

PROJETO PÉ DE IGUALDADE: práticas de inclusão de pessoas com deficiência e a influência no desenvolvimento organizacional

1 Introdução

No último censo demográfico, 45,6 milhões de brasileiros se declararam pessoas com deficiência, representando 23,9% da população brasileira (IBGE, 2010). Em nota técnica, o IBGE (2018) ponderou que a presença total é de 6,9% das pessoas brasileiras com deficiência, com foco na compreensão de limitação das pessoas. Neste mesmo levantamento, a prevalência de deficiência intelectual era de 0,8% das pessoas em todo o território nacional. Os dados remetem à relevância das adequações para garantir a representatividade das pessoas nas organizações. Nesta pesquisa é adotada a expressão Pessoa com Deficiência (PCD), por ser o termo definido em debates das comunidades de PCDs mundiais e brasileiras (SASSAKI, 2010).

Como visto, dada a significância deste grupo na sociedade e atrelado à lei de cotas, – regula o percentual de vagas destinadas à PCD nas empresas – incluir as pessoas com deficiência se tornou um desafio para as organizações (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011). Incluir requer redução de barreiras existentes para promoção da igualdade de oportunidades e desenvolvimento ao contratar pessoas com deficiência para exercerem atividades organizacionais (BAHIA, 2006; ETHOS, 2002).

A inclusão de PCDs tem compromisso ético de promover a diversidade, respeitar as diferenças, sendo um relevante tema organizacional, com capacidade de influenciar na transformação da sociedade (ETHOS, 2002). Um exemplo é o projeto Pé de Igualdade, foco desta pesquisa, com a inclusão de pessoas com deficiência intelectual, e idealizado pela indústria calçadista Usaflex. Ele consiste na inclusão de PCDs no mercado de trabalho, busca capacitá-los e inclui-los, oportunizando a descoberta e o desenvolvimento de habilidades profissionais com igualdade de direito.

Diante disto, tem-se como problemática da pesquisa: como as práticas de inclusão da empresa podem influenciar no desenvolvimento profissional de pessoas com deficiência? Com isto, o objetivo geral é analisar como as práticas de inclusão do projeto Pé de Igualdade podem influenciar no desenvolvimento das pessoas com deficiência e da organização. Para isto, foi conduzida uma pesquisa de abordagem qualitativa, a partir de um estudo de caso, com a realização de entrevistas semiestruturadas com os colaboradores PCDs, seus pais e membros

do comitê de diversidade da empresa. Também foi realizada observação participante e acessados dados secundários referentes ao projeto.

Assim, este artigo está organizado em mais cinco seções, além desta Introdução. A seguir, tem-se a situação problema e objetivo de pesquisa, na sequência é apresentado o referencial teórico utilizado, seguido do detalhamento dos procedimentos metodológicos, apresentação e discussão dos resultados e, por fim, as considerações finais.

3 Diversidade e Inclusão no Mercado de Trabalho

Uma empresa inclusiva acredita no valor da diversidade humana, efetua mudanças no ambiente de trabalho, conscientiza e provém um mercado de trabalho mais inclusivo. (SASSAKI, 2010). Por sua vez, a diversidade, por meio da adoção de estilos de gestão flexíveis e inclusivos, reconhece que as pessoas experimentam o mundo do trabalho de maneiras diferentes, por isto, a significância de estabelecer um ambiente em que todos os colaboradores se sintam seguros, valorizados e reconhecidos (KIM, 2008).

Sob o viés da diversidade, as empresas se organizam para incluir pessoas com deficiência e encontrar alternativas para erradicar a discriminação e exclusão social. Quando uma empresa oferece oportunidade à pessoa com deficiência no quadro de funcionários, denota preocupação e responsabilidade social (ETHOS, 2002).

Embora, resistências e barreiras para a inclusão existam, no qual empresas não se consideram estruturalmente e culturalmente preparadas para receber PCDs; afirmam que encontrar mão de obra qualificada é um desafio e tampouco conhecem as capacidades funcionais das PCDs (NEPOMUCENO; CARVALHO-FREITAS, 2008). A gestão do diverso pode ser complexa para organizações porque implica em interações de PCDs com necessidades diferentes e antagônicas (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007). Algumas empresas se limitam a contratar profissionais com deficiência leve por acreditar ser um processo mais simples de incluir (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011).

Ocorre que PCDs podem ser desenvolvidas para o trabalho, e a remoção de barreiras estruturais é responsabilidade de todos para pleno direito dos cidadãos (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011). Além de crenças, percepções e valores compartilhados pelas pessoas vinculados às resistências organizacionais, concebendo vieses e paradigmas criados pela sociedade que subjugam as PCDs do que razões contrárias à inclusão (NEPOMUCENO; CARVALHO-FREITAS, 2008).

