

Universidade Federal de São Carlos
Centro de Educação e Ciências Humanas
Programa de Pós Graduação em Educação Especial

**HABILIDADES SOCIAIS EM PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA INCLUIDOS EM
AMBIENTE ORGANIZACIONAL: ESTUDOS DE CASO**

Thaiz Angelino Carvalho

**São Carlos,
2009**

Universidade Federal de São Carlos
Centro de Educação e Ciências Humanas
Programa de Pós Graduação em Educação Especial

**HABILIDADES SOCIAIS EM PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA INCLUIDOS EM
AMBIENTE ORGANIZACIONAL: ESTUDOS DE CASO**

Thaiz Angelino Carvalho

Dissertação apresentada ao programa de pós Graduação em Educação Especial da Universidade Federal de São Carlos, como parte integrante dos requisitos necessários para obtenção do título de Mestre em Educação Especial, orientada pela prof. Dra. Maria Amélia Almeida

**São Carlos,
2009**

**Ficha catalográfica elaborada pelo DePT da
Biblioteca Comunitária da UFSCar**

C331hs

Carvalho, Thaiz Angelino.

Habilidades sociais em profissionais com deficiência incluídos em ambiente organizacional: estudos de caso / Thaiz Angelino Carvalho. -- São Carlos : UFSCar, 2010. 122 f.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal de São Carlos, 2009.

1. Educação especial. 2. Habilidades sociais. 3. Comportamento organizacional. I. Título.

CDD: 371.9 (20ª)

Banca Examinadora da Dissertação de **Thaiz Angelino Carvalho**

Profa. Dra. Maria Amélia Almeida
(UFSCar)

Ass. maamelia

Profa. Dra. Zilda Aparecida Pereira Del Prette
(UFSCar)

Ass. Prette

Prof. Dr. Geraldo Antônio Fiamenghi Jr
(Mackenzie)

Ass. Fiamenghi

DEDICATÓRIA
A TODOS AQUELES QUE ACREDITAM
E TORCEM POR MIM!...

AGRADECIMENTOS

Este dia é muito especial para mim; ser Mestre! Ser mestre precisou de muita garra, determinação e luta, e por isso uso este espaço para agradecer a todos aqueles que participaram de toda a minha fase de investimento para conseguir este título:

Primeiro a Deus, que não me desamparou em nenhum momento, me dando força para investir neste trabalho e me protegendo nas estradas neste caminho de ir e vir...

À empresa que me disponibilizou tudo que podia para me ajudar na confecção deste trabalho, em especial o gerente de Recursos Humanos, Eduardo, que com muita eficiência colaborou com tudo que precisei.

À minha orientadora Maria Amélia, que se disponibilizou a trabalhar comigo no meu ritmo e com muito empenho, não me permitindo desmotivar...Valeu!!!

Ao meu querido professor Geraldo, que acompanha minha formação acadêmica desde o primeiro ano e que aceitou com muito carinho o convite para estar na minha banca. Obrigada sempre por tudo que faz por mim!

À professora Zilda, que me acolheu no primeiro passo como aluna especial em sua disciplina, motivando-me a participar da seleção e aceitando ser minha banca de defesa.

Ao meu namorado e futuro marido Cesar, que com paciência e tolerância me ouviu dizer sobre o mestrado por dois anos e sempre me incentivou, sabendo lidar com minhas ausências para conclusão deste trabalho... Obrigada, meu amor!!

Ao meu irmão maravilhoso e companheiro, Tico, que sempre se disponibiliza a me ajudar e que com muita objetividade e tecnologia resolve meus problemas rapidamente, fazendo tudo do jeitinho que eu quero. Não tem para você!!

Ao meu amigo Matheus que também não me desampara quando preciso de ajuda em coisas relacionadas à informática. Logo grito para ele e sempre soluciona! Obrigada!

À minha Mãe e ao meu Pai, que me apóiam sempre em todas as decisões, torcendo e acreditando na minha vitória antes mesmo de eu participar da seleção... Sem vocês eu não seria ninguém!

Às minhas amigas que sempre comemoram comigo os meus passos, e eu sinto sempre que torcem muito por mim, além de ouvirem minhas lamúrias durante os obstáculos encontrados. Em especial, agradeço minha amiga Lara, que se sentou comigo e corrigiu tudo com muita atenção e carinho, deixando de lado os seus domingos...Obrigadíssima!!!

A Miriam Bratfish que me ajudou muito nas correções finais do meu trabalho.

De coração, agradeço a todos pela concretização deste trabalho...

Um sonho realizado!

RESUMO

O processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho vem ganhando espaço a cada dia. A Lei de Cotas, que favorece esta inserção, está sendo aplicada e por isso surge a necessidade das empresas em efetivar a inclusão dessa população no mercado de trabalho. O favorecimento do processo de inclusão de pessoas com deficiência está sendo visado, atualmente, como grande campo de trabalho. O contexto de trabalho não é composto apenas de competentes profissionais e técnicos. Assim, o presente estudo teve como objetivo descrever as habilidades sociais dos profissionais com deficiência, incluídos em ambiente organizacional. O estudo foi realizado com 10 trabalhadores com deficiência (4 com deficiência física, 4 com deficiência auditiva e 2 com deficiência visual) . Para tanto, foi aplicado o IHS - Inventário de Habilidades Sociais, na sala de treinamento da própria empresa. Após esta aplicação teve-se um momento de vivências e jogos em grupo para que o contato fosse mais próximo e subjetivo, também na sala de treinamento da empresa durante 8 horas seguidas. Os resultados obtidos indicaram que os trabalhadores apresentaram um repertório de comportamentos interpessoais na maioria, com habilidades sociais com níveis de desempenho menor do que a média padrão. Tanto os trabalhadores com deficiência visual quanto os trabalhadores com deficiência física apresentaram resultados de melhor repertório em alguns fatores, tais como no fator 4 (auto-exposição a desconhecidos ou situações novas) do IHS – Inventário de Habilidades Sociais. De forma geral, os trabalhadores com deficiência física apresentaram repertório superior nos pontos avaliados quando comparados aos trabalhadores com deficiência auditiva e visual.

Palavras-chave: deficiência; habilidades sociais; inclusão; ambiente organizacional.

ABSTRACT

The process of inclusion of disabled people in the business world has been gaining attention and importance each day. The Quota Law, which favors this inclusion, is being put into practice, and for this reason, there is a need for companies to carry out the inclusion of this kind of population in the world work. The favoring of the inclusion process of disabled people is being seen, currently, as a wide occupational field. The work context is not composed only by competent professionals and technicians. This way, the objective of this study was to describe the social abilities of professionals with disabilities included in an organizational environment. The study was done with 10 workers with disabilities (4 with physical disabilities, 4 with hearing disabilities, and 2 with visual disabilities). For that matter, the HIS - Social Abilities Inventory was applied in the company's training room. After that, there was a moment of group dynamics and experiences aiming at a closer and more subjective contact, which also happened at the company's training room. The results showed that the workers presented most of the social abilities described in the HIS in performance levels lower than average. Either visually disabled or physically disabled workers presented results with better performance on factor 4 (self-exposition to unknown people in new situations) from the IHS. In general, physically disabled workers presented higher performance in the evaluated points when compared to workers with visual and hearing disabilities.

