ressalta que essa fase possui, geralmente, três “missões”: a escolha dos materiais a serem submetidos à análise, a formulação de hipóteses e a elaboração de indicadores em que a interpretação é baseada. A autora ainda enfatiza que, embora esses momentos

estejam completamente ligados uns aos outros, eles não acontecem seguindo exatamente uma ordem cronológica.

De acordo com Bardin (1977), o segundo momento é considerado como sendo o mais cansativo, em que se realizam as decisões que foram tomadas na pré-análise. É quando acontece a codificação, em que os dados brutos são organizados. Já no terceiro momento, os dados são convertidos e transformados em material significativo e válido. Vale ressaltar que, nesse último momento, o pesquisador deve se apoiar no marco teórico pertinente à investigação que se propõe a realizar.

Após a realização das entrevistas, os participantes foram convidados a responder os questionários sociodemográficos. A aplicação foi feita por autopreenchimento, sendo os questionários entregues pelo pesquisador.

Primeiramente, foi feita uma leitura flutuante de todas as entrevistas. Em seguida, montaram-se quadros, em que as respostas foram agrupadas conforme o conteúdo. Foram criados, assim, 14 quadros com as falas de cada entrevistado.

Como esse método surge como uma ferramenta cujo objetivo é a compreensão da composição do significado exteriorizado pelos atores sociais em seus discursos (Silva, Gobbi & Simão, 2005), esta análise visa compreender o pensamento do sujeito por meio dos conteúdos de sua fala.

4.6. Considerações éticas

Este estudo segue a Resolução/UFSJ/CONSU nº 050¹³, de 30 de outubro de 2006, que aprova o protocolo de pesquisa que deve ser submetido à Comissão de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos (CEPES), da Universidade Federal de São João Del-Rei.

O protocolo que foi encaminhado ao Comitê de Ética e por ele aprovado dispôs de informações gerais acerca do projeto de pesquisa, bem como dos procedimentos éticos que foram estabelecidos entre o pesquisador e os empregadores participantes (Anexo I).

No momento anterior à coleta de dados, os participantes receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que foi lido juntamente com o pesquisador e elucidadas as possíveis questões que envolviam a participação do sujeito nesta pesquisa. O

¹³ Recuperado em 05 janeiro de 2013, de http://www.ufsj.edu.br/cepes/instrucoes_gerais.php.

TCLE, em anexo, contém informações sobre: o caráter voluntário de participação do sujeito; o objetivo do estudo; o sigilo dos dados e anonimato do voluntário; a possibilidade de desistência do sujeito em qualquer momento da pesquisa; a garantia que o participante não estará exposto a nenhum procedimento que lhe traga risco; bem como o esclarecimento que a participação nesta não envolve nenhum tipo de ganho financeiro ou material para o participante. Para cada participante da pesquisa, foram emitidas duas cópias do TCLE, sendo que as duas foram assinadas tanto pelo pesquisador quanto pelo empregador. Uma das cópias está sob responsabilidade da pesquisadora e a outra com o sujeito. Serão tomados os devidos cuidados, como o arquivamento do material por cinco anos, em local de acesso exclusivo da pesquisadora, e contra o vazamento das informações.

Vale ressaltar que somente após todos os esclarecimentos necessários acerca da pesquisa, a apresentação e a assinatura do TCLE é que se iniciou a coleta de dados.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seguir serão apresentados e discutidos os resultados obtidos a partir dos dados coletados nas entrevistas e no questionário sociodemográfico, aplicados nos gestores de micro e pequenas empresas que possuem funcionários com deficiência, de quatro cidades do Estado de Minas Gerais.

5.1. Participantes da pesquisa

Apesar da elevação da força de trabalho feminina, acarretando sua expansão no mercado de trabalho formal (RAIS, 2010, 2012), a maioria dos respondentes deste estudo (70%) é do sexo masculino. No que se refere ao trabalho das PcDs, apenas 20% das empresas pesquisadas possuem algum funcionário com deficiência do sexo feminino; corroborando os dados do MTE (2010), que ressaltaram a alta representatividade do gênero masculino em todos os tipos de deficiência, e contrariando a estimativa da Declaração da XXII Cúpula Ibero-americana (<http://segib.org/cumbres/files/2012/03/11-COMESP-INCLUSION-DISCAPACIDAD-ESP.pdf>).

Ainda sobre a questão do gênero, dados da RAIS para o ano de 2012 evidenciam que do total de vínculos empregatícios para as pessoas com deficiência (330,3 mil), aproximadamente 65% é composto por homens (214,7 mil) e 35% (115,6 mil) por mulheres. No entanto, aponta uma ligeira queda da participação masculina, ao se comparar com os resultados do ano de 2011 (65,74%). Essas informações reforçam ainda mais os dados do presente estudo, indicando a participação expressiva da mão de obra masculina de PcDs.

Em relação ao número de PcDs que trabalham nas micro e pequenas empresas, a grande maioria (90%) possui apenas um funcionário com deficiência, sendo que os outros 10% apresentam dois. O comércio foi o ramo de atividade que mais contratou PcDs (80%).

Sobre o tempo de serviço dessas pessoas nas MPes pesquisadas, verificou-se que 50% das PcDs trabalham de 1 a 5 anos nas empresas; seguidas por 20%, que trabalham há mais de 20 anos nessas organizações. No entanto, ratificando pesquisas anteriores (Lancillotti, 2003; Brumer, Pavei & Mocelin, 2004; Tanaka & Manzini, 2005; Araujo & Schmidt, 2006; Ribeiro & Carneiro, 2009), a grande maioria das pessoas com deficiência

não possui um alto grau de escolaridade, o que pode contribuir para os cargos desempenhados por elas. Dessa forma, os dados deste estudo revelam que todas as PcDs ocupam funções que não exigem grandes qualificações.

Dados da RAIS (2012), em relação às informações sobre grau de instrução e tipo de deficiência, revelam que a maior parte dos vínculos empregatícios de PcDs concentra-se no Ensino Médio completo, em todos os tipos de deficiência. Enfatiza ainda que, para as pessoas com deficiência física, essa quantia gira em torno de 76,6 mil. Em seguida, aparecem as pessoas com deficiência auditiva (28,5 mil), posteriormente as PcDs visual (12,0 mil), Intelectual (Mental) (6,0 mil) e Múltipla (1,7 mil).

Observa-se no Quadro 3, que os dados deste estudo se assemelham às informações da RAIS (2012), ao constatar que grande parte das PcDs que está em situação de trabalho nas MPEs pesquisadas possui o Ensino Médio Completo (30%). No entanto, aponta, também, que outra parcela significativa e igual à anterior (30%) possui o Ensino Fundamental Incompleto. Já em relação ao tipo de deficiência e o grau de instrução, os dados apontam que a maioria das pessoas com deficiência física se encontra com a escolaridade referente ao Ensino Médio Completo, reforçando mais uma vez as indicações da RAIS (2012).

Quadro 3 - Relação entre o tipo de deficiência, o grau de escolaridade e a função desempenhada.

Tipo de Deficiência	Grau de Escolaridade	Função desempenhada
Física	E. Médio Completo	Operador de Caixa
Física	E. Médio Completo	Vendedor
Física	E. Médio completo	Secretária
Física	E. Fundamental Incompleto	Ordenhador
Visual	E. Superior Completo	Caixa
Visual	E. Fundamental Completo	Acabador
Intelectual	Não respondeu	Ajudante de entrega / Office boy*
Intelectual	E. Fundamental Incompleto	Ajudante de Recepcionista
Auditiva	E. Fundamental Incompleto	Carregador de depósito
Visual	Não respondeu	Telefonista

*são dois funcionários com deficiência intelectual, cada um ocupando um dos cargos citados.
Fonte: Dados da Pesquisa (2014).

É notório, ainda, que todas as PcDs desenvolvem funções básicas, muitas delas de trabalho repetitivo e que envolvem pouca capacidade de raciocínio. Por outro lado, grande parte das empresas (60%) não oferece outras funções que sejam elevadas, que não fossem mais operacionais, já que essas MPEs possuem poucos funcionários, cabendo aos donos as

funções mais complexas, como, por exemplo, a gerência. Cabe ressaltar que 20% dessas empresas possuem apenas um funcionário, ou seja, o gestor fica responsável pelas atividades que envolvam decisão e o empregado pelas atividades mais manuais, não restando ao funcionário a possibilidade de crescimento.

Além disso, essas informações demonstram que as micro e pequenas empresas pesquisadas cumprem seu papel de “colchão amortecedor do desemprego” (IBGE, 2003, p. 15), ao absorver pessoas com baixo nível escolar.

Observou-se, também, que uma parcela considerável da população com deficiência possui seu próprio negócio, recebendo o Benefício de Prestação Continuada (BPC) ou, ainda, são pessoas aposentadas por invalidez e não exercem qualquer outra atividade econômica, como pode ser demonstrado na fala abaixo:

Deficiente trabalhando? Aqui na minha cidade não existe isso não... as pessoas que possuem qualquer tipo de deficiência, aqui, são aposentadas por invalidez e não querem saber de mais nada não. Olha, pra falar a verdade, vai ser muito difícil você encontrar pessoas assim trabalhando. (Fala de um proprietário de uma empresa hoteleira sobre a busca por pessoas que pudessem fazer parte da amostra deste estudo).

Quanto aos gestores, 70% concordam muito que a Lei de Cotas para pessoas com deficiência seja uma ação positiva do Estado para garantir igualdade de oportunidades para essas pessoas. 40% também concordam que possuem informações suficientes sobre as questões relacionadas à deficiência, que lhes permitem lidar com tranquilidade com PcDs. E sobre a experiência que possuem com essas pessoas, a grande maioria dos empregadores (90%) concorda totalmente que a experiência foi positiva e apenas 10% discorda um pouco dessa afirmação.

5.2. Possíveis motivos que levam as micro e pequenas empresas de Minas Gerais a contratarem pessoa com deficiência

A pesquisa realizada pela FENAPAES (2007) revelou que grande parte das empresas pesquisadas (97,9%) em Minas Gerais, com menos de 100 funcionários, contratava mais PcDs, em comparação às empresas de grande porte, obrigadas pela Lei de Cotas a contratar essas pessoas. Esse fato norteou a presente pesquisa, cujo objetivo

principal versa sobre a motivação das contratações. Diante da entrevista dos empregadores, foi classificou-se a fala dos respondentes em quatro categorias, apresentadas a seguir.

a) **Conhecer a pessoa previamente:** as entrevistas revelaram que grande parte dos gestores (50%) já conhecia as PcDs ou tiveram boas referências delas.

Eu já conhecia o trabalho dele e ele é muito bom. Então foi pelo fato de eu já o conhecê-lo, já. Entendeu? (Gestor 2)

Eu já possuir o conhecimento da pessoa, já ter tido convivência com ela. Já convivi com ela assim em comunidade, grupo de igreja, estas coisas. (Gestor 5)

A capacidade dele de trabalho. Já haviam me falado do trabalho dele... (Gestor 7)

Ele já trabalhava para o meu pai. Quando meu pai dividiu os bens que possuía, resolvi continuar com esse funcionário, pois ele desenvolve um bom trabalho. Eu mesmo já acompanhava o trabalho dele há algum tempo e por ser um trabalho bem puxado, não é qualquer pessoa que aguenta... (Gestor 9)

Eu já conhecia o trabalho dela. Um amigo me indicou e disse do excelente trabalho que ela desempenha. Ela é uma pessoa fantástica! E não é a deficiência que ela possui que vai desqualificá-la... (Gestor 10)

É possível perceber que grande parte dos gestores demonstrou a importância do contato estabelecido anteriormente com a pessoa com deficiência que passou a fazer parte do quadro de funcionários de suas empresas. Fica evidente, também, que o contato diário com essas pessoas ratificou a percepção positiva que tinham a respeito delas.

