

Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP) - Campus
Bauru-SP Faculdade de Arquitetura, Artes e Comunicação (FAAC) Departamento
de Comunicação Social Bacharelado em Relações Públicas

BRUNA FIORAVANTI WACKERHA

**O PAPEL DA COMUNICAÇÃO NO PROCESSO DE INCLUSÃO DE PESSOAS
COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO MERCADO DE TRABALHO**

**BAURU
2019**

BRUNA FIORAVANTI WACKERHA

**O PAPEL DA COMUNICAÇÃO NO PROCESSO DE INCLUSÃO DE
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO MERCADO DE
TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Arquitetura, Artes e Comunicação como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Relações Públicas pela UNESP - Campus de Bauru, sob orientação da Profa Dra. Roseane Andrelo.

**BAURU
2019**

BRUNA FIORAVANTI WACKERHA

**O Papel da Comunicação no processo de Inclusão de Pessoas com Deficiência
Intelectual no Mercado de Trabalho**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Arquitetura, Artes e Comunicação como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Relações Públicas pela UNESP - Campus de Bauru, sob orientação da Profa Dra. Roseane Andrelo.

BANCA EXAMINADORA

Profa Dra. Roseane Andrelo - Orientadora
Departamento de Comunicação -
UNESP/Bauru

Profa. Dra. Raquel Cabral - Departamento
de Comunicação Social – UNESP/Bauru

Alana Volpato - Doutoranda em
Comunicação pela UNESP/Bauru, Mestre e
relações-públicas pela Universidade
Estadual de Londrina (UEL)

**BAURU
2019**

AGRADECIMENTOS

Ao longo desses quatro anos de graduação pude me desenvolver tanto como pessoa como profissional. Foram diversas experiências e momentos vividos com pessoas especiais que me acompanharam ao longo desta jornada. Sou muita grata por todos os aprendizados, pelas mudanças, porque realmente não é fácil vir morar longe da família e aprender a amadurecer. Obrigada Mãe, Pai e Beatriz por todo suporte, mesmo longe, pude contar com vocês e saber que tinha um abrigo quando necessário, vocês foram fundamentais e sem vocês eu não seria o que eu sou hoje. Esse trabalho é dedicado especialmente a vocês, e a Bia, minha irmã, que tanto me ensina e que me inspirou a fazer um trabalho sobre inclusão de pessoas com deficiência intelectual, você é um anjo nas nossas vidas. Quero agradecer o Luiz, meu parceiro de vida, que há 7 anos caminha ao meu lado e que me apoia em todas as minhas decisões, você me trouxe tranquilidade ao longo dessa jornada. Agradeço também por ter encontrado duas amigas que me acompanharam durante esses quatro anos, Natália e Barbara, que dividiram trabalhos da faculdade, o apartamento e a vida universitária comigo, vou levar a amizade de vocês para sempre, e não posso deixar de agradecer todos os meus amigos e amigas que me deram tanto suporte: Monalisa, Beatriz, Carolina, Lídia, Lígia, Joana, Felipe, Thaís, Lillian, Larissa, Cesar, Gabriela, Thais, Marcela, Nina, Laura e Jennyfer, vocês foram incríveis.

Agradeço a minha avó Celina e ao meu avô Walter, que mesmo em outro plano sempre estiveram comigo me acompanhando. Sou grata também por ter uma família que me apoia e me recebe de braços abertos nos almoços de domingo quando retorno para São Paulo, e principalmente, a minha avó Edla e o meu avô Darci que sempre me mantêm em suas orações e me desejam sorte e proteção todas as vezes que volto para Bauru, obrigada por acreditarem em mim e por me incentivarem a estudar. Sem vocês isso não teria sido possível.

Durante a minha formação, tive a sorte de encontrar mulheres incríveis que são inspirações para mim e que me deram a honra de poder fazer parte da minha banca. Obrigada, Roseane, por acreditar na minha pesquisa desde o projeto de Iniciação Científica e por estar me orientando no Trabalho de Conclusão de Curso. Agradeço a Raquel e a Alana que sempre estiveram presentes ao longo da minha graduação e que são referências na área de Relações Públicas para mim.

Agradeço o projeto Instituto Mano Down, e o Gabriel do programa Talento Apoiado por ter contribuído com a minha pesquisa e ter sido tão solícito. Espero poder contribuir de alguma forma com esse trabalho ao compartilhar um projeto tão rico e tão inclusivo. Por fim, tenho muita sorte de ter conhecido os cinco jovens com quem conversei e me deram uma visão de mundo incrível sobre as vivências da pessoa com Síndrome de Down, e também os seus familiares que foram atenciosos e receptivos. Obrigada por me permitirem conhecer a história de vocês.

Escrever um trabalho de conclusão de curso só foi possível, pois tive a ajuda e a contribuição de todos vocês. Obrigada!

***“Educação não transforma o mundo.
Educação muda as pessoas. Pessoas mudam
o mundo”***

(Paulo Freire)

RESUMO

Com o objetivo de trabalhar a perspectiva da pessoa com deficiência intelectual em suas vivências no mercado de trabalho e o papel da comunicação durante esse processo de inclusão foi feito um levantamento bibliográfico sobre temas como: comunicação interna, inclusão e diversidade nas organizações, que contribuíram para o desenvolvimento de uma pesquisa realizada por vídeo chamada com cinco jovens com Síndrome de Down, da cidade de Belo Horizonte, que estão trabalhando em grandes organizações, com o intuito de identificar como é a experiência vivida por eles no ambiente de trabalho. Todos participam do programa “Talento Apoiado” o qual faz parte do Instituto Mano Down e que possui papel fundamental no processo de inclusão. A partir desse recorte observou-se que o processo de inclusão e desenvolvimento profissional gerou autonomia, realização profissional e socialização dessas pessoas, esses dados contribuíram com percepções acerca da importância da comunicação como auxiliadora no relacionamento entre esses indivíduos e as organizações.

Palavras-chave: comunicação interna; pessoa com deficiência; pessoa com deficiência intelectual; inclusão; diversidade; Síndrome de Down; mercado de trabalho; Relações Públicas.

ABSTRACT

By the purpose of analyze the perspective of a Person With Disabilities inside the labor market and the role of communication during this process, this study was made regarding of these topics: Internal Communication, role of communication in a Social Inclusion process and diversity inside the organizations. All this items were the key factor to a research applied with five people with Down Syndrome, living in the city of Belo Horizonte, where they participate of “Talento Apoiado” project and are working in local companies. As a result of this survey, it can be concluded that the social inclusion process generated autonomy, personal fulfillment and contributed with the socialization of these employees. These data also brought new perceptions about the importance of a project like “Talento Apoiado” during the process of inclusion who helps in the development of a social relationship between these people and companies.

Keywords: internal communication; person with intellectual disability; inclusion; Down Syndrome; labor market; Public Relations.

LISTA DE APÊNDICES

Apêndice A - Roteiro da Entrevista.....56

Apêndice B - Termo de Assentimento Livre e Esclarecido.....57

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 A COMUNICAÇÃO INTERNA E A MUDANÇA NAS ORGANIZAÇÕES	15
2 DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: MUDANÇAS SOCIAIS E CONSTRUÇÃO DA CIDADANIA	21
3 METODOLOGIA	38
4 ANÁLISE DE RESULTADOS	44
CONCLUSÃO	53
REFERÊNCIAS	56

INTRODUÇÃO

O tema do presente trabalho discute a necessidade de pensar na comunicação como facilitadora na promoção da diversidade nas organizações, por meio de estratégias de Relações Públicas no processo de inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho.

A motivação para realizar esse trabalho surgiu, porque a autora tem uma irmã com Síndrome de Down e essa questão se faz presente em seu dia a dia, por presenciar as dificuldades que pessoas com deficiência intelectual enfrentam na sociedade diariamente. Assim, optou por unir o tema diversidade e comunicação - a fim de elaborar um trabalho de conclusão de curso - para que o assunto refletisse o contexto atual do mercado de trabalho.

O trabalho de conclusão de curso foi feito a partir das perspectivas levantadas pela autora após realizar uma iniciação científica durante o período de Agosto de 2017 a Setembro de 2018, modalidade CNPq - PIBIC, com o tema “ A comunicação organizacional pelo olhar educativo: a diversidade nas organizações com enfoque na inclusão da pessoa com deficiência intelectual”. Essa pesquisa gerou como produto um curso que foi aplicado no portal “Comunica Educação” no site da Faculdade de Arquitetura, Artes e Comunicação da Universidade Estadual Paulista destinado a todos e todas que tenham interesse na área de comunicação.

Com a aplicação do curso e o levantamento teórico feito durante o processo da construção do trabalho da iniciação científica, se identificou que há poucas pesquisas desenvolvidas que dão voz às pessoas com deficiência intelectual (PCDI) que estão no mercado de trabalho.

Assim, a questão principal que conduziu esse trabalho foi: Como a Comunicação se manifesta durante o processo de inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho na experiência do Instituto Mano Down.

O objetivo dessa pesquisa é trabalhar a perspectiva da pessoa com deficiência intelectual a partir de suas experiências no mercado de trabalho e o papel da comunicação durante esse processo de inclusão. Tendo como objetivos específicos relacionar a comunicação como um fator importante nesse processo, podendo atuar juntamente com outras áreas na promoção da inclusão; investigar se há estratégias de comunicação que promovem a inclusão da pessoa com deficiência intelectual (PCDI) nas organizações, e compreender o papel de organizações do terceiro setor como mediadoras no processo de inclusão.

Mesmo com as leis vigentes que exigem a contratação da pessoa com deficiência (PCD), há uma constante luta de instituições que atuam na causa, em relação à integração social, dando apoio à pessoa com deficiência na conquista pelo espaço de trabalho; em sua valorização como indivíduo; e no incentivo constante de seu aprendizado, pois ainda é recorrente o descrédito em relação a sua capacidade, pois lhe são conferidas funções mais simples e que exigem pouca qualificação. Sendo assim, neste presente trabalho, será discutido o papel da comunicação na inclusão da pessoa com deficiência intelectual e em sua valorização como profissional.

(...) o indivíduo, antes de ser um empregado, é um ser humano, um cidadão que merece ser respeitado e considerado. A comunicação interna deve contribuir para o exercício da cidadania e para a valorização do homem. Quantos valores poderão ser acentuados e descobertos mediante um programa comunicacional participativo! A oportunidade de se manifestar e comunicar livremente canalizará energias para fins construtivos, tanto do ponto de vista pessoal quanto profissional (KUNSCH, 2002, p. 159).

É necessário compreender a importância da formação permanente do público interno e da valorização deste de forma humanizada, além de buscar por um relacionamento transparente e de constante diálogo no ambiente organizacional.

Para isso a metodologia se baseou em duas etapas: A primeira foi pautada em uma pesquisa bibliográfica sobre temas como comunicação interna; as Relações Públicas na construção de relacionamentos; a diversidade nas organizações; a inclusão da pessoa com deficiência (PCD) dentro do mercado de trabalho e as leis

vigentes que atuam na promoção da inclusão e respeito à diversidade. A segunda, de natureza empírica, foi uma entrevista em profundidade realizada com cinco jovens com Síndrome de Down que estão inseridos no mercado de trabalho e fazem parte do Instituto Mano Down - localizado em Belo Horizonte - que é uma instituição voltada para o desenvolvimento do PCDI e de sua inclusão na sociedade, e que realiza o projeto “Talento Apoiado” que atua como mediador entre os jovens e as organizações, que participam do programa, no processo de capacitação, acompanhamento e crescimento profissional da pessoa com deficiência intelectual. A pesquisa levantou questões que trouxeram percepções das pessoas com deficiência intelectual a partir de suas experiências no mercado, e o papel da comunicação no auxílio à promoção da diversidade no ambiente organizacional.

Lembrando que toda pessoa com deficiência tem o direito de trabalhar e de estar em uma colocação competitiva, em que as igualdades de oportunidade e a legislação trabalhista sejam respeitadas. Os ambientes organizacionais devem atender regras de acessibilidade, fornecer recursos de tecnologia assistiva e adaptações que possam incluir esse funcionário no ambiente de trabalho (OAB Goiás, 2017).

Infelizmente, constata-se que são construídas concepções acerca da PCD em relação a sua atuação a fim de determinar ações que serão direcionadas a ela, e é dessa mesma forma que os empregadores irão interpretar qual é tipo de trabalho que lhe será oferecido. Porém, ainda é recorrente o descrédito em relação a capacidade desse indivíduo, lhe dando funções mais simples e que exigem pouca qualificação (TANAKA; MANZINI, 2005).