Key-words: disability; social abilities; inclusion; organizational environment

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1- Aprovação do Comitê Ética da Universidade Federal de São Carlos.

Anexo 2- Termo de consentimento livre e esclarecido participação da empresa

Anexo 3- Termo de consentimento livre e esclarecido funcionários da empresa

Anexo 4- Diário de Campo.

Anexo 5- Matriz Pedagógica

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	12
1. INTRODUÇÃO	15
1.1 Significado do trabalho.....	15
1.2 A Educação Especial e o trabalho	17
1.3 A Deficiência	23
1.4 Panorama atual da deficiência no Brasil	30
1.5 A Inclusão de pessoas com deficiência na empresa.....	31
1.6 Lei de Cotas no Brasil	33
1.7. Concepções sobre a pessoa com deficiência na empresa	35
1.8. Habilidades Sociais.....	40
2. 0 OBJETIVOS.....	42
2.1. Objetivo Geral	42
.2.Objetivo Específico	42
3. MÉTODO	43
3.1. Participantes	43
3.2. Descrição dos participantes	43
3.3. Caracterização dos participantes	45
Quadro A	45
3.4. Empresa.....	46
3.5 Local	46
3.6 Material/ Instrumento/ Equipamentos	47
3.7 Descrição dos instrumentos.....	47
3.8 Procedimentos preliminares e éticos	50
3.9 Procedimento da coleta de dados	51
3.10 Vivência	52
3.11 Procedimento de Análise dos dados:	52
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	53
a- Inventário de Habilidades Sociais	54
i. Funcionários com Deficiência Visual	54
ii. Funcionários com deficiência auditiva.....	59
iii. Funcionários com deficiência física.....	66
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	71

Limitações do estudo	73
Encaminhamentos para novas pesquisas	74
REFERÊNCIAS	75
Anexos.....	85
Anexo 1.....	86
Anexo 2.....	87
Anexo 3.....	88
Anexo 4.....	89
Anexo 5.....	119

APRESENTAÇÃO

A graduação em psicologia, pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas), proporcionou-me vivências em meio a diferentes populações e contextos, provocando questionamentos e reflexões sobre a relevância dos direitos e deveres de cada cidadão na construção da sociedade.

Em meu trajeto profissional, tive a oportunidade de estagiar em empresa multinacional na área organizacional, recebendo uma proposta de inclusão do primeiro grupo de pessoas com deficiência para serem recrutados, selecionados, avaliados, treinados e regularizados pela Lei de Cotas.

Sem objeções, abracei o projeto, e assim o colocamos em prática.

Esta experiência propiciou que meu olhar sobre esta população se tornasse mais sensível e crítico, a partir de cada movimento que víamos ser apresentados e cada momento que estávamos convivendo. Era um novo público, em um novo lugar. Sob todos os aspectos, realmente, uma nova realidade.

A princípio tivemos problemas com o recrutamento desta população. Onde eles estariam? Nas escolas? Nas empresas? Em suas casas? Questão resolvida: através de anúncios em jornais e propagandas, um número relativamente satisfatório veio ao nosso encontro.

O processo de seleção se iniciava, e outra questão com a qual nos deparamos foi a escolaridade. Nem todos aqueles que nos procuraram eram aptos a trabalhar na empresa, pois o nível de escolaridade era considerado menor do que as vagas exigiam.

Ainda assim, logo vieram as contratações. Em período de treinamento, já eram notáveis algumas dificuldades existentes nesta população, referentes à rotina

de trabalho, resultando em comportamentos tais como: falta de disciplina com horários estipulados pela empresa; nenhuma autonomia na locomoção para a empresa; dificuldade em conviver em grupo e trabalhar em equipe; comportamentos agressivos; falta de persistência e determinação.

A pessoa com deficiência pode apresentar dificuldades em termos de habilidades profissionais, quanto sociais, refletindo para o aprendiz quando este tiver que enfrentar o mercado de trabalho. Tais dificuldades podem ser avaliadas e certamente desenvolvidas. (TANAKA E ALMEIDA, 1998).

Enfim, o questionamento que me ocupava consistia justamente na idéia de que esta população já previamente excluída, não estava no mercado por razões talvez nem antes conhecidas, e assim surgiu meu incentivo em tentar buscar nesta população as justificativas que explicassem o motivo da dificuldade em sua continuidade na empresa. Ao mesmo tempo, procurei na literatura um amparo que me fornecesse justificativas. Deparei-me, então, com o conceito de habilidades sociais, justamente o que eu buscava compreender nesta população, e que talvez não estivessem bem desenvolvidas.

Os novos paradigmas têm priorizado processos de trabalho que remetem à natureza e qualidade das relações interpessoais, à valorização do trabalho em equipe, à intuição, à criatividade e à autonomia na tomada de decisões, o estabelecimento de canais não formais de comunicação como complemento aos formais, o reconhecimento da importância da qualidade de vida e a preocupação com a auto estima e com o ambiente e cultura organizacionais. (DEL PRETTE & DEL PRETTE, 2001). Segundo os mesmos autores, as habilidades sociais são aquelas classes de comportamentos existentes no repertório do indivíduo que compõem um desempenho socialmente competente e são aprendidas de forma não sistemática e sistemática, nas relações interpessoais com as outras pessoas. Com os pais, no círculo de amigos, com colegas de escola, de trabalho e etc.

Assim, minha reflexão se estendeu e por isso a necessidade pessoal da busca, nesta pesquisa, em fazer **a descrição das habilidades sociais em pessoas com deficiência incluídas nas empresas.**

A introdução deste trabalho inicia-se com a apresentação e justificativa da necessidade da pesquisa. Em seguida, percorro sobre alguns temas: significado do trabalho; educação especial e trabalho; deficiência; panorama atual da deficiência no Brasil; lei de cotas; concepções sobre a pessoa com deficiência na empresa e habilidades sociais.

Após a apresentação da literatura da área, foi aplicado um instrumento de levantamento de habilidades sociais para checar o questionamento desta pesquisa.

Em seguida, para tentar me aproximar mais da população e ter um olhar mais subjetivo da mesma, tive a oportunidade de passar um dia com esses trabalhadores, observando e proporcionando vivências nas quais, naturalmente, puderam se apresentar e demonstrar suas habilidades sociais ou suas dificuldades sociais.

Ao final do trabalho, foi possível aliar os números encontrados à experiência das vivências e poder refletir acerca do desempenho desta população no quesito em desvantagem, bem como as dificuldades e limitações da pesquisa que podem sugerir novas reflexões e estudos.