Nesse sentido, é possível perceber que todos os gestores das micro e pequenas empresas pesquisadas já haviam estabelecido um contato anterior com pessoas com deficiência, seja por intermédio de membros da família ou pela convivência em comunidade. O fato é que esses gestores puderam relacionar-se com essas pessoas. Ou melhor, os empregadores já haviam interiorizado o convívio estabelecido anteriormente com PcDs, fazendo com que a inserção delas na sociedade passasse a fazer parte do mundo interno dos gestores e se refletisse em suas posturas inclusivistas.

Ademais, Pichón-Rivière sustenta que é a experiência o elemento constitutivo e fundamental que alicerça o mundo interno e enfatiza a importância do outro no estabelecimento das relações e experiências vividas por cada sujeito (Echevarrieta, 1999).

Possivelmente, a experiência anterior com essas pessoas facilitou o vínculo e diminuiu as possíveis fantasias em relação às PcDs, minimizando os preconceitos e facilitando a contratação delas.

b) **Indicação e/ou influência da APAE ou outra instituição:** esta categoria se refere à influência que instituições como a APAE, ou outra instituição dedicada ao trabalho de pessoas com deficiência, exerce sobre as empresas da cidade e região em que se localizam. É possível observar essa influência a partir das seguintes falas

Para integrá-los na sociedade. Eu já tive vários contratos com a APAE, que os funcionários vieram, outros foram embora para outras firmas e estes que estão aqui agora são fixos. (Gestor 3)

Indicação pela “Olhos d’alma”, uma instituição que tem aqui. (Gestor 8)

Essa possibilidade de inserção, mesmo em organizações que não são obrigadas a contratar pessoas com deficiência, mostra a importância dessas instituições na inclusão social dessas pessoas.

c) **Relação Social:** esta categoria versa sobre a contratação da PcD ser motivada por relações afetivas estabelecidas socialmente.

Olha, a loja mudou de dono e este de agora tem uma cabeça bem mais aberta. Ele quis dar oportunidade ao garoto, para que ele trabalhasse e tivesse alguma ocupação. Tenho certeza que o anterior não contratava. Ah, então ele já conhecia este funcionário? Sim, é filho de um amigo. Para falar a verdade, acredito ser essa a real motivação dele em contratá-lo. (Gestor 6)

d) **Não especificada:** nesta categoria, estão as falas que não puderam ser classificadas nas demais, cujas respostas foram consideradas genéricas e automáticas.

Não sei. Quando eu entrei aqui ele já trabalhava. (Gestor 4)

Direito de igualdade. (Gestor 1)

Essa categoria revela que os principais motivos que levaram os gestores a contratarem PcDs, quando não eram obrigados a fazê-lo, referem-se ao conhecimento

prévio dessas pessoas, seja por frequentarem o mesmo ambiente social, seja por terem reconhecida competência no meio social. Esse resultado ratifica as premissas defendidas por Allport (1954, conforme citado por Dovidio & Hebl, 2005) de que o *status* igual entre os grupos possibilita a minimização de atitudes negativas (por exemplo, fazerem parte da mesma igreja, da mesma comunidade, da relação familiar de amigos). Além disso, reforça a importância das instituições que atuam com PcDs nesse processo de inserção.

Esse resultado também revela o papel da vivência comunitária na minimização dos preconceitos. Nas sociedades em que as estratificações sociais não são muito acentuadas, em que as pessoas, independente da origem social, frequentam os mesmos lugares, e em que os laços afetivos alcançam também as relações de trabalho, as PcDs têm possibilidades de inclusão mais efetiva. Também a experiência anterior com o trabalho de PcDs, o exemplo de familiares que já trabalharam com essas pessoas trazem um impacto positivo para a possibilidade de construção de vínculos em que as fantasias de incompetência e incapacidade são minimizadas. Nesses contextos, parece haver uma maior singularização das pessoas, importando saber quem se é, mais do que se tem ou não uma deficiência.

5.3. Natureza do vínculo: expectativas e estratégias adotadas no processo de inclusão

A questão da diversidade no mundo do trabalho vem adquirindo importância em decorrência das leis que obrigam a contratação de grupos considerados diversos, conduzindo os gestores a se adaptarem frente a essa imposição (Ribeiro & Ribeiro, 2008). No entanto, em relação ao fenômeno da contratação de pessoas com deficiência em MPES, qual seria a expectativa dos empregadores ao contratá-las?

Ao serem questionados quanto às expectativas em relação ao funcionário com deficiência, de uma maneira geral, os gestores se mostraram confiantes, caracterizando suas expectativas como boas ou “as melhores possíveis”.

Percebeu-se uma tendência forte de comparar o trabalho desenvolvido por uma PcD ao de uma pessoa sem deficiência ou de compará-la como normal. Isso fica evidente nas seguintes falas:

Não lido diretamente com ele. Não sei te falar. No caso dele em comparação com os demais, não tem diferença nenhuma. (Gestor 4)

Eu lido com ela como se fosse uma pessoa normal. Minhas expectativas são as mesmas em relação aos demais funcionários. (Gestor 5)

Bom, aqui ele tem horário, tem tarefas e afazeres como os demais funcionários. Aqui ele tem uma rotina igual, já que ele também é funcionário da loja e por isso as expectativas em relação a ele são as mesmas em relação aos demais: que realize seu trabalho da melhor forma possível. (Gestor 6)

Observou-se, ainda, a elevada valorização do trabalho da pessoa com deficiência, atribuindo a ela um caráter “super”:

As melhores possíveis. É o mais atento, é o que faz com mais zelo o serviço, entendeu? (Gestor 2)

Houve, ainda, um gestor que olhasse de forma singular para a pessoa com deficiência, desviando seu olhar da incompletude e fixando-o na individualidade do funcionário. No entanto, ao final de sua fala, eis que aparece a palavra “normal”, deixando revelar a questão da normalidade *versus* anormalidade, ponto muito observado na cultura da cidade da qual ele faz parte.

Espero o desempenho pleno da atividade, a deficiência dele não afeta o intelecto dele, a capacidade dele, o desempenho dele. Ele é um vendedor externo e ele tem deficiência no braço e isso não atrapalhava ele dirigir, o carro é adaptado e tudo normal. (Gestor 7)

Em relação ao tipo de treinamento realizado para a contratação do funcionário com deficiência, apenas um gestor relatou ter efetuado tal procedimento. Nesse caso, a funcionária contratada possui deficiência visual total e o treinamento foi pautado na adaptação dela ao ambiente de trabalho, tendo por critério as necessidades explicitadas pela própria pessoa com deficiência. Esse tipo de ação revela a atribuição do papel de sujeito à PcD, não foi outra pessoa que definiu o que ela precisava.

Foi um treinamento mais interno mesmo, né? Com as informações, o que estava mais fácil para ela. Então foi um treinamento mais de conversa para ver o que facilitaria pra ela. Foi isso que nós buscamos. (Gestor 8)

Os demais gestores afirmaram que os funcionários contratados não passaram por nenhum treinamento específico, ou que foram submetidos aos procedimentos padrões da

empresa frente a qualquer novo funcionário. Ou, ainda, como a PcD já havia trabalhado anteriormente em alguma função parecida, o treinamento não fora preciso.

Apenas um gestor das micro e pequenas empresas afirmou ter feito algum tipo de modificação em seu espaço físico para receber o funcionário com deficiência. Novamente, é atribuído à PcD o papel de explicitar sua necessidade.

Sim, a mudança que fizemos foi a de ter um espaço dela, né? Com a linha telefônica, onde ficam os acessos mais fáceis para ela, onde ela mesma viu que ficava bom para ela, que dava para ela identificar, onde ficava melhor o contato para ela, né? (Gestor 8)

O restante declarou não ter realizado nenhuma modificação, já que a deficiência de seus funcionários não exige isso. Além do mais, quando o ambiente ou o espaço físico da empresa não fosse propício ao trabalho da PcD, ou ela se adaptava ou buscava por si só os recursos para sua adaptação. Isso fica evidente nas seguintes falas:

O carro adaptado era dele, mas quando ele precisava pegar o carro da empresa ele se virava e dava conta. (Gestor 7)

Apesar dela ter uma mobilidade reduzida, minha sala fica no segundo andar de um prédio sem elevador e infelizmente não tem como modificar isso... mas dentro da minha sala não tem nada adaptado, porém tem as condições necessárias para o trabalho dela. (Gestor 10)

Esses resultados demonstram que o que caracteriza a natureza do vínculo estabelecido entre os gestores e as PcDs nessas MPEs é a atribuição de confiança na possibilidade de desenvolvimento profissional da pessoa com deficiência, baseada na experiência prévia de relação com PcDs ou com pessoas que convivem com elas. São levadas em consideração as necessidades de treinamento e a adaptação explicitadas pelas próprias pessoas com deficiência. Embora a referência a critérios de normalidade esteja presente na fala, esses critérios não trazem para a relação nenhuma assimetria, pois às PcDs são conferidas a possibilidade de falarem em seu próprio nome e de explicitarem o que necessitam. Esse tipo de vínculo parece facilitar sobremaneira a minimização de fantasias e preconceitos que pudessem permear a relação entre PcDs e gestores.

5.4. Percepção de vantagens, desvantagens e benefícios na contratação de PcDs

No que se referem às vantagens, desvantagens e benefícios na contratação de pessoas com deficiência, a maioria dos respondentes considerou não haver diferença entre os funcionários PcDs e os PsDs, como pode ser observado no Quadro 4:

Quadro 4 – Percepção de igualdade em relação às vantagens/desvantagens e benefícios frente à contratação de PcDs

Pergunta	Fala dos Gestores
Há vantagem ou desvantagem na contratação de pessoas com deficiência?	Nem vantagens nem desvantagens. O único meio é de integralizar mesmo com o meio, né? Junto à sociedade. Foi a mesma coisa de contratar uma pessoa sem deficiência. (Gestor 3)
	Nenhuma vantagem em relação a tributos, já que a loja possui menos de 100 funcionários. Mas também não oferece nenhuma desvantagem. (Gestor 6)
	Indiferente. Comum aos outros. Não foi nem positiva nem negativa. O fato dele ter deficiência não afetou em nada. Indiferente. (Gestor 7)
	Não há vantagens nem desvantagens. Ela exerce o trabalho dela como qualquer outro funcionário. (Gestor 10)
Quais são os benefícios que se tem com essa contratação?	Não tem benefício nenhum em comparação aos demais funcionários. (Gestor 3)
	Como já mencionei, não há benefícios fiscais com esta contratação. (Gestor 6)

Fonte: Dados da Pesquisa (2014).

Há aqueles que consideram a contratação de PcDs vantajosa e benéfica. No entanto, as vantagens são cogitadas a partir da não apresentação de desvantagens, além de sustentar um caráter de tranquilidade frente à realização de um trabalho bem feito.