De fato, a inclusão demanda superação de paradigmas: transformar ambientes organizacionais e a mentalidade das pessoas, mudanças estruturais e de relacionamento; contratar e desenvolver PCDs, dão condições à inclusão na sociedade, rompe preconceitos e estigma (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011). A caracterização das adequações para as PCDs, de forma que possam executar as suas funções com plenitude, é uma das etapas de inclusão reconhecida como acessibilidade; item essencial para sua contratação (BAHIA, 2006).

A acessibilidade e a temática de inclusão não se limitam às adequações físicas. É um movimento desafiador construído com moralidade, ética, direitos individuais que resulta no aumento da igualdade pela remoção de barreiras físicas e de grupos, amplia oportunidades à PCD a alcançar sua total capacidade (FERDMAN, 2017). Uma garantia de direito, reduz preconceitos e proporciona avanços nos âmbitos: social e trabalho (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011).

A gestão da diversidade e outras iniciativas de inclusão são, portanto, responsabilidade de todos, não apenas da minoria representada (THOMAS *et al.*, 2010). A solução é mobilizar sociedade e organizações. Estratégias organizacionais de diversidade para inclusão que vão além de requisitos legais, dotadas da essência de igualdade e de oportunidade (KIM, 2008). Aliás, a liderança tem papel fundamental na inclusão organizacional, com comportamentos e comprometimentos com a diversidade que facilitam o sucesso da inclusão no ambiente de trabalho (ROBERSON, 2006).

Ademais, corrobora na vida das PCDs, na forma como se organiza, observa e experimenta os aspectos de identidade, nas interações sociais e culturais, dinâmicas dos grupos e até nos resultados do próprio trabalho (FERDMAN, 2017). No contexto organizacional, a inclusão infere benefícios ao desenvolvimento evolutivo das interações organizacionais, afeta a forma como as pessoas percebem a diversidade e o seu impacto nas relações organizacionais (KIM, 2008); contribuindo com clima e cultura mais inclusiva. Colabora quanto à compreensão das diferentes perspectivas e abordagens das pessoas, na aceitação da diferença, inclusive impactos em boa performance, satisfação e realização do trabalho, até retornos organizacionais (THOMAS; ELY, 1996).

Por fim, garantir a inserção de PCDs no mercado de trabalho é uma extensiva ação do Estado, no qual o atingimento de cotas compulsórias enquadra o cenário político do Brasil (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007), com outros desdobramentos.

3.1 Legislação como um meio de inserção da PCD

Por muito anos, no Brasil, a contratação de PCDs ocorria em virtude do cumprimento ao sistema de cotas (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007), determinando o percentual do quadro de funcionários que devem ser PCDs (Decreto 3.298/99). Dados de fiscalização indicam aumento no número de empresas em concordância à legislação, estímulos são dados a manter ou superar vagas destinadas a PCDs, previstas nas cotas (ETHOS, 2002, p.16).

Com o vigor da Lei de Inclusão das PCDs (Lei 13.146/2015) “destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania”. O principal advento na Legislação Brasileira para inclusão estabeleceu a remoção de barreiras que obstruem a plena e efetiva participação das PCDs na sociedade (Lei 13.146/2015).

A Lei Brasileira de Inclusão (LBI - Lei 13.146/2015) considera as ações como propulsoras da inclusão: dar acessibilidade integral, criar um desenho universal (produtos, ambientes, soluções e programas), desenvolver tecnologias assistivas (ferramentas acessíveis), remover barreiras (físicas, arquitetônicas, de locomoção, tecnológicas, atitudinais e de comunicação); tanto em organizações públicas quanto privadas. Assegura, portanto, o direito à igualdade de oportunidades, na esfera do trabalho, retrata dos direitos igualitários quanto: remuneração, ambiente acessível, seguro e salubre, contratação e promoção mediante políticas, vedando todo/qualquer ato discriminatório e outras medidas (Lei 13.146/2015).

Em respaldo à Constituição Federal (1988, art 5º) que assegura o princípio da igualdade de direito para todos, sem distinção, portanto, garante a inviolabilidade de direito. Importante ressaltar que embora o Estado reconheça os direitos da pessoa com deficiência, só serão legitimados quando ressignificadas as percepções da sociedade sobre as concepções das PCDs (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007). Logo, educação inclusiva transforma a sociedade e as organizações para ampliar a participação de todos, sem discriminação.

3.2 Educação Inclusiva

O caminho para inclusão deve partir de mudanças no sistema educacional. A política educacional inclusiva orienta para a equidade no processo e a responsabilidade da escola na promoção do direito de todos à cidadania - em um ambiente acessível para o aluno. Além da inclusão educacional ser ideal para o aluno aprender valores como justiça e solidariedade,

importantes à compreensão, aceitação e valorização de diferenças nas realidades sociais e profissionais (DUTRA; GRIBOSKI, 2011).

De modo geral, a instrução da diversidade é uma aliada ferramenta a facilitar a mudança comportamental da sociedade, por uma realidade mais inclusiva (THOMAS *et al.*, 2010). Resignificar o processo de educar, adequar espaços acessíveis, prestar atendimento educacional especializado, informação e participação das famílias, sensibilização da sociedade e redes de apoio à inclusão (DUTRA; GRIBOSKI, 2011).

No viés organizacional, um conjunto de medidas envolvem o processo de educação inclusiva. Compreende alternativas de formação técnica e de experiência dos grupos ao tornarem-se membros da empresa, propondo efetiva inclusão (THOMAS *et al.*, 2010) Ações de estímulo à habilitação, desenvolvimento profissional e sensibilização dos colaboradores contribuem à inclusão organizacional (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011).

Ademais, a sensibilização nas organizações incentiva discussões nas equipes sobre diversidade. Podem ser compostas dos relatos das histórias das pessoas incluídas, importantes mecanismos para esclarecer os privilégios, garantir a atenção sobre o tema e apreciar às intersecções das identidades, semelhanças e diferenças (THOMAS *et al.*, 2010). Dinâmicas e vivências sensoriais criam um ambiente seguro para discutir sobre o tema da diversidade, esclarecendo dúvidas de convívio, relacionamento, de capacidade funcional das PCDs e dos preconceitos e estigmas (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2010).

É importante atentar para a resistência nestas dinâmicas, fator natural no ambiente e limitações, comum também em salas de aulas diversas que se manifestam de muitas formas. A partir disto, líderes, instrutores e acadêmicos devem se inteirar de áreas e temáticas interdisciplinares, diversificados e inclusivos para reter a atenção dos participantes e propor os temas necessários para discussão (THOMAS *et al.*, 2010). Contudo, a educação inclusiva favorece a sociedade, organizações e colaboradores, em mútuo aprendizado.

4 Procedimentos Metodológicos

A pesquisa aplicada, de natureza qualitativa, foi realizada a partir do estudo de caso da empresa Usaflex- Indústria e Comércio S/A, uma indústria do setor coureiro-calçadista, com matriz na cidade de Igrejinha (RS). Possui filiais em Taquara, Parobé, Campo Bom e Dois Irmãos. Foi criada em 1998 com a finalidade de fabricar calçados e, dados que antecediam a pandemia da Covid-19 indicavam a produção de 24 mil pares por dia, com quadro funcional de mais de 2.700 colaboradores. O projeto Pé de Igualdade da empresa é foco da análise. A coleta

de dados foi realizada na matriz, com entrevistas semiestruturadas, observação participante e acesso a documentos com dados do projeto. Os entrevistados foram: PCDs, pais e comitê da empresa, identificados no Quadro 1.

As entrevistas aconteceram na matriz da empresa, com duração média de 30 minutos. As respostas foram gravadas com o consentimento dos participantes e transcritas na íntegra, para posterior análise. Como instrumento foi utilizado um roteiro semi-estruturado adaptado aos diferentes grupos de entrevistados. Uma amostra de dez participantes foi selecionada por conveniência e acessibilidade (maior tempo de empresa, aptos e dispostos a responder), extraídos do universo de cinco turmas formadas, desde o início do projeto em 2013.

Quadro 1 – Relação de entrevistados na pesquisa e respectivas ocupações.

Comitê	Pais	PCD
C1- Psicóloga	P1 - Aposentado	PCD1 - Separar palmilhas
C2 - Assistente Social	P2 - Dona de casa	PCD2 - Retirar fitas
C3 - Médica Trabalho	P3 - Auxiliar de produção	PCD3 - Auxiliar de produção
C4 - Diretor Industrial	P4 - Terapeuta Holística	PCD4 - Separar peças
C5 - Coordenador RH	P5 - Auxiliar de almoxarifado II	PCD5 - Separar peças
C6 - Analista de comunicação institucional	P6 - Proprietária de Atelier	PCD6 - Auxiliar de distribuição
	P7 - Auxiliar de cozinha	PCD7 - Auxiliar de almoxarifado
	P8 - Faxineira	PCD8 - Auxiliar de logística
	P9 - Aposentada	PCD9 - Auxiliar de almoxarifado
	P10 - Dona de casa	PCD10 - Auxiliar de costura

Fonte: dados da pesquisa (2019).

Além disso, durante a observação participante, as anotações do desenvolvimento do projeto foram relatadas em um diário de campo. Dados secundários foram obtidos pelo acesso ao relatório de sustentabilidade da empresa, vídeos e reportagens sobre o projeto.