1.INTRODUÇÃO

1.1 Significado do trabalho

Pode-se entender que o trabalho é uma atividade exclusivamente humana, direcionada intencionalmente para enfrentar a natureza (BRAVERMAN,1987), propiciando transformações no desenvolvimento do homem e no ambiente, o qual é praticado. (DEL PRETTE & DEL PRETTE, 2001).

Na Idade Média, aqueles que não eram herdeiros de capital usavam a força do trabalho como possibilidade de enriquecimento. Para legitimar esta nova maneira de viver, novas teorias foram criadas, mudando pensamentos, conceitos e compreensões do homem perante o real significado do trabalho. (BORGES & YAMAMOTO,2004).

Antunes (2004) indica, que o trabalho é importante na vida humana pois colabora com a existência social do homem. É por meio de seu trabalho também, como criador de valores, que o homem transforma, de modo recíproco, a natureza externa e sua própria natureza interna, capacidade que o distingue como ser social, diferentemente de outras formas de vida.

A lei criou medidas protecionistas vinculadas ao trabalhador, regulamentando o que era permitido a ele para que o trabalho não tivesse caráter exploratório.

Com Taylor, criou-se uma política de trabalho, sistematizada, padronizada, que aumentava a produção em função de incentivo salarial. “Produziu mais, ganha mais”. O trabalho tinha, mais uma vez, caráter operacional, e por isso a gerência científica desaprovava este tipo de trabalho caracterizado pela monotonia e desprezo do pensamento e raciocínio. (BRAVERMAN, 1987).

O fordismo, paralelamente às idéias de Taylor, mecanizou as forças de

trabalho em produção em massa, visando controlar as deficiências vividas no momento anterior de absenteísmo, rotatividade, indisciplina. Mas mesmo com ganhos positivos, esta política também gerou insatisfação nos trabalhadores, provocando queda da produção.

Contudo, políticas novas e teorias sobre a concepção do trabalho foram criadas com base na insatisfação dos trabalhadores, unindo-se ao avanço da tecnologia, modernizações e automação, criando diferentes estilos e gestões dentro das organizações com o objetivo de promover a satisfação pelo trabalho.

De acordo com Aranha (1994), a inserção social via trabalho pode ocorrer em diferentes e diversas formas de trabalho, as quais devem ser utilizadas para aumentar e favorecer a oportunidade de ingresso das pessoas com deficiência na força de trabalho, bem como sua participação plena na vida da comunidade.

Segundo Codo (1996), identificar o significado do trabalho para o indivíduo é essencial para se compreender as condições psicossociais envolvidas nessa relação e no impacto subjetivo do contexto. Deve ser um instrumento eficiente para prever e solucionar problemas organizacionais, e quando não há este sentido, pode haver, como consequência, a busca no modo de reapropriação ou a ruptura, provocando sofrimento e até doenças mentais nos indivíduos.

De acordo com Robbins (2002), a motivação e o desenvolvimento de habilidades dos profissionais no trabalho é um processo responsável pela busca e pelo alcance de um determinado objetivo organizacional, envolvendo a intensidade e a persistência do esforço despendido pelo trabalhador para este fim. Percebe-se, então, que a questão motivacional, de acordo com a condição de trabalho imposta, é fator de grande necessidade e relevância, incorporado no indivíduo, pois assim se tem resultados positivos na organização como um todo (TAMOYO, 2005).

1.2A Educação Especial e o trabalho

O denominado Paradigma da Integração ou de Serviços concebe que é por meio dos serviços de habilitação e reabilitação que uma pessoa com deficiência adquiriria as habilidades que a aproximaria o máximo possível das exigências externas, e assim, poderia se inserir na sociedade ou retornar ao mercado de trabalho. Os serviços oferecidos no âmbito da profissionalização, com o objetivo de normalizar a pessoa com deficiência, foram as oficinas de trabalho, divididas em modalidades. Embora se reconheça, neste período, a possibilidade de trabalho da pessoa com deficiência, na prática, este reconhecimento não representava garantia de ingresso no mercado de trabalho. (CARRETA, 2004).

Para a educação especial, a inserção social da pessoa com deficiência por meio do trabalho representa o coroamento de todo processo de formação do indivíduo. Porém, estudos como os de Manzini (1989), Goyos (1995), Meletti (1997) e Almeida (2000), ao investigarem a preparação para o trabalho das pessoas com deficiência, demonstram que existem falhas neste processo de preparação que dificultam a inserção no mercado de trabalho.

Neste sentido, Januzzi (1992), ao realizar um trabalho na área que teve como objetivo avaliar a oficina abrigada como forma de trabalho para pessoas com deficiência, afirma que:

“ Se de um lado a oficina abrigada atenua o trabalho fabril e dá um certo status ao aprendiz, mostrando a ele, à família e ao mundo que é capaz de cumprir certas tarefas da sociedade capitalista, ele é também absorvido por esse mesmo modo de produção que o proscreve, uma vez que só lhe são remetidas as tarefas que não se mostram lucrativas para o operário normal, além do baixo salário. (pag. 58)”.

A visão do trabalho tem sido discutida e vem sofrendo grandes modificações, adequando-se tanto às empresas quanto aos trabalhadores.

Há pouco tempo, o conhecimento técnico do indivíduo era condição suficiente para a contratação em uma função específica. Mas, atualmente, não adianta apenas corresponder às atividades laborais, e também as características que envolvam comportamentos de responsabilidade social, autonomia, iniciativa, relacionamento interpessoal, criatividade, flexibilidade entre outras (DEL PRETTE & DEL PRETTE, 2002).

Pereira (2006) pesquisou as diferenças de habilidades sociais em população com deficiência e população sem deficiência em ambiente organizacional, e fez uma análise comparativa dos resultados obtidos. A autora aponta que devido a dificuldade de inclusão do aluno com deficiência na escola, o fator escolaridade, encontrado nas pessoas com deficiência, é deficitário e, com isso, as chances de inclusão em boas vagas no mercado de trabalho também são reduzidas.

Um dado interessante de Pereira (2006), encontrado nesta pesquisa, consiste na Lei de Cotas, que está em efetivação há 5 anos, o que explica a existência de uma relação diretamente proporcional em relação ao aumento do número de profissionais com deficiência incluído nas empresas. A população sem deficiência avaliada nesta pesquisa está na empresa há mais tempo se comparada aos funcionários com deficiência.

Da mesma forma como Anache (1996), Galvani (2001) e Lancilotti (2003), Pereira (2006) relata ter encontrado a maioria dos funcionários com deficiência em funções operacionais, poucos em funções administrativas e menos ainda em cargos de chefia. Percebe-se que mesmo abrindo espaço para as pessoas com deficiência, elas talvez não estejam sendo utilizadas de acordo com a capacidade que apresentam.

A contratação é feita de forma que o profissional aumente a probabilidade de ganho na empresa, e que traga a menor quantidade de perda possível (JAIME & CARMO, 2005). Para isso, a educação especial no trabalho também deve seguir esta linha de raciocínio, para que se tenha sucesso no processo de inclusão.