Vantagem financeira não, agora de serviço sim, por tudo isso que eu já citei; pela atenção, pela qualidade do serviço dele (...) São os mesmos já citados devido ao ótimo trabalho. (Gestor 2)

Há vantagens, pra mim não há desvantagens nenhuma em contratar pessoas com deficiência. (Gestor 5)

Olha, tem vantagens. Ele não enrola no serviço, faz tudo direito, cumpre o horário dele... (...) Posso ficar tranquilo com o trabalho dele, posso confiar no que ele faz. (Gestor 9)

Benefícios de um trabalho bem feito, sem me causar preocupações. (Gestor 10)

Outros gestores, porém, classificam as vantagens, desvantagens e a percepção de benefícios em relação à contratação das pessoas com deficiência como sendo um fator motivacional, que transmite força e superação, capaz de influenciar o trabalho dos demais colegas. As falas a seguir demonstram essa percepção:

Vantagens, por mostrar que todos possuem capacidades. (...) Vários. Além de tantos a motivação diante as pessoas que se acham normais. (Gestor 1)

A vantagem que a gente vê é daquela questão da pessoa passar para os outros a força de vontade, isso reflete. Então assim, tem seus benefícios sim. Tem vantagens sim (...) Mais o benefício de ela ser uma pessoa de espelho, de força de vontade, de superar. (Gestor 8)

Embora apareçam falas que explicitem benefícios no sentido de levar os outros funcionários a ultrapassarem seus próprios limites, nota-se que não existe uma atribuição diferenciada de papéis, possibilidades ou impossibilidades das PcDs. A deficiência, na maior parte dos casos, não parece ser um elemento distintivo nas relações.

5.5. O olhar lançado para a deficiência após convivência com pessoas que a possuem

Pesquisas demonstram que o modo de se ver a deficiência pode ser alterado a partir da convivência com pessoas que a possuem (Carvalho-Freitas & Marques 2007; Carvalho-Freitas, 2009). Essa alteração acontece de forma positiva, já que os preconceitos são quebrados, notadamente nas organizações que garantem a efetiva possibilidade de desempenho para as PcDs. Na presente pesquisa, grande parte dos gestores das MPÊs (60%) afirmou que a contratação de pessoas com deficiência e a convivência com elas não afetaram em nada a forma como eles veem a deficiência e as pessoas que a possuem. Esse resultado é similar aos dos estudos anteriores (Carvalho-Freitas & Marques 2007; Carvalho-Freitas, 2009). Nesses estudos, foi verificado que 90% dos respondentes que afirmaram não terem sofrido nenhum tipo de mudança no olhar sobre a deficiência já haviam tido experiências anteriores com PcDs, seja por intermédio da família, em comunidades religiosas ou, ainda, por influência de amigos ou dos próprios filhos.

Por outro lado, 40% dos empregadores afirmaram ter repensado a questão da deficiência a partir do contato com os funcionários PcDs que contrataram. Esse fato corrobora mais uma vez os estudos já mencionados (Carvalho-Freitas, 2009), reforçando a importância da relação com as pessoas com deficiência. O quadro 5 exibe as falas dos

gestores diante da interrogação sobre a mudança na forma de ver a deficiência após a contratação da PcD.

Quadro 5 – Mudança na forma de ver a deficiência após a contratação do funcionário PcD

Gestor	Funcionário	Falas dos Gestores
1	PcD Física	Sempre vi a deficiência como algo de superação, mas depois de ver essa colaboradora exercendo suas funções como as outras pessoas, me surpreendi cada vez mais.
2	PcD Visual	Não, nunca vi ela como uma barreira não.
3	PcD Intelectual	Não, não. Acho que a mesma coisa, né? Pelo menos você convive com a pessoa, né? Então você vê o que a pessoa tem e você julga de outra maneira. Hoje você julga de uma maneira mais clara. Só isso.
4	PcD Auditiva	Não.
5	PcD Auditiva	Não, porque eu já tinha uma visão... a minha menina estudou com uma menina que era surda e muda e então ela ia muito lá para casa.
6	PcD Intelectual	Não, sempre tive uma forma bem clara de ver a deficiência.
7	PcD Física	Sim, positivamente.
8	PcD Visual	Sim, com certeza... melhorou.
9	PcD Física	Não, lido com pessoas com deficiência desde cedo...
10	PcD Física	Sim. A gente acaba revendo muitas questões no nosso modo de ver a deficiência.

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Essas respostas indicam a especificidade da amostra pesquisada, que se caracteriza por gestores de MPEs de cidades em que o convívio entre pessoas com e sem deficiência é facilitado e realizado cotidianamente, quer seja em função de laços familiares, quer seja por laços construídos na comunidade. Essa convivência com PcDs minimiza os estereótipos e facilita a construção de relações em que a dimensão “tri-pessoal” do vínculo, que diz respeito às fantasias e aos possíveis ruídos na comunicação, é minimizada. Essa convivência anterior ultrapassa os muros das organizações e facilita o exercício profissional das PcDs.

5.6 – A inserção de PcDs em MPE e a concepção de deficiência dos gestores

Segundo Carvalho-Freitas e Marques (2007), concepções são formas de interpretação da deficiência, que predominam ao longo do tempo. Elas se caracterizam como matrizes ou padrões de interpretação da realidade, que impactam a ação das pessoas

em relação às PcDs. Na presente pesquisa, foram analisadas as falas dos gestores e identificadas algumas formas de se ver a deficiência e, consecutivamente, de lidar com a PcD. Três matrizes foram as que se destacaram de forma significativa, sendo, portanto, apresentadas a seguir, em conjunto com a análise das entrevistas realizadas com os gestores das micro e pequenas empresas.

a) *Matriz Espiritual da Deficiência* – este modo de interpretação vai ao encontro da origem da deficiência e aos motivos pelos quais a pessoa nasce com deficiência ou a adquire no decorrer de sua vida. Parte-se do pressuposto de que, nessa matriz, a deficiência seja um fenômeno “metafísico”, em que tanto pode ser interpretado como um castigo divino, quanto pode ser visto como um privilégio, capaz de desenvolver a bondade humana. Ações decorrentes dessa matriz são a caridade, a compaixão ou até mesmo pena das PcDs. As pessoas que compartilham esse pensamento podem ter maior dificuldade de avaliar o desempenho das PcDs, por se sentirem ferindo seu próprio princípio da caridade (Carvalho-Freitas & Marques, 2010).

Verifica-se que essa concepção quase não aparece entre os entrevistados, embora sejam de cidades do interior de Minas Gerais, em que a questão da religiosidade esteja bastante presente. Apenas um gestor disse acreditar explicitamente nessa premissa, os demais pareceram pensar nessa possibilidade apenas no momento em que foram interrogados. Essa constatação leva a pensar na hipótese de que a deficiência parece incorporada à possibilidade de vida e que ela não tem um impacto subjetivo maior naquelas pessoas que convivem mais proximamente com pessoas com deficiência, quer seja na família ou na comunidade e, depois, como consequência, no trabalho. Essa constatação leva a refletir sobre a importância da experiência na construção do vínculo e como ela modifica as possibilidades de pertença e inclusão social.

Acredito sim que a deficiência seja uma determinação divina, é um meio de provação. (Gestor 1)

É de uma maneira especial, porque é uma pessoa especial. Não é uma pessoa como uma outra qualquer. Tem horas que você precisa relevar algumas coisas, né? (Gestor 3)

Nossa... nunca pensei nisso! Não sei. Mas a gente fica pensando, por que algumas pessoas nascem com deficiência ou adquirem ao longo da vida e outras não? Será que seja para refletir alguma coisa? Não sei... (Gestor 6)

Na realidade às vezes a gente leva mais pelo coração, então aquela vontade de querer trabalhar, ter algo, né? (Gestor 8)

b) *Normalidade como Matriz de Interpretação* – o pressuposto que embasa esta forma de ver a deficiência é o homem visto como normal, a partir dos critérios da medicina. Nesse sentido, todo e qualquer desvio do padrão de normalidade é considerado anormal. Assim sendo, a PcD é considerada como responsável por se adequar aos moldes da sociedade, através de sua reabilitação. No que se refere às práticas de inserção das PcDs, as pessoas que compartilham dessa visão tendem a segregar as PcDs em setores específicos dentro das empresas, além de utilizarem apenas a deficiência em si como critério de alocação nas funções, não considerando o potencial da pessoa (Carvalho-Freitas & Marques, 2010). Assim, é possível caracterizar essa matriz a partir do Quadro 6.

Quadro 6 - Percepção dos gestores frente à alocação da PcD no trabalho de acordo com a deficiência que as mesmas possuem

Gestor	Funcionário	Falas dos Gestores
1	PcD Física	Sim, pois as deficiências são várias e algumas requerem atividades diferenciadas, como qualquer pessoa normal; por exemplo, um médico não aceitará um emprego de mecânico.
3	PcD Intelectual	Sim, elas devem desempenhar um trabalho condizente com a deficiência que possuem.
4	PcD Auditiva	É, acredito que sim, depende do grau de severidade.
6	PcD Intelectual	Sim, por exemplo: como que um cego pode trabalhar como motorista? A pessoa precisa de ter condições para desenvolver seu trabalho.
7	PcD Física	Sim, se a deficiência for limitante para a atividade, você não pode colocá-lo para fazer determinadas coisas. Eu acho que a deficiência te guia para o que a pessoa pode ou não fazer. Se ela tem deficiência é porque tá faltando alguma coisa, ela não pode fazer todas as coisas de um modo geral, mas ela pode fazer muita coisa de uma maneira até mais eficiente de que muitas pessoas.
8	PcD Visual	Sim. Elas devem desempenhar um trabalho de acordo com a sua deficiência.
10	PcD Física	Sim, a deficiência é determinante para o desempenho de certas funções.

Fonte: Dados da Pesquisa (2014).

Esses resultados explicitam a atribuição de um papel diferenciado para a deficiência na adequação das pessoas ao trabalho. A lógica fica presa à deficiência e os gestores ainda não conseguem refletir sobre a organização do trabalho e da sociedade como responsável pelas desvantagens produzidas pela deficiência.

c) *A Inclusão Social como Matriz de Interpretação* – de modo diferente das outras matrizes, esta retira o foco da pessoa que possui deficiência e passa a lançar luz para a sociedade. É uma matriz concebida a partir da união de todos, ou seja, ela é rica em diversidade e, dessa forma, o respeito às diferenças deverá ser o norteador de toda e qualquer relação social. Cabe à sociedade adequar-se para que seja acessível a todos. Como ação decorrente dessa forma de pensar a deficiência, tem-se a inclusão das PcDs nos diversos espaços sociais (Carvalho-Freitas & Marques, 2010).

Como mostra o Quadro 7, a maioria dos gestores foi concisa em suas falas, quando era para refletir se um bom resultado das pessoas com deficiência dentro das organizações depende da adequação das condições de trabalho para as PcDs. A grande maioria se expressou favorável a essa questão, reafirmando estudos anteriores (Lara, Ávila, & Carvalho-Freitas, 2008; Carvalho-Freitas & Marques, 2009; Brite, 2009; Carvalho-Freitas, 2009; Carvalho-Freitas & Marques, 2010b; Caruso, 2012) Tais estudos demonstram que, embora haja a coexistência de diferentes formas de se ver a deficiência, há a primazia da concepção ancorada nos pressupostos da inclusão.