Ao se basear em todos os pontos discutidos será possível trazer o debate acerca do assunto - que é de extrema importância - para que todos os sujeitos que compõem o ambiente de trabalho saibam entender a necessidade de uma empresa inclusiva, que valoriza todos os seus funcionários e que os trata como cidadãos dotados de direitos.

Os próximos dois capítulos foram organizados para darem aporte teórico e trazerem estudos acerca dos temas: comunicação interna e diversidade nas

organizações com foco na inclusão de pessoas com deficiência, em seguida no capítulo três temos a metodologia utilizada no trabalho e como foi feita a pesquisa com os cinco jovens com Síndrome de Down do programa Talento Apoiado, já no capítulo quatro é apresentado a análise da pesquisa em contraponto com a contextualização teórica, e por último a conclusão com diretrizes para próximos passos e a importância da comunicação durante o processo de inclusão e diversidade.

1 A COMUNICAÇÃO INTERNA E A MUDANÇA NAS ORGANIZAÇÕES

A comunicação é um pressuposto para a vida e pertence à essencialidade humana, funcionando como um processo que propicia a troca e o compartilhamento de ideias a partir da convergência de percepção e interação, com base em experiências comuns.

A comunicação é uma necessidade humana fundamental, vital. Comunicar é viver, é dinamizar o progresso, é transformar mentalidades e o mundo em favor do bem-estar social e da felicidade de todos os cidadãos, sem discriminações, sem exclusões (GUERREIRO, 2002, p. 368).

No que tange às organizações, a comunicação tem um papel cada vez mais estratégico esse ambiente, pois não basta uma linguagem que trabalhe apenas com a imagem institucional, é importante que as empresas estabeleçam um bom relacionamento com os seus públicos de interesse por meio de um canal para diálogo permanente (ANDRELO, 2013).

Segundo Oliveira (2009), o relacionamento com o público interno deve ser o ponto inicial a ser trabalhado pelas organizações, pois serão os funcionários os “primeiros clientes” de uma empresa, ou seja, são os mais valiosos ativos e os primeiros a fazer propaganda espontânea do ambiente em que trabalham para terceiros.

Ao investir, primeiramente, na comunicação interna - que inclui todos os colaboradores da organização - será possível disseminar não só informações jornalísticas, mas sim, formar um público para processos comunicativos, tendo como objetivo incentivar a interatividade, ou seja, a capacidade de falar e também de ouvir (ANDRELO, 2013).

A organização possui diferentes pessoas e elas precisam ser ouvidas e sentirem que fazem parte dos processos e da realidade da empresa, por isso, é importante a criação de relacionamentos mais próximos e que valorizem o diálogo. Isso, por consequência, permitirá coletar dados para tomada de decisões (MARCHIORI, 2014).

A análise do cenário interno se torna fundamental para que a comunicação interna possa ser implementada de forma que seja participativa e que transmita coerência em relação ao discurso e às práticas diárias de uma organização, pois mesmo que existam programas excelentes de comunicação, os funcionários não podem deixar de ser considerados como o público número um da organização e acima de tudo serem respeitados como cidadãos (KUNSCH, 2002).

Sendo considerada como um fator estratégico para as organizações, seu intuito é contribuir para o desenvolvimento de ambientes inovadores que permitam o diálogo - prática importante para o desenvolvimento e fortalecimento de uma empresa. Torna-se necessário refletir sobre o dinamismo interno, que engloba processos que levam à formação da cultura e identidade de uma organização (MARCHIORI, 2014).

A partir dessa percepção é notável a importância em manter bons relacionamentos entre líderes e funcionários; funcionários e funcionários; e funcionários e seus empregos - é esse processo de circulação da comunicação que fará com que o ambiente de trabalho alcance o bem-estar necessário para o bom funcionamento interno. Há outros pontos que são levantados e possuem relevância, como remuneração; benefícios oferecidos ao colaborador; carreira profissional; saúde; educação; integridade física; psíquica e social (MARCHIORI, 2014).

Ao estabelecer uma cultura organizacional em que os funcionários são bem informados e têm a oportunidade de expressar suas visões, é possível garantir a permanência desse indivíduo na organização, além da importância de trabalhar em um ambiente diverso que trará expectativas muito diferentes e enriquecedoras para os funcionários e para a organização (LATTIMORE et al., 2012).

Para que a comunicação interna seja eficaz, é necessário garantir o diálogo, onde todos possam ter a oportunidade de participar e interagir, e assim construir uma cultura de comunicação nas organizações. A informação transmitida também deverá ter algumas alterações e para que isso aconteça com clareza, o público interno será segmentado conforme o foco de interesse e o tipo de linguagem adequada, o que permitirá que as mensagens sejam transmitidas de forma correta e que também

possam ser interpretadas pelos funcionários. Por isso, há no processo de comunicação uma construção constante de conhecimento e aprimoramento de relacionamentos, que deve estar ligado diretamente com o amadurecimento da liderança em relação às estratégias adotadas. (ANDRELO, 2013).

Para gerar um ambiente de confiança, o(a) funcionário(a) tem que ser visto(a) como contribuição fundamental para o negócio, e ações devem ser adotadas a fim de tornar o ambiente organizacional propício para acolhê-lo e ouvi-lo, repelindo qualquer tipo de discriminação (TOLOVI JR, 2008).

Sendo assim, os profissionais de comunicação deixam de ser apenas provedores de informação e se tornam seres capazes de construir o futuro das organizações, pois são qualificados em prover e disseminar conteúdos a fim de construir fatos; e para que isso aconteça é imprescindível que haja relacionamentos entre os indivíduos que compõem uma organização (MARCHIORI, 2014).

A preocupação com os relacionamentos internos se baseia nos princípios de que a organização deve dar satisfação sobre seus atos e precisa se comunicar, levando e recebendo informações dos funcionários. Os relacionamentos são cada vez mais complexos, e por isso temos a comunicação como um diferencial gerencial (FORTES, 2006)

De acordo com Greenhalgh (2002, p. 46, apud MARCHIORI, 2014, p. 117), essas pessoas formam relacionamentos interpessoais complexos que são independentes daquilo que o organograma e os diferentes tipos de cargo estabelecem, que são divididas em quatro formas: (1) de acordo com o grau de conforto que as pessoas têm na relação; (2) quando enfrentam uma situação de dificuldade; (3) quando o relacionamento vai além dos papéis desempenhados pela organização; e (4) o grau de afinidade.

Um bom sistema de comunicação é eficaz quando não se nota que ele existe, e para o bom funcionamento é essencial desenvolver ações constantes e de acordo com essa perspectiva. Marchiori (2014) cita algumas atitudes que devem ser tomadas no processo de gestão da comunicação interna, sendo elas: mapear os

funcionários e o nível de relacionamento; avaliar e abrir novos canais de comunicação; definir linguagem e estratégia de abordagem; gerenciar conflitos a fim de minimizar desentendimentos; entender os processos de comunicação e o papel que cada um desenvolve. Esse caminho pode ser considerado básico, porém, é fundamental para depois assumir ações mais estratégicas.

É primordial que a empresa trabalhe a totalidade da comunicação e isso favorecerá de forma estratégica esse processo. A princípio, a organização se preocupa em conhecer o seu processo interno para garantir um bom trabalho em equipe e confiabilidade por parte de seus membros, e depois disso exteriorizar sua identidade e cultura para os seus *stakeholders* (MARCHIORI, 2014).

A organização deve garantir a satisfação e integração dos colaboradores no ambiente organizacional, com o intuito de valorizar seus funcionários, já que eles passam a maior parte do seu dia dentro da organização, por isso deve ser um ambiente agradável que garanta a integração entre os diversos setores (OLIVEIRA, 2013).

No cenário contemporâneo, deve-se enfatizar a importância da valorização humana e social pelas organizações, e a partir disso será possível um envolvimento e cooperação por parte dos indivíduos, já que é um desafio a questão da diversidade que mesmo pela lei de cotas não consegue o entendimento da gestão ou a equipe não vê sentido nessa ação afirmativa. Segundo Martínez (2007, p. 62, apud KUNSCH, 2010, p. 57), “são os indivíduos e os grupos da organização que percebem as novas possibilidades, produzem novas ideias, elaboram projetos inovadores, são ousados ao tomar decisões, enfim, geram produtos criativos.” A partir disso vimos que a comunicação tem uma missão importante a cumprir nas organizações: a valorização do trabalhador.

Peruzzo (2018) traz uma crítica sobre as organizações que apenas se movem através do lucro, violando interesses coletivos da sociedade, e valorizando atitudes individualistas, competitivas e consumistas que não levam em conta os valores culturais que priorizem a equidade social e a formação civil.

É necessário construir empresas cidadãs, que invistam em responsabilidade social, mas “não apenas para cumprir minimamente preceitos jurídicos e evitar processos judiciais, mas como estratégia para a longevidade da empresa e prosperidade dela e da sociedade” (PERUZZO, 2018,p.42).

As Relações Públicas agem nesse contexto como gestora da comunicação e a qual contribui para uma cultura produtiva no local de trabalho, pois um(a) profissional de Relações Públicas consegue estabelecer políticas de comunicação; desenvolver e implementar programas que gerem mudança no ambiente empresarial; e proporcionar conhecimento ao agirem como comunicadores-funcionários (LATTIMORE, et al. 2012).

As organizações possuem a capacidade de desenvolver “sistemas com diferentes níveis de complexidade social e econômica e em diferentes estados de instabilidade”, ou seja, as organizações passam a se redefinir permanentemente de acordo com o cenário que se encontram, sendo assim é primordial que as organizações se mantenham atualizadas, dinâmicas e participativas (MANUCCI, 2010, p. 175).

As mudanças que ocorrem no ambiente organizacional não devem ser apenas informadas e exigir comprometimento por parte da equipe, é necessário tornar aquela mudança participativa para os membros de uma organização a fim de que se sintam parte daquela transformação, e para isso é primordial fornecer recursos capazes de preparar o ambiente e os funcionários para receberem algo novo(OLIVEIRA; PAULA, 2009), e nesse caso é a diversidade e a inclusão de pessoas com deficiência.

O ambiente organizacional é uma realidade social vivenciada por pessoas que nela convivem. Estas necessitam ser consideradas e valorizadas no fazer comunicativo diário, sem ser sufocadas pelo excesso de comunicação técnica e persuasiva, focada somente nos resultados e interesses proprietários e nos lucros da organização (KUNSCH, 2010, p. 48).

O desenvolvimento da comunicação interna é pautado na realidade de cada organização a partir de comportamentos e atitudes observadas; e será por meio desse estudo que serão adotadas bases estratégicas. Porém, há desafios para o

profissional de comunicação relacionados com a complexidade dos cenários e as consequências das mudanças adotadas, e isso pode influenciar na credibilidade das informações veiculadas e no engajamento dos colaboradores (OLIVEIRA; PAULA, 2009).

Os processos estratégicos serão construídos a partir da interação da organização com os funcionários, o que envolverá convergência ou não de ideias e interesses, ou seja, isso mostra que as organizações possuem menor controle sobre suas decisões e estratégias, elas passam a ser condicionadas a tomar tais atitudes a partir de processos interativos que são estabelecidos internamente e na sociedade (OLIVEIRA; PAULA, 2009).

A comunicação interna tem um papel de extrema relevância na mediação das relações dentro das organizações, porque só a partir de estratégias, espaços de fala, valores e cultura organizacional voltados aos colaboradores, será possível construir um ambiente de diversidade a partir de transparência e constantes discussões sobre o tema para que a organização esteja apta para a implementação de práticas inclusivas e ações de sensibilização voltadas à equipe.

2 DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: MUDANÇAS SOCIAIS E CONSTRUÇÃO DA CIDADANIA

Vimos a importância da comunicação interna em implementar mudanças no ambiente organizacional, porém, sempre informando e ouvindo os seus funcionários e os capacitando para que estejam aptos a receber novas propostas que possam alterar a identidade e os valores de uma organização. É importante salientar que a comunicação deve ser menos centrada na organização, e se preocupar e focar em pessoas.

Segundo Mumby (2010, p.10), por meio de uma pesquisa, a comunicação organizacional no Brasil focou em teorias e práticas que atendam o interesse público se baseando em contextos da justiça social, do discurso cívico e das possibilidades de mudança social, ou seja, um envolvimento com aspectos mais humanos.