Além de fatores individuais, econômicos e sociais, outro aspecto que dificultaria a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, apontado pela literatura, é a falha no processo de formação e qualificação profissional (GOYOS, 1995, TANAKA, 1996, MENDES, 1998).

Campos (2006) pesquisou a aplicação de um programa de habilidades sociais em pessoas com deficiência incluídas em situação natural de trabalho. Foram avaliadas as habilidades sociais dos profissionais incluídos, e foi construído um instrumento de pesquisa que favorecesse a captação dos dados pesquisados. A pesquisadora adaptou o instrumento aos supervisores dos trabalhadores e assim conseguiu medir a evolução dos funcionários, após suas intervenções.

A educação especial deve ser direito de qualquer pessoa com deficiência e ser oferecida desde a educação básica até a profissionalização. Por meio disto, esta modalidade busca proporcionar às pessoas com deficiência o desenvolvimento de suas capacidades e potencialidades, seja completando ou substituindo os serviços regulares que se têm disponíveis no país (BRASIL, 2001).

Segundo Veronezi (1981), existia uma crítica referente às oficinas no sentido de não haver quantidade suficiente de oficinas profissionalizantes para atender toda a demanda de pessoas com deficiência mental, além de não possuírem um programa de qualidade de acordo com as ofertas e tendências do mercado de trabalho.

A relação entre a Educação Especial e o trabalho pode ser compreendida à medida que esta população precisa de apoios e recursos específicos para seu desenvolvimento profissional e participação nas organizações.

A inclusão da pessoa com deficiência no trabalho é uma conquista para a humanidade, assim como a liberdade e o bem estar. Por meio do trabalho, o indivíduo conquista a auto-gestão e a sobrevivência de maneira digna fazendo parte ativa do processo sócio-histórico e político (CANZIANI, 1992, JAIME & CARMO, 2005) melhorando inclusive os fatores sociais envolvidos no processo de inclusão.

Amaral (1994) propõe questionamentos válidos: como uma pessoa que ficou segregada e excluída durante toda a sua vida pode ter facilidade de se relacionar e conviver com outros, que não aqueles que sempre estiveram presentes em seu cotidiano? Como não preferir conviver igualmente com pessoas com deficiência diante de privação de conviver com pessoas sem deficiência? Nesta mesma linha a autora mostra que a segregação das pessoas com deficiência desde sua infância faz com que sua aceitação no mercado de trabalho seja um processo difícil, trazendo as seguintes questões : “Se a pessoa com deficiência não foi seu colega de banco de escola- como ser seu colega de bancada de trabalho? Como ser seu empregado?” (pag. 49).

Omote (1996) argumenta que, se a sociedade concebe que as dificuldades da pessoa com deficiência ocorrem mais em função das suas limitações orgânicas, como usualmente vem acontecendo, ela adotará medidas, que visam inserí-la no mundo do trabalho, baseadas mais na natureza da deficiência do que propriamente nas suas reais potencialidades e necessidades. Com isso, a culpa de qualquer insucesso com esta população acabará caindo sobre a pessoa com deficiência, e não na condição que foi a ela estabelecida.

Mendes (2001) relata que mesmo com a legislação atualmente obrigando as empresas a cumprirem a lei que favorece o processo de inclusão da pessoa com

deficiência na empresa, percebe-se que não há espaço legítimo para estas pessoas ocuparem o seu espaço e se tornarem produtivas.

Pensando nas dificuldades relacionadas com a admissão de indivíduos com deficiência no mundo do trabalho, Tanaka e Manzini (2005) entrevistaram seis empregadores e encontraram como maior problema a falta de preparo profissional e social das pessoas com deficiência para assumir determinadas funções e conviver em grupo, além de baixa escolaridade e formação profissional.

Carreira (1996) entrevistou funcionários de empresas para verificar as visões voltadas para a inclusão e obteve as seguintes respostas: 31% nunca pensaram nesta possibilidade; 16,4% desconheciam as possíveis habilidades das pessoas com deficiência; 11,5% não tinham conhecimento técnico para a realização desse recrutamento; 8,5% não sabiam onde encontrar esta força de trabalho, 4,9 % afirmaram que a população disponível adequada ao trabalho sendo portador de deficiência é muito pequena; e 1,6 % dizem que seus funcionários não estão preparados a trabalhar com companheiros deficientes. Revelou também que 84,6 % das empresas visitadas, que vivenciaram esta experiência, tiveram resultados positivos em trabalhar com deficientes, e 15,4% avaliam-se, ainda, sem condições de praticar a inclusão.

De acordo com Meletti (1997), a preparação para o trabalho no âmbito das instituições especiais está restrita ao treino de habilidades específicas baseadas em atividades repetitivas e monótonas, não correspondendo aos requisitos exigidos pelo mercado de trabalho, que solicita do profissional versatilidade no desempenho de funções e a compreensão e responsabilidade pela totalidade das etapas envolvidas na realização de um determinado trabalho. Além disso, dificulta o desenvolvimento da independência e formação destas pessoas, configurando-se, portanto, como fator de manutenção do estigma de deficiência mental.

Manzini (1999) também avalia pontos negativos da distância entre a empresa e os trabalhadores com deficiência, oferecidos pelas instituições que buscam a profissionalização dos mesmos e que, juntos, poderiam desenvolver estes profissionais. Cestari (2002) afirma que os pontos negativos só podem ser reavaliados à medida que os processos de inclusão venham a acontecer, quando as pessoas com deficiência tiverem a oportunidade de mostrar suas capacidades e habilidades.

As relações sociais podem influenciar as concepções, especialmente a questão da deficiência, que reconstrói a possibilidade de avanços significativos para o indivíduo com deficiência e o seu entorno, considerando que a deficiência e a não deficiência integram a sociedade, compondo-se de maneira indissociável (HALLAHAN & KAUFFMAN, 2003; OMOTE, 1994).

1.3A Deficiência

Segundo a CIF – Classificação Internacional Funcionalidade (2002), a deficiência pode ser vista como incapacidade, deficiência, invalidez e desvantagem, e amplia seu significado para incluir experiências positivas, registrando a potencialidade da pessoa com deficiência. Pode ser entendida como perda ou restrição da estrutura ou função do corpo, que reflete a restrição da atividade funcional. A desvantagem se reflete nas conseqüências da deficiência em função da perda, diferente daquilo que é considerado padrão.

A ONU, em 1975, proclamou que: “O termo pessoas com deficiência refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal em decorrência de uma deficiência congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais”. Opõe-se ao termo eficiente, que significa que não é capaz, não é eficaz.

Para Silva (2003), existem cinco tipos de deficiência, além de algumas doenças orgânicas que podem gerar uma deficiência:

A deficiência Física- comprometimento do desempenho motor, da movimentação do sujeito, resultado de alguma alteração de sua estrutura óssea muscular ou neurológica. Pode atingir diferentes membros do corpo.