O método de análise qualitativo lida com a interpretação, levantando a opinião dos entrevistados sobre determinado assunto (BAUER; GRASKELL, 2008), para compreender a percepção de determinada população, o que não é possível captar de maneira quantitativa. A análise foi realizada a partir da triangulação dos dados, associando as entrevistas, observação e dados secundários com o intuito de retratar, interpretar e analisar o resultado da pesquisa, a fim de comparar com os objetivos propostos, considerando o maior número de elementos da realidade estudada (PRODANOV; FREITAS, 2013). Por fim, uma análise qualitativa dos dados foi realizada a partir das seguintes categorias: principais práticas do projeto Pé de Igualdade, percepção dos profissionais do comitê de diversidade sobre a importância do projeto e do

desenvolvimento de PCDs, percepção dos pais sobre a importância do projeto e compreender as mudanças na vida das PCDs.

5 Discussão

O projeto Pé de Igualdade teve início no ano de 2013, acompanhado pelo comitê de diversidade da empresa, composto pela área de RH, Médico do Trabalho, Marketing, Assistente Social e Diretor de Produção. O projeto conta com o auxílio do SENAI para as atividades de desenvolvimento das turmas, formadas por pessoas com deficiência mental. A deficiência mental é caracterizada por significativas limitações funcionais do intelecto e comportamento, ao expressar habilidade sociais, conceituais e práticas (LUCKASSON *et al.*, 2002).

Na contramão ao mercado, dado que muitas organizações selecionam pessoas com deficiências leves por acreditarem que há menor complexidade de adaptação (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011), o Pé de Igualdade inclui pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, com o objetivo de capacitar e incluir, oferecendo real oportunidade à PCD de descobrir e desenvolver habilidades profissionais, desfrutando com igualdade dos direitos de cidadão. Em entrevistas, membros do comitê (C1, C2, C3 e C6) relatam que também atende à legislação de cotas (Decreto 3.298/99) que determina à Usaflex, com mais de mil empregados, cumprir cota de cinco por cento do seu quadro.

Para recrutar as PCDs integrantes do projeto, tem-se o apoio das instituições APAE, CRAS e SINE. Após a seleção, um curso profissionalizante é oferecido em parceria com o SENAI, dividido em dois módulos com duração de dois anos. O primeiro módulo são aulas teóricas sobre noções de limites e regras, trabalho em equipe, relacionamentos com os colegas. Medidas inclusivas que proporcionam atendimento educacional especializado, informação e participação das famílias, sensibilizando a sociedade (DUTRA; GRIBOSKI, 2011). Novamente, o projeto compreende alternativas adicionais de formação e experiência dos grupos ao tornarem-se membros da empresa, não apenas o simples recrutamento, propondo, de fato, inclusão (THOMAS *et al.*, 2010). Ainda, realizam atividades do seu futuro trabalho e conteúdos sobre o mundo do trabalho.

Antes de iniciar o segundo módulo é feita uma sensibilização com colaboradores de todos os níveis hierárquicos, dinâmicas com objetivo de propor espaço para discussão sobre diversidade, abordando a importância da inclusão das PCDs no mercado de trabalho, o que elimina barreiras, preconceito e estigmas para que a inclusão aconteça de forma natural (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011). Todos os entrevistados do comitê não percebem

resistência em relação à inclusão por parte dos colaboradores, acolheram muito bem às PCD, em virtude de sensibilizações (THOMAS *et al.*, 2010).

A resistência é um fator natural no ambiente, comum em salas de aulas diversas e se manifestam de muitas formas (THOMAS *et al.*, 2010). Os entrevistados informaram que se ocorrer um conflito, o diálogo é a solução, dando voz às partes envolvidas. E o papel do líder é igualmente fundamental, com comportamentos e comprometimentos com a diversidade facilitando o diálogo e o sucesso da inclusão no ambiente de trabalho (ROBERSON, 2006).

O módulo seguinte é um estágio supervisionado na empresa, com acompanhamento do professor praticam os conhecimentos aprendidos, se ambientam no trabalho e estreitam relações com colaboradores. Após um ano, ocorre a formatura com presença de todos os envolvidos para simbolizar a conclusão do projeto e aptidão dos novos colaboradores da Usaflex. A inclusão se constrói com base em moralidade, ética e direitos individuais. Possibilita o aumento da igualdade nas organizações, remove barreiras físicas e de grupos, promove oportunidades e auxilia a PCD a alcançar sua total capacidade (FERDMAN, 2017), elucidadas no Quadro 2 por C1, C2, C3 e C4 sobre o desenvolvimento do projeto.

Quadro 2 – Aspectos apontados quanto ao desenvolvimento do projeto.

Comitê	Aspectos apontados
C1	“Com o passar do tempo percebeu-se que o trabalho era muito mais do que isso, era de dar oportunidade para os PCD's estarem incluídos socialmente, terem vínculos com outras pessoas, [...] um trabalho, garantirem uma renda, se emanciparem como pessoas”.
C2	"[...] a constituição do Comitê de Diversidade, onde nosso foco passou a ser uma inclusão de fato, pautada no respeito mútuo e a promoção da diversidade, fortalecendo a política de responsabilidade corporativa da empresa, agregando valor ao negócio e a todos os envolvidos”.
C3	“[...] era necessário quebrarmos o paradigma de todos, e melhor compreender a necessidade deste mercado de trabalho.”
C4	“A necessidade de oferecer oportunidade a essas pessoas que tanto querem oportunidade de trabalho”.

Fonte: dados da pesquisa (2019).

O comitê trata a importância do projeto em oportunizar o direito ao trabalho, promover o respeito à diversidade para uma sociedade mais igualitária (KIM, 2008), C1 relata:

Tínhamos o receio de trabalhar com a inclusão, mas fomos aprendendo a incluir praticando, diante das necessidades que foram aparecendo. Lembro também do desafio das famílias, de acreditarem em nosso trabalho, pois na verdade seus filhos estariam em outro ambiente, longe dos seus olhos, com pessoas diferentes.

Ao quebrar paradigmas e barreiras, a inclusão acontece (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011). Os membros do comitê C2 e C4 narraram a resistência e o medo da família em optar por receber benefício de Prestação Continuada ao invés de possibilitar o ingresso da PCD no

mercado de trabalho. Embora, a inclusão não seja problema exclusivo da minoria representada e de sua família, é responsabilidade de todos (THOMAS *et al*, 2010). Os membros do comitê destacam ainda que eliminar barreiras para a inclusão no ambiente de trabalho é uma das etapas do projeto, pontos expostos no Quadro 3.

Quadro 3 – Pontos para eliminar a barreira da inclusão

Buscar apoio das instituições parceiras no projeto APAE, CRAS, SINE, SENAI entre outras.	Promover o apoio necessário para melhor adaptação dos mesmos no trabalho.
Conhecer o candidato e o contexto em que está inserido por visita familiar.	Treinamento para desenvolver as habilidades.
Visitar as instituições para compreender as demandas do PCD.	Compreender quais as habilidades adquiridas para então adaptar o ambiente de trabalho.
Sensibilizar as áreas onde irão desempenhar as atividades.	Orientar colaboradores a auxiliar a PCD com transporte, realização das tarefas, refeitório, entre outros, quando necessário.

Fonte: dados da pesquisa (2019).

Os pontos expostos no Quadro 3 não se limitam às adequações físicas, quebram barreiras ao compreender sobre as diversidades, propõem mudanças estruturais e comportamentais na organização (FERDMAN, 2017). O ambiente de trabalho sofre modificações quando movido pela diversidade e inclusão, para C1 “muda o clima organizacional, os funcionários ficam mais acolhedores, respeitosos, modificando até mesmo o seu compromisso com o trabalho”.

Na visão do C4, torna-se “um ambiente mais humano e refletivo, com mais paciência, pois eles têm um tempo diferente de absorver informações e alguns colegas se tornam mais próximos com cuidados e criam vínculos de amizade”. Quão importante é incluir o diverso, se percebe ganhos em melhora de clima porque a diversidade colabora com a compreensão e aceitação das diferentes perspectivas e abordagens, contribui para boa performance, satisfação e realização do trabalho, até no progresso da organização (THOMAS; ELY, 1996).

A intenção de promover uma sociedade igualitária inserindo efetivos cidadãos traz benefícios para a PCD e sua família. Coopera na vida das PCDs com a forma como se organiza, observa e experimenta questões de identidade, interações interpessoais e culturais, dinâmicas dos grupos e intergrupais, até o próprio trabalho (FERDMAN, 2017). Conforme percepções do comitê trazidas no Quadro 4.

Quadro 4 – Benefícios identificados em relação a PCD e Pais

Comitê	Aspectos apontados
C1	“Eles se sentem valorizados, ficam orgulhosos por terem a carteira de trabalho assinada, estão inseridos no local de trabalho, aprendendo algo novo, se superando todos os dias. Também é importante a relação que constroem com outras pessoas [...]. Acredito que é importante rompimento saudável da relação com os pais [...], para que assim venham se emancipar como seres humanos, buscando a sua individualidade e a sua identidade”.
C2	"Auto estima, autonomia, se reconhecer enquanto pessoa produtiva, oportunizando ocupar outro lugar na família, socialização, ampliação do círculo de amizades, desenvolvimento do senso responsabilidade, pontualidade e trabalho em equipe. Os pais se sentem realizados com o filho inserido no mercado de trabalho”.
C3	“Muitos pais notam uma melhora de seu desenvolvimento, comportamento em casa buscam incentivá-los e também no convívio com os familiares. Eles estão mais confiantes e melhora também na situação financeira, são novos consumidores e eles gostam de sair às compras ao receberem seus salários”.
C4	“Imagino como deve ser difícil controlá-los em casa todos os dias, e aqui eles têm oportunidade de trabalhar, seguir regras, direitos e deveres, trabalham em equipe devem ter muito assunto quando chegam em casa”.
C5	“Vejo com ponto determinante a construção da sua personalidade autonomia e independência pessoal e financeira. Se relacionarem com a sociedade em toda a sua plenitude. Quanto à participação da família e potencializar a compreensão e aceitação e a auto- realização da família com um todo”.
C6	“É nítido o desenvolvimento da PCD. A socialização é benéfica para a sua desenvoltura na vida e no trabalho. Em diversos depoimentos, deles próprios e da família, é dito que a mudança é enorme em suas vidas em relação à independência, responsabilidade, socialização e convívio familiar”.

Fonte: dados da pesquisa (2019).

Há percepção positiva do comitê, ambição de incluir pessoas com deficiência e o que torna a inclusão possível é enfrentar os desafios, entrevistado C1 complementa: “minha realização é diária, pois é gratificante ver os PCD’s se desenvolvendo. [...], adquirindo novas habilidades para exercer atividades, novas experiências, demonstram responsabilidades, vínculos com os funcionários e a valorização de estarem conosco”.

Os relatos reiteram a adoção de estilos de gestão flexíveis e inclusivos que garante e reconhece as diferentes formas como as pessoas experimentam o mundo do trabalho (KIM, 2008). O processo de inclusão auxilia na redução de preconceitos no ambiente de trabalho, aos pais (1, 2, 3, 5 e 6) o projeto oferece a oportunidade de superar medos e expectativas com ingresso do filho, relatos expostos no Quadro 5.

Quadro 5 - Medos e expectativas apontados pelos pais

Pais	Aspectos apontados
P1	“Foi bom e gratificante, porque eu via as pessoas com deficiência dentro das empresas sem terem muito espaço [...], não teriam muito mercado. O meu medo [...] era de como ele seria inserido dentro da empresa, o que estaria por trás, quem ajudaria ele [...], hoje [...] ele está aqui dentro ele tem colegas e amigos ele gosta de vir trabalhar, compra as coisas dele [...]. Como ele é autista ele tem dificuldade de se enturmar, mas na empresa ele conseguiu se relacionar, pois conseguiram identificar um lugar onde ele se sentia bem e conseguia conviver com os colegas.”
P2	“Eu achei que minha filha nunca iria conseguir trabalhar[...] A assistente Social, foi até minha casa e conversou comigo sobre a importância dela ingressar no mercado de trabalho e graças a essa conversa hoje ela está trabalhando e ela gosta muito de trabalhar na empresa. Meu maior medo era como seria a evolução dela, mas ela foi muito acolhida aqui.”
P3	“Eu vi uma possibilidade uma vez que as pessoas diziam para eu aposentar meu filho, eu sempre quis que ele estivesse no mercado de trabalho. Meu maior medo foi dele não passar e não ser contratado e criar uma frustração e todo um sofrimento para ele, mas foi tudo maravilhoso e hoje ele está no mercado de trabalho [...] quero deixar ele o mais independente possível para que ele viva bem sem mim.”
P5	“Talvez o medo fosse do que as pessoas iriam achar dessa inclusão, como iriam reagir em relação a ele o tratamento a deficiência dele e as dificuldades, [...] as pessoas abraçaram a causa e nós como pais fomos deixando ele mais tranquilo, mais esperançoso com inclusão. O projeto supriu as expectativas, além do que a gente imaginava, porque hoje meu filho não vê o trabalho como uma obrigação ele vê como prazer.”
P6	“Nós sempre tivemos dúvida [...] que ela não precisaria trabalhar, mas nós precisávamos deixar de pensar assim por que ela não poderia depender somente de nós, então quando surgiu esse projeto nós começamos a perceber o lado bom que seria para nossa filha pela sua socialização e não pela parte financeira.”

Fonte: dados da pesquisa (2019).

Ao analisar o relato dos pais percebe-se a importância do projeto na vida das PCDs, corrobora com as diferentes formas como as pessoas experimento o trabalho, logo, relevante estabelecer um ambiente seguro que valorize, reconheça a todos (KIM, 2008).

O pai P1 percebe que o filho se tornou independente, se desloca sozinho, tem preocupação com os horários de trabalho, uma vez que não tem noção do tempo, em virtude da deficiência. Assim, ultrapassa os limites profissionais para comportamentos individuais da PCD. Enquanto P4 menciona que a rotina do filho era monótona, APAE e casa, atualmente é responsável, apronta a bolsa e o guarda pó do trabalho, se programa com horário, quando retorna para casa conta as experiências no trabalho. Os relatos dos pais (2, 4, 6,9) detalham mudanças nas relações familiares (Quadro 6).

Quadro 6 – Aspectos apontados sobre as mudanças no âmbito familiar.

Pais	Aspectos apontados
P2	“Mudou convívio familiar, o pai se sente feliz por poder acompanhar ela no trabalho levar e trazer ela para casa, ela conta seu dia de trabalho, ela no final do mês sempre conta que recebeu a cesta básica da empresa. Para nós é uma realização ver, ela trabalhando e feliz”.
P4	“Ele interage muito mais, como ele recebe a cesta básica sempre pergunta se o que está sendo cozido foi das coisas que ele trouxe, se ele tem dinheiro para comprar as coisas dele[...]. [...], quando as pessoas falam do trabalho o que compram, ele entra nos assuntos fala do trabalho o que ele tem comprado com o dinheiro dele. Eu fico feliz porque ele se sente igual a todo mundo. Que eu trabalho igual minha mãe minha irmã, ele se sente bem é maravilhoso”.
P6	“[...] antes ela era mais infantilizada e hoje ela é mais adulta se vira sozinha, quando eu falo com ela agora ela já é mais argumentativa e antes ela só concordava [...]. Para nós é um orgulho essa capacidade que ela vem adquirindo, mais pais deveriam saber a importância de deixar seu filho desenvolver as suas capacidades, porque hoje nossa vida está completa não tem dificuldade entre nós depois que ela veio para cá [...], ela mostra que tem capacidade que não precisamos estar com ela para ela fazer as coisas.
P9	“Hoje a gente se sente mais valorizado, porque ele está trabalhando ele é contente, gosta de sair está cada vez melhor a gente está feliz com ele assim”.

Fonte: dados da pesquisa (2019).

O papel do projeto Pé de Igualdade é evidenciado ao transformar a vida das pessoas com deficiência, mudando mentalidades e comportamentos, trazidos nos relatos, a partir da experiência dos pais e PCDs. O projeto de inclusão possibilitou desenvolvimento social e técnico das PCDs, por meio da adequação ao trabalho, acompanhamento psicossocial e treinamento técnico oferecido (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011).

Igualmente, a importância da aprendizagem ganha destaque do PDC1: “eu aprendi a fazer várias coisas, fazer caixinhas, trabalhar em equipe foi legal. O que eu mais gostei foi de fazer caixinhas hoje eu não faço mais, mas gosto de fazer minha função”. A PCD 7 reforça: “gostava de escrever, aprender sobre usar protetor, passar crachá, usar uniforme, prestar atenção quando estamos recebendo alguma informação [...] gostei de montar caixinhas, colocar ordem no local onde vou trabalhar, copiei as coisas do quadro”.

Os relatos das PCDs (2,4,7,9), confirmam que o trabalho é o meio e fim nas suas vidas, possibilitam expressarem a si mesmos, num processo de auto desenvolvimento e de formação de identidade (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011). Os significados do projeto/trabalho estão associados à felicidade para a PCD2: “Eu gosto de trabalhar, sempre quero vir ao trabalho, sou feliz no trabalho”; e a PCD9 expôs que “O trabalho me deu mais vontade de viver, eu gosto de envelopar, ajudar a produção, os colegas. Sou feliz!”. Bem como a importância do trabalho para PCD4 que cita “O trabalho é importante eu não gosto de faltar, estou lá fazendo minha função”. Inclusive menções que representam igualdade de direito e cidadania, quando PCD7 relata sua

independência ao adquirir bens fruto do seu salário: “[...] Eu posso comprar minhas coisas: xis salada, jogos do play, pago a Sky”.

Por fim, quando questionado aos PCD's, todos relataram que gostavam de trabalhar por inúmeros motivos, fatores relacionais como ter boas relações, conversar e fazer amizades. Outros funcionais, tais como: serem ajudados e dar auxílio aos outros, realizar seu trabalho, uso dos uniformes. E mais motivos associados à felicidade: “abro o sorriso todos os dias”, “sou alegre”, “venho trabalhar feliz”. Por motivos de reconhecimento: oportunidades de crescimento e o cartão de aniversário por tempo de casa. Deste modo, empresas que realizam a contratação de pessoas com deficiência estão oportunizando o direito ao trabalho e promovendo uma sociedade igualitária (SASSAKI, 2010).

A partir do exposto, a inclusão modifica a vida das PCDs, aumentando suas perspectivas, transformando vidas, sonhos e planos de futuro: “Comprei várias coisas, [...]uma bicicleta e meu sonho é ir para Paris. Quero fazer um curso técnico talvez um curso de informática que eu gosto” (PCD 3). O PCD 9 relata: “ser feliz, me aposentar, ter uma família, viver bem com meus pais”. Os resultados denotam o compromisso ético de promover a inclusão, respeitar as diferenças e reduzir as desigualdades sociais, a fim de disseminar boas práticas e elucidar a viabilidade da inclusão efetiva nas organizações.

6 Conclusão

Os resultados corroboram com a inclusão no mercado de trabalho. O projeto Pé de Igualdade visa capacitar e incluir efetivamente as PCDs no mercado, além do cumprimento da lei de cotas (Decreto 3.298/99), com uma abordagem diferenciada do mercado. Ademais, a percepção de importância do projeto pelo comitê é atribuída à transformação no ambiente de trabalho, nas relações familiares e, principalmente, na vida da PCD que, por sua vez, é inserida no ambiente organizacional, aplica os conhecimentos dos cursos de aprendizagem e ganha qualificação profissional.

O efeito deste projeto é positivo na vida das famílias que imputam a importância ao desenvolvimento da PCD. Nos relatos dos pais, a participação no projeto é fundamental, lhes proporciona grandes realizações, em virtude da inserção dos filhos no mercado de trabalho, como para a PCD que desfruta de uma oportunidade igualitária. As mudanças nas suas vidas são quanto à obtenção de renda pela PCD, além do fato de contribuir com o desenvolvimento de suas habilidades, construir laços de confiança, de amizade e terem oportunidade de carreira.

A pesquisa contribui com ações que minimizam situações excludentes, combatem o preconceito e reconhecem a igualdade essencial entre as pessoas, uma atitude ética a ser adotada pelas empresas. Trata-se de resultados que podem servir como inspiração para que outras empresas possam ir além do cumprimento de cotas, apesar do desafio e da necessidade de uma rede de colaboração. Conquanto, como limitação de pesquisa, foi importante observar interferências nas interpretações dada à proximidade de uma das autoras com o projeto de inclusão, assim, a sugestão é ampliar a pesquisa para todas as filiais da empresa para validar a eficácia. Outra sugestão é a aproximação com outras abordagens teóricas, a partir da coleta de dados com mais atores envolvidos no processo, principalmente aos externos à empresa. O foco em cooperação pode ser utilizado.

Referências

BAHIA.M.S. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações**: contratando pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006. 255 p.

BAUER, Martin W; GRASKELL, George. **Pesquisa Qualitativa com Texto, Imagem e Som**. Rio de Janeiro: Vozes, 2008. 265 p.

BRASIL, Palácio do Planalto. **Constituição Federal de 1988**. Brasília, DF, Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 01 de Maio de 2020.

BRASIL, Palácio do Planalto. **Lei de Cotas**. Decreto 3.298/99. Brasília, DF, Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em: 09 de Maio de 2020.

_____. **Lei nº 13.146, de 06 de Julho de 2015**. Dispõe sobre a Inclusão Social. Brasília, 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm> Acesso em: 09 de Maio de 2020.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antonio Luiz. **A diversidade através da história: A inserção no trabalho de pessoas com deficiência**. O&S, 2017.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. **Validação do Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST)**. Universidade Federal de São João Del Rei, São João del Rei, 2012. v.17, n.1, p. 33-42.

DUTRA, Claudia Pereira; GRIBOSKI, Claudia Maffini. **Gestão para a Inclusão**. Revista Centro da Educação, Brasília, 2005.

FERDMAN, Bernardo M. **Paradoxes of Inclusion: Understanding and Managing the Tensions of Diversity and Multiculturalism**. The Journal of Applied Behavioral Science, 2017. Vol. 53(2) p. 235–263

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Sinopse do Censo Demográfico**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv49230.pdf> >Acesso em 08 maio 2020.

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Nota de Esclarecimento do Censo Demográfico. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cpd/documentos/cinthia-ministerio-da-saude> . Acesso em: Setembro de 2020.

INSTITUTO ETHOS de Empresas e Responsabilidade – ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Disponível: < <https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/25.pdf> >. Acesso em: 08 maio 2020.

KIM, Byeong Yong. **Managing Workforce Diversity**, Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 2006, Vol.5:2, p.69-90, DOI: 10.1300/J171v05n02_05

LUCKASSON, R.; Borthwick-Duffy, S.; Buntinx, W. H. H.; Coulter, D. L.; Craig, E. M.; Reeve, A.; Snell, M. E. et al. **Mental Retardation – definition, classification, and systems of support**. Washington, DC: American Association on Mental Retardation, 2002.

NEPOMUCENO, Maristela Ferro; CARVALHO-FEITAS, Maria Nivalda de. **As crenças e percepções dos gerentes e as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência**. Psicologia em Pesquisa UFJF, 2008.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. Novo Hamburgo, RS: Feevale, 2013.

ROBERSON, Quinetta M. **Disentangling the Meanings of Diversity and Inclusion in Organizations**. Group & Organization Management, Vol.31 No.2, April, 2006, p.212-236.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão construindo uma sociedade para todos**: Rio de Janeiro: WVA, 2010. 180 p.

SIMONELLI, Angela Paula; CAMAROTTO, João Alberto. **Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo**. Gest. Prod., São Carlos, 2011, v.18, n.1, p.13-26.

THOMAS, D. A., & Ely, R. J. **Making differences matter: A new paradigm for managing diversity**. Harvard Business Review, 1996, n.74, 79-90.

THOMAS, K. M.; TRAN, Ny Mia; DAWSON, Bryan L. **An inclusive strategy of teaching diversity**. Advances in Developing Human Resources: Sage Publications, 2010.