A diversidade é um fator importante de humanização das organizações e deve se comprometer com as normas éticas de representatividade, equidade e respeito pela diferença, ou seja, sem discriminações ou desvantagens. Segundo Toth (2010, p. 129), “mais do que misturar os grupos, deveríamos nos preocupar em reconhecer as diferenças entre os grupos e nos juntar a elas.”

Compreender a organização como um espaço de desconstrução de valores que sustentam o desconhecimento e o preconceito sobre a deficiência, bem como os processos de construção de novas habilidades de relacionamentos interculturais, é fundamental para a consolidação da organização como um espaço de não-exclusão (YNGAUNIS, 2018, p.74).

Uma organização que atua com a diversidade auxilia no desenvolvimento de mais conhecimento e habilidades em se comunicar de forma adequada, porque os públicos são diversos, e construir relações em que não há um padrão, faz com que funcionários e gestores adquiram maior flexibilidade, respeito e empatia para com o outro, propiciando melhor desenvolvimento em trabalho de equipe, linguagem e solução de conflitos (TOTH, 2010).

Pompper (2018) afirma que são os profissionais da área de Relações Públicas que devem atuar como ativistas internos, e serem os responsáveis por

combater práticas de microagressões nas organizações e tornarem a diversidade uma realidade dentro desse ambiente. Para isso, foram elaboradas práticas que quando adotadas podem colaborar com o processo de diversidade, sendo estas identificadas em passos:

1. Ouça.
2. Permita que todos os grupos tenham voz. Amplifique a voz colaborativa.
3. Promova um clima de heterogeneidade onde todas as ideias são valorizadas.
4. Treine pessoas em organizações para serem acolhedoras.
5. Problematize o discurso que se baseia em estruturas como “somos todos iguais” e “normal versus diferente”.
6. Respeite, evitando visões de “outros” como diferentes.
7. Vá além de algumas “normas” e cotas.
8. Mude as atitudes negativas sobre “contratação de cotas”.
9. Evite generalizar e marginalizar.
10. Evite rótulos e julgamentos.
11. Abrace a autoexpressão e o direito de expressar a diversidade – em vez de impor conformidade.
12. Inclua ao mesmo tempo em que reconhece os direitos daqueles que podem optar por excluir a si mesmos.
13. Respeite e preserve a diversidade existente – nas organizações e comunidades locais.
14. Radicalize o debate evitando a “escuta seletiva”.
15. Promova uma profunda mudança social e cultural. Chegue às raízes do preconceito (POMPPER, 2018, p. 57 e 58).

A ideia é criar um espaço de desconstrução de barreiras para a inclusão de pessoas com deficiência, mas antes disso compreender como os indivíduos identificam o diferente e atribuem um julgamento depreciativo, pois são eles que estimulam práticas e processos que geram interação e comunicação, e por isso é necessário entender esse cenário e a realidade social em que estamos inseridos para agir de forma estratégica ao trabalhar e entender a questão de diversidade (YNGAUNIS, 2018).

Peruzzo (2018) diz que entre os princípios da cidadania estão a igualdade e a liberdade. Sendo esses os princípios fundamentais universalmente aceitos como base da cidadania e assegurados pela Constituição Brasileira de 1988, que em seu artigo 5º explicita: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (CONSTITUIÇÃO, 2016, p. 13 apud Peruzzo, 2018, p.27).

As políticas afirmativas determinam que as organizações contratem pessoas com deficiência, e isso exige que essas empresas desenvolvam novas habilidades administrativas. Os termos diversidade e inclusão estão cada vez mais em pauta, mas não há uma reflexão acerca do significado desses conceitos. Segundo Sueli Yngaunis (2018,p.72) : “Muito mais que “incluir”, ou o mero discurso de aceitar o “diferente”, esses conceitos convidam a desenvolver um olhar sobre os fenômenos sociais enquanto resultados das diversas interações sociais, que deram origem às desigualdades.”

Ressaltando que direito à moradia, ao trabalho e à vida são direitos humanos inerentes à pessoa, porém historicamente o Estado demora a reconhecer direitos e só muda sua atividade quando a sociedade o pressiona, e isso acontece ao longo dos anos por meio de lutas sociais para que a qualidade da cidadania avance (PERUZZO, 2018).

Toda pessoa com deficiência tem o direito de trabalhar e de estar em uma colocação competitiva, em que as igualdades de oportunidade e a legislação trabalhista sejam respeitadas. Os ambientes organizacionais devem atender regras de acessibilidade, fornecer recursos de tecnologia assistiva e adaptações que possam incluir esse funcionário no ambiente de trabalho (OAB Goiás, 2017).

Segundo Yngaunis (2018), a exclusão está presente na sociedade desde a Idade Antiga, onde apenas a beleza, força física e o vigor eram valorizados e considerados como primordiais para a sobrevivência na sociedade agrária. O que era almejado durante aquele tempo era uma sociedade perfeita, e isso ganhou força no período de Aristóteles e Platão que recomendavam a exclusão daqueles ditos como não perfeitos, onde a estética era o requisito mais valorizado. Diante desse contexto histórico foi construído um estigma a partir de como a sociedade reconhecia a deficiência e avaliava a utilidade da PCD na produção capitalista.

A Igreja interpretava a deficiência como um castigo de Deus ou como uma forma de praticar a caridade, e com isso ela passou a abrigar essas pessoas com deficiência em instituições, as separando do convívio social. Com o início da Idade Moderna, a deficiência passou a ser vista como uma disfunção, e surgiu o conceito

de reabilitação, que buscava diminuir esse “desvio”. Foram criadas também políticas afirmativas que queriam minimizar o impacto negativo que a deficiência teria sobre o indivíduo no seu papel social (YNGAUNIS, 2018).

A PCD passou por difíceis situações: exclusão, segregação e reabilitação, sempre com foco no indivíduo com deficiência ao invés de ser na sociedade que pratica tais ações e marginaliza essa pessoa. Essa transferência para a sociedade como fundamental no processo de inclusão social é recente, e visa garantir a cidadania à pessoa com deficiência que assim como qualquer cidadão deve ter seus direitos atendidos e garantidos por lei (YNGAUNIS, 2018).

Desde a década de 1950 as PCDs começaram a ser vistas pelas autoridades e conseguiram conquistar serviços de assistência social que visavam a integração, indo contra os princípios existentes no século XX em que esses sujeitos viviam de forma isolada em seus domicílios. A perspectiva mudou e em 1980 o foco era gerar inclusão e emancipação (CAMARGO; FEIJÓ, 2017).

Foi feita uma pesquisa pela autora Carvalho-Freitas (2007) que identificou concepções utilizadas - a partir de uma análise literária - pelas pessoas ao verem um indivíduo com deficiência em processo de socialização, sendo essas:

1.A normalidade como matriz de interpretação: as pessoas que compartilham essa concepção têm na norma seu padrão de avaliação, sendo a deficiência considerada um “desvio” ou “doença” que necessita de cuidados especiais dos profissionais da saúde. Para as pessoas que possuem essa visão da deficiência, a possibilidade de inserção das PCDs se dá mediante a reabilitação e a adequação delas ao sistema social. Geralmente, as pessoas que compartilham esta concepção consideram que as PCDs assumem atitudes inadequadas no trabalho, provocando situações embaraçosas, são mais propensas a acidentes, têm problemas de relacionamento e devem ser alocadas em setores específicos da empresa.

2. A inclusão como matriz de interpretação: esta concepção é compartilhada pelas pessoas que deslocam sua percepção da deficiência de um problema individual para um problema social. O pressuposto compartilhado pelas pessoas que possuem esta visão da deficiência é de que a sociedade tem que se adaptar para incluir a todos e a que inclusão das PCDs deve ser feita a partir de suas potencialidades.

3. Percepção de desempenho: como característica geral, este fator focaliza a percepção das pessoas em relação ao desempenho, produtividade e qualidade de trabalho das PCDs e suas implicações para a competitividade da empresa (p. 266-267)

É nesse contexto que começaram a surgir demandas da sociedade para que as organizações, assim como outras instâncias sociais, iniciassem o processo de inclusão da pessoa com deficiência na sociedade, e por meio de políticas públicas que visam a inclusão e a promoção de ajustes sociais que tornem essas práticas cada vez mais discutidas (CAMARGO; FEIJÓ, 2017).

Assim como o uso da expressão pessoa com deficiência onde há a valorização da pessoa, e a deficiência como uma qualificação, “(...) é um sinal de uma busca pela linguagem inclusiva e pelo discurso pautado nos princípios humanistas fundamentais” (MARTINS, 2017, p. 146). O que define essa pessoa com deficiência não é sua ausência de mobilidade ou falta de membro físico, ou sua diferente velocidade de raciocínio. O que realmente a caracteriza é sua dificuldade em participar plenamente da sociedade, e como esse meio a inclui.

A Constituição Federal (1988) garante a proteção e integração da pessoa com deficiência, ou seja, o princípio da igualdade que é previsto por lei deve regular as relações e o mesmo tratamento a todos. De acordo com Napolitano (2010 apud MARTINS, 2017) um tratamento diferenciado só pode ser aplicado em situações:

Para se admitir o tratamento desigual, alguns requisitos devem ser observados [...]: 1) o elemento tomado como fator de desigualdade; 2) a correlação lógica abstrata entre o fator elevado a critério de discriminação e o tratamento diferenciado estabelecido pelo ordenamento jurídico; 3) a correspondência dessa correlação lógica com os valores estabelecidos no ordenamento jurídico constitucional (2010, p. 12).

Diferente de um paradigma de integração que consiste em adaptar pessoas com deficiência aos sistemas sociais comuns ou a sistemas especiais caso esse processo tenha dificuldades; uma sociedade inclusiva visa mudanças organizacionais e ambientais para que se torne a vida da PCD mais acessível. De acordo com Martins (2017) a sociedade inclusiva deve criar políticas públicas que visem o aumento da liberdade e afirmar a humanidade desses indivíduos.

Apesar da Constituição promover a igualdade, não significa que as políticas públicas alcançam todas as pessoas que necessitam de atenção especial, e não é por meio da integração que busca adaptar as pessoas com deficiência aos sistemas sociais, e sim por meio da inclusão que trabalha nas mudanças sociais com intuito de tornar a vida social acessível para esses indivíduos. Logo, uma sociedade inclusiva cria políticas públicas que visam a liberdade dessa pessoa e afirmam sua humanidade (Martins, 2017).

Segundo o capítulo VI “Do direito ao trabalho” da Lei Brasileira de Inclusão 13.146/2015 ou Estatuto da Pessoa com Deficiência previsto nas seção I no artigo número 34:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

Além disso, também é previsto pelo Decreto nº. 3.298, que é obrigatória a contratação de pessoas com deficiência em empresas com 100 ou mais funcionários, reservando de 2% a 5% de suas vagas para pessoas com deficiência (VIOLANTE; LEITE, 2011).

Segundo o Decreto nº 3.298/99 do Conselho Nacional de Pessoas com Deficiência - CONADE (Brasil, 1999), é considerada deficiência toda perda de anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o

desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano (...) Deficiência Intelectual refere-se ao funcionamento cognitivo-intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, de lazer e trabalho, de acordo com Decreto nº5.296/2004 (BRASIL, 2004 apud CAMARGO; FEIJÓ, 2017, p. 18).

A atual lei de cotas vem permitindo que mais vagas sejam ocupadas por pessoas com deficiência, porém, ainda são observadas atitudes preconceituosas e desrespeitosas, ao considerarem as PCDs como sujeitos de pouco valor. E, por mais que existam medidas que garantam proteção e que peçam compreensão por parte da sociedade, há situações que geram a marginalização e a falta de respeito para com as pessoas com deficiência, e isso evidencia que o Brasil ainda precisa percorrer um longo caminho para garantir a inclusão (CAMARGO; FEIJÓ, 2017).

A possibilidade de participação e equidade de oportunidades surge a partir da inclusão que tem como intuito tornar esses indivíduos reconhecidos pelo outro e gerar a boa convivência entre pessoas, já que todos são diferentes uns dos outros – porém, isso deve ser garantido pelo Estado que irá de fato tornar efetivos os direitos previstos na lei (CAMARGO; FEIJÓ, 2017).

O intuito é trazer um apelo à dignidade humana afirmando que mesmo que cada um tenha a sua diferença, todos têm medos, esperanças, sofrimentos e sentem alegria da mesma forma. Martins (2017) evidencia a importância de reconhecer a dignidade de todos, o direito à inclusão e a aversão a qualquer forma de discriminação.