A deficiência auditiva- Perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando em graus e níveis. Possui causas diversas como inflamações, lesões no sistema nervoso central e origem genética, que implicam na incapacidade de captar ou interpretar os diferentes sons e suas diferentes amplitudes.

A deficiência visual - perda parcial ou total da capacidade de ver. Utiliza-se do parâmetro de parcial 5 % a 30 % da visão normal após a melhor correção possível.

A deficiência mental- indivíduo com funcionamento intelectual significativamente abaixo da média, coexistindo com limitações relativas a duas ou mais das seguintes áreas de habilidades adaptativas: comunicação, auto cuidado, habilidades sociais, participação familiar, e comunitária, autonomia, saúde e segurança, funcionalidade acadêmica de lazer e trabalho. Geralmente se manifesta antes do 18 anos de idade.

A deficiência múltipla- Associação de duas ou mais deficiências em um mesmo indivíduo

Para Ferreira (1998), a desinformação poderia produzir desconhecimento sobre as reais incapacidades e limitações da pessoa com deficiência e também suas potencialidades, necessidades, expectativas e sentimentos, o que de certa forma, acabaria conservando os preconceitos existentes em relação a essa população. Em realidade, o preconceito é uma atitude negativa que a sociedade estabelece em direção àquele indivíduo que é considerado imperfeito, diferente, incapaz, fruto das concepções construídas ao longo da vida dos indivíduos, por meio de informações distorcidas que foram recebendo.

Mendes (2001) e Omote (2001) argumentam que a concepção que a sociedade tem sobre a deficiência pode influenciar nas relações sociais, e também orientar as ações planejadas e praticadas pelo portador.

Segundo Ribas (1983), o Brasil possui uma taxa de 20% da população de indivíduos com deficiência. Algumas das causas desse grande número ocorrem nas regiões mais pobres do país, principalmente Norte e Nordeste, locais de maior incidência, onde a qualidade de vida é insatisfatória, devido a problemas socioeconômicos. Algumas deficiências podem se originar no período pré-natal, pois é neste período em que acontecem as má formações, decorrentes de problemas da mãe, do feto, ou mutações genéticas.

Existem também as deficiências adquiridas, que podem ter origem em acidentes no parto, de trabalho ou trânsito.

Segundo o mesmo autor, dos trezentos milhões de pessoas com deficiência no terceiro mundo, a maioria não conta com os serviços de reabilitação, tanto na readaptação a partes físicas prejudicadas, quanto à parte psíquica-emocional e social, sendo que o indivíduo deve ser reconhecido em sua totalidade.

Qualquer distúrbio no processo de audição normal, seja qual for o tipo, a causa ou severidade, pode ser considerado como uma deficiência auditiva (Bevilacqua, 1998). As deficiências auditivas podem ser classificadas como unilaterais ou bilaterais, quando estão afetados um ou dois ouvidos.

Quanto ao grau de comprometimento, seguem a classificação de leves, moderadas, severas e profundas; e podem ser condutivas, neurossensoriais, mistas e centrais, de acordo com a localização da alteração. Algumas das principais conseqüências psicológicas da perda da audição, tanto na adquirida quanto na congênita, são a vivência do luto, a depressão e a ansiedade. Segundo estudos de Ballantyne, Martin e Martin (1993), recentes pesquisas têm descartado a existência de diferenças biológicas entre surdos e ouvintes, e ressaltado que é preciso considerar as diferenças psicológicas entre eles.

Em outros estudos, Rutman e Boisseau (1995) observam que a conseqüência mais devastadora da deficiência auditiva é o impacto causado na identidade, e está definida como a maneira pela qual o indivíduo entende, descreve e protege o seu senso de *self*, incluindo o senso das suas habilidades pessoais, capacidades, necessidades, valores, aspirações e sonhos.

Quanto à surdez adquirida, Kerr e Cowie (1997) indicam que as variáveis psicológicas, mais do que as audiológicas, podem diferenciar as experiências subjetivas. O impacto causado pela perda de audição é determinado por fatores

experienciais com igual ou maior intensidade do que o causado por fatores biomédicos tradicionais. Desse modo, tal impacto não pode ser entendido simplesmente pela mediada intensidade da surdez, mas deve ser compreendido como uma experiência multidimensional.

As relações interpessoais são consideradas cruciais para a manutenção da auto-imagem e dos papéis sociais. Os autores Hallberg e Carlsson (1991) apontam que a deficiência auditiva afeta negativamente as interações sociais, inclusive as familiares, provocando frustrações, irritação e sentimentos de inferioridade na pessoa com deficiência. Nesse mesmo sentido, Héту, Jones e Getty (1993) afirmam que o choque causado pela perda de audição adquirida não tem implicações somente para a pessoa, mas também para o cônjuge ou parceiro.

As ações direcionadas para lidar com a estigmatização e o comportamento da população, diante das pessoas com deficiência auditiva, podem evitar que eles se sintam inferiorizados, ansiosos e deprimidos (Hallberg & Carlsson, 1991).

Outros autores como Rutman e Boisseau (1995) consideram que os deficientes auditivos e suas famílias, ao enfrentarem as perdas, as tensões na comunicação e as dificuldades interpessoais, devem ser assistidos por um trabalho de reabilitação.

A questão da pessoa com deficiência remete, no mesmo momento, à questão do preconceito, mas a idéia não é discutir este conceito neste trabalho. Portanto, baseando-nos no conceito de estigma, usado por Goffman (1988), “que define como um conceito negativo ligado a todos os grupos que tendem a serem vistos como desacreditados, não inteiramente humanos ou não elegíveis para fazer parte da sociedade”, acreditamos que atitudes preconceituosas podem ser observadas.

Segundo o autor acima, o estigma surge da impossibilidade de um indivíduo corresponder às expectativas impostas pela sociedade em função de alguma

característica que o diferencia dos demais. Ou seja, é uma discrepância entre a identidade social virtual e sua identidade real.

A questão a ser trabalhada no estigmatizado, em um primeiro momento, deve ser a sua própria aceitação, que pode vir a acontecer de diversas formas. As possibilidades do mesmo devem ser ressaltadas e o apoio à sua dificuldade também deve acontecer. Para isso, comumente compara-se ao não estigmatizado, causando angústia, tendo, na maioria das vezes, relações comprometidas, provocando insegurança nos mesmos se não se sentirem aceitos. É importante que este processo de aproximação entre o estigmatizado e o não estigmatizado esteja amparado de uma preparação mental, para que não existam piores conseqüências (GOFFMAN, 1988).

A socialização desta população refere-se à sincronia com que o estigmatizado incorpora ponto de vista dos normais, e também do seu próprio estigma.

O ser humano constrói sua imagem corporal na relação com o mundo vivido e essa percepção não ocorre sempre da mesma maneira, isto é, se alterar a percepção, negativa ou positivamente, alterará sua auto-imagem (Almeida, Loureiro e Santos, 2002; Cometti, Camin, Tomé, Catão e Duarte, 2000; Fernandez e Loureiro, 1990; Penna, 1990; Van Kolck, 1987). Especificamente, no caso do portador de deficiência física, pela sua diferença corporal ser, em geral, significativa, essa percepção pode gerar desequilíbrios emocionais gerando sentimentos negativos, contribuindo para uma baixa auto-imagem.