Quadro 7– Adequação do ambiente versus desempenho da PcD

Gestor	Funcionário	Falas dos Gestores
1	PcD Física	Sim, dando-as livre acesso.
2	PcD Visual	No caso dele não, mas dependendo da deficiência sim.
3	PcD Intelectual	Sim.
5	PcD Auditiva	Sim, ou contratar de acordo com o perfil desejado.
6	PcD Intelectual	Sim, com as adequações necessárias, não há diferença entre uma PcD e uma PsD. Com as devidas condições, não há deficiência para o trabalho.
7	PcD Física	Sim. Sim, com certeza. Você tem que respeitar aquela limitação da pessoa, né? A cabeça dela é igual ou até melhor que os outros. Normalmente eles são mais centrados, mais esforçados, mostram mais trabalho...
9	PcD Física	Sim.
10	PcD Visual	Claro. É preciso sim.

Fonte: Dados da Pesquisa (2014).

As respostas dos gestores revelam que eles ainda não fizeram uma reflexão sobre a organização do trabalho e da sociedade e sobre a relação entre ambiente e deficiência. No entanto, grande parte deles concorda com a premissa da importância da adequação das condições de trabalho para o bom desempenho. Premissa essa já explicitada e respeitada pelos gestores, ainda que intuitivamente, quando interrogam as PcDs sobre quais necessidades de adequação ao trabalho elas necessitam.

5.7. Percepção dos gestores sobre o vínculo e desempenho das PcDs nas MPE

A pesquisa de Brite (2009) evidenciou que, em relação à percepção de vínculo de funcionários com deficiência, a maioria dos gestores de uma rede de supermercados acredita que as pessoas com deficiência são mais comprometidas e estáveis no emprego. Em contrapartida, outros estudos (Lara, Ávila & Carvalho-Freitas, 2008; Carvalho-Freitas, 2009; Carvalho-Freitas & Marques, 2009, 2010; Caruso, 2012) assinalam a ocorrência de dúvida entre a maioria dos respondentes de outras instituições a respeito desse ponto.

Observou-se no presente estudo, como demonstrado no Quadro 8, que os gestores, em sua maioria, apresentaram a opinião de que o vínculo do funcionário com deficiência é normal, quando comparado aos demais funcionários, não manifestando nada de especial ou diferente. Isto é, não é pelo fato de se ter deficiência que se tem maior comprometimento ou maior estabilidade no trabalho. Essa constatação ratifica a pesquisa realizada por Carvalho-Freitas, Medeiros-Silva, Farias, Oliveira e Tette (2012), em que se evidenciou a independência do fato de se ter deficiência com o comprometimento e a satisfação no trabalho.

Quadro 8 - Percepção de vínculo das PcDs com a organização (compromisso e estabilidade no trabalho)

Gestor	Fala dos Gestores
1	Normal. Talvez esteja faltando, no mercado de trabalho, reconhecimento profissional diante as pessoas portadoras de deficiência, pois vejo que elas são dedicadas e capazes de desempenhar as atividades a elas atribuídas.
2	Normal.
3	Comprometimento é especial, né? Estabilidade no trabalho a mesma coisa. É de uma maneira especial, porque é uma pessoa especial. Não é uma pessoa como uma outra qualquer. Tem horas que você precisa relevar algumas coisas, né? Por exemplo, eu tenho um aqui que tem “retardamento mental”, então ele não tem coordenação motora então eu tenho que adequar ele aqui ao meio de trabalho.
4	Bom
5	Normal, como todos os outros. Não tem nada diferente.
6	Do mesmo modo, igual aos dos outros funcionários. A empresa oferece as condições e ele desempenha seu papel. Caso ele não cumpra seu trabalho ou venha a oferecer prejuízo para a loja, ele será desligado da mesma forma que qualquer outro empregado.
7	Ótimo! Tranquilo! Muito positivo! Ele está para sair daqui porque no outro lugar ele vai assumir um cargo de gerencia, terá um melhor salário. Eu não o mandei embora, não quero que ele vá, mas ele tá buscando o que é melhor para ele. E eu não posso pagar o que ele vai ganhar lá.
8	É comprometido 100%
9	É comprometido e permanece comigo desde muitos anos. Inclusive já aposentou, mas continua trabalhando comigo.
10	É muito bom... ela é até aposentada, mas continua trabalhando, comigo porque gosto muito do trabalho dela.

Fonte: Dados da Pesquisa (2014).

Ao analisar a percepção de desempenho das pessoas com deficiência no trabalho, observou-se que os gestores avaliam como bom o desempenho das PcDs na execução de suas tarefas dentro das micro e pequenas empresas. Vale ressaltar que, como essas empresas possuem poucos funcionários, o gestor acompanha de muito perto o trabalho de todos, o que pode facilitar tanto a performance quanto o contato com as singularidades de cada empregado e, conseqüentemente, a avaliação de cada um.

Dos gestores entrevistados, 60% avaliaram o trabalho das pessoas com deficiência com frases que demonstram um bom desempenho. Um deles não respondeu, outros dois apresentaram uma fala que supervaloriza o trabalho das PcDs:

Eles têm uma atenção a mais pelo fato de se ter deficiência. Tudo o que eles fazem eles são mais atentos. Eu até tentei contratar um com problema mental e eu não consegui contratar e o Sales contratou, todo mundo queria contratar ele porque ele é muito concentrado no que ele faz e vai até o fim, entendeu? (Gestor 2)

É bom, é muito bom. É uma pessoa superamiga. Se é amigo seu é amigo mesmo. É assim uma pessoa clara, franca, quando ele não vai com você,

com o seu jeito ele não vai mesmo. É diferente, entendeu? Ele é mais sincero. (Gestor 3)

No entanto, a fala de uma das empregadoras foi a que mais chamou atenção. Trata-se da gestora da MPE com o maior número de funcionários deste estudo, em que há a presença de apenas um funcionário com deficiência intelectual.

O desempenho destas pessoas depende das condições de trabalho que é oferecido a elas. Se elas tiverem estas adequações, o desempenho é bom e às vezes até melhor quando comparado ao das outras pessoas. (Gestor 6)

Observa-se que esta fala parece estar arraigada na visão social da deficiência, considerando que o desempenho depende das condições de trabalho que a empresa apresenta à PcD.

5.8. Lei de Cotas e inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Com o advento da Lei 8.213/91, as empresas que contam com um quadro funcional a partir de 100 empregados se depararam com a imposição de contratar pessoas com deficiência. No entanto, essa imposição não engloba as micro e pequenas empresas. Diante desse fato, o que os gestores das MPEs que contratam PcDs pensam sobre essa Lei? Será que eles a conhecem?

Ao serem questionados sobre a existência da Lei de Cotas, 70% dos empregadores relataram o não conhecimento dela. Após esse relato, a Lei foi apresentada aos respondentes de forma sucinta e foi solicitado que eles respondessem sobre o que pensam sobre tal Lei. O Quadro 9 apresenta o pensamento dos gestores.

Quadro 9 – Pensamento dos entrevistados sobre a Lei de Cotas

Gestor	Fala dos Gestores
1	Penso que não precisamos segui-la oferecendo tão poucas vagas, mas sim ter coragem de oportunizar as pessoas especiais.
2	Mas eu acho que é uma boa lei, porque se não forçar quem é que vai contratar? Só quem já conhece ou tem uma pessoa na família que vai saber que tem jeito deles trabalharem sim
3	A lei de cotas é para integrar a pessoa na sociedade. Para que as pessoas não sejam rejeitadas, para ver que ela tem a mesma capacidade que as outras pessoas, para que vejam com bons olhos. É assim que eu vejo a lei de cotas.
4	Eu acho que é bom, porque hoje em dia existe muito preconceito em relação às pessoas com deficiência. Então é uma boa oportunidade para elas mesmas poderem trabalhar e estar no mercado de trabalho.
5	Eu acho bom em termo de inserir o pessoal que tem um pouco de dificuldade. Concorrer de igual para igual com as outras pessoas, dificilmente ele vai conseguir entrar em outras firmas, né?
6	Ela é válida, pois as pessoas com deficiência precisam de oportunidades justas.
7	Mas igual você falou, sendo um percentual pequeno... porque tem muita gente que não conhece e tem restrição em lidar com estas pessoas, né? E no caso de empresas que não dependem... a contratação em empresas igual a minha é uma coisa muito pessoal, depende muito de indicação, depende muito do <i>feeling</i> da gente e já no caso de empresas maiores e tudo, você tendo uma obrigatoriedade, né? Porque você tem um departamento especializado e se for fazer um critério de seleção, normalmente eles vão discriminar estas pessoas, então tem que ser mais obrigado mesmo a ter. No caso da gente não. Você conhece a pessoa, você conversa, tem indicação... é mais fácil. Acho que eles têm mais oportunidades com pessoas mais conhecidas ou indicação. Quando é para concurso, é uma coisa muito fria, você tem uma vaga de emprego aqui e você tem uma pessoa sem nenhuma limitação e uma que tem limitação, você vai optar por qual? É injusto.
8	É interessante, porque é um olhar especial que você vai ter para com eles. É interessante sim.
9	Mas é uma boa iniciativa, pois assim as pessoas com deficiência poderão ter mais oportunidades.
10	Já ouvi falar, mas não conheço muito. Acredito ser uma iniciativa legal para fazer valer o direito de igualdade das pessoas.

Fonte: Dados da Pesquisa (2014).

No que diz respeito à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em geral, foi inânime a posição dos gestores frente a esse fenômeno: todos concordaram que as PcDs devem estar mais presentes no mundo laboral. Dentre as justificativas apresentadas, há aquelas que demonstram a importância da PcD como agente motivador para outras pessoas (Gestores 1 e 3):

A importância de incluir pessoas deficientes no mercado de trabalho vai além de um simples contratar como manda a lei, mas sim oferecer oportunidades diante um preconceito às pessoas deficientes. Em minha opinião, as pessoas especiais não têm que se esconder, têm sim mostrar que são capazes. E as pessoas que se acham normais, rever este pensamento, pois todos temos uma determinada deficiência, talvez fechamos os olhos para ela. (Gestor 1)

Muito bom, né? A empresa sempre tem que ser assim, aberta para a pessoa deficiente. Para os outros verem que tem gente que tá ali, por

exemplo: uma pessoa normal vendo aquela pessoa deficiente, vê que tem possibilidade, lutando para sobressair e permanecer no mercado de trabalho, então, dá até exemplo para seus colegas de trabalho. Motiva a mais, né? Dá um motivo. (Gestor 3)

Há também aqueles gestores que salientam a importância do trabalho para a própria PcD (Gestores 5, 9 e 10), corroborando estudos anteriores, que revelam a importância do trabalho na tarefa de incluir pessoas com deficiência (Daufemback, 2009). Além disso, outros estudos demonstram que o trabalho influencia a garantia do desenvolvimento da cidadania das PcDs, de forma a aumentar a rede de relacionamentos e ampliando o sentimento de vinculação e participação, o que favorece o estabelecimento de um objetivo de vida para as pessoas com deficiência (Bezerra, 2010; Carvalho-Freitas, Marques & Scherer, 2005).

Bom, para a pessoa, pois eu te falo porque convivendo com a minha sobrinha e tudo mais, é formidável ver ela se sentindo útil trabalhando. Quando ela tá parada em casa ela fica desesperada, porque quando eles fecharam o hospital, né? Ela parou de trabalhar, ela era recepcionista de lá. (Gestor 5).

Penso que tem que acontecer, porque se estas pessoas ficarem em casa sem fazer nada, acabarão adoecendo. E como elas irão viver? Elas precisam trabalhar. (Gestor 9)

É saudável trabalhar. As pessoas com deficiência precisam de mais oportunidades, de mais chances para mostrarem seu potencial. Acredito que estamos no caminho certo para a real inclusão. (Gestor 10)

Existem ainda aqueles gestores que acreditam que a ação de contratar essas pessoas deve ser estendida a outras empresas e/ou que a Lei tem importância por garantir, de uma forma ou outra, a inserção das PcDs no âmbito do trabalho (Gestores 2, 4 e 7). Essas falas ratificam estudos que evidenciam que as organizações podem “influenciar positivamente as demais políticas públicas, contribuindo para a efetiva mudança de paradigma” (Daufemback, 2009, p. 220).

Positiva. Acho que outras empresas também deveriam contratar pessoas com deficiência. (Gestor 2)

Eu penso que é bom, que tem que ter oportunidades para todas as pessoas. (Gestor 4)

Eu acho que eles têm que trabalhar, têm que ter oportunidades, não é mesmo? E essas oportunidades elas vêm através destas obrigаторiedades, porque no caso de uma empresa, ela é muito fria, né? Ela vai analisar

duas pessoas ali e vai ver o que é melhor para ela, né? Elas não sendo obrigadas, normalmente elas não vão contratar, né? (Gestor 7)

Nota-se que apesar da maioria dos empregadores relatarem o não conhecimento da Lei de Cotas, após uma pequena explicação do que a mesma é, todos afirmaram que a iniciativa é boa e a legislação é válida. No entanto alguns enfatizam o baixo percentual de contratação das PcDs previsto pela mesma Lei. Vale ressaltar, que apesar desta Lei estar em vigor há mais de duas décadas, seu desconhecimento ainda é grande entre os gestores das micro e pequenas empresas deste estudo.

6. CONCLUSÕES

O estudo buscou compreender os motivos pelos quais os gestores das empresas mineiras, compostas por um número inferior a 100 funcionários, estão contratando pessoas com deficiência, já que não possuem obrigação legal. Nesse contexto, a pesquisa buscou ampliar a visão da inserção dessas pessoas nas micro e pequenas empresas de duas mesorregiões (Campo das Vertentes e Metropolitana de Belo Horizonte) do Estado de Minas Gerais.

No contingente de pessoas que compuseram a amostra estudada, houve a prevalência do sexo masculino, tanto entre os empregadores das MPEs quanto entre seus funcionários com deficiência, o que reforça os dados expostos pela RAIS (2012). Em relação ao tipo de deficiência, a maior parte da amostra é formada por PcDs física, o que corrobora um processo de inclusão excludente no mercado profissional. Muitas pesquisas demonstram que, no mercado de trabalho, existe a maior prevalência de funcionários com deficiência física, seguida por pessoas que possuem deficiência auditiva. Isso demonstra que as chances de se alcançar determinadas vagas de trabalho podem ser favorecidas ou dificultadas pelo tipo de deficiência que o sujeito apresenta (Suzano, 2011).

No que tange ao grau de escolaridade das PcDs, grande parte possui o Ensino Fundamental completo, seguido pelo Ensino Médio incompleto. Em relação ao cargo ocupado dentro das MPEs, observou-se que, por unanimidade, todas as pessoas com deficiência desempenham atividades mais repetitivas ou, ainda, com baixa possibilidade de crescimento dentro da organização, o que pode corroborar estudos anteriores (Araújo, 2007). No entanto, é inegável que as micro e pequenas empresas não dispõem de funções variadas, nem oferecem grandes oportunidades de crescimento. Essas empresas possuem poucos funcionários e o próprio gestor acaba desenvolvendo várias funções, geralmente as que envolvem as mais altas posições da escala hierárquica. É importante salientar que 20% das empresas pesquisadas possuem apenas um funcionário, ou seja, o gestor é o próprio dono, responsável pelas atividades que envolvam decisão e raciocínio, cabendo ao empregado as atividades mais manuais e repetitivas e, conseqüentemente, não restando a ele a possibilidade de crescimento. Desse modo, a deficiência acaba não sendo o empecilho para que as PcDs desempenhem funções mais complexas ou cresçam dentro da MPE. Além disso, essas informações demonstram que as micro e pequenas empresas

pesquisadas cumprem seu papel de “colchão amortecedor do desemprego” (IBGE, 2003, p. 15), ao absorver pessoas com menor nível escolar.

Observou-se que os gestores das MPEs que fizeram parte deste trabalho contratam funcionários com deficiência por três motivos principais: por conhecerem a PcD previamente ou terem referência suficiente sobre seu trabalho; por influência de instituições especializadas, como por exemplo a APAE; ou por possuírem algum tipo de parentesco e/ou amizade com a família da pessoa com deficiência.

O primeiro motivo observado para as MPEs contratarem pessoas com deficiência demonstra que a maioria dos gestores teve um contato anterior com essas pessoas, seja por intermédio de indicação ou pelo fato de se conhecerem, por frequentarem o mesmo espaço e/ou pertencerem ao mesmo grupo comunitário – por exemplo, um grupo religioso. Além disso, constatou-se que os gestores, ao longo de suas vidas, também se relacionaram com outras PcDs, através de um convívio dentro de suas próprias famílias, possuindo filhos, irmãos ou sobrinhas com deficiência, ou através dos amigos dos próprios familiares. O fato é que os empregadores já haviam interiorizado a convivência com PcDs, fazendo com que a inserção dessas pessoas na sociedade passasse a fazer parte do mundo interno dos gestores e refletisse em suas posturas inclusivistas. Ademais, Pichón-Rivière sustenta que a experiência é o elemento constitutivo e fundamental que alicerça o mundo interno e enfatiza a importância do outro no estabelecimento das relações e experiências vividas por cada sujeito (Echevarrieta, 1999).

Já o segundo motivo evidencia a importância de instituições especializadas, como a APAE, por influenciar na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Dos funcionários PcDs das micro e pequenas empresas pesquisadas, três foram frequentadores dessas instituições. Houve, ainda, o relato de outro empregador de tentar contratar uma PcD intelectual, estudante da APAE. No entanto, só não obteve êxito porque uma empresa maior também “disputava” a contratação do sujeito e, por oferecer maiores benefícios, a grande empresa conseguiu empregá-lo.

O último motivo que influenciou a contratação de PcDs por MPEs mineiras se refere ao fato de o gestor possuir um vínculo familiar com o funcionário com deficiência. Esse vínculo pode ser tanto direto (como, por exemplo, a PcD ser da família do próprio empregador) quanto indireto (em que a PcD é filha de um grande amigo do gestor ou de

algum parente distante). Fica evidente que, nesse caso, existe um forte laço afetivo com a pessoa com deficiência.

No que se refere às expectativas em relação ao funcionário com deficiência, os gestores se mostraram, de uma maneira geral, confiantes, caracterizando suas expectativas como boas ou “as melhores possíveis”. Demonstraram uma forte tendência de comparar o trabalho das PcDs ao de pessoas sem deficiência ou normalizar a performance delas ou, ainda, ficou clara uma tendência de atribuir um caráter “super” ao desempenho das PcDs.

Sobre o tipo de treinamento realizado para a contratação do funcionário com deficiência, apenas um gestor relatou ter efetuado tal procedimento. No entanto, o treinamento mais pautado é na adaptação da pessoa com deficiência visual ao ambiente arquitetônico do trabalho. Os outros empregadores afirmaram que as PcDs passaram por um treinamento padrão, realizado a partir da contratação de todo novo funcionário, não sendo nada específico à questão da deficiência, ou ainda relataram a ausência de qualquer procedimento desse tipo.

Apenas um dos gestores afirmou a realização de adaptações no ambiente de trabalho que viesse a favorecer o desempenho da pessoa com deficiência. Afirmou, também, que essas adaptações foram feitas com a ajuda da própria PcD, de modo a tornar o ambiente acessível a ela. Os demais relataram que o tipo de deficiência de seus funcionários não exigia qualquer tipo de modificação, ou que, como o ambiente é alugado, era impossível a adaptação. Resta às PcDs, nesses casos, se adaptarem ao local de trabalho, refletindo, assim, uma visão da deficiência pautada nos princípios do modelo médico (Carvalho-Freitas, 2007).

As vantagens apresentadas para a contratação das pessoas com deficiência se referem a não apresentação de desvantagens, qualificando a contratação como benéfica, ou, por sustentar um caráter de tranquilidade dos gestores frente à realização de um trabalho bem feito pelas PcDs. Outros gestores classificam as vantagens, desvantagens e a percepção de benefícios em relação a essa contratação como sendo um fator motivacional, que transmite força e superação, capaz de influenciar o trabalho dos demais colegas.

Grande parte dos gestores das MPEs (60%) afirmou que a contratação de pessoas com deficiência, bem como a convivência com essas pessoas não afetaram em nada a forma como veem a deficiência e as pessoas que a possuem. No entanto, corroborando estudos anteriores (Carvalho-Freitas & Marques 2007; Carvalho-Freitas, 2009), foi

verificado que 90% dos respondentes que afirmaram não terem sofrido nenhum tipo de mudança no olhar sobre a deficiência já haviam tido experiências anteriores com PcDs. Por outro lado, 40% dos empregadores afirmaram ter repensado a questão da deficiência a partir do contato com os funcionários PcDs que contrataram. Além de ratificar os estudos já mencionados, estes dados reforçam a importância de se estabelecer relação com as pessoas com deficiência para influenciar a inclusão delas.

Outro dado importante versa sobre as concepções de deficiência apresentadas pelos entrevistadores, em que três matrizes diferentes foram percebidas. A primeira é a Matriz Espiritual da Deficiência, em que a deficiência pode ter uma origem religiosa, atribuindo a ela um caráter de provação divina. Outros gestores demonstraram espanto ao se depararem com a possibilidade de uma explicação espiritual para a deficiência, sendo levados à reflexão. A segunda é a Normalidade como Matriz de Interpretação: algumas falas consideravam a necessidade de trabalhos específicos, de acordo com a deficiência que o indivíduo possui, caracterizando a atribuição da deficiência como normalidade/anormalidade, sendo o próprio sujeito o responsável pela sua adaptação ao ambiente. A terceira e última matriz percebida neste estudo é a da Inclusão Social, em que a grande maioria dos empregadores se demonstrou favorável à adequação da sociedade, bem como dos ambientes de trabalho para a inserção das PcDs. Além disso, afirmaram que um bom resultado dessas pessoas dentro das organizações depende da adequação das condições de trabalho para elas, corroborando estudos anteriores (Lara, Ávila, & Carvalho-Freitas, 2009; Carvalho-Freitas & Marques, 2009; Brite, 2009; Carvalho-Freitas, 2009; Carvalho-Freitas & Marques, 2010; Caruso, 2012) que demonstram que, embora haja a coexistência de diferentes formas de se ver a deficiência, há a primazia da concepção ancorada nos pressupostos da inclusão.

A partir da pesquisa realizada, observa-se que existe relação entre a natureza do vínculo estabelecido com as PcDs e as concepções de deficiência. Verifica-se que a possibilidade de convivência com as PcDs minimiza a necessidade de se pensar sobre uma possível origem da deficiência (espiritual ou não). Por outro lado, tanto questões relacionadas à necessidade de as pessoas se adaptarem às normas existentes (matriz da normalidade), quanto a concordância com os pressupostos da inclusão aparecem nas falas dos gestores. Essa convivência com as pessoas com deficiência nos diversos espaços sociais, identificada na presente pesquisa, revela a maior possibilidade de inclusão das

PcDs no mercado de trabalho, mostrando que esses vínculos podem ser construídos sem maiores fantasias e sem o pressuposto de incapacidade da PcD. Esses resultados indicam uma nova possibilidade de organização social, em que a diversidade esteja presente e seja valorizada, minimizando o que Hughes (2012) denomina de expressão de um processo civilizatório (um processo em que a sociedade tende a manter as pessoas com deficiência em espaços segregados ou tente torná-las mais idênticas possível às pessoas sem deficiência).

Em relação ao vínculo estabelecido entre o funcionário com deficiência e a organização de trabalho, a maior parte dos entrevistados afirmou que o mesmo acontece de forma normal, quando comparado aos demais funcionários, não manifestando nada de especial ou diferente. Ou seja, não é pelo fato de se ter deficiência que se tem maior comprometimento ou maior estabilidade no trabalho. Esse fato reforça a pesquisa realizada por Carvalho-Freitas *et all* (2012), em que se evidenciou a independência do fato de se ter deficiência com o comprometimento e a satisfação no trabalho.

Já sobre o desempenho dessas pessoas no trabalho, os empregadores demonstraram, de maneira geral, uma avaliação positiva do desempenho das PcDs na execução de suas tarefas dentro das micro e pequenas empresas.

Apesar de a grande maioria dos gestores afirmar não conhecer a Lei de Cotas, quando ela lhes foi apresentada, os entrevistados afirmaram concordar com o caráter legal imposto por tal lei, afirmando a importância dela, já que as grandes empresas são “frias” frente à contratação de qualquer funcionário, o que pode dificultar a real inserção das PcDs no mercado de trabalho. Além disso, afirmaram a importância da presença dessas pessoas no mundo laboral, seja por causa dos benefícios que o trabalho traz para qualquer indivíduo, ou pelo caráter motivador atribuído às PcDs, o que poderá influenciar muitas pessoas.

Por fim, vale lembrar que o processo de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não pode ser visto unicamente como um modo de cumprimento de um dispositivo legal, mas deve ser pensado como a “busca de uma sociedade mais justa, onde há lugar para todos” (Carvalho-Freitas e Marques, 2010, p. 249).

6.1. Sugestões para futuras pesquisas

A reaplicação deste estudo em outros contextos, como, por exemplo, em outras Mesorregiões ou outros Estados, poderá contribuir para o aprimoramento deste trabalho. Além disso, poderá ser reaplicado comparando a percepção dos gestores e dos colegas de trabalho das PcDs nas micro e pequenas empresas

É importante ressaltar que há diversas outras possibilidades de reaplicação desta pesquisa, visto que a temática da inserção de pessoas com deficiência em MPEs é um assunto recente. Outras pesquisas são importantes para contribuir e para ampliar a conscientização e reflexão sobre o assunto, além de colaborarem para o movimento da real inclusão das pessoas com deficiência.

7. REFERÊNCIAS

- Almeida, L. A. D.; Coimbra, C. E. P.; Carvalho-Freitas, M. N. (2007) Percepção das pessoas com deficiência em relação à inserção no mercado formal de trabalho: um estudo realizado em duas regiões metropolitanas de Minas Gerais. XXXI Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro.
- Alves, J. D. (2009). Vínculos Organizacionais: Um estudo entre alunos e uma IES do estado de Minas Gerais. Dissertação de Mestrado. Faculdade Novos Horizontes. Belo Horizonte, Minas Gerais.
- Alves, M. A.; Galeão-Silva, L. G. (2004) A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, v.44, n.3.
- Alves-Mazzotti, A. J. (2006) Usos e abusos dos estudos de caso. *Cadernos de Pesquisa*, v. 36, n 129.
- Amaral, L. A. (1994) *Pensar a Diferença/Deficiência*. Brasília: CORDE.
- Amiralian, M. L. T., Pinto, E. B., Ghirardi, M. I., Lichtig, I., Masini, E. F. S., & Pasqualin, L.(2000). Conceituando deficiência. *Revista de Saúde Pública*, 34(1), 97-103.
- Aranha, M. S. F. (1995) *Integração social do Deficiente: Análise conceitual e Metodológica*. Temas em Psicologia, n. 2, p. 63-70.
- Aranha, M. S. F. (2001). Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, (21), 160-173.
- Araújo, J. N. G. (2007). Pessoas com deficiência: entre exclusão, integração e inclusão no mercado de trabalho [CD-ROM]. In *Anais do Encontro Nacional da Associação Brasileira de Psicologia Social*, Rio de Janeiro, RJ: Associação Brasileira de Psicologia, Brasil, 14.
- Araújo, J. P. & Schmidt, A. (2006). A Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais no Trabalho: A visão de Empresas e de Instituições Educacionais Especiais na Cidade de Curitiba. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 12 (2), 241-254.
- Assis, A. M. (2012). *A socialização de pessoas com deficiência: Um estudo de caso numa organização de grande porte*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, MG, Brasil.

- Ávila-Vitor, M. R., & Carvalho-Freitas, M. N. (2012). Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção de pessoas incluídas. *Psicologia Ciência e Profissão*, 32(4), p. 792-807.
- Bahia, M. S., & Santos, E. M. (2009). Práticas empresariais para a inclusão de pessoas com deficiência: um estudo de caso. In M. N. Carvalho-Freitas, & A. L. Marques (Orgs.). *Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico* (pp. 142-160). Curitiba: Juruá.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Barros, M. A., Laburú, C. E. & Rocha, Z. F. D. C. (2007). Análise do vínculo entre grupo e professora numa aula de ciências do Ensino Fundamental. *Ciência & Educação (Bauru)*, 13(2), 235-251.
- Bartalotti, C. C. (2006). *Inclusão social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidade?* São Paulo: Paulus.
- Bastos, A. B. b. I. (2010). A técnica de grupos operativos à luz de Pichón-Rivière e Henri Wallon. *Psicólogo inFormação*, ano 14, n. 14.
- Batista, C. A. M. (2004). *Inclusão: construção na diversidade*. Belo Horizonte: Armazém de Idéias. Bercovich, A. Recuperado em 1 março, 2010, de <http://www.ibge.gov.br/censo/revista7.pdf>
- Bezerra, S. S. (2010) A nova “ralé” das organizações do trabalho: Um estudo sobre a colocação profissional da pessoa com deficiência intelectual. *Dissertação de mestrado*, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Curso de Mestrado Executivo em Gestão Empresarial. Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Brasil. *Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999*. (1999). Regulamenta a Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.
- Brasil. *Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004*. (2004). Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 3 dez. 2004.
- Brasil. *Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990*. (1990). Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Recuperado em 15 março, 2010, de <http://www.saci.org.br>

- Brasil. *Lei 8.213, de 24 de julho de 1991*. (1991). Consolida a legislação que dispõe sobre os Planos de Benefícios e Custeio de Previdência Social e sobre a organização da Seguridade Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 1998. Recuperado em 15 março, 2010, de <http://www.saci.org.br>
- Brasil. *Lei n. 10.048, de 8 de novembro de 2000*. (2000). Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. Brasília, DF. Recuperado em 1 junho, 2011, de <http://www.planalto.gov.br/ccivil/Leis/L10048.htm>
- Brasil. *Lei n. 10.098, de 19 de dezembro de 2000*. (2000). Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF. Recuperado em 26 janeiro, 2010, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10098.htm
- Brite, R. B. (2009). *Análise das concepções de gestores sobre deficiência em pessoas que ocupam postos de trabalho em uma rede de supermercados*. Dissertação de mestrado, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Brumer, A.; Pavei, K.; Mocelin, D. G. (2004). *Saindo da “escuridão”: perspectivas da inclusão social, econômica, cultural e política dos portadores de deficiência visual em Porto Alegre*. Sociologias, ano 6, v. 11, p. 300-327.
- Campos, J. G. F.; Nishimura, A. T.; Ramos, H. R.; Cherez, R. L.; Scalfi, V. B. (2008). As pequenas e médias empresas no Brasil e na China: uma análise comparativa. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br/eadonline/grupodepesquisa/publica%C3%A7%C3%B5es/Heidy/18.pdf>
- Caruso, A. (2012). Reverberações da Lei nº 8.213/91 à luz das concepções de deficiência: estudo de caso no contexto do projeto de sensibilização gerencial em uma organização privada de ensino profissionalizante. *Tese de doutorado*, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Carvalho-Freitas, M. N. (2007). *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*. Tese de doutorado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.
- Carvalho-Freitas, M. N. (2009). Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *RAC*, 13(Edição Especial), 121-138.

- Carvalho-Freitas, M. N., Marques, A. L., & Scherer, F. L. (2005). Inclusão no mercado de trabalho: um estudo com pessoas portadoras de deficiência. *Revista de Práticas Administrativas*, 1, 57-66.
- Carvalho-Freitas, M. N.; Nepomuceno, M. F.; Marques, A. L. (2008). Suposições Básicas sobre a Natureza do Comportamento Humano e sobre o Trabalho de Pessoas com Deficiência. *Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2007). A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *O&S*, 14(41), 59-78.
- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2009). Pessoas com deficiência e trabalho: Percepção de gerentes e pós-graduandos em administração. *Psicologia, ciência e profissão*, 29(2), 244-257.
- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2010). Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. *RAM, Rev. Administração Mackenzie*, 11(3–Edição Especial), 100-129.
- Carvalho-Freitas, M. N., Silva, L. M., Farias, S. P. M., Oliveira, M. S. & Tette, R. P. G. (2012). Comprometimento Organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com e sem deficiência. *Psico-USF*,
- Castel, R. (1997) A dinâmica dos processos de marginalização: da vulnerabilidade a “desfiliação”. *Caderno CRH*, Salvador, n. 26/27, p. 19-40, jan./dez.
- Castel, R. (2008). A discriminação negativa: cidadãos ou autóctones? Petrópolis: Vozes.
- Cesarino, L. O.; Campomar, M. C. (2006). Micro e pequenas empresas: características estruturais e gerenciais. Disponível em: <http://www.unifafibe.com.br/revistasonline/arquivos/hispecielemaonline/sumario/10/19042010081633.pdf>
- Chizzotti, A. (2003). A Pesquisa Qualitativa em Ciências Humanas e Sociais: evolução e desafios. *Revista Portuguesa de Educação*, 16(2), 221-236.
- Castel, R.; Wanderley, L. E. W. & Belfiore-Wanderley, M. (2011) *Desigualdade e a questão social*. São Paulo: EDUC, 3ª edição, p. 21-54. (Original publicado em 1995).
- Daufemback, V. (2009) Caso Embraco: contribuindo para a construção de uma sociedade inclusiva. In: Carvalho-Freitas, M. N. & Marques, A. L. *Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá Editora.

- Dovidio, J. F. & Hebl, M. R. (2005). Discrimination at the Level of the Individual: Cognitive and Affective Factors. In R. L. Dipboye, & A. Colella (Orgs.) *Discrimination at Work - The psychological and Organizational Bases*, 11-33. Lawrence Erlbaum Associates.
- Echevarrieta, A. B.(1999) El “grupo operativo” de Enrique Pichon – Rivière: análisis y crítica. Tese de Doutorado, Departamento de Psicologia Social, Universidad Complutense de Madrid, Madri, Espanha.
- Farias, N., & Buchalla, C. M. (2005) A Classificação Internacional de Funcionalidade Incapacidade e Saúde da Organização Mundial da Saúde: conceitos, usos e perspectivas Revista Brasileira de Epidemiologia, 8(2), 187-93.
- FENAPAES – Federação Nacional das APAEs. (2007) Acessibilidade para pessoas com deficiência intelectual no mundo do trabalho: orientação para empresas. Brasília, DF.
- Fernandes, W. J.; Svartman, B.; Fernandes, B. S. & cols (2003). *Grupos e configurações vinculares*. Porto alegre: Artmed, 2003
- Floriani, D. E. (2010). O grau de internacionalização, as competências e o desempenho da PME brasileira. Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo. São Paulo.
- Franco, M. A. S. Pedagogia da Pesquisa-Ação. Revista Educação e Pesquisa, São Paulo, v.31, n.3, p.483-502, 2005.
- Giffoni, V. L. O conceito de Grupo e os princípios organizadores do grupo no pensamento de Enrique Pichón-Rivière. In: Giffoni, V. L.; Gayoto, M. L. C.; Domingues, I.; Betiol, M. I. S. Grupo: Conceito e Processo. Mímeo.
- Gil, A. C. (2002) *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas. 4ª Ed.
- Gil, M. (Coord.) (2002). *O que as empresas podem fazer pela inclusão de pessoas com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos.
- Goffman, E. (1988) Estigma: Notas sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada. Rio de Janeiro: LTC Editora.
- Gonçalves, T. M. (1997) Estereotipia: a relação estereotipada profissional/paciente e inibição do processo terapêutico. Interação, Curitiba, v. 1, p. 153-177, jan./dez.
- Goulart, I. B, & Coimbra, C. (2008) Inserção de Pessoas com Deficiência numa Empresa de Reflorestamento: Um estudo de caso. *Anais do Encontro Nacional da Anpad*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 32.

- Gressler, L. A. (2004) *Entrevista. Introdução a pesquisa: projetos e relatórios*. 2ed. São Paulo: Loyola.
- Hughes, B. (2012). Fear, pity and disgust: emotions and the non-disabled imaginary. In N. Watson, A. Roulstone, & C. Thomas (Orgs.), *Routledge Handbook of Disability Studies* (pp. 67-77). New York: Taylor and Francis.
- Instituto Brasileiro De Defesa Dos Direitos Da Pessoa Portadora De Deficiência – IBDD. (2004) *Responsabilidade social e diversidade: deficiência, trabalho e exclusão*. Rio de Janeiro: BNDES.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2000). *Censo 2000*. Recuperado em 30 março, 2010, de <http://www.sidra.ibge.gov.br>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2010). *Censo 2010*.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2003). *As Micro e pequenas empresas comerciais e de serviços no Brasil: 2001 / IBGE, Coordenação de Serviços e Comércio*. Rio de Janeiro.
- Instituto Ethos. (2010). *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. São Paulo.
- Jodelet, D. (2008). Os processos psicossociais da exclusão. In B. Sawaia (Org.). *As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social* (8. ed., pp. 53-66). Petrópolis: Vozes.
- Koteski, M. A. (2004). As micro e pequenas empresas no contexto econômico brasileiro. *Revista FAE BUSINESS*, n. 8.
- Lancillotti, S. S. P. (2003) *Deficiência e trabalho: redimensionando o singular no contexto universal*: Campinas, SP.
- Lara, G. B., Ávila, M. R. C., & Carvalho-Freitas, M. N. (2008). A questão cognitiva e afetiva na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Psicologia em Pesquisa*, 2(1), 46-59.
- Lima, S. S. C. de (2012). *Repercussões Psicossociais da Acessibilidade Urbana para Pessoas com Deficiência Física*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de São João Del-Rei, São João Del-Rei., MG, Brasil.
- Minayo, M. C. S., Assis, S. G., Souza, E. R., Constantino, P., & Santos, N. C dos. (2005). Métodos, técnicas e relações em triangulação. In M. C. S. Minayo, S. G. Assis, S. G., & E. R. Souza (Orgs.). *Avaliação por triangulação de métodos: abordagem de programas sociais* (pp. 71-104). Rio de Janeiro: Fiocruz.

- Ministério do Trabalho e Emprego. (2010). *Características do emprego formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais*. Recuperado em 1 junho, 2012, de http://www.mte.gov.br/rais/2010/arquivos/Resultados_Definitivos.pdf
- Monteiro, L. G., Oliveira, S. M. Q.; Rodrigues, S. M.; Dias, C. A. (2011) Responsabilidade Social Empresarial: Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. Ver. Bras. Ed. Esp., Marília, v.17.
- Nascimento, L. C. do, Damasceno, G. J. B., & Assis, L. J. de (2011). Mercado de Trabalho para as Pessoas com Deficiência em Betim/MG. *Pesquisa e práticas psicossociais*, 6(1), 92-101.
- Nascimento, L. C., Damasceno, G. J. B., & Assis, L. J. (2008). Mercado de trabalho para as pessoas com deficiência em Betim/MG [CD-ROM]. *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, RJ: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Brasil, 32.
- Nepomuceno, M. F., & Carvalho-Freitas, M. N. (2008). As crenças e percepções dos gerentes e as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência. *Psicologia em Pesquisa*, 2(1), 81-94.
- Nepomuceno, M. F. (2013). *Lei de Cotas em concursos públicos: a percepção e a concepção de deficiência das chefias, dos colegas de trabalho e das pessoas com deficiência*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, MG, Brasil.
- Neri, M., Pinto, A., Soares, W., & Costilha, H. (2003). *Retratos da deficiência no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV/IBRE.
- Nohara, J. J., Acevedo, C. R., & Fiametti, M. (2009) A vida no trabalho: as representações sociais das pessoas com deficiências. In M. N. Carvalho-Freitas, & A. L. Marques (Orgs.). *Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico* (pp.71-88). Curitiba: Juruá.
- Oliveira, E. R. (2008). *Ações de Inclusão de funcionários com deficiência em empresas de diferentes ramos de atividades*. Tese de mestrado em distúrbios do desenvolvimento, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, SP, Brasil.
- Omote, S. (1994). Deficiência e não-deficiência: recortes do mesmo tecido. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 1(2), 65-73. Organização Internacional do Trabalho. (2009). *Disability and work*. Recuperado em 20 abril, 2009, de <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/disability/index.htm>

- Omote, S. (1995). A integração do deficiente: um pseudo-problema científico. *Temas em Psicologia*, 3(2), 55-62.
- Omote, S. (1996) Perspectivas para conceituação de deficiências. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, 2 (4), p.127-135.
- Organização Internacional do Trabalho. (2008). *Convenção 159 sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes*.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2009). *Disability and work..* Secretaria Internacional do Trabalho. Brasília: DF. Recuperado em 02 de novembro, 2011, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM
- Organização das Nações Unidas (ONU). (1975) Declaração dos direitos das pessoas deficientes. Disponível em <<http://www.eerp.hpg.com.br/ddpd.htm>>. Acesso em: 02 de fevereiro de 2008.
- Organização Mundial Da Saúde. (2003) CIF: Classificação Internacional de Funcionalidade Incapacidade e Saúde [Centro Colaborador da Organização Mundial da Saúde para a Família de Classificações Internacionais (Org.), C. M. Buchalla, Trad. Coord.]. São Paulo: EDUSP.
- Pastore, J. *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo: LRT, 2000. Recuperado em 10 fevereiro, 2010, de <http://www.josepastore.com.br/artigos/index.htm>
- Pereira, A. C. C. (2011). Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho e o movimento da cultura organizacional: análise multifacetada de uma organização. *Dissertação de mestrado*, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.
- Pereira, J. B. C., & Hanashiro, D. M. M. (2007). A gestão da diversidade: uma questão de valorização ou de dissolução das diferenças? [CD-ROM]. *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, RJ: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Brasil, 31.
- Peres, R. S., & Santos, M. A. (2005). Considerações gerais e orientações práticas acerca do emprego de estudos de caso na pesquisa científica em psicologia. *Interações*, 10(20), 109-126.
- Pichón-Rivière, E. (2007) *Teoria do Vínculo*. São Paulo: Martins Fontes. 7ª Ed.
- _____; (1983) *O processo grupal*. São Paulo Martins Fontes.

- Priestley, M. (1998). Constructions and creations: idealism, materialism and disability theory. *Disability & Society*, 13(1), 75-94.
- Quiroga, A. P. (1987) *Enfoques y perspectivas em Psicologia Social: Desenvollos a partir Del pensamento de Enrique Pichon-Riviere*. Buenos Aires: Ediciones Cinco.
- Relação Anual De Informações Sociais – Rais. (2010) *Características do Emprego Formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais*. Disponível em: <http://www.rais.gov.br>
- Relação Anual de Informações Sociais - Rais. (2011). *Características do emprego formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais*. Recuperado em 01 junho, 2012, de http://www.mte.gov.br/rais/2010/arquivos/Resultados_Definitivos.pdf
- Relação Anual de Informações Sociais - Rais. (2012). *Características do emprego formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais*. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF808081419E9C900141B74A39245892/Principais%20Resultados%20-%20Ano%20base%202012%202.pdf>
- Ribas, J. B. C. (2009). Por que empregar pessoas com deficiência? In: M. N. Carvalho-Freitas & A. L. Marques. *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Editora Juruá. pp. 211-217.
- Ribeiro, M. A. & Carneiro, R. (2009) A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Organização & Sociedade*, 16 (50), 545-564, Salvador.
- Ribeiro, M. A., & Ribeiro, F. (2008). Gestão organizacional da diversidade: Estudo de caso de um programa de inclusão de pessoas com deficiência. In M. N. Carvalho-Freitas, & A. L. Marques (Orgs.). *O trabalho e as pessoas com deficiência: Pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico* (pp. 122-141). Curitiba: Juruá.
- Rodarte, M. P. F. (2012). *Gestão de Recursos Humanos em pequenas empresas: políticas, práticas e desafios das organizações de pequeno porte na cidade de Belo Horizonte*. Dissertação. Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, Minas Gerais.
- Roulstone, A. (2012). Disabled people, work and employment: a global perspective. In: N. Watson, A. Roulstone, & C. Thomas (ed.) (2012). *Routledge Handbook of Disability Studies* (pp. 211-224). London: Routledge.
- Roulstone, A., Thomas, C., & Watson, N. (2012). The changing terrain of disability studies. In: N. Watson, A. Roulstone, & C. Thomas (ed.) (2012). *Routledge Handbook of Disability Studies* (pp. 3-11). London: Routledge.