A promoção da integração da PCD na vida comunitária tem como intuito fortalecer o reconhecimento desse indivíduo na sociedade ao invés de reforçar o preconceito por meio de medidas assistencialistas ou de caridade. A lei garante a inclusão social e promove a cidadania, e o foco não é apenas no indivíduo mas em suas relações diárias, por isso o autor enfatiza a importância em analisar o dever do Estado, da família e da sociedade perante essa pessoa “ para atenuar as barreiras sociais que afligem as pessoas com deficiência e dificultam o seu exercício cidadão

e o reconhecimento da sua dignidade enquanto pessoa humana” (MARTINS, 2017,p.134), sendo a sociedade responsável pelo processo de acessibilidade, inclusão e superação de injustiças.

É focando no processo de desenvolvimento do indivíduo e garantindo condições de acesso e participação do indivíduo na sociedade dando suportes físicos, psicológicos e sociais que possibilitem sua inclusão dentro da sociedade a partir de um conjunto de ações que estão vinculadas a instâncias políticas e operacionais que se baseia na inserção de grupos excluídos dos processos de decisão da sociedade, ou seja, do exercício de cidadania (LEITE,2008).

Lembrando que é importante identificar a diversidade na coletividade e não determiná-la apenas a um grupo social. Um exemplo comum é quando um(a) professor(a) identifica apenas a PCD como diferente ou o incluído dentro de uma sala de aula com outros 25 alunos, e não reconhece as particularidades de cada um. Ou seja, há um distanciamento da pessoa com deficiência da normalidade, e os demais indivíduos que compõem o ambiente escolar são tidos como comuns, ou “normais” (LEITE, 2008).

A sociedade, quando trabalha ativamente a fim de minimizar ou eliminar barreira, possibilita a plena participação da PCD no trabalho, educação, atividades culturais, entre outros com o intuito de criar condições de equidade para trazer oportunidades que contribuam para a vida em sociedade assegurando condições diferentes para quem possui necessidades diferentes (YNGAUNIS,2018).

O Brasil avançou em promulgar leis de proteção civil que garantem direitos para segmentos que estão em estado de vulnerabilidade, e são as leis que contribuem para o avanço do país, “pois se o respeito não se dá pela força que o direito humano possui em si mesmo, que venha a lei para punir os atores das violências de todo tipo” (PERUZZO,2018, pg. 33).

Mesmo com a legislação vigente que garante igualdade de direitos, ainda existe um estigma vindo da sociedade que desvaloriza e limita a participação desses sujeitos em espaços sociais, e essa forma de desqualificação, ainda mais no

mercado de trabalho, faz com que as PCDs tenham sua saúde e qualidade de vida prejudicadas devido à maneira que são tratadas na sociedade (CAMARGO; FEIJÓ, 2017).

(...) para promoção da justiça social e da inclusão, a sociedade democrática deve atender a cada um conforme as suas necessidades, a fim de que, então, todas as pessoas tenham a sua dignidade igualmente respeitada e os seus direitos fundamentais igualmente efetivados (LEITE, 2008, pg.137)

De acordo com o Censo do IBGE de 2010, no Brasil temos 45,6 milhões de brasileiros(as) que declaram ter algum tipo de deficiência, em escala de porcentagem temos: 18,8% deficientes visuais; 7% deficientes motores; 5,1% deficiente auditivo; e 1,4% deficiente intelectual ou mental. Como esses dados se baseiam em auto-declarações, é necessária uma análise para confirmar as porcentagens e os tipos de deficiência (MARTINS, 2017).

Já a pesquisa feita pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, em 2016, sobre o “Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas brasileiras e suas ações afirmativas”, traz como um de seus resultados que as organizações apenas cumprem a porcentagem de contratação da PCD exigida por lei, simbolizando um percentual de 2% dessa população dentro das organizações (PERUZZO,2018).

Esses dados revelam as discriminações no mundo empresarial e também nas relações com colegas de trabalho, ou seja, “o fator cultural é um limitador a ser equacionado nos programas de inclusão empresarial” (PERUZZO,2018,p.33).

O processo de inclusão social só é possível quando a sociedade acolhe a pessoa com deficiência e lhe oferece suporte social, econômico e físico para que possa conviver no espaço comum. A inclusão é um processo interativo, bidirecional, em que o objetivo é qualificar o indivíduo de acordo com o contexto social e assim viabilizar a participação de todos na esfera social, econômica, cultural e política, respeitando os seus direitos, independentemente das diferenças (CAMARGO et al, 2017).

Implantar uma gestão da diversidade ainda é um desafio, pois pode haver

ceticismo da equipe e atitudes preconceituosas, além das dificuldades em modificar rotinas de recursos humanos para a questão da diversidade - sendo necessário mudanças culturais. Já que além do uso da gestão da diversidade como estratégia competitiva, há também organizações que apenas cumprem esses requisitos devido ao cumprimento de leis (PERUZZO, 2018).

Quem administra as organizações e quem institui programas de relacionamentos comunicativos e de relações públicas internos e externos são pessoas. Se elas não se libertam de visões preconceituosas, suas práticas contaminam negativamente o clima organizacional e violam os princípios do eixo cívico da cidadania. Afinal todos os públicos e todos os ambientes nos quais as empresas se inserem ou com os quais se relacionam merecem respeito e tratamento responsável. Estar no mundo é mais do que apropriar-se de suas potencialidades, como, por exemplo, da mão de obra e das riquezas naturais e tecnológicas. É ajudá-lo a melhorar em dignidade para todos. A responsabilidade é de todos e os ganhos são de todos também (PERUZZO, 2018, p. 41).

Infelizmente, esse tipo de comportamento social que leva à exclusão e à segregação das PCDs é resultado de um cenário onde não houve a construção de um coletivo que mudasse a situação ou que desse a oportunidade de todos viverem experiências comuns de aprendizado e interação (YNGAUNIS, 2018).

O objetivo com a contratação de uma PCD é possibilitar espaços que gerem interação entre diferentes pessoas que criam um ambiente propício para a construção de capital social a partir das relações entre os indivíduos que compõem as organizações, e com isso promover direitos e possibilitar que as pessoas com deficiência possam discutir seus problemas em espaços públicos (YNGAUNIS, 2018).

Em 2007, o então Secretário Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência no Brasil, Antônio José Ferreira (apud pg. 132, Mauro, 2017, 2011,p. 15), utilizou como inspiração o texto de Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU para definir o que é pessoa com deficiência:

Pessoas com deficiência são, antes de mais nada, pessoas. Pessoas como quaisquer outras, com protagonismos, peculiaridades, contradições e singularidades. Pessoas que lutam por seus direitos, que valorizam o respeito pela dignidade, pela autonomia individual, pela plena e efetiva participação e inclusão na sociedade e pela igualdade de oportunidades, evidenciando, portanto, que a

deficiência é apenas mais uma característica da condição humana.

Quando a pessoa com deficiência entra no mercado de trabalho ela se desenvolve, pois irá ter recompensa financeira, realização profissional e pessoal, e para que todos esses direitos sejam garantidos é necessário garantir que as leis trabalhistas sejam cumpridas de fato. As organizações devem se estruturar a fim de minimizar barreiras em questão de acesso ou permanência que podem surgir no ambiente organizacional (CAMARGO; FEIJÓ, 2017).

As organizações na atualidade buscam por mudanças internas que valorizem a diferença entre trabalhadores por meio da inclusão e de uma gestão diversa, isso tem como intuito gerar maior integração entre funcionários e organização capaz de diminuir a desigualdade que terá como intuito contribuir para um maior desenvolvimento da pessoa com deficiência a partir da promoção de discussões acerca desse assunto com foco no convívio com o outro e na importância em valorizar as diferenças (CAMARGO; FEIJÓ, 2017).

Diversidade não é uma palavra de ordem, nem uma palavra que está apenas na moda. Ela remete aos direitos da pessoa, remete à igualdade entre os seres humanos em todos os sentidos. Igualdade entre homem e mulher, entre brancos e negros, pessoas sem e com deficiências, diferenças entre pessoas heterossexuais e LGBTIs, de idade, escolaridade, religião, aparência, peso, procedência e assim por diante (PERUZZO, pg.31,2018).

É obrigatório que as organizações proporcionem oportunidades e condições de emprego para uma PCD, não admitindo preconceitos, discriminações, barreiras sociais, culturais ou pessoais. É importante que a organização reconheça as necessidades desse indivíduo e dessa forma possibilite seu desenvolvimento (VIOLANTE; LEITE, 2011).

O ambiente organizacional é um espaço de desconstrução de barreiras ao se tratar da inclusão, já que são nas organizações onde os indivíduos têm a oportunidade de interagir e direcionar seus esforços para alcançar objetivos, e com a vinda das PCDs novas relações passam a ser construídas com intuito de corrigir injustiças sociais (YNGAUNIS,2018).

Uma empresa inclusiva é aquela que reconhece as diferenças individuais e

acredita que a diversidade humana tem que ser valorizada, pois será ela que promoverá mudanças internas e garantirá que os funcionários com deficiência tenham a possibilidade de exercer suas funções de forma autônoma (VIOLANTE; LEITE, 2011).

De acordo com Sasaki (2003 apud, VIOLANTE; LEITE, 2011), a empresa inclusiva deve promover:

- a) adaptação dos locais de trabalho; b) adoção de esquemas flexíveis no horário de trabalho; c) revisão das políticas de contratação de pessoal; d) revisão dos programas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos; e) palestras que desmistifiquem a deficiência como incapacitante, dentre outras condições.

Observa-se que no cenário organizacional há uma subestimação das capacidades da pessoa com deficiência, e esses indivíduos sofrem com o estigma de terem algum tipo de limitação e serem incapazes de realizar determinadas atividades, e as organizações deixam de alertar para possibilidades de adequação do espaço a fim de minimizar as limitações e de fato incluir (VIOLANTE; LEITE, 2011).

As mudanças geradas com a inclusão de pessoas com deficiência alteram a rotina daqueles que já fazem parte da organização, podendo gerar resistência e conflitos. A contratação de uma PCD não envolve apenas a questão trabalhista ou uma ação de responsabilidade social - é uma mudança que afeta a vida do público interno, pois a maioria dos colaboradores pode não ter clareza sobre a deficiência do novo colega (YNGAUNIS,2018). E a partir desse cenário, promover debates e encontros acerca do tema de diversidade e inclusão com o objetivo de desmistificar a imagem que se tem da pessoa com deficiência e sensibilizar a equipe sobre o tema.

A falta de informação sobre esse assunto gera desconhecimento sobre as reais incapacidades e limitações da pessoa com deficiência, e também das suas potencialidades e expectativas, e essa falta de conhecimento acerca do assunto conserva esse preconceito em relação a esses indivíduos (TANAKA; MANZINI,

2005).

Outro fator é a educação, e isso está ligado diretamente à qualificação profissional e à falha no processo de formação, e no Brasil os métodos utilizados são realizados por intermédio de programas como oficinas pedagógicas ou instituições de ensino especial. Porém, esses métodos de ensino não garantem uma formação adequada para as necessidades e demandas do mercado atual, e geralmente as pessoas com deficiência são capacitadas para funções como artesanato, tapeçaria e marcenaria (TANAKA; MANZINI, 2005).

Sabemos que mesmo com a lei, as organizações possuem dificuldades em encontrar uma PCD com experiência ou capacitação, e inclusive é um argumento presente dentro das empresas quando questionadas pelo Ministério Público do Trabalho sobre a não presença de pessoas com deficiência no ambiente organizacional; as empresas alegam que não há profissionais no mercado (YNGAUNIS,2018).

O Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira registrou que houve aumento de 518,66% na procura por cursos profissionalizantes ou curso superior por parte das PCDs no período de 2004 a 2014. Esse cenário contribui inclusive com mudanças nas instituições de ensino em questão de recursos necessários para que o proveito seja igual à todos garantindo a acessibilidade (YNGAUNIS,2018).

Fica claro que não são só as leis que garantem a permanência desse profissional nas organizações, na prática é visto que precisa ser realizada uma análise do cenário antes de ter uma inserção efetiva da pessoa com deficiência. É necessário um preparo profissional e social e uma readequação do espaço criando condições estruturais, funcionais e sociais para recebê-la (TANAKA; MANZINI, 2005). O intuito é mudar a estrutura organizacional, alinhar ações, pensar diferente e não mudar técnicas.

Nessa perspectiva, há a defesa de que a incorporação de pessoas “diferentes” por suas diversas condições criaria um clima de motivação entre os funcionários, de que a diversificação da equipe contribuiria para melhorar o desempenho, além de abrir novos segmentos de mercado. Seria uma forma de manter e/ou conquistar

novos clientes, dada a reputação favorável transmitida, inclusive, pelos próprios funcionários “incluídos”. Portanto, o que motivaria o respeito à diversidade é fundamentalmente a vantagem que ela traz em relação ao desempenho econômico e não pelo valor e necessidade da pessoa humana, do ponto de vista da ética cívica ou da coletividade. Essa visão fere a ética da universalidade, porque despreza os princípios cívicos da cidadania (PERUZZO, p. 37, 2019).

A ideia é identificar argumentos que mostrem essas amarras institucionais e se libertar de visões preconceituosas para não prejudicar o clima organizacional ou ir contra princípios cidadãos. Com esse material é possível trazer perspectivas que visam a mudança de concepção de mundo e o papel das organizações nessa fase. É uma visão humanizada ao falar de pessoas e uma crítica em relação às práticas adotadas no ambiente organizacional.

Lopes, Silva e Macedo (2018) trazem a percepção dos trabalhadores com deficiência, algo que poderá contribuir diretamente com a pesquisa que será realizada neste trabalho. Os autores trazem a questão da falta de informação sobre a inclusão no mercado de trabalho e a não fiscalização dos órgãos legais referente ao cumprimento da lei nas organizações.

De acordo com os dados compartilhados pelo Instituto Ethos em 2012, existem cerca de 9 milhões de pessoas com deficiência em idade de trabalhar, e apenas 1 milhão exercem alguma atividade remunerada e apenas 200 mil são empregados com registro em carteira de trabalho. Neste artigo é visto a importância em desenvolver outros aspectos que envolvem capacitação desse indivíduo e compressão do nível de qualidade de vida e satisfação no trabalho (LOPES et al, 2018).

Para que essa situação seja mudada, Lucia Leite (2008, p. 155) diz que são necessários investimentos em várias instâncias, e isso se inicia na educação escolar “na formação dos professores, no debate sobre concepções relacionadas à natureza humana, nas opções políticas, na organização socioeconômica”.

A presença de um estigma ainda se faz presente quando atribuímos a uma PCD um atributo de fraqueza ou desvantagem, ou seja, são dadas características que divergem daquelas que são aceitas pela sociedade. “Assim, a pessoa que

apresenta o estigma é tratada de forma diferente pela comunidade com que convive, que por sua vez cria normas e conceitos de normalidade, excluindo e estigmatizando aqueles que não se ajustam às mesmas (LEITE, 2008, p. 154).

A discussão está em torno da desconstrução da imagem da pessoa com deficiência como alguém incapaz, sem qualidades, improdutiva, e na criação de um conceito de um ser capaz, produtivo e que possui qualidades profissionais que devem ser incentivadas a partir de um compromisso de todas as áreas, em que todos os que compõem o ambiente organizacional possam promover condições que desenvolvam e estabeleçam interações sociais entre pessoas com e sem deficiência (VIOLANTE; LEITE, 2011).

O primeiro ano de trabalho é o período crítico na socialização das pessoas, e inclui a aprendizagem de valores e da cultura organizacional, que são fatores que mostram ao indivíduo como se portar, a quem se dirigir e o grau de tolerância da organização em relação às divergências e diferenças. A fim de compreender sobre o processo de socialização organizacional da pessoa com deficiência, as autoras utilizaram três dimensões: biográfica; relacional e organizacional (DE CARVALHO-FREITAS et. al, 2010).

Na dimensão biográfica o foco é a construção do indivíduo e de sua identidade profissional. No primeiro contato dele com a organização é necessário realizar a análise das expectativas, projeções de futuro profissional e a percepção da pessoa sobre sua jornada profissional (DE CARVALHO-FREITAS et. al, 2010).

A dimensão relacional é como a pessoa com deficiência é vista pelos outros, e “envolve um ato de atribuição da identidade pela organização e pelos agentes diretamente em interação com os indivíduos em processos de socialização”.sendo necessário considerar as percepções da PCD em relação a forma como é visto dentro da organização (DE CARVALHO-FREITAS et. al, 2010,p.266).

Dentro dessa dimensão existem barreiras, sendo elas a social que envolve maior integração física, superação de preconceitos e de discriminação; e a física que está ligada ao contexto de acessibilidade seja ela estrutural ou comunicacional,

inclusive existem as barreiras atitudinais que envolvem valores e concepções sobre a deficiência que estão associadas a estereótipos e discriminações (DE CARVALHO-FREITAS et. al, 2010).

A dimensão organizacional trata-se de como a organização se prepara para viabilizar o processo de inserção da PCD, são práticas que podem contribuir para o processo de socialização, e para isso são utilizadas duas dimensões de análise: 1) as táticas organizacionais que não são sempre planejadas, e envolvem ações que colaboram com a integração da PCD como tutoria; treinamento para exercer a sua função; e atividades que podem ser individuais ou em grupo - essas ações podem ter um cronograma ou uma cronologia; e a 2) condições de trabalho que envolvem o fator de sensibilização de funcionários e chefias para a inclusão da pessoa com deficiência e informações relacionadas a segurança e saúde no ambiente de trabalho destinadas a esse indivíduo; as adaptações relacionadas às condições e instrumentos de trabalho para contribuir para o processo de inserção da PCD; e práticas de recursos humanos relacionadas à seleção, treinamento e promoção ao inserir a pessoa com deficiência na organização (DE CARVALHO-FREITAS et al, 2010).

A concepção da sociedade sobre as pessoas com deficiência influencia nas relações sociais, e isso reflete no mercado de trabalho, que irá se basear na deficiência em si, sem priorizar o indivíduo e suas individualidades, como suas reais necessidades e o seu potencial (TANAKA; MANZINI, 2005).

Em realidade, o preconceito é uma atitude negativa que a sociedade estabelece em direção àquele indivíduo que ela considera imperfeito, diferente, estranho, desconhecido e incapaz, fruto das concepções que ela foi construindo ao longo de sua história de vida, por meio das informações distorcidas que foi recebendo (TANAKA; MANZINI, p. 3, 2005).

Ao retratar o mercado de trabalho, que é o assunto a ser discutido ao longo dessa pesquisa, é primordial que as organizações ofereçam condições, sejam elas estruturais ou educacionais, para que as PCDs possam realizar seu trabalho sem que haja barreiras que as impeçam de se desenvolver.

No processo de socialização é importante que sejam compartilhadas tarefas

de trabalho, papéis, processos de grupo e cultura organizacional, e junto com esse plano aplicar uma proposta com feedbacks, construção de relacionamentos, auto avaliações e estratégias de desenvolvimento de carreira (DE CARVALHO-FREITAS et. al, 2010).

Para conseguir identificar como é feito o processo de inclusão dentro das organizações, a partir das concepções abordadas no levantamento bibliográfico, foi desenvolvida uma pesquisa com jovens com Síndrome de Down do projeto Instituto Mano Down, de Belo Horizonte, para ter uma visão sobre a situação vivida por eles no ambiente organizacional.

3 METODOLOGIA

A metodologia proporciona a compreensão e análise por meio da construção de conhecimento, ou seja, segundo Praça (2015, p. 2), “pode-se relacionar então metodologia com o ‘caminho de estudo a ser percorrido’ e ciência com ‘o saber alcançado’”.

A partir do processo metodológico, se obtém o conhecimento científico, que tem como finalidade, em sua grande maioria, explicar e discutir sobre um determinado assunto verificando uma ou duas hipóteses, as explicando e relacionando com outros fatos (PRAÇA, 2015).

O percurso metodológico do presente trabalho seguiu três passos: 1) pesquisa bibliográfica; 2) entrevista com cinco pessoas com Síndrome de Down, sendo dessas três mulheres e dois homens, que estão no mercado de trabalho e 3) entrevista com responsável pelo programa “Talento Apoiado” do Instituto Mano Down, da cidade de Belo Horizonte, que trabalhar com o desenvolvimento da pessoa com deficiência intelectual e sua participação na sociedade.

Nessa pesquisa, foram utilizadas referências de artigos, livros e cartilhas que pudessem dar embasamento para o tema discutido, só assim foi possível buscar tópicos importantes que trouxessem perspectivas teóricas acerca da comunicação interna e do contexto da diversidade, acompanhado das leis vigentes que atuam no processo de inclusão. Com a fundamentação teórica, se obteve informações que serviram de base para a criação de um roteiro de perguntas para aplicação da pesquisa com pessoas que tiveram experiências práticas de acordo com o problema pesquisado.

A fim de buscar pistas de como acontece a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho e dar espaço para as PCDIs, foi feito um recorte restrito de um grupo de jovens com Síndrome de Down que participam do programa “Talento Apoiado” do Instituto Mano Down, em Belo Horizonte, que atua como mediador no processo de inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho. A entrevista trouxe as vivências dessas pessoas no ambiente

organizacional e o papel da comunicação nesse processo de mediação entre as organizações e essas pessoas.

O caminho escolhido foi a entrevista individual semi-estruturada em profundidade que é uma “técnica qualitativa que explora um assunto a partir da busca de informações, percepções e experiências de informantes para analisá-las e apresentá-las de forma estruturada” (DUARTE, 2009, p. 62), ou seja, foi feito um roteiro de perguntas para conseguir trazer perspectivas que seriam levantadas ao longo do trabalho, mas que geraram novas questões e abordagens.

Com esse método é possível dar mais flexibilidade ao entrevistado que pode definir sua própria resposta e o entrevistador consegue ajustar suas perguntas de forma livre. A ideia é procurar maior intensidade nas respostas sem utilizar meios quantitativos ou estatísticos. O objetivo é conseguir informações a partir da experiência da fonte baseado no resultado da interpretação do pesquisador de acordo com um diálogo crítico com a realidade (DUARTE, 2009).

Nesse percurso de descobertas, as perguntas permitem explorar um assunto ou aprofundá-lo, descrever processos e fluxos, compreender o passado, analisar, discutir e fazer perspectivas. Possibilitam ainda identificar problemas, microinterações, padrões e detalhes, obter juízos de valor e interpretações, caracterizar a riqueza de um tema e explicar fenômenos de abrangência limitada (DUARTE, 2009, p. 63).

A pesquisa qualitativa, segundo Minayo (2001 apud GERHARDT; SILVEIRA, 2009), é um tipo de abordagem que trabalha com o universo de significados, valores, motivos e possibilita um espaço em que é possível identificar de forma profunda as relações, processos e fenômenos.

As características desse tipo de pesquisa contribuem para o resultado a partir de ações de descrição, compreensão, precisão das relações entre questões globais e locais de um determinado fenômeno. O intuito desse tipo de entrevista é ter o aprofundamento da compreensão sobre um assunto a partir de um determinado grupo social (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

A entrevista em profundidade não tem como finalidade testar hipóteses, e sim, utilizar pressupostos a partir dos elementos captados para entender um problema a

partir do que o outro tem para oferecer sobre o assunto, com o propósito de desenvolver um estudo exploratório a partir da situação analisada. A entrevista semi-aberta possibilita explorar ao máximo o tema a partir de um roteiro que auxilia na criação de uma estrutura para comparação de respostas, sistematizando as diferentes respostas e contribuindo para a análise (DUARTE,2009).

Foram feitas cinco entrevistas com jovens com Síndrome de Down que estão no mercado de trabalho e que foram selecionados a partir de um banco de dados compartilhado pelo programa “Talento Apoiado”, que possui atualmente 10 profissionais trabalhando em empresas da cidade de Belo Horizonte. O critério de escolha utilizado, foi ter um número semelhante de homens e mulheres, e a partir disso selecionar pessoas por tempo de trabalho, sendo dois dos entrevistados os mais antigos do programa, e os outros três os que foram contratados recentemente. As pesquisas foram realizadas por chamada de vídeo através do aplicativo de rede social *Whatsapp* no período de 24 de setembro a 5 de outubro de 2019, com duração média de 45 minutos cada entrevista. Foram escolhidas 3 mulheres e 2 homens. Segue quadro de descrição dos entrevistados:

Entrevistado	Idade	Escolaridade	Sexo	Tempo de Empresa	Função
E1	20	Ensino Fundamental Incompleto	Feminino	5 meses	Recepcionista
E2	27	Ensino Fundamental Completo	Masculino	3 meses	Recepcionista
E3	23	Ensino Fundamental Incompleto	Feminino	3 meses	Recepcionista
E4	22	Ensino Médio Completo	Feminino	1 ano e 2 meses	Auxiliar de Pessoal
E5	24	Ensino Médio Completo	Masculino	1 anos e 3 meses	Mensageiro

As entrevistas tiveram como objetivo identificar como era feito o trabalho de inclusão; se haviam ações de comunicação interna nas organizações; e como era a experiência para essas pessoas com deficiência intelectual no ambiente de trabalho. Para isso foi feito um roteiro (Apêndice A) a fim de: (1) identificar o perfil de cada entrevistado; (2) conhecer a rotina de trabalho; (3) percepção da comunicação interna e o seu papel nesse processo; e (4) a possibilidade de desenvolvimento profissional.

Não foram identificados os nomes dos entrevistados, ou das organizações em que esses indivíduos trabalham, por questão de proteção de dados. Para transmitir essa credibilidade em relação a pesquisa foi feito um Termo de Assentimento (Apêndice B) que foi enviado para os familiares, deixando uma cópia digitalizada com a pesquisadora e a original com o entrevistado.

Foi feita uma sexta entrevista com o Gabriel, responsável pelo programa Talento Apoiado e por todo o processo de recrutamento, seleção e acompanhamento da PCDI, a fim de saber como funciona o projeto, e qual é o seu papel durante o processo de escolha da organização e contratação da pessoa. Esse projeto faz parte do Instituto Mano Down que existe desde 2011 na cidade de Belo Horizonte, mas foi oficializado em novembro de 2015 com o objetivo de atuar em projetos de socialização, desenvolvimento potencializado, mobilização para autonomia e a inclusão no mercado de trabalho.

A proposta surgiu devido ao amor do idealizador por seu irmão caçula que tem Síndrome de Down, e que identificou a partir de sua experiência a necessidade em dar espaço às pessoas com deficiência.

A escolha do Instituto Mano Down se baseou numa análise de páginas nas mídias sociais de projetos existentes que atuavam no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho; e a autora encontrou o Instituto e o Programa Talento Apoiado. Após realizar o contato via e-mail com o projeto e conseguir uma parceria para divulgar o trabalho feito por eles e ter acesso ao banco

de dados das pessoas com Síndrome de Down que estão no mercado, foi feita a escolha de cinco desses indivíduos. O critério de seleção foi baseado no tempo de experiência, desde aqueles que estavam no início do contrato até aqueles que já estavam recebendo férias ou promoções.

O programa “Talento Apoiado” surgiu em 2018 com o intuito de auxiliar, formar e desenvolver a pessoa com deficiência para o mercado de trabalho, permitindo a evolução de suas habilidades sociais e comportamentais. A metodologia utilizada para desenvolvimento desse processo é do Emprego Apoiado, que possui um planejamento em que é identificado as potencialidades da PCDI a partir de apoios ou tecnologias que possibilitem sua maior independência.

A ideia é não ser assistencialista, mas sim possibilitar “apoios” em que seja um caminho de via dupla onde o empregador deve estar satisfeito com a qualidade, produtividade e performance do trabalho da PCDI, assim como esse indivíduo que também deve estar satisfeito com a atividade a qual realiza.

O Emprego Apoiado se fundamenta em princípios e valores que incluem a presunção da empregabilidade, a importância dos apoios, a centralidade nas habilidades e capacidades dos usuários, a individualidade, a necessidade de inserção da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho de acordo com a sua vontade e interesses, com condições de trabalho iguais as dos outros empregados (RODRIGUES, 2019, p.1).

A participação no programa exige alguns atributos do jovem/adulto, como: idade igual ou superior a 18 anos, pois os cargos ocupados estão dentro do regime CLT; ter uma relativa autonomia em atividades diárias e práticas; e condições de compreender e atender ordens simples.

O processo empregatício envolve uma avaliação do perfil da PCDI, que inclui entrevista com a família e o jovem adulto com especialistas (psicólogos(as) e assistentes sociais); e uma avaliação técnica para identificar habilidades gerais.

São desenvolvidas e trabalhadas as habilidades práticas no trabalho que compreendem a competência e conhecimentos específicos acerca de processos, métodos, técnicas, normas, regulamentações, etc. e as habilidades sociais que englobam competências e conhecimentos relativos às atividades de gestão, autogestão, melhoria da qualidade de vida, produto atividade e geração de

renda, relacionamento interpessoal, responsabilidade, autoestima, credulidade e ingenuidade excessivas, observância de regras e leis, evitando-se a vitimização (RODRIGUES, 2019, p.2).

O processo só consegue ser concluído após avaliação do jovem adulto e demandas das empresas parceiras que procuram o projeto para divulgação de vagas disponíveis. Não há um tempo estabelecido de duração do contrato, pois a inclusão é garantida mediante avaliação constante e comparação das atividades solicitadas pela empresa e o desenvolvimento do jovem adulto em relação a elas.

A equipe do Talento Apoiado oferece acompanhamento e desenvolve um relatório de performance que é atualizado de acordo com as reuniões de acompanhamento, lembrando que esse trabalho depende de um envolvimento entre empresa, profissional e família, e que após o fim de contrato, o setor de Recursos Humanos da empresa passa a se responsabilizar integralmente pela PCDI.

Foi feito o contato com os responsáveis por esses jovens, e das cinco entrevistas: duas delas foram feitas sem a presença dos responsáveis, e as outras três foram aplicadas com a PCDI e com a presença de um membro da família.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

A análise de resultados mostrou um recorte restrito de experiências vividas por cinco jovens com Síndrome de Down da capital de Minas Gerais, Belo Horizonte. Todos eles participam do projeto Instituto Mano Down em atividades que envolvem práticas na cozinha, música, dança, e esportes. O Instituto começou a atuar com a questão da inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho, e criou o programa Talento Apoiado que funciona como mediador entre as organizações, as pessoas com deficiência e a família.

A apresentação dos dados obtidos a partir dessa amostra nos dão pistas em relação ao processo de inclusão a partir da rotina de trabalho dos entrevistados, o papel da comunicação nesse processo e a importância de um mediador (Programa Talento Apoiado) ao longo desse processo.

Os entrevistados serão identificados como E1, E2, E3, E4 e E5, conforme foi abordado no capítulo Metodologia; e assim conseguiremos analisar as percepções de cada indivíduo e quais são suas vivências dentro das organizações.

Sobre o porte das organizações, todos atuam em grandes empresas que se enquadram na Lei nº 8213 de 1991 que estabelece cotas de 2% a 5% em empresas com mais de 100 funcionários para pessoas com deficiência, e por isso cabe às organizações cumprirem com essa política pública, e efetuar mudanças que segundo a autora Sueli Yngaunis (2018) possam proporcionar a atividade da pessoa contratada.

Dos cinco entrevistados, a E1 trabalha numa empresa de telecomunicações, o E2 numa empresa da área da educação e os outros três atuam numa empresa de construção que já possui sete pessoas com deficiência intelectual na equipe. Todos eles passaram por uma entrevista que foi feita com o programa Talento Apoiado e com a empresa para mapeamento de perfil com a vaga solicitada. O processo de inclusão e adaptação durante o período de experiência envolve a empresa, a equipe do Talento Apoiado, a PCDI e a família; sendo recolhidos feedbacks e buscando por adequações de ambas as partes caso sejam necessárias.

Todos os entrevistados têm a oportunidade de dar *feedback* sobre suas vivências no ambiente organizacional seja com o projeto Talento Apoiado ou com os seus gestores, podendo ser feito quinzenalmente ou mensalmente, e conforme Andrelo (2013), tornar uma comunicação interna eficaz só é possível a partir do diálogo em que todos tenham a oportunidade de participar e interagir.

Um exemplo de como essa atividade tem retorno positivo é o caso da E1 que deu um feedback ao seu gestor em relação a forma como estava sendo tratada por uma das funcionárias que ficavam com ela na recepção da loja, e medidas foram tomadas e a situação foi solucionada; assim como em uma situação contrária em que a E1 não estava tendo atitudes profissionais ao dar apelidos para os funcionários, e ela também foi chamada para uma conversa e mudou o seu comportamento. A entrevistada 1 diz o quanto é importante serem firmes com ela e a tratem da mesma forma que tratam os outros.

A E4 diz o quanto é essencial para ela estar inserida no grupo de colegas e trazer suas percepções. Tanto ela como o E5 foram efetivados recentemente, pois pediam por novas atividades e responsabilidades nas organizações. Inclusive, a vaga da E4 de recepcionista agora é ocupada pela E3 na mesma empresa. Para todos os entrevistados é muito importante se sentir útil, e conseguir desenvolver suas atividades de forma autônoma, mesmo que tenham um responsável que auxilia no que for necessário e orienta as ações de cada um deles.

A E3 e o E5 possuem mais experiência de mercado, pois já atuaram em outras organizações antes de iniciarem no emprego atual. Ambos se mostraram bem independentes, e foram os únicos que realizaram a pesquisa sem o acompanhamento de um responsável. O E5 realiza suas atividades com autonomia, e inclusive é o primeiro tradutor de libras com Síndrome de Down do Brasil.

No primeiro dia de trabalho E3 comentou que estava ansiosa, e sentiu falta de uma maior interação com as pessoas com quem iria trabalhar. Ela disse que existiu um primeiro encontro com o gestor da área, mas não com as outras duas recepcionistas que iam trabalhar com ela diariamente. A E3, inclusive, já compartilhou que quer fazer outras atividades, e tem vontade de mudar de área e ter uma maior cobrança, e como está no seu terceiro mês de empresa, só agora está

conseguindo se adaptar, e ter mais liberdade para conversas com as pessoas e atividades a realizar.

Diferente do que é apresentado por Tanaka e Manzini (2005) que diz que pessoas com deficiência fazem capacitações voltadas ao artesanato, marcenaria e panificação, nesse recorte específico foi observada uma realidade diferente, pois dos cinco entrevistados, quatro fizeram cursos de capacitação seja de informática ou administração; dois se formaram no ensino médio, a E4 e o E5; e os outros ou possuem ensino fundamental completo ou incompleto; mas sabem ler e escrever. Não é possível generalizar, e falar que todas as pessoas com deficiência possuem as mesmas condições, até porque todos os entrevistados têm suporte familiar e participam de um programa de desenvolvimento e inclusão, o Instituto Mano Down.

É interessante pontuar que nessa amostra ficou muito claro a importância que todos dão ao trabalho e o quanto se sentem capazes. Segundo Camargo e Feijó (2017), quando a pessoa com deficiência entra no mercado ela se desenvolve, tem recompensa financeira, se realiza profissionalmente e tem seus direitos garantidos, a qualidade de vida muda e é perceptível o quanto eles se sentem parte das organizações. O E2, por exemplo, fala que o seu trabalho é como se fosse uma casa para ele, pois se sente muito à vontade e assim como a E1, foi o primeiro Síndrome de Down contratado pela empresa.

Carvalho-Freitas et. al (2010) falam que o primeiro ano de trabalho é um período crítico, e inclui a aprendizagem de valores e da cultura organizacional que contribuem em mostrar para o indivíduo como agir dentro de um ambiente de trabalho. E por isso, o suporte do Talento Apoiado se mostrou primordial ao avaliar essa amostra, pois todos os entrevistados e os familiares que participaram da entrevista falaram o quanto se sentiam seguros em ter um programa ao longo de todo o projeto de inclusão que dá suporte e é o mediador no momento de entrada da organização e facilita o relacionamento entre a PCDI e os outros membros da equipe.

Uma pesquisa feita pela Carvalho-Freitas (2010) com pessoas com deficiência física e auditiva relata percepções semelhantes com a feita neste trabalho, porque assim como foi apresentada pela E1 e pela E3, as pessoas entrevistadas na pesquisa de 2010 tinham insegurança, ansiedade e medo de não

conseguir executar as suas tarefas, e por isso buscavam informações sobre como fazer seu trabalho, principalmente com os seus gestores e colegas. Além disso, procuravam saber sobre as expectativas relacionadas ao seu trabalho, e também em se integrar com a equipe. Inclusive todos os cinco entrevistados pedem por *feedback* e buscam se integrar com os seus colegas, principalmente no horário do almoço. O E5 se preocupa mais com as suas atividades, ele comentou que “não dá muito papo”, mesmo que o pessoal seja legal e o trata bem. Ele disse que sua atenção é voltada ao trabalho e no horário do almoço prefere ficar no celular assistindo séries e utilizando o *Whatsapp*.

Todas as PCDIs entrevistadas avaliam positivamente o relacionamento com os colegas de trabalho num geral, a única pessoa que apresentou uma certa dificuldade de interação foi a E3 que é tímida, e no horário do almoço prefere ficar sozinha ou almoçar com os colegas do projeto Instituto Mano Down, e disse que algumas pessoas não dão abertura para ela se aproximar, mas como está há três meses na empresa acredita que ainda seja uma fase de adaptação e diz que o cenário já está melhor do que nos primeiros dias de trabalho.

A mais integrada com a equipe é a E4 que inclusive já recebeu uma promoção, e já estava de férias programadas na organização, pois já havia completando mais de um ano da empresa. De todos os entrevistados, ela é a que aparenta ser mais inclusa dentro da equipe, já que participa de almoços, e tem contato com pessoas de outros setores.

Os cinco entrevistados trabalham seis horas por dia, de segunda-feira a sexta-feira e possuem uma hora de almoço, e recebem vale-refeição. Em relação a autonomia, apenas os dois homens fazem o percurso casa-trabalho de ônibus e sozinhos; as três mulheres são acompanhadas por algum responsável nesse trajeto. Por isso é identificada a importância da família na participação dos relatórios feitos pelo programa Talento Apoiado, pois através desse material coletado é possível mostrar como as famílias podem contribuir para o desenvolvimento da PCDI.

Se identificou que com o programa Talento Apoiado houve a implementação nas organizações de políticas de diversidade que trabalham com normas e

procedimentos práticos propiciando critérios acerca das potencialidades da PCDI, sendo desde adaptações necessárias a fim de trabalhar com as diferenças até a sensibilização da equipe, e abertura para negociação a respeito de instrumentos que o ponham em equidade com a equipe.

Sendo uma experiência nova para ambos os lados (pessoa com deficiência e organização), é observado que o processo de desenvolvimento foi realizado em conjunto. Todos os entrevistados falam da importância do trabalho na vida deles em questão de sobrevivência e autonomia financeira, tendo também reconhecimento social e profissional, e de acordo com o E5: “A pessoa com Síndrome de Down tem o carisma e o direito de ter um emprego” e para a E3: “ É uma oportunidade grande para ter responsabilidade”, ou seja, é possível identificar com a experiência vivida por esses jovens que o trabalho de fato mudou a vida deles.

O que vemos nesse recorte, que traz da realidade de cinco jovens com Síndrome de Down, é que houve a construção do indivíduo a partir dessa experiência e a criação de sua identidade profissional, se baseando na dimensão biográfica definida por De Carvalho-Freitas (2010) acerca da visão da PCD na organização e suas expectativas e percepções do seu trabalho.

Dos cinco entrevistados três exercem a função de recepcionista e lidam com clientes diariamente. A E1 realiza atividades como retirar segunda via de conta, procura identificar qual é o tipo de atendimento que o cliente busca, e auxilia na instalação do aplicativo da marca da empresa. O E2 recebe currículos, organiza as salas de reunião, recebe empresários e encaminha os candidatos até o local das entrevistas; e a E3 faz o cadastro das pessoas, organiza crachás, leva as pessoas até a catraca, acompanha até a sala de reunião. Dos três que realizam a atividade de recepcionista, apenas o E2 não tem pretensão de mudar de atividade, mas a E1 gostaria de mudar de cargo e realizar atividades diferentes; e a E3 também; lembrando que todos esses estão há menos de 6 meses em seus empregos.

Os outros dois entrevistados realizam atividades diferentes, a E4 é responsável por auxiliar o departamento pessoal realizando planilhas, organizando cada setor, envia e-mails sobre as férias, por exemplo; e o E5 é mensageiro que

pega todos os documentos de todos os setores que precisam ser enviados pelo correio e depois manda um e-mail confirmando o envio do documento. Todos os entrevistados têm abertura quando estão sem trabalho e pedem para realizar outras atividades, a ideia é dar credibilidade e os ajudar a se desenvolver profissionalmente.

Os entrevistados gostam das atividades que desempenham, mas duas (E1 e E3) gostariam de ter outras oportunidades dentro da empresa, e se desenvolverem em atividades que exijam mais delas, e não apenas recepcionar pessoas, pois algumas vezes elas ficam ociosas.

Sobre o papel da comunicação durante esse período de experiência que eles estão tendo dentro das empresas foram abordadas as seguintes questões: 1) Sua empresa tem quadro de avisos, rede social interna,ou revista?, 2) Nas campanhas internas eles utilizam sua foto ou um vídeo seu?; e 3) Como é a sua relação com as pessoas da empresa? .

Dos cinco jovens, apenas a E1 trabalha numa organização que não possui a rede social corporativa, já os outros quatro têm contato com esse canal, e contribuem com curtidas e comentários, mas apenas a E4 falou que já fez 2 postagens falando sobre: o projeto em que participa e para convidar a equipe para um almoço.

A E1 a E4 foram as únicas que tiveram suas fotos divulgadas em campanhas, por exemplo a E1 quando foi apresentada internamente para as sedes do exterior através de uma ação interna que a divulgava como a primeira pessoa com Síndrome de Down a ser contratada pela organização; e a E4 participa de campanhas de divulgação de vaga para PCD aparecendo nas redes sociais da empresa.

Nas organizações em que estão, a E1 tem acesso a informação através de um quadro de aviso assim como os demais entrevistados, porém a E3,E4 e o E5 só tem acesso a esse conteúdo quando visitam o andar da área de comunicação, diferente da E1 que por estar num ambiente menor que não possui uma pessoa da área de comunicação que desenvolva estratégias e ações de Comunicação Interna.

O E2 e a E4 já participaram de ações de responsabilidade social e que envolvem a comunidade; o primeiro participou de uma ação social de doação de

lacs para reverter em doações de cadeiras de rodas para uma instituição, e participou da entrega que foi divulgada na intranet. A E4 adotou uma carta de uma criança no Natal do último ano, e realizou a entrega no dia que a equipe foi até o Instituto da empresa entregar os presentes.

Nenhum deles identificou a área de comunicação, e sim, relacionou essas ações com a área de Recursos Humanos. Apenas o E5 quando questionado sobre a área de comunicação conectou as informações e associou as ações a uma pessoa específica que realiza a manutenção do quadro de avisos, por isso, é visto a necessidade em ações de sensibilização e de participação das PCDIs nos processos da organização e nas atividades de comunicacionais.

É perceptível que os entrevistados E3, E4 e E5 têm acesso a um maior número de ações e estão em uma organização que parece prover e disseminar conteúdos com maior periodicidade relacionados a eventos, novos projetos, histórias dos colaboradores, vagas e também de novas contratações. Essa empresa busca pela inclusão e a construção de cidadania de seus funcionários, sendo transparente ao dizer para as PCDI que eles têm como objetivo contratar ainda mais pessoas com Síndrome de Down e capacitar aqueles que já fazem parte do seu quadro de funcionários.

Em relação à aproximação com os clientes: dos cinco entrevistados; a E1, o E2 e a E3 trabalham como recepcionistas e lidam diariamente com os clientes, e relatam que alguns não são pacientes, mas que a grande maioria é bem solícita e os tratam bem. A E4 e E5 trabalham com o público interno e se sentem valorizados e são bem recebidos por todos, inclusive os dois já foram visitar uma obra feita pela construtora, e são muito comunicativos, se demonstrando embaixadores da marca ao falarem da empresa e de suas experiências. Um relato do E5 foi a mudança do seu crachá para uma foto atual e o uso do seu apelido para que toda a organização pudesse tratá-lo da forma como ele se sente à vontade em ser chamado.

O formato adotado pelo programa “Talento Apoiado” funciona como um mediador que garante o processo de inclusão e adaptação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, contribuindo para o relacionamento entre as organizações e esses indivíduos. Com o acompanhamento mensal ou quinzenal, dependendo do tempo que a pessoa está na organização eles conseguem atuar

como um profissional de comunicação ao gerenciar conflitos minimizando desentendimentos e entendendo o papel que cada um desenvolve para definir ações estratégicas.

O programa contribui para a construção da cidadania e garante autonomia, e a realização profissional dessas pessoas. Todos os entrevistados falam da sua satisfação em estar no mercado de trabalho, e que buscam através dessa oportunidade sua autonomia: seja morar sozinho(a), conseguir fazer uma faculdade, passear com os amigos ou namorado(a), viajar e a E3 por exemplo sonha em ser escritora para compartilhar suas experiências em ser Síndrome de Down.

A partir dessa pequena amostra, não foi possível afirmar que todos vivam as mesmas experiências, mas identificou-se, como um resultado, a importância de um mediador que esteja analisando o cenário de fora da organização para que possa auxiliar ao longo do processo e de fato fazer com que a inclusão seja empregada e desenvolvida. Com isso, as percepções adquiridas ao longo dessa análise foram mais positivas do que se imaginava, mesmo levando em conta que foi um recorte de um grupo de pessoas de classe média e que estão sendo incentivadas diariamente, tanto pelos familiares quanto pelas organizações, e além disso participando de projetos de inclusão e desenvolvimento, o que gerou um resultado positivo e foi além da percepção imaginada pela autora.

Lembrando que todas as organizações possuem mais de 100 funcionários e conseguiram com o projeto “Talento Apoiado” um suporte para o cumprimento da lei. Além de todos os jovens que estão nesse programa saberem ler e escrever; e terem participado de cursos de profissionalização e fazerem atividades extras como dança, aula de violino e práticas na cozinha; o que remete a uma realidade que não contempla todas classes sociais e realidades encontradas no Brasil.

Não são todas as pessoas com deficiência intelectual que vivem essa mesma realidade, já que é um estudo de caso de um pequeno grupo de jovens de uma cidade que inclusive é desenvolvida. Mas foi possível identificar que o programa Talento Apoiado realiza atividades de Relações Públicas ao contribuir na construção desses relacionamentos ao implementar programas que geram mudança no ambiente organizacional e permitam que as PCDIs tenham espaço, dando valor as suas ideias e a uma mudança cultural; e com esses atributos é possível promover

uma comunicação que de fato seja inclusiva e que consiga ir além de uma lei de obrigação, pois trazer a diversidade se torna algo leve e construtivo para todos que estão dentro da empresa.

CONCLUSÃO

Com a pesquisa foi possível trazer uma contextualização sobre a questão da diversidade e especificamente da inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, e o potencial da comunicação interna em contribuir com a valorização do indivíduo dentro da organização de forma humanizada e integrada com todos os outros processos que ocorrem internamente, já que o ambiente organizacional deve ser um reflexo da sociedade que é diversa em si.

Foi observado o quanto é importante rever os estigmas criados em relação à pessoa com deficiência e quebrar essas barreiras impostas pela sociedade. É necessário analisar as políticas públicas e fazer com que a lei de inclusão vá além de uma obrigação, se tornando um processo de aprendizado. A ideia é qualificar esse indivíduo que não possui uma educação básica de qualidade e fazer com que se crie um ambiente inclusivo que viabilize a participação das PCDs na esfera social, econômica, cultural e política, respeitando direitos e incentivando o papel dessas pessoas como cidadãs.

A fim de responder o objetivo central desta pesquisa foi analisada a situação vivida por cinco jovens com Síndrome de Down com o intuito de entender a perspectiva deles ao estarem no mercado de trabalho e o papel da comunicação durante esse processo. Foi percebido que nesse recorte as vivências deles são positivas e o quanto estarem inclusos no ambiente de trabalho gera ganhos pessoais e profissionais.

Ao dar espaço de fala a essas pessoas obteve-se uma pesquisa mais rica em foi dado espaço para que fosse possível entender a percepção das PCDs, reconhecendo-as como capazes, produtivas e qualificadas profissionalmente. É um momento de reflexão sobre como a sociedade as identifica e como de fato elas são, enxergando o potencial delas.

O programa Talento Apoiado tem um papel fundamental nessa quebra de paradigmas, pois atua como mediador durante todo o processo de inclusão desses jovens no mercado de trabalho, tendo um papel primordial primordial para a continuidade das PCDs no mercado de trabalho e proporcionando espaço para que elas possam dar suas opiniões e feedbacks. Ao analisar o cenário, sensibilizar as

peças que estão na organização antes da entrada desse jovem, realizar o acompanhamento, possibilitar a construção de relacionamentos e a evolução da PCDI em suas funções, se torna um papel semelhante ao das Relações Públicas que, assim como esse programa, pode atuar como gestora de mudanças nas empresas, combatendo práticas de microagressões.

Os entrevistados trouxeram questões que fazem toda diferença no processo de inclusão, que é o reconhecimento do indivíduo ao ter o seu espaço no mercado; a valorização humana; equipes receptivas e abertas a troca de experiências; humanização de processos; e principalmente o combate à intolerância e discriminação, por meio da mediação do projeto que trabalha com o intuito de tornar o mercado de trabalho um ambiente em que todos possam participar.

Não é possível afirmar que todos tenham essas mesmas vivências que esses cinco jovens possuem, porque foi um estudo com um recorte específico, mas é justificável identificar a importância de um profissional mediador durante esse processo de inclusão, e é primordial continuar pesquisando a partir da visão das pessoas com deficiência para ter acesso a mais cenários e conseguir desenvolver ainda mais políticas e práticas de diversidade.

A comunicação interna surge com um papel importantíssimo dentro desse processo, que é provocar a mudança e possibilitar um ambiente que seja acolhedor e que tenha uma equipe apta e capacitada para receber um profissional com deficiência intelectual, e atuando na sensibilização. A comunicação garante espaços para essas pessoas, e a sua plena participação nas atividades através de planos de ação e avaliações constantes sobre como a diversidade está sendo tratada na organização, e se os colaboradores acreditam na importância dela e da inclusão. É importante que assim como o programa Talento Apoiado, o profissional de comunicação possa realizar a mediação e continuar o trabalho que foi iniciado pela Instituição.

Quando é dado um espaço legítimo e seguro para essas pessoas se expressarem e terem a chance de mostrar o que de fato querem, saímos de um cenário de exclusão e de “achismos”, e passamos para um plano de ações que vão de fato trabalhar com a inclusão e a construção da cidadania, dando foco desde a educação até ações de sociabilização. E a comunicação é capaz de auxiliar nesse

processo contribuindo com a participação e valorização do outro, dando voz e criando estratégias de bem-estar organizacional.

Para isso, são necessários estudos contínuos sobre esse assunto, que visem o trabalho do profissional de comunicação junto com outras áreas, de forma integrada, para receber a pessoa com deficiência desde o processo seletivo até todas as etapas que ocorrerão dentro da organização após a contratação. Dar espaço de fala a essas pessoas nos canais internos, promover debates sobre o tema diversidade, *feedbacks* contínuos e capacitações são ações essenciais. Com toda essa construção e práticas adotadas, possibilita-se a desmistificação da visão tida pela sociedade em relação à pessoa com deficiência intelectual.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto n. 13.146, de 06 de julho de 2015. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)**, Brasília, DF, 2015.

BRASIL. **Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE)**, 2018.

<https://www.mdh.gov.br/informacao-ao-cidadao/participacao-social/orgaos-colegiados/conade/conselho-nacional-dos-direitos-da-pessoa-com-deficiencia-conade>, acesso em: 15 de Outubro de 2019.

CAMARGO, M. L.; FEIJÓ, M. R. **Inclusão da pessoa com deficiência (PcD) no mercado de trabalho: orientações para organizações contratantes**. Araraquara: Letraria, 2017.

CARDOSO, Clodoaldo Meneguello. **Convivência na diversidade**. Editora Unesp, 2008.

CARDOSO, Clodoaldo Meneguello; PELÚCIO, Larissa. **Diversidade, Acessibilidade e Direitos: diálogos com a comunicação**. Editora Unesp, 2017.

DE CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda et al. **Socialização organizacional de pessoas com deficiência**. RAE-Revista de Administração de Empresas, v. 50, n. 3, p. 264-275, 2010.

DOS SANTOS, Célia Maria Retz Godoy (Ed.). **Relações públicas, faces e interfaces**. Universidade Estadual Paulista, 2013.

DUARTE, Jorge; BARROS, Antonio. **Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação**. Atlas, 2ª Edição, 2009.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Porto alegre: Editora da UFRGS, v. 2, n. 0, p. 0, 2009.

GUERREIRO, Augusto Deodato. **Para uma comunicação mais inclusiva**. Análise Psicológica, v. 20, n. 3, p. 367-371, 2002.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **A comunicação como fator de humanização das organizações**. São Caetano do Sul: Difusão, 2010.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **Planejamento de relações públicas na comunicação integrada**. Summus editorial, 2003.

LATTIMORE, Dan et al. **Relações Públicas: profissão e prática**. Tradução: Roberto Cataldo Costa, v. 3, 2012.

LEMOS, Else; SALVATORI, Patricia. **Comunicação, Diversidades e Organizações: pensamento e ação**. In: PERUZZO, Cicilia M. Krohling. Igualdade e Direitos Humanos nas Organizações Empresariais e Cidadania. ABRAPCORP, 2019, cap. 1, p.25-45.

LOPES, Sérgio Martins; DA SILVA, Patrícia Botelho; DE MACEDO, Elizeu Coutinho. **Qualidade de vida e satisfação no trabalho: percepções de trabalhadores com deficiência**. Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento, v. 14, n. 2, 2018.

MARCHIORI, Marlene. **Liderança e comunicação interna**. São Caetano do Sul, 2014.

OAB, Goiás. **Cartilha da Pessoa com Deficiência pela Ordem dos Advogados do Brasil – Comissão dos Direitos da Pessoa com Deficiência**, 2017.

OLIVEIRA, Ivone de Lourdes; PAULA, Maria Aparecida de. **Desafios da comunicação interna: interferências da contemporaneidade**. Por dentro da comunicação interna: tendências, reflexões e ferramentas. Curitiba: Champagnat, p. 13-28, 2009.

PRAÇA, Fabíola Silva Garcia. **Metodologia da Pesquisa Científica: Organização Estrutural e os Desafios para Redigir o Trabalho de Conclusão**. Revista Eletrônica “Diálogos Acadêmicos”, n.1, p. 72-87, 2015.

POMPPER, Donnalyn. **Abraçando a diversidade: trocando microagressões por microafirmações**. ABRAPCORP, 2019. cap. 2, p. 47-61.

ROGRIGUES, G.L. **Apoio em TCC - Unesp Bauru**. Destinatário: Bruna Fioravanti Wackerha. 4 set. 2019. 1 mensagem eletrônica.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência**; What do the employers think about the working of deficient person. Revista Brasileira de Educação Especial, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005.

VIOLANTE, Rômulo Rodrigues; LEITE, Lúcia Pereira. **A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 14, n. 1, p. 73-91, 2011.

YNGAUNIS, Sueli. **Uma breve reflexão sobre o ambiente organizacional como um espaço de desconstrução de barreiras para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. ABRAPCORP, 2019, cap.3, p. 65-75.

APÊNDICES

1.APÊNDICE A - ROTEIRO DA ENTREVISTA

Questionário/ Entrevista

- 1) Idade:
- 2) Sexo:
- 3) Escolaridade:
- 4) Já fez algum curso profissionalizante? Se sim, qual?
- 5) Você está no seu primeiro emprego ou já trabalhou antes?
- 6) Onde você trabalha?
- 7) Quais são as suas atividades na empresa?
- 8) Você sempre faz a mesma atividade ou te passam outras tarefas?
- 9) Você gosta do que faz?
- 10) Sua empresa tem quadro de avisos, rede social interna, ou revista?
- 11) Nas campanhas internas eles utilizam sua foto ou um vídeo seu?
- 12) Como é a sua relação com as pessoas da empresa?
- 13) Já visitou algum cliente?
- 14) Já fez cursos pela empresa?
- 15) Onde você trabalha tem outras pessoas com deficiência?
- 16) Como está sendo sua experiência no trabalho?
- 17) Como você faz quando precisa falar com os seus chefes/colegas?

2. APÊNDICE B - TERMO DE ASSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TALE

Você/Sr./Sra. está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa intitulada “O Papel da Comunicação na Inclusão de Pessoas com Deficiência Intelectual no Mercado de Trabalho”. Meu nome é Bruna Fioravanti Wackerha sou a pesquisadora responsável e minha área de atuação é a Comunicação Social. Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, se você aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que tem que ser impresso em uma via e digitalizado, sendo que a física fica com você e a digitalizada pertence à pesquisadora responsável. Esclareço que em caso de recusa na participação você não será penalizado(a) de forma alguma. Mas se aceitar participar, as dúvidas *sobre a pesquisa* poderão ser esclarecidas pela pesquisadora responsável, via e-mail bruna.wackerha@gmail.com e, inclusive, sob forma de ligação a cobrar, através do(s) seguinte contato telefônico (11)98238-0763.

1. Informações Importantes sobre a Pesquisa:

Título: O Papel da Comunicação na Inclusão de Pessoas com Deficiência Intelectual no Mercado de Trabalho

Justificativa: Mesmo com as leis vigentes que exigem a contratação de PcD, há uma constante luta de instituições que atuam na causa, em relação à integração social, dando apoio à pessoa com deficiência na conquista pelo espaço de trabalho; em sua valorização como indivíduo; e no incentivo constante de seu aprendizado, pois ainda é recorrente o descrédito em relação a sua capacidade, pois lhe são conferidas funções mais simples e que exigem pouca qualificação. Sendo assim, neste presente trabalho será discutido o papel da comunicação na inclusão da pessoa com deficiência intelectual e em sua valorização como profissional.

Objetivos: O intuito dessa pesquisa é identificar como a comunicação auxilia no processo de inclusão de pessoas com deficiência intelectual(PCDI) no mercado de trabalho a partir da análise das experiências dessas pessoas. Tendo como

objetivos específicos relacionar a comunicação como um fator importante nesse processo, podendo atuar juntamente com outras áreas na promoção da inclusão; investigar se há estratégias de comunicação que promovem a inclusão da pessoa com deficiência intelectual (PcDI) nas organizações, e compreender o papel do Instituto como mediador no processo de inclusão.

A pesquisa realizada neste trabalho será feita por ligação de vídeo ou voz com os jovens e adultos do projeto Talento Apoiado que estão no mercado de trabalho. A pesquisa terá cerca de 45 minutos e será realizada apenas em um dia.

NÃO será feita nenhuma gravação da imagem dos pesquisados, portanto, não se faz necessária a concessão de uso de imagem dos mesmos, apenas o áudio da pesquisa será gravado. Os jovens serão instigados a refletir, dialogar e comentar sobre suas experiências no ambiente de trabalho.

Caso algum entrevistado se sinta lesado ou desconfortável com o material trabalhado, terá total autonomia para questionar a pesquisadora responsável sobre o assunto, e, se julgar necessário, abster-se de sua participação na pesquisa.

Como as atividades serão realizadas por vídeo-chamada, os entrevistados não terão nenhum custo em relação a sua participação durante a pesquisa.

Este documento assegura o sigilo da identidade e a privacidade dos participantes. Para a pesquisa, não se faz necessário o recolhimento do nome e/ou imagem (foto ou vídeo) dos alunos participantes, será apenas registrado o número de participantes e quantos homens e mulheres estarão participando, e a média de idade.

Nenhum participante será penalizado, diante da pesquisa e/ou da pesquisadora, caso decida em dado momento não participar ou contribuir durante as atividades.

Qualquer participante que se sentir constrangido durante a entrevista tem plena liberdade para não responder ou informar que não deseja expressar sua opinião, bem como desistir, como esclarecido também no item acima.

Se ainda restarem dúvidas a respeito da pesquisa, da metodologia usada ou do envolvimento dos participantes durante o processo, a pesquisadora se encontra inteiramente à disposição para esclarecê-las, seja por meio do e-mail e telefone disponibilizado, como também pessoalmente.

1.2 Assentimento da Participação na Pesquisa:

Eu,,
inscrito(a) sob o RG/ CPF....., abaixo assinado,
concordo em participar do estudo intitulado
“.....”. Destaco que minha
participação nesta pesquisa é de caráter voluntário. Fui devidamente informado(a) e
esclarecido(a) pela pesquisadora responsável Bruna Fioravanti Wackerha sobre a
pesquisa, os procedimentos e métodos nela envolvidos, assim como os possíveis
riscos e benefícios decorrentes de minha participação no estudo. Foi-me garantido
que posso retirar meu assentimento a qualquer momento, sem que isto leve a
qualquer penalidade. Declaro, portanto, que concordo com a minha participação no
projeto de pesquisa acima descrito.

Bauru de de

Assinatura do(a) participante

Assinatura do(a) pesquisador(a) responsável