Duarte (2001) entende que para a pessoa com deficiência física conseguir manter um equilíbrio emocional positivo, é necessário um constante processo de adaptação da capacidade de resolver problemas atendendo as demandas exigidas pela vida cotidiana, fato que pode colaborar para a construção de sua auto-imagem. Este processo é fundamental para a pessoa com deficiência não criar ansiedade, medo ou outro sentimento em demasia e, com isso, não desestruturar seu auto-

conceito. Além desses fatores, há influência na integração social, fato que não depende somente de melhorias nas condições estruturais, tais como: locais acessíveis, aumento de meios de transportes adaptados, atendimento médico etc.

Para Silva (2003), a dificuldade, muitas vezes, não é só da pessoa com deficiência, mas sim do ambiente em que ela vive. Com isso, a sociedade tem o dever de acolher e fornecer subsídios para a inclusão total e desenvolvimento dos indivíduos com deficiência.

É papel da ciência, trabalhar para a inclusão desses indivíduos, mostrando como se dá a marginalização e a privação cultural daqueles que não correspondem às expectativas em uma sociedade. Nenhum ambiente social (escolas, instituições, empresas) ainda está preparado para efetivar a inclusão da pessoa com deficiência, e por isso, quanto mais se estuda e se aprofundam trabalhos científicos em função deste tema, mais o assunto se expande e se aproxima da realidade, melhorando as discussões e respeito perante esta população, favorecendo as lutas pelos direitos como cidadão (SILVA, 2003).

O mundo começa a encarar as pessoas com deficiência não só como pessoas que apresentam alguma dificuldade, e são, portanto, limitados, mas sim como cidadãos com grande potencial a ser desenvolvido.

Seguindo a lógica dos valores sociais, para que a pessoa com deficiência seja aceita, ela deve se aproximar ao máximo dos padrões dos indivíduos vistos como normais (SILVA, 2003).

Outra questão importante é a diferença que existe entre uma pessoa com deficiência visual congênita ou adquirida. Uma pessoa que nasce cega ou que perde a visão na primeira infância é diferente do cego adquirido, pois para aquele, não existe a sensação de lhe ter sido retirada alguma coisa ou estar privado de faculdades que anteriormente possuía. A pessoa cega congênita estrutura seu ego e

sua estrutura cognitiva a partir da audição, do tato, da cinestesia, do olfato e da gustação, diferentemente daquela que perdeu a visão após seu desenvolvimento já ter ocorrido (AMIRALIAN,1992).

Segundo Carrol (1968), a perda da visão é uma morte: é o fim de certa maneira de viver. É o término de métodos adquiridos, de realizações humanas estabelecidas inerentes ao meio ambiente. Para Amiralian (1992), tal perda é traumática, pois a sociedade é organizada por símbolos, dos quais as palavras, imagens e quadros são as principais formas de comunicação e expressão.

De acordo com Moura (2003), sobre a visão monocular, a omissão da falta do bulbo ocular gera, na maioria das vezes, o medo de exclusão, repulsa, estigma ou ainda o sentimento de inferioridade. A união e interação dos indivíduos são baseadas no olhar mútuo, e a interação de um olho com outro termina no momento em que a direção da função é perdida. Assim, o desconforto pela diferença leva uma pessoa a olhar para o chão evitando o olhar do outro.

Seguindo o mesmo autor, a visão é um dos órgãos do sentido que também atua nesse equilíbrio, sendo responsável, em parte, por vários aspectos importantes para a sobrevivência do homem e de sua espécie. Defesa, segurança, alimentação, entre outros, são fatores ligados ao desenvolvimento do indivíduo. Assim, a perda da visão provoca marcantes alterações, deixando o homem mais exposto ao perigo, diminuindo sua capacidade de adaptação.

Há perdas que, por suas características, têm a tendência de provocar grandes alterações nas vidas das pessoas. A perda de um olho é uma amputação, ocasionando um luto como a morte. Além do problema óbvio da cosmética final, existe uma consideração na qual, para algumas pessoas, é intolerável – a imagem corporal defeituosa, sendo uma deformidade facial, é considerada muito maior que qualquer outra.

1.4 Panorama atual da deficiência no Brasil

O Brasil possui 16 milhões de pessoas com deficiência, nove milhões dos quais estão em idade produtiva, mas menos de 1% estão inseridos no mercado de trabalho, com registro em carteira e com as devidas proteções de seguridade social (CESTARI, 2002).

Segundo Sasaki (1998), pelo menos 25% da população é atingida pela presença das deficiências. Esta quantificação sozinha não constitui uma base suficiente para avaliar a real gravidade do problema, pois muitas dessas pessoas vivem em situações deploráveis, devido à presença de barreiras físicas e sociais, que as impedem de uma total integração e participação na sociedade.

Segundo Brasil, MTE (2006), a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem aumentado a cada ano, graças à chamada Lei de Cotas, que obriga as empresas a contratarem de 2 a 5% de trabalhadores com deficiência. Em São Paulo, entre 2001 a 2005, o número de deficientes empregados saltou de 601 para 35.782. Um avanço enorme, que só aconteceu por pressão da fiscalização.

Cresce o enquadramento das empresas em buscar adequação até por uma questão de sobrevivência no mercado; pressões por ações de responsabilidade social, e também por conta das políticas de qualidade, as famosas ISO. Isto é um resgate necessário e já tardio que a sociedade vem realizando (Brasil MTE, 2006).

A maioria se localiza nas regiões mais pobres, como Nordeste e Norte do país, onde a qualidade de vida é insatisfatória devido aos principais problemas socioeconômicos.

Segundo a OMS (2001) - Organização Mundial de Saúde:

- * 610 milhões é o número de pessoas com deficiência no mundo;
- * 386 milhões fazem parte da população economicamente ativa.

No Brasil, o censo realizado em 2000 pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) e divulgado em 2002, concluiu:

- 24,5 milhões de brasileiros apresentam algum tipo de deficiência.
- 14,5% da população brasileira apresenta alguma deficiência física, mental ou dificuldade para enxergar, ouvir ou locomover-se.

Conclui-se que o número é bastante relevante e diversos fatores podem contribuir para esse número elevado, incluindo o fato de que estamos entre os maiores índices de acidentes de trabalho e de violência urbana, contribuindo para o aumento de jovens com deficiência.

O instituto ETHOS (2000), constatou que:

- 9 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência estão em idade de trabalhar;
- 1 milhão de pessoas exerce uma atividade remunerada;
- 200 mil estão empregados em regime CLT.

1.5A Inclusão de pessoas com deficiência na empresa

Para Ribas (1983), as tentativas de inclusão dos deficientes acontecem concretamente através das instituições de centros de reabilitação que tentam preparar o indivíduo para que este seja aceito na sociedade. Luta-se pela inclusão, mas esbarra-se em um sistema que não reconhece as diferenças e não garante a igualdade de oportunidades.

O preparo profissional e social da pessoa com deficiência que está buscando o mercado de trabalho e também as condições estruturais, funcionais e sociais do ambiente que irá recebê-la como funcionário, é importante para que não se corra o risco de simplesmente admitir o profissional com deficiência por benevolência ou mera obrigação da lei, conforme Manzini (2005).

Para Sasaki (1997), o movimento da inclusão tem por objetivo a construção de uma sociedade realmente para todas as pessoas sob a inspiração de novos princípios, tais como: direito de pertencer; valorização da diversidade humana; solidariedade humanitária; igual importância das minorias; cidadania com qualidade de vida. O direito à inclusão começa a ser um valor assumido por um número crescente de cidadãos numa linha de direitos e valores fundamentais inerentes à condição humana, que só poderão enriquecer material e moralmente as comunidades integradoras e a sociedade em geral.

De acordo com o mesmo autor, a inclusão social é um processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir em seus sistemas sociais gerais as pessoas com necessidades especiais, e simultaneamente estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. Para a inclusão de toda a diversidade, a sociedade deve ser modificada, para poder atender às necessidades distintas de seus membros. Tal modificação é pré-requisito para a pessoa inserida, em busca de seu desenvolvimento poder, então, exercer sua função como cidadão.

É um processo que contribui para a construção de um novo tipo de sociedade, suscetível a transformações. As mudanças também devem ocorrer em nível de ambiente físico (espaços internos e externos, equipamentos, aparelhos e utensílios mobiliários, e meios de transporte) e na mentalidade de todos envolvidos no processo, inclusive a própria pessoa com deficiência.

Tanaka (2005) e Manzini (2005) explicam que a pessoa com deficiência é aquela que possui, além de dificuldades de natureza, físicas e sensoriais, também comportamental, psicológica e social. Assim, além da dificuldade de ouvir, falar, enxergar, andar, compreender etc, ela possui a auto-estima baixa.

Para Souza (2003), o processo de inclusão é considerado extremamente complexo, que exige uma adaptação social ampla, pois envolve família, escola,

sociedade empresarial e o próprio indivíduo a ser incluído. A inclusão pede planejamento e ação conjuntos, pois qualquer movimento isolado traz somente resultados parciais, podendo se perder pelo todo. Os resultados não serão imediatos, mas de esforços contínuos de mudanças de paradigma e da educação e sociedade como um todo.

As pessoas inseridas no mercado de trabalho atuando em situações iguais aos cidadãos de uma mesma comunidade podem ter mais condições de expandir suas potencialidades e de viver como cidadãos comuns. Isto os diferencia daqueles que continuam segregados em instituições através do trabalho protegido por serem considerados incapazes (PEROSA, 1979).

Segundo Manzini (1989), pode-se supor que a absorção da mão de obra pelo mercado dever-se-ia ao preparo destes egressos. Porém, pela avaliação dos mesmos, estes disseram não se sentirem preparados para a função, com exceção daqueles participantes que ingressaram no trabalho tendo como via de ingresso a situação de estágio. Podemos, então, concluir que estes vislumbram que a absorção do mercado de trabalho era mantida por outras regras, já que nem o preparo e nem os diplomas lhes garantiram o emprego.

1.6 Lei de Cotas no Brasil

As pessoas com deficiência, diante de sua capacidade para o trabalho, da necessidade de trabalhar para prover o seu sustento e da consciência da igualdade de direitos, iniciaram, principalmente a partir da década de 60, a luta pela efetivação de seus direitos e pela igualdade de oportunidades. O direito ao trabalho, assim como o direito à realização de outras atividades pertinentes à vida do homem, só foi possível às pessoas com deficiência a partir de sua organização e realização de movimentos, que resultaram em leis, convenções e declarações, subsidiando políticas e a realização das ações que contribuiriam para uma evolução das práticas sociais, das oportunidades oferecidas e das relações estabelecidas com as pessoas com deficiência (PASTORE, 2000).

Há 17 anos o Brasil deu um grande passo para a garantia da igualdade entre os seus cidadãos: criou a Lei de Cotas. Por meio dela as empresas que têm a partir de 100 empregados ficam obrigadas a reservar uma porcentagem de seu quadro para a contratação de pessoas com deficiência. E é baseado neste preceito legal que a Secretaria de Inspeção do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, inseriu, por meio de ações fiscais, 11.139 deficientes no mercado de trabalho, número que reflete um aumento de 20,83% comparado ao ano anterior.

A fiscalização ocorre da seguinte forma: as empresas são convocadas, por meio de carta, a comparecerem às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE) portando documentação que comprove o cumprimento da Lei. Caso seja constatado que o empreendimento não atende aos números de inserção de pessoas com deficiência exigida legalmente, é concedido prazo para a regularização, o qual pode variar de 120 a 240 dias. Após este período, a empresa deverá retornar à SRTE para apresentar documentos que comprovem que conseguiu ajustar o seu quadro ao modelo exigido.

Oficialmente denominada Lei 8.213/91, determina que as empresas que possuem a partir de 100 empregados cumpram uma cota, proporcional ao seu tamanho, com cargos para trabalhadores reabilitados ou pessoas com deficiência. Assim, empresas com até 200 empregados deverão reservar 2% de seu quadro para atender à Lei. De 201 a 500 trabalhadores, 3%. De 501 a mil funcionários, 4%. De 1.001 em diante, 5%. (BRASIL, MET, 1998).

Vale lembrar que os estabelecimentos que não cumprem as cotas estabelecidas no prazo determinado são autuados pelo Ministério do Trabalho e Emprego e punidos com multa (que pode variar entre mil duzentos e cinqüenta e quatro reais e oitenta e nove centavos a cento e vinte e cinco mil quatrocentos e oitenta e sete reais e noventa e cinco centavos).

O Decreto n 3298/99 estabelece, também, que a fiscalização ficará a cargo do Ministério do Trabalho e determina o pagamento de multas às empresas que não cumprirem as cotas. A definição de deficiência adotada pelo decreto, somada ao estabelecimento de diretrizes e instrumentos necessários a efetivação dos direitos das pessoas com deficiência, como por exemplo, a transferência da fiscalização inicialmente a cargo do Instituto Nacional de Seguridade Social (Lei n. 8213/91) para o Ministério Público do Trabalho, representou um importante avanço na legislação relativa ao trabalho destas pessoas. (BRASIL1991, 1999).

Assim, por meio desse mecanismo de fiscalização, o MTE vem garantindo às pessoas com deficiência o direito de ter um trabalho digno. Basta observar que o primeiro semestre de 2008 registrou crescimento expressivo em quase todos os meses, comparado ao mesmo período de 2007.

Apenas no estado de São Paulo foram 1.063 profissionais inseridos no mercado de trabalho por meio de ações fiscais somente no mês de junho: durante o semestre foram 4.689 trabalhadores.