- Rudge, A. M. (1992). Teoria do Vínculo. In: Giffoni, V. L.; Gayoto, M. L. C.; Domingues, I.; Betiol, M. I. S. Grupo: Conceito e Processo. Mimeo.
- Saeta, B. (1999) O contexto social e a deficiência. *Psicologia: Teoria e Prática*, 1(1), 51-55.
- Sasaki, R. K. (2006). *Inclusão: Construindo uma sociedade para todos* (7a ed.). Rio de Janeiro: WVA.
- _____. (1999 a) *Inclusão*. 3 ed. Rio de Janeiro: WVA.
- _____. (1999b). Inclusão no trabalho. *Seminário Internacional da Sociedade Inclusiva*, 1. Belo Horizonte: PUC Minas. Recuperado em 20 setembro, 2007, de <http://www.sociedadeinclusiva.pucminas.br/anaisem1.php>
- Scott, J. W. (2005). O enigma da igualdade. *Estudos Feministas*, 13(1), 11-30.
- Shildrick, M. (2012). Critical disability studies: rethinking the conventions for the age of postmodernity. In: N. Watson, A. Roulstone, & C. Thomas (ed.) (2012). *Routledge Handbook of Disability Studies* (pp. 30-41). London: Routledge.
- SEBRAE (2013). Anuário do Trabalho na Micro e pequena Empresa. Disponível em: < http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa_2013.pdf>
- SEBRAE (2006). As micro e pequenas empresas na exportação brasileira – Brasil e Estados. Disponível em: < http://www.sebrae.com.br/br/pesquisa_exportacao4/>
- Silva, L. M. (2006). O estranhamento causado pela deficiência: preconceito e experiência. *Revista Brasileira de Educação*, 11(33), 424-434.
- Silva, C. R., Gobbi B. C., & Simão, A. A. (2005). O uso da análise de conteúdo como ferramenta para a pesquisa qualitativa: descrição e aplicação do método. *Organizações Rurais & Agroindustriais*, 7(1), 70-81.
- Stangor, C. (2009). The study of stereotyping, prejudice, and discrimination within social psychology: a quick history of theory and research. In: T. D. Nelson (ed.) (2009). *Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination* (pp. 1-23). New York: Psychology Press
- Suzano, J. C. C., Nepomuceno, M. F., Ávila, M. R. C., Lara, G. B. & Carvalho-Freitas, M. N. (2009). Análise da produção acadêmica nacional dos últimos 20 anos sobre a inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no mercado de trabalho. In: M. N. Carvalho-Freitas & A. Marques. L. (Orgs.). *Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. (pp. 23-42). Curitiba: Juruá Editora.

- Suzano, J. C. C. (2011). *Concepções de deficiência e percepção de desempenho por tipo de deficiência: a perspectiva dos gestores*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, MG, Brasil.
- Tanaka, E. D. O., & Manzini, E. J. (2005, agosto). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, 11(2), 273-294.
- Ventura, M. M. (2007). O Estudo de caso como modalidade de pesquisa. *Rev. SOCERJ*, 20(5), 383-386.
- Viana, L. M. M., Camino, C. P. S., & Larrain, L. F. C. R. (2008). Preconceito contra pessoas com deficiência física: uma análise das concepções e práticas que permeiam o ambiente organizacional na visão dos profissionais de recursos humanos [CD-ROM]. *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, RJ: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Brasil, 32.
- Violante, R. R.; Leite, L. P. (2011) A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. *Cad. psicol. soc. trab.*, São Paulo, v. 14, n. 1, jun. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172011000100007&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 24 maio 2013.
- Vitor, M. R. C. A. (2011). *Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção das pessoas com deficiência*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, MG, Brasil. 180
- Vivarta, V. (Coord.). (2003). *Mídia e deficiência*. Brasília: Andi.
- Waiselfisz, J. J. da (2011). *Mapa da violência 2011: Acidentes de trânsito*. Brasília: Ministério da Justiça, Instituto Sangari.
- Yin, R. K. (1984) *Case study research: design and methods*. London: Sage.
- Yin, R. K. (2001) *Estudo de caso: Planejamento e métodos* (2a ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Zimmerman, D. E. (2000). *Fundamentos Básicos das Grupoterapias*. 2. ed. Porto Alegre: Artemed.

ANEXO I



Memo Nº 006/2014/UFSJ/CEPES

06 de março de 2014

De: **Prof.ª Tatiana Cury Pollo**
Presidente da CEPES

Para: **Pesquisadora Lillam Medeiros da Silva - PROGRAMA DE MESTRADO EM PSICOLOGIA/UFSJ - PPGPSI**

Assunto: **Parecer e considerações**

Prezada pesquisadora,

O protocolo de pesquisa encaminhado por V.Sa. à Comissão de Ética em Pesquisa envolvendo Seres Humanos (CEPES) da UFSJ, intitulado "A Inserção de pessoas com deficiência em pequenas empresas: um estudo sobre a relação vincular e as concepções de deficiência dos gestores", obteve o seguinte parecer:

"Pode-se concluir que o projeto de pesquisa está em consonância com os princípios éticos em pesquisa envolvendo seres humanos nos termos da Resolução 196 e artigo referidos no protocolo de pesquisa da CEPES/UFSJ. Somos, portanto, de parecer favorável à aprovação do referido projeto, salvo melhor juízo."


Prof.ª Tatiana Cury Pollo
Presidente da CEPES/UFSJ

ANEXO II

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado a participar do estudo “A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM PEQUENAS EMPRESAS: UM ESTUDO SOBRE AS RELAÇÕES DE VÍNCULO E AS CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA DOS GESTORES”.

Os avanços nesta área ocorrem através de estudos como este, por isso a sua participação é importante. O objetivo deste estudo é *investigar os motivos da contratação de pessoas com deficiência em pequenas empresas e se existe relação entre a natureza do vínculo e as formas de se ver a deficiência*.

Caso você participe, será necessário responder a um questionário e a uma entrevista.

Não há riscos ou desconfortos no estudo.

Você poderá ter todas as informações que quiser e poderá não participar da pesquisa ou retirar seu consentimento a qualquer momento, sem prejuízo no seu atendimento. Pela sua participação no estudo, você não receberá qualquer valor em dinheiro, mas terá a garantia de que todas as despesas necessárias para a realização da pesquisa não serão de sua responsabilidade. Seu nome não aparecerá em qualquer momento do estudo, pois você será identificado com um número.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE, APÓS ESCLARECIMENTO

Eu, _____, li e/ou ouvi o esclarecimento acima e compreendi para que serve o estudo e qual procedimento a que serei submetido. A explicação que recebi esclarece os riscos e benefícios do estudo. Eu entendi que sou livre para interromper minha participação a qualquer momento, sem justificar minha decisão e que isso não afetará meu tratamento. Sei que meu nome não será divulgado, que não terei despesas e não receberei dinheiro por participar do estudo. Eu concordo em participar do estudo.

São João del-Rei.....//.....

Assinatura do voluntário ou seu responsável legal

Documento de identidade

Liliam Medeiros da Silva
Mestranda em Psicologia – UFSJ

Maria Nivalda de Carvalho-Freitas
Orientadora

Em caso de dúvida em relação a este documento, você pode entrar em contato com o Comissão Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Federal de São João del-Rei – cepes@ufsj.edu.br / (32) 3379-2413.

ANEXO III

DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Prezado, esta parte do questionário busca informações sobre você. Leia atentamente a cada pergunta e responda marcando com um **X** na alternativa mais adequada ou preenchendo os espaços apropriados.

3.1 – Sexo:

- Masculino Feminino

3.2 – Idade:

- Até 25 anos
 De 26 a 30 anos
 De 31 a 35 anos
 De 36 a 40 anos
 De 41 a 45 anos
 Acima de 45 anos

3.3 – Estado civil:

- Solteiro(a)
 Casado(a)
 Separado(a), Divorciado(a) ou Desquitado(a)
 Viúvo(a)
 Vive junto sem laços matrimoniais
 Outro _____

3.4 – Indique o seu grau de escolaridade mais elevado:

- Ensino Fundamental incompleto
 Ensino Fundamental completo
 Ensino Médio incompleto
 Ensino Médio completo
 Superior incompleto
 Superior completo
 Especialização
 Mestrado
 Doutorado
 Pós-Doutorado

3.5 - Indique seu nível salarial total:

- Até 2 salários-mínimos
 De 3 a 5 salários-mínimos
 De 6 a 8 salários-mínimos
 De 9 a 12 salários-mínimos
 De 13 a 16 salários mínimos
 De 17 a 20 salários-mínimos
 Mais de 20 salários mínimos

3.6 – Quantas pessoas mora com você na sua casa:

- 1 pessoa
 2 pessoas
 3 pessoas

- De 3 a 5 pessoas
- De 5 a 7 pessoas
- Acima de 7 pessoas

3.7 – Na sua família há alguma pessoa com deficiência?

3.8 – Se sim, qual o tipo de deficiência que ela possui?

- Reabilitado de acidente de trabalho
- Deficiência visual
- Deficiência auditiva
- Deficiência física
- Mais de uma deficiência. Qual? _____

Os itens abaixo são relativos à sua empresa e ao seu funcionário que possui algum tipo de deficiência. Favor responder as questões com a maior sinceridade possível. Não existem respostas certas ou erradas. O importante é que você dê a sua opinião.

3.9 – Qual é o tempo de existência da sua empresa?

- Menos de 1 ano
- De 1 a 5 anos
- De 6 a 10 anos
- De 11 a 15 anos
- De 16 a 20 anos
- Mais de 20 anos

3.8 – Ao todo, quantos funcionários existem na sua empresa?

- Menos de 10 funcionários
- De 10 a 15 funcionários
- De 15 a 30 funcionários
- De 30 a 50 funcionários
- De 50 a 70 funcionários
- De 70 a 99 funcionários

3.9 – Atualmente, seu funcionário com deficiência exerce qual função?

3.10 - Há quanto tempo seu funcionário com deficiência trabalha na instituição?

- Menos de 1 ano
- De 1 a 5 anos
- De 6 a 10 anos
- De 11 a 15 anos
- De 16 a 20 anos
- Mais de 20 anos

Os itens abaixo são relativos à inserção de pessoas com deficiência no trabalho. Favor responder as questões com a maior sinceridade possível. Não existem respostas certas ou erradas. O importante é que você dê a sua opinião.

3.11 - Acredito que a lei de Cotas para Pessoas com Deficiência seja uma ação positiva do Estado para garantir igualdade de oportunidades para essas pessoas.

1	2	3	4	5	6
Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo pouco	Concordo Pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

3.12 - Tenho informações suficientes sobre questões relacionadas à deficiência que me permitem lidar com tranquilidade com pessoas com deficiência.

1	2	3	4	5	6
Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo pouco	Concordo Pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

RESPONDA CASO VOCÊ CONVIVA OU TENHA CONVIVIDO COM PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:

3.13 - Minha experiência com pessoas com deficiência foi positiva.

1	2	3	4	5	6
Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo pouco	Concordo Pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

3.14 - Durante quanto tempo, em minha vida, convivo (ou convivi) com pessoas com deficiência:

- 0-3 meses
- 3-6 meses
- 6 meses a 1 ano
- 1 a 3 anos
- 3 a 5 anos
- Acima de 5 anos

OBRIGADA POR SUA CONTRIBUIÇÃO!

ANEXO IV

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

1. O que te levou a contratar uma pessoa com deficiência?
2. Como você observa o trabalho do seu funcionário com deficiência?
3. O que você sente em relação ao trabalho dele?
4. Foi preciso fazer alguma modificação na sua empresa para receber este funcionário?
5. Foi preciso algum tipo de treinamento para a contratação deste funcionário?
6. Ele foi indicado por alguém ou alguma instituição?
7. Você possui algum conhecimento sobre a deficiência?
8. Você conhece a Lei de Cotas? O que você pensa sobre ela?
9. O que você pensa sobre a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?