



Universidade Federal
de São João del-Rei



MESA 2

Fórum de Empregabilidade da Pessoa com Deficiência

Comissão de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência

Câmara dos Deputados

Profa. Maria Nivalda de Carvalho-Freitas – 02 de julho de 2019

Pesquisas sobre Inclusão

- 17 anos pesquisando sobre a inclusão no trabalho de pessoas com deficiência em **27 anos da Lei de Cotas**

Participaram de nossas pesquisas em quase todas as regiões do país:

- Mais de 100 empresas
- Mais de 5000 pessoas, dentre elas, pessoas que trabalham diretamente com pessoas com deficiência, pessoas com deficiência, estudantes e profissionais (de graduação e pós-graduação)



Universidade Federal
de São João del-Rei

O que distingue as organizações



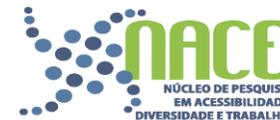
PARÂMETROS E FATORES CONTINGENCIAIS

INCLUSÃO





Universidade Federal
de São João del-Rei



O QUE AS EMPRESAS TÊM FEITO

Parâmetros ético e normativo: incorporado a inclusão como valor (princípio ético que orienta as relações de trabalho) ou como norma a cumprir.

Quando orienta-se para inclusão como valor:

Implementação de políticas de valorização da inclusão (para funcionários e clientes), sanções internas à discriminação, oportunidades iguais de carreira e desenvolvimento, etc.

O QUE AS EMPRESAS TÊM FEITO

Parâmetros organizacionais: (com impacto também para os clientes)

- 1. Arquitetônico:** Adaptações razoáveis (garantindo a acessibilidade sem gerar ônus excessivo)
- 2. Comunicacional:** formal, informal, nos sistemas operacionais e de comunicação acessíveis
- 3. Metodológico:** incorporação do modelo de emprego apoiado nas práticas organizacionais (primeiro coloca-se a pessoa com deficiência e depois treina/qualifica); utilização de monitores (assim como para os demais trabalhadores iniciantes, etc.); parcerias com entidades especializadas, etc.
- 4. Instrumental:** utilização e desenvolvimento de tecnologias assistivas de acordo com as necessidades das pessoas com deficiência
- 5. Programática:** adequação das normas e práticas de Recrutamento e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento, Saúde e Segurança no Trabalho para contemplar as diferenças
- 6. Atitudinal:** identificação das concepções de deficiência e desenvolvimento de estratégias de sensibilização e disseminação de informações sobre inclusão

➤ O QUE AS EMPRESAS TÊM FEITO

- **Parâmetro psicossocial**
- Envolvido as pessoas com deficiência na construção de possibilidades de trabalho, deslocando o olhar da deficiência (déficit) para as possibilidades envolvidas nas diferentes formas de ser e estar no mundo.
- **Pesquisa com 75 pares de pessoas com e sem deficiência em diferentes organizações e funções:**

Satisfação com:
Remuneração
Condições Trabalho
Desenvolvimento
Possibilidades crescimento
Integração
Direitos
Equilíbrio trabalho e vida
Relevância do trabalho



Comprometimento
Afetivo e normativo

➤ O QUE AS EMPRESAS TÊM FEITO

➤ Fatores contingenciais

- Tipos de deficiência: análise das necessidades de adaptação e escolhido as que têm menor custo. Quando fazem diferente: relatos muito positivos.
- Recursos disponíveis: escolha pelas adaptações razoáveis
- Escolaridade: estratégia emprego apoiado. Investimento em formação das pessoas com deficiência (formação acadêmica, treinamentos, etc.).

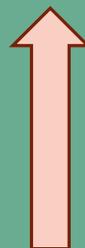
Nota:

- Aumento de 753,7% de matrículas de estudantes com deficiência no ensino superior: 5.078 em 2003 (SECADI/SESu, 2013) para 38.272 em 2017 (INEP/MEC, 2018)

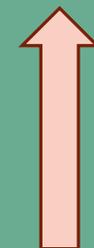
ALGUNS RESULTADOS IMPORTANTES

Avaliação de desempenho e as adequações das condições e práticas de trabalho, por tipo de deficiência

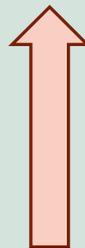
Adequações das Práticas
de Recursos Humanos
para PcDAs, PcDIs,
PcDMs e PcDVs



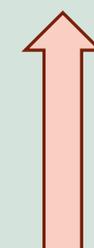
Percepção
do Desempenho



Ações de Sensibilização
para PcDIs e PcDMs



Adequações das Condições
de trabalho para PcDIs e PcDVs



Percepção
do Desempenho



ALGUNS RESULTADOS IMPORTANTES

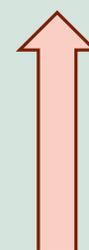
Desenho do trabalho e percepção de desempenho de pessoas com
deficiência (escolaridade superior)

autonomia na planificação do trabalho
autonomia de decisão e realização
variedade de tarefas
significado da tarefa
identificação da tarefa
feedback do trabalho



Percepção
do Desempenho

processamento de informação e solução de problemas
suporte social
condições no trabalho



Percepção
do Desempenho



Universidade Federal
de São João del-Rei



ALGUMAS CONSIDERAÇÕES

Apesar da queixa e resistência de alguns empregadores, **a Lei de Cotas tem produzido mudanças nas organizações**

Existem inúmeras possibilidades e experiências concretas de inclusão nas organizações

EMPREGABILIDADE das pessoas com deficiência tem aumentado frente ao conjunto de ações adotadas: políticas públicas e legislações (trabalho e educação, principalmente), estratégias das organizações de trabalho e empoderamento das próprias pessoas com deficiência.



Universidade Federal
de São João del-Rei



REFLEXÕES

Como explicar a saga da humanidade que, a despeito de todo conhecimento desenvolvido, continua produzindo exclusões?

Que justificativas damos a nós mesmos para assegurar a manutenção das exclusões?

Como profissionais, cidadãos e legisladores podem contribuir para a contínua transformação social e para a construção de um Brasil mais inclusivo?



Universidade Federal
de São João del-Rei



REFERÊNCIAS

- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge, Mass.: Addison-Wesley Pub. Co.
- 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. *Rev. Bras. Ed. Esp.*, 12(2), 241-254.
- Assis, A. M., & Carvalho-Freitas, M. N. (2014). Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. *REAd*, 78(2), 496-528.
- Avila-Vitor M. R. C., & Carvalho-Freitas M. N. (2012). Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção de pessoas incluídas. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 32(4), 792-807.
- Carvalho-Freitas, M. N., Tette, R. P. G., de Paiva, A., Nepomuceno, M. N., da Silva, & V. A. (2018). Dimensões de Análise da Inclusão no Trabalho de Pessoas com Diferença Funcional (Pessoas com Deficiência). *Anais do Encontro Nacional de Programas de Pós-graduação em Administração*, Curitiba, PR.
- Carvalho-Freitas, M. N., Silva, L. M., Farias, S. P. M., Oliveira, M. S., Tette, R. P. G. (2013). Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com e sem deficiência. *Psico-USF*, 18 (1), 109-120.
- Carvalho-Freitas, M. N., Suzano, J. C. C., & Nepomuceno, M. F. (2011). Acompanhamento do Primeiro Ano de Trabalho de Pessoas com Deficiência em uma Instituição Pública. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 4 (2), 310-317.
- Carvalho-Freitas, M. N.; Silva, O.A.; Tette, R.P.G & Silva, C.V. (2017). Diversidade em contextos de trabalho: pluralismo teórico e questões conceituais. *E&G Economia e Gestão*, 17(48), 174-191. <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2017v17n48p174-191>
- Carvalho-Freitas, M. N., Souto, J. F., Simas, A. L. B., Costa, N. B., Medeiros, L. S., & Marques (2015). Willingness to work with people with disabilities in future Brazilian professionals. *Work*, 50, 543-552.
- Carvalho-Freitas, M. N. de, & Stathi, S. (2017). Reducing workplace bias toward people with disabilities with the use of imagined contact. *Journal of Applied Social Psychology*, 47(5), 256-266. <https://doi.org/10.1111/jasp.12435>
- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2009). *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá.



Universidade Federal
de São João del-Rei



REFERÊNCIAS

- Castel, R. (2008). *A discriminação negativa: cidadãos ou autóctones?* Petrópolis, RJ: Vozes.
- Garcia, J. C. D., *Its Brasil* (2017). 100 projetos de emprego apoiado. São Paulo: Its Brasil.
- Honeth, A. *Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais*. São Paulo: Editora 34.
- Instituto Ethos (2002). *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos.
- INEP/MEC (2017). *Sinopses estatísticas da educação superior – graduação*. Acesso em <http://inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>
- Sassaki, R. K. (2010). *Inclusão: Construindo uma sociedade para todos* (8ª ed.). Rio de Janeiro: WVA.
- Sawaia, B. (2001). Introdução: exclusão ou inclusão perversa? In B. Sawaia (Org.), *As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social* (2ª ed., pp. 7–15). Petrópolis, RJ: Vozes.
- SECADI/SESu (2013). *Programa Inlcuir: acessibilidade na educação superior* (documento orientador).
- Suzano, Nepomuceno, Ávila, Lara & Carvalho-Freitas (2008). 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. L. Marques. *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico* (pp. 23-42). Curitiba: Juruá.
- Tette, R. P. G., Carvalho-Freitas, M. N. de, & Oliveira, M. S. de. (2014). Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 19(3), 217-226.



Universidade Federal
de São João del-Rei



OBRIGADA!

nivalda@ufsj.edu.br

www.ufsj.edu.br/incluir