1.7 Concepções sobre a pessoa com deficiência na empresa

A origem biológica da deficiência é uma idéia fortemente presente em qualquer lugar do universo, e como tal não poderia deixar de fazer parte do contexto de trabalho. A pessoa com deficiência é aquela que apresenta uma perda ou alteração anátomo-fisiológica em alguma parte do seu corpo ou então comportamentos insuficientes ou inadequados no desempenho de alguma atividade considerada importante. (TANAKA & MANZINI, 2005).

Entretanto, para Omote (2003), o meio social é quem determina se a perda ou alteração é considerada deficiência ou não, pois a audiência é de quem julgaria se o prejuízo apresentado seria relevante ou não para a integridade moral e social da pessoa. Para esta autora, a variável crítica no estudo da deficiência deveria ser o

contexto social em que ela está inserida e não a pessoa individual. Até por isso sugere que é importante avaliar a interpretação dos seus superiores em relação à deles mesmos às suas condições.

Manzini (2005) expõe que a pessoa com deficiência é altamente produtiva e bastante dedicada, inclusive influenciado como forma de compensação em ter uma deficiência.

Em estudo realizado por Tanaka (2005) e Manzini (2005), foram entrevistadas seis pessoas responsáveis pelo setor de recursos humanos de uma empresa, que empregavam pessoas com deficiência. Alguns temas importantes foram avaliados, tais como: concepção em relação à pessoa com deficiência e o trabalho; razões para inserção das pessoas com deficiência na empresa; dificuldades de inserção e meios para solucionar as problemáticas envolvidas na questão.

Nesse estudo, os autores relatam que as concepções atribuídas ao indivíduo podem atuar como fator determinante para o delineamento das ações que serão dispensadas a ele. Assim, o modo como o empregador interpreta a deficiência determina o foco de atenção em relação ao tipo de trabalho que vai ser proporcionado ao trabalhador com deficiência. São observados aspectos de descréditos em relação à real capacidade das pessoas com deficiência para o trabalho, tanto é que ela tem tido oportunidades de natureza mais simples e que exigem pouca qualificação profissional.

Omote (1996) enfatiza que o empregador acaba enquadrando a especificidade da deficiência ao tipo de função, ao invés de tentar adaptar a função à pessoa, utilizando recursos auxiliares. Quando se escolhe um trabalho em função apenas das limitações de uma pessoa, corre-se o risco de ignorar as suas reais necessidades e possibilidade para o exercício de um trabalho.

Tanaka (2005) relata que mesmo com a disponibilidade de vagas para pessoas com deficiência, as empresas estão tendo dificuldades em absorver essa mão de obra, tanto por falta de qualificação profissional quanto de preparo social para assumir uma função, principalmente quando a empresa exige o desempenho de habilidades mais complexas e específicas. Além disso, é perceptível que, quando as pessoas com deficiência são admitidas na empresa, no início elas tendem a encontrar dificuldades ao se relacionarem com os outros funcionários e também para se integrarem ao grupo, talvez por se sentirem diferentes e inferiores. Também foram encontrados comportamentos considerados inadequados, como o de manter interações verbais em momentos inapropriados, ou seja, não conseguiam discriminar quando poderiam iniciar e interromper um diálogo.

É bem provável que para as empresas alcançarem bom desempenho dos profissionais com deficiência no trabalho, elas deverão preparar os seus funcionários e sua equipe, criando programas de treinamento e desenvolvimento dos recursos humanos que possuam alguma deficiência. (TANAKA & MANZINI, 2005).

Carreira (1997) destaca que deveria-se, também, investir na formação dos empresários, para que a questão de como lidar com a heterogeneidade pudesse ser desmistificada em suas mentes. Para isso, precisam-se desmistificar idéias errôneas sobre a deficiência, e um dos caminhos é abrindo espaço para discussão dos conceitos, tirando dúvidas e respondendo os questionamentos necessários.

Em recente trabalho de pesquisa (SOUSA, 2005) realizado pelo conceituado Centro de Reabilitação Profissional de Gaia, em Portugal, constatou-se que:

Se no modelo médico, os impactos físicos-funcionais limitar-se-iam aos impactos meramente corporais e incapacitantes que uma determinada lesão ou doença derivada do trabalho teria sobre o indivíduo, com a mudança de paradigma para o modelo social (Oliver, 1990), a delimitação do conceito tornou-se mais complexa. Este modelo, enquadrado no movimento para a sociedade inclusiva,

focaliza-se não apenas na pessoa, na “cura”, na incapacidade física, mas na interação da pessoa com o meio, tendo em conta assim os contextos e barreiras sociais. Desta forma, os impactos físico-funcionais, não poderão ser meramente encarados como os impactos ao nível das estruturas e funções do corpo, deverão ao invés ser também considerados como os impactos ao nível da participação do indivíduo nas suas várias esferas de vida e nas diferentes atividades e situações.

Outra questão despertada pelo autor foi a condição arquitetônica dos ambientes de trabalho, que muitas vezes impede o acesso de profissionais cadeirantes, deficientes visuais total, e etc. As empresas tendem a não disponibilizar um ambiente com total acesso às pessoas com deficiência, limitando o nível dos profissionais com deficiência contratados.

Pereira (2006), em concordância com Tanaka e Manzini (2006), infere que o trabalhador com deficiência física apresenta dificuldades interpessoais e por isso precisa de treinamentos específicos, colaborando com as satisfações que o trabalho proporciona, tais como: valorização de si mesmo, aprendizagem, aprimoramento das capacidades e potencialidades, relacionamento com outras pessoas, imposição de disciplina e experiências diversas, possibilitando, também, independência financeira, contribuindo para o auto-sustento e despertando a sensação de aceitação e de pertencente a um grupo.

O estudo de Tanaka e Manzini (2005) traz como sugestões algumas considerações que favorecem a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo elas: a) eliminação de barreiras tanto de natureza arquitetônica, quanto de natureza funcional, b) adaptação do ambiente das empresas com a colocação de rampas de acesso aos diferentes locais, banheiros adaptados e se possível, instalação de elevadores, c) adaptação de recursos para facilitar acesso a informações do ambiente de trabalho e d) capacitação do profissional que lhe

possibilitasse competir no mercado de trabalho em igualdade de condições das demais pessoas.

De acordo com Pastore (2000), a fraca participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho não decorre de falta de leis e de fiscalização, mas sim da carência de ações, estímulos e instituições que viabilizam de forma concreta a formação, habilitação, reabilitação e inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Também é discutido que as empresas pedem apoio do governo mediante a concessão de incentivos, em relação ao trabalho da pessoa com deficiência.

1.8 Habilidades Sociais

O interesse pelos aspectos evolutivos do desempenho social é relativamente antigo na Psicologia. Praticamente todas as teorias de desenvolvimento abordam a questão da socialização e da importância das interações e relações sociais enquanto fatores de saúde mental e de desenvolvimