

Temas Gerais em Psicologia 2

Janaina Merhy
(Organizadora)

 **Atena**
Editora

Ano 2018

Janaina Merhy
(Organizadora)

Temas Gerais em Psicologia 2

Atena Editora
2018

2018 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação e Edição de Arte: Geraldo Alves e Natália Sandrini

Revisão: Os autores

Conselho Editorial

Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)	
T278	Temas gerais em psicologia 2 / Organizadora Janaina Maria Fernandes Merhy Picciani. – Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2018. Formato: PDF Requisitos do sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web Inclui bibliografia ISBN 978-85-85107-55-0 DOI 10.22533/at.ed.550181510 1. Psicologia. I. Picciani, Janaina Maria Fernandes Merhy. CDD 150
Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422	

O conteúdo do livro e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores.

2018

Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

www.atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

“Temas Gerais em Psicologia 2” é uma obra que remete à pluralidade do campo da Psicologia, uma ciência de olhares múltiplos e inúmeras possibilidades; exatamente como o seu objeto de estudo, o ser humano. Cada vez mais justifica-se o uso do termo “Psicologias” para uma área do conhecimento que não teme a diversidade de ideias e perspectivas.

Do início da Psicologia, preocupada em firmar-se como ciência, cumprindo os protocolos vigentes, até a contemporaneidade, nota-se um enorme crescimento de conhecimento e pesquisas que sustentam a atual demanda pela aplicação deste saber aos mais diversos campos.

Nesta obra é possível acompanhar o “olhar clínico” da Psicologia, na análise do vínculo terapêutico ou das distorções cognitivas em um caso de depressão; o “olhar para o grupo” das identificações adolescentes ou do ambiente pré-escolar e seus signos de saúde e patologia; o “olhar transubjetivo”, da cultura na qual estamos inseridos, através da análise de obras literárias; o “olhar social” para o comportamento sexual liberal ou para os dilemas da Psicologia Jurídica; o “olhar do pesquisador” que procura respostas nos registros documentais sobre recrutamento e seleção dos profissionais com deficiência ou nos registros sobre o material didático usado em Análise do Comportamento para a formação do Psicólogo.

Cada capítulo abre diferentes reflexões, interseções e possibilidades para o olhar atento do leitor. Desta forma, a leitura desta obra certamente provocará novos pesquisadores e psicólogos a contribuir para o desenvolvimento deste campo plural. No trânsito entre as diversas áreas da Psicologia abordadas nesta obra, evidencia-se o potencial desta ciência, que só faz crescer e instrumentalizar-se, a fim de conseguir alcançar a complexidade do homem contemporâneo.

Janaina Merhy

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
O VÍNCULO TERAPÊUTICO EM UM CASO DE IDEAÇÃO SUICIDA: RELATO DE EXPERIÊNCIA	
Ana Lia Paes de Barros Mendes Regina Celia Paganini Lourenço Furigo	
CAPÍTULO 2	17
PENSO, LOGO ME COMPORTO: A FLEXIBILIZAÇÃO DE IDEIAS DISFUNCIONAIS EM UM CASO DE DEPRESSÃO	
Fábio Henrique Paulino Tatiana de Cássia Ramos Netto Jacqueline Araújo de Souza	
CAPÍTULO 3	24
UM CASO DE RESISTÊNCIA: O GAROTO QUE DEIXOU DE SER O LATERAL	
Marielle Frascareli Lima Ana Celina Pires de Campos Guimarães	
CAPÍTULO 4	33
UMA EXPERIÊNCIA FORMATIVA EM PSICOPATOLOGIA: A CORRELAÇÃO ENTRE TEORIA E PRÁTICA NA DETECÇÃO DE SIGNOS NO AMBIENTE PRÉ-ESCOLAR	
Isabela Victória Teixeira Keytli Cardoso Paulino Tiago Gonçalves Corrêa	
CAPÍTULO 5	44
EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA E ADOLESCÊNCIAS: O “SI” ENTRE IDENTIDADES E IDENTIFICAÇÕES	
Flávia Ávila Moraes Bruno Aires Simões Juliana Pereira de Araújo	
CAPÍTULO 6	60
DILEMAS ÉTICOS DA PSICOLOGIA JURÍDICA NO SISTEMA PRISIONAL	
Erik Cunha de Oliveira	
CAPÍTULO 7	73
O COMPORTAMENTO SEXUAL LIBERAL NOS MOVIMENTOS MODERNOS	
Maria Fernanda Sanchez Maturana Vagner Sérgio Custódio Isadora de Oliveira Pinto Barciela	
CAPÍTULO 8	82
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DOS PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA NO ATUAL SÉCULO: UM ESTUDO EM ATENÇÃO À SAÚDE	
Guilherme de Souza Vieira Alves Vanessa Cristina Sossai Camilo	

CAPÍTULO 9	92
A PSICOLOGIA EM MATO GROSSO DO SUL: CATALOGAÇÃO DO MATERIAL DIDÁTICO DE ANÁLISE DO COMPORTAMENTO	
Felipe Maciel dos Santos Souza	
CAPÍTULO 10	104
ANALISANDO A AFETIVIDADE NA OBRA LITERÁRIA A CULPA É DAS ESTRELAS: UMA PERSPECTIVA DOS PROCESSOS PSICOLÓGICOS BÁSICOS	
Paulo de Tarso Xavier Sousa Junior Kalina Galvão Cavalcante de Araújo	
CAPÍTULO 11	112
ANÁLISE DO CONTO: “A CHAVE NA FECHADURA”, DE CECÍLIA PRADA	
Sarah Thayne Rodrigues Silva Santos	
SOBRE A ORGANIZADORA	116

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DOS PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA NO ATUAL SÉCULO: UM ESTUDO EM ATENÇÃO À SAÚDE

Guilherme de Souza Vieira Alves

Universidade Estadual Paulista (Unesp),
Faculdade de Ciências e Letras -Programa de
Pós-Graduação em Educação Sexual
Araraquara – São Paulo

Vanessa Cristina Sossai Camilo

Universidade Estadual Paulista (Unesp),
Faculdade de Ciências e Letras -Programa de
Pós-Graduação em Educação Sexual
Araraquara – São Paulo

RESUMO: O presente estudo refere-se ao processo de recrutamento e seleção dos profissionais com deficiências nas organizações no atual século. A pesquisa esclarece os direitos das pessoas com deficiência, na qual a Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988 garante os benefícios sem exceção de origem, raça, sexo, cor e idade. Percebendo a necessidade de examinar com evidências teórico-práticas, o tema foi abordado a fim de compreender como ocorre os procedimentos no que diz respeito a este público de colaboradores, e analisar os talentos e dificuldades em um ambiente profissional. É por meio do trabalho que o funcionário com deficiência pode mostrar o potencial e a capacidade no cargo ocupado. É no espaço laboral, ainda durante estes processos, que as pessoas com deficiência estão sujeitas a empecilhos e preconceito.

Este estudo se concretizou por pesquisa bibliográfica e aplicação de questionário com a participação de empregados/colaboradores com deficiência em diversas organizações em município localizado no interior paulista. Os resultados apontam que mesmo com os avanços sociais, não houve mudanças de forma expressiva para modificar essa situação, isto é, há falhas nas organizações, não fornecendo muitas vezes os treinamentos oportunos, pela falta de acessibilidade e ausência de debates sobre a inclusão social e sua importância a fim de redução da ocorrência do preconceito discriminatório às pessoas que possuam algum tipo (ou várias deficiências), havendo discriminação pela sociedade e colegas de trabalho. Considera-se que há necessidade em discutir acerca do assunto, no intuito de desenvolver uma cultura que melhor aceite as pessoas com deficiência, logo exista uma sociedade mais justa e que possa contribuir em minimizar o adoecimento destas pessoas por se sentirem excluídas do seio da sociedade/mercado profissional.

PALAVRAS-CHAVE: pessoas com deficiência, recrutamento e seleção, mercado de trabalho, inclusão, saúde.

ABSTRACT: The present study refers to the process of recruiting and selecting professionals with disabilities in organizations

in the current century. The research clarifies the rights of disabled people, in which the 1988 Constitution of the Federative Republic of Brazil guarantees benefits without exception of origin, race, sex, color and age. Realizing the need to examine with theoretical-practical evidence, the theme was approached in order to understand how the procedures with regard to this public of employees, and to analyze the talents and difficulties in a professional environment. It is through work that the disabled employee can show the potential and capacity in the position occupied. It is in the workplace, even during these processes, that disabled people are subject to obstacles and prejudice. This study was carried out by bibliographical research and questionnaire application with the participation of employees / disabled people in several organizations located in the state of São Paulo. The results show that even with social advances, there have been no significant changes to modify this situation, that is, there are failures in organizations, not often providing timely training, lack of accessibility and lack of debate on social inclusion and its importance in order to reduce the occurrence of discriminatory prejudice to people who have some type (or several disabled) and there is discrimination by society and co-workers. It is considered that there is a need to discuss the subject in order to develop a culture that best accepts disabled people, so there is a fairer society and that can contribute to minimize the sickness of these people because they feel excluded from society / professional market.

KEYWORDS: disabled people, recruitment and selection, labor market, inclusion, health.

1 | INTRODUÇÃO

No mundo capitalista, o contexto do trabalho é fator indispensável àqueles que almejam alcançar metas, objetivos e resultados. As organizações, dentre outros aspectos, têm a real necessidade de quantificar por produtividade. Esta confirmação também é observada nos dizeres de Leal, Mattos, e Fontana (2013, p. 60) ao descrever:

O trabalho torna o indivíduo um ser produtivo, na medida em que contribui para a criação de elementos necessários à sobrevivência humana. Por meio do trabalho, o ser humano cria e modifica a matéria, em benefício próprio ou de outrem e constrói pilares para o crescimento intelectual e econômico da sociedade.

Diante destas descrições, gerenciar pessoas no ambiente organizacional tem sido um grande desafio encontrado no século XXI, pois estas com suas experiências se deparam com sérias dificuldades sejam no âmbito social, profissional, e até mesmo pessoal mediante questões que envolvem o labor. Ao encontro desta ideia, Gramigna (2007, p.14) observa que sobre o panorama empresarial no século XXI:

Vivemos um momento inusitado em nossa história. Organizações que se comportavam como se tivessem talentos de sobra veem-se diante de um cenário novo: apresentam dificuldades para identificar, em seus próprios quadros, profissionais que atendam à demanda de competências exigida pelo mundo globalizado.

A partir do final do século XX, o contexto organizacional revela importantes transições que puderam afetar diretamente as relações socioeconômicas e culturais da até então sociedade capitalista. Souza et al. (2005, p. 19) apontam para tal momento ao observarem que:

O mercado mudou, a tecnologia mudou, as pessoas mudaram. O final do século XX foi marcado por uma enxurrada de textos cuja palavra-chave foi “mudança”. Todos apontaram para a necessidade de se estar preparado para enfrentar os desafios impostos pelo ambiente turbulento, como as inovações tecnológicas em ritmo acelerado, o crescente nível de exigência dos consumidores, a concentração acirrada, entre outros.

Tais conquistas são positivas na medida em que se observa um novo perfil daqueles que diretamente desenvolvem trabalhos nas áreas de gestão, uma vez que, sob a perspectiva organizacional, o processo de recrutamento e seleção, juntamente com suas formas – interno, externo e misto, é uma forma de localizar, identificar, atrair e manter candidatos para a organização, sendo que seu trâmite, varia conforme as necessidades de cada empresa.

Antes mesmo de recrutar e selecionar, é importante o atendimento à algumas regras. Para que se obtenha processos de Recrutamento e Seleção eficientes, precisa-se executar uma correta Descrição de Cargos e Salários, e isso faz parte do Planejamento. Segundo as ideias de Adami e Dutra (2014, p. 18):

O processo de recrutamento e seleção inicia-se com base na disposição de um sistema de descrição de cargos. Este sistema permite que a empresa identifique as funções e seus respectivos salários. Ao identificar as principais características do ocupante do cargo, a empresa recorre ao mercado de trabalho para recrutar pessoas capazes de preencher as vagas disponíveis.

Ao considerar que a sociedade brasileira é historicamente diversificada, o ambiente de trabalho torna-se representativo em termos de heterogeneidade, é preciso estar atento a inclusão de diferentes segmentos: de raça, gênero, religião, orientação sexual, condição física e mental. Neste sentido, a atual Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/1988), em seu artigo 5º estabelece que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” e garante a igualdade entre os trabalhadores em seu artigo 7º, com destaque para a proibição de discriminação contra pessoas com deficiência.

A deficiência permanente é definida pelo Decreto nº 3.298/99, art. 3º, II como: “aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou tem probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos”. O mesmo decreto estabelece no art. 4º que pessoa com deficiência se enquadra nas categorias física, auditiva, visual, mental e múltipla.

Enquadram-se também como deficientes as pessoas designadas como “incapazes”, constatando no mesmo decreto acima a seguinte descrição:

uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (DECRETO nº 3.298/99, ART. 3º, III).

Ainda sobre estas questões, a Lei 8.213/1991, denominada Lei de Cotas, estabelece a obrigatoriedade da contratação de profissionais com deficiência para empresas com 100 (cem) ou mais funcionários, em percentuais que variam de acordo com o número total de empregados. Esta lei tem funcionado ativamente para introduzir a inclusão na agenda de prioridades das organizações. A fiscalização trabalha como um cartão de visitas para os empregadores que não respeitam a lei, mostrando que é impossível adiar o cumprimento da mesma (CARMO, 2011).

Nas considerações de Madruga (2016) há inúmeras práticas que devem ser consideradas de responsabilidade social empresarial relacionadas à inclusão. Para tanto, existe prática a fim de manter programas de contratação, capacitação e promoção de mulheres, negros e pessoas com deficiência, com igualdade de oportunidades; bem como há atividades as quais se referem às metas para reduzir as desigualdades de gênero, raça e em relação às pessoas com deficiência, voltadas às diferenças de salários e benefícios.

Diante desta perspectiva, os objetivos dos pesquisadores vêm ao encontro por avaliar o mercado de trabalho em relação às pessoas com deficiência, examinando os bloqueios e acessos no que tange os processos de recrutamento e seleção de pessoal.

Os objetivos pormenores estão atrelados a se verificar as relações de contratação nas organizações, permitindo-se assim, que gerem resultados voltados à atenção da qualidade de vida do trabalhador com deficiência, e que possa minimizar os impactos com o adoecimento pela falta das atividades e rejeição no contexto laboral (exclusão social).

Em estudo realizado por Leal, Mattos e Fontana (2013) acerca do trabalhador com deficiência física, há evidências de que eles podem sofrer por riscos psicossociais, aos quais alteram a saúde emocional por falta de valorização, estresse e ritmo acelerado, gerando estado de alerta no que diz respeito a integridade da saúde.

2 | METODOLOGIA

Para o desenvolvimento desta pesquisa, realizou-se a pesquisa bibliográfica sobre os aspectos relativos ao recrutamento e seleção, sob a elucidação de se demonstrar a importância destes subsistemas quando das relações diretas para com as pessoas que possuam deficiência. Utilizou-se para tal finalidade literatura especializada de obras e artigos científicos, pesquisados em meios físicos e digitais, sendo a pesquisa desenvolvida durante o primeiro trimestre de 2018.

Marconi e Lakatos (2005) consideram que a pesquisa bibliográfica pode ser

considerada através de material já existente na literatura, sendo, portanto, possível de buscá-lo por meio de pesquisa exploratória. Ainda nesta mesma identidade, elas explicam que as pesquisas partem de ideias já existentes e definem que há procedimentos usados para a obtenção de dados, como a pesquisa de cunho bibliográfico.

Gil (2012, p. 50) em suas considerações afirma que “a principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente”.

Associado à metodologia de levantamento da pesquisa bibliográfica, os autores desta pesquisa disponibilizaram em papel, um questionário às empresas que possuam colaboradores com algum tipo de deficiência (empresas com mais de cem funcionários), com o intuito de reconhecer e compreender as necessidades dessas pessoas e a inserção das mesmas no mercado de trabalho, sendo, por esta identificação, uma pesquisa quantitativa.

Em relação ao questionário, Severino (2007, p. 125) discute que se trata de um “conjunto de questões, sistematicamente articuladas, que se destinam a levantar informações escritas por parte dos sujeitos pesquisadores, com vistas a conhecer a opinião dos mesmos sobre os assuntos em estudo”.

Nas palavras de Richardson (1999), a pesquisa quantitativa é determinada pela utilização da quantificação, nas categorias de coleta, bem como, e também no tratamento das mesmas através de técnicas estatísticas.

Mattar (2001) corrobora tais conceitos, ao afirmar que a pesquisa quantitativa procura validar as hipóteses por intermédio do uso de dados estatísticos, analisando um número de casos representativos, apresentando um curso final da ação.

Em termos práticos, entregou-se o questionário impresso às empresas pertencentes a uma cidade localizada no interior do Estado de São Paulo. É válido destacar que tais empresas atuam em setores diversificados como: educacional, alimentício, prestação de serviços/saúde, sendo que, na oportunidade explicou-se verbalmente o objetivo do questionário, relatando se tratar de uma pesquisa cuja finalidade é a compreensão do processo de inserção e permanência de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, e que os dados serão mantidos sobre absoluto sigilo dos pesquisadores em questão (conforme comunicado no questionário entregue).

A composição do questionário foi desenvolvida contendo 15 (quinze) questões, aos quais tematizaram sobre preconceito no trabalho devido à (s) deficiência (s), inclusão social, fases do recrutamento e seleção, escolaridade, cultura organizacional, debates e treinamento e desenvolvimento, acessibilidade/infraestrutura organizacional, locomoção, indicação do trabalho, e desempenho profissional. Para tanto, o questionário é do tipo estruturado com 03 (três) opções de marcação: "sim", "não" ou "não sei opinar".

3 | RESULTADOS E DISCUSSÃO

Participaram desta pesquisa, enquanto participantes, 20 (vinte) colaboradores inseridos nas empresas situadas em município do interior paulista, cuja condição era caracterizar-se em conter mais de 100 (cem) funcionários, a fim de possuir no quadro de colaboradores, profissionais com deficiência (conforme a lei mencionada). As questões dirigidas no questionário, bem como as respostas levantadas pela coleta de dados são descritas a seguir:

Questão 1: *“Já sofreu preconceito devido a sua deficiência?”*

Os dados representam que 70% já sofreu preconceito no mercado de trabalho, ao passo que 30% responderam “não”. Assim é possível verificar que ainda nos dias atuais há uma grande dificuldade de aceitação de pessoas com deficiência nas organizações, sejam quais motivos forem, tal questão sucinta o preconceito no ambiente laboral.

Questão 2: *“Conforme a Lei 8.213 no artigo 93, as empresas tendo a partir de 100 (cem) funcionários devem preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas. Considera ela justa?”*

Nesta questão, 60% dos participantes respondeu “sim” e outros 40% discordaram, identificando que a maioria está em concordância com a lei que os beneficiam.

Questão 3: *“Esta lei contribui para sua inclusão no ambiente social?”*

Para 80% das pessoas, ela contribui para que haja a inclusão no ambiente social, já os demais discordaram dessa possibilidade. Nesse sentido, é notória a relevância da inserção das pessoas com deficiência na sociedade, quando já inseridas no mercado de trabalho.

Questão 4: *“A empresa lhe proporcionou um ambiente confortável no momento da entrevista?”*

Esta questão traz como resultado que 70% ressaltam se sentirem confortáveis no momento da entrevista, na medida que outros 20% dizem o contrário, e ainda, há uma ressalva de que outros 10% responderam não saber opinar sobre tal questão.

Questão 5: *“O anúncio da vaga era exclusivo para Pessoa com Deficiência (PcD) quando você se inscreveu no processo de seleção?”*

Para 80% dos respondentes, o anúncio da vaga, quando no momento da seleção, era referente e exclusivo à pessoa com deficiência, sendo que outros 20% não souberam opinar.

Questão 6: *“Você julga que seu grau de escolaridade foi avaliado durante as fases do recrutamento e seleção?”*

90% acreditam que “sim”, e 10% responderam “não”. Para os autores da pesquisa, essa análise pode ser um indicativo de que as pessoas com deficiência sabem que, em se tratando de mercado de trabalho, devem buscar a qualificação necessária para assumir diversos cargos na organização.

Questão 7: *“Buscou informações a respeito da empresa antes da entrevista, a fim de demonstrar conhecer a cultura organizacional?”*

Metade do número de entrevistados, disse estar informado acerca da empresa em momentos anteriores à entrevista, na medida em que os outros 50% não buscou informações.

Questão 8: *“Acredita que sua deficiência desenvolveu habilidades especiais como forma de compensar suas limitações?”*

90% dos entrevistados desenvolveram habilidades especiais, desta forma elas neutralizam, ou se propuseram minimizar as limitações das pessoas.

Questão 9: *“Houve na empresa debates sobre a inclusão social de pessoas com deficiências entre os funcionários?”*

Observa-se que, segundo os participantes, nas empresas a maioria não faz debates sobre a inclusão social de pessoas com deficiência entre os funcionários, onde apenas 20% confirmaram a ocorrência de debates.

Questão 10: *“A organização realizou treinamento para a função que exerce atualmente?”*

Há ausência de treinamentos para a função exercida para esta parcela seletiva de pessoas, sendo tal porcentagem correspondente a 60% dos participantes.

Questão 11: *“Os espaços físicos (salas, banheiros, entre outros) são acessíveis?”*

Para 50% das pessoas são acessíveis, já para 40% ainda é preciso que sejam realizadas adaptações, e 10% dos questionados, não opinaram sobre a questão.

Questão 12: *“Há dificuldade de se locomover até seu local de trabalho?”*

Com unanimidade todos os 20 participantes apontaram que há dificuldades de locomoção até o local de trabalho. Por se tratar de um questionário estruturado, não foi possível identificar com detalhes a que se refere tal dificuldade sobre a locomoção, seja em transporte público, acessibilidade quanto às estruturas de rampas, e calçadas nas ruas.

Questão 13: *“Existem barreiras que dificultam a realização de suas atividades no cargo?”*

Não há barreiras para a realização de atividades no cargo, conforme afirmam 50% das pessoas, porém ainda para 50% elas existem, desta forma é preciso que as empresas se planejem para reduzi-las, e assim fornecer melhores condições de qualidade de vida aos colaboradores no trabalho.

Questão 14: *“Indicaria um amigo ou parente para se inscrever no processo de recrutamento e seleção da empresa pelo fato de ser adequada e justa?”*

60% indicaria a empresa para um conhecido, sendo que 40% não faria tal indicação.

Questão 15: *“Seu desempenho profissional o faz sentir-se realizado (a)”*

O desempenho profissional para 80% faz com que se sintam realizados e os demais 20% não se sentem satisfeitos.

Mediante os resultados apresentados, considera-se que, de modo pontual grande parte das questões levantadas obtiveram resultados expressivos e favoráveis às necessidades das pessoas com deficiência, como pode ser observado nas questões

de número 3, 4, 5,6,8, e principalmente a última questão, de número de 15, em que 80% dos participantes (16 pessoas) se sentem realizados profissionalmente em função do desempenho, mesmo com todas as dificuldades encontradas durante os processos e procedimentos para com o trabalho (questões anteriores). Esta informação é relevante na medida em que contrapõe todos os resultados apontados negativamente.

De forma negativa, outras questões abordadas resultaram em dados que norteiam ao preconceito, necessidade em debates sobre a inclusão social na ordem de reflexão sobre as deficiências, a falta de treinamento por parte das organizações, bem como a unanimidade pelos questionados acerca da locomoção no trajeto até a empresa (todas as 20 pessoas com deficiência relatam dificuldades), o que por consequência demonstra extrema urgência em (re) construir espaços adequados e acessíveis em relação à infraestrutura. Esses indícios nos levam a refletir o quanto a autoestima desses sujeitos possa estar comprometida, afrontados por serem julgados limitados por barreiras físicas, logo discriminados como “incapazes de desempenhar funções no trabalho”.

Nesse sentido, são dados que se destacam sugerindo necessidades emergentes no contexto da inclusão das pessoas com deficiência, isto é, precisariam de modificações no âmbito teórico-prático do trabalho realizado pelo coletivo.

Logo, de forma geral, pelo questionário aplicado não há uma forma de consentir apenas por uma perspectiva, uma vez que há questões alarmantes para mudanças oportunas e que tornariam mais acessível o trabalho de diversas pessoas com deficiência, mas há de se ressaltar também respostas que confirmam ações de iniciativa, bem-estar quando no momento da seleção, e divulgação das vagas para contratação.

4 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o trabalho desenvolvido pretendeu-se explorar como as organizações realizam os processos de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência, para inclusão no mercado de trabalho. Nesse sentido, foi possível investigar os bloqueios e perspectivas de acessibilidade que se encontram durante os momentos que se antecedem à contratação, através de análise de colaboradores que sejam ou possuam algum tipo de deficiência, apontando a falta de adaptações nos ambientes físicos e estrutura em treinamento e desenvolvimento deste público, que mesmo com os avanços da sociedade, ainda não houve mudanças expressivas para que o preconceito fosse totalmente eliminado referente à visão organizacional, havendo dificuldades na obtenção do acesso aos direitos e garantias.

Mediante a isso, torna-se essenciais as ações a serem desenvolvidas para que a inclusão social seja realmente colocada em prática, deixando para trás qualquer tipo de preconceito, para então perceber que as pessoas com deficiência também possuem capacidades de exercerem funções, independente da área de atuação profissional.

Através de dados levantados com a pesquisa quantitativa realizada com 20 pessoas com deficiência, constatou-se que a maioria dos participantes já sofreram preconceito no mercado de trabalho, mostrando que ainda há grandes dificuldades de aceitação dos mesmos, criando barreiras para a inclusão. A falta de debates nas empresas referente ao tema entre os funcionários também foi identificada, desta forma não estão enfatizando a importância em se discutir sobre ações integrativas e inclusivas; o que ajuda negativamente a manter o preconceito presente nas organizações.

Verificou-se também que há carência de treinamentos para a função que exercem, demonstrando que ainda existem empresas que não investem em seus colaboradores, deixando de lado o preparo e desenvolvimento, podendo afetar diretamente na motivação, qualidade e produtividade da organização.

Por conseguinte, ainda se averiguou que há participantes apontando dados referentes à acessibilidade dos espaços físicos e a existência de barreiras para a realização de suas atividades profissionais no âmbito organizacional. Desta forma, é preciso oferecer acesso e ferramentas necessárias conforme a necessidade de cada indivíduo para tornar possível a inclusão dos mesmos.

É essencial que haja o entendimento entre uma mera integração e a tão desejada inclusão, por mudanças de mentalidade nos processos/sistemas administrativos e impactos da cultura organizacional, de maneira que o indivíduo manifeste e desenvolva suas competências. Afinal, as principais barreiras existentes nem sempre são geográficas ou físicas, mas podem também ser sociais.

Para que a verdadeira inclusão social aconteça no ambiente de trabalho, é necessário o esforço das instituições, de seus colaboradores e dos próprios colaboradores, enfrentando juntos o processo de adaptação e transformação da cultura organizacional, revendo padrões e conceitos, sendo indispensável a conscientização de todos para que seja compreendida as necessidades que envolvem a realidade dos profissionais que possuam deficiência.

Logo, considera-se efetiva a necessidade de executar oportunidades para todos. A sociedade precisa de mudanças e a inclusão é mais do que necessária no século XXI, pois o preconceito continua presente (muitas vezes implícito); acredita-se, portanto, que haverá soluções concretas para combatê-lo se as pessoas refletirem e lutarem contra, agir em ações coletivas para promover a cultura da inclusão, minimizando-se assim riscos e prevalências de adoecimento físico e emocional em decorrência de ser pessoa com algum tipo de deficiência, e estar excluído do mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ADAMI, Luciana A. Mani.; DUTRA, Neivaldo Hakime. **Recrutamento e seleção de pessoal**. Batatais/SP: Claretiano, 2014.

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988, Art. 5º - Dos Direitos e Garantias Fundamentais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 30 jan. 2018.

_____. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988, Art. 7º - Dos Direitos e Garantias Fundamentais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 30 jan. 2018.

_____. DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999, Art. 3º - Das Disposições Gerais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 29/ jan. 2018.

_____. DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999, Art. 4º - Das Disposições Gerais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 29 jan. 2018.

_____. LEI Nº 8.213 DE 24 DE JULHO DE 1991, Art. 93 - Da Habilitação e da Reabilitação Profissional. Disponível em http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 27 jan. 2018.

CARMO, José Carlos do. *Construindo a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho*. São Paulo: Áreua Editora, 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2012.

GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

LEAL, Débora Ribas.; MATTOS, Gisele Domingues.; FONTANA, Rosane Teresinha. Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 66, n. 1, jan-fev, 2013.

MADRUGA, Sidney. **Pessoas com deficiência e Direitos Humanos: ótica da diferença e ações afirmativas**. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARCONI, Marina de Andrade.; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas. 2005.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Atlas, 2001.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2007.

SOUZA, Maria Zélia de Almeida Souza.; BITTENCOURT, Francisco Rage.; PEREIRA FILHO, João Lins.; BISPO, Marcelo Macêdo. **Cargos, carreiras e remunerações**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-85107-55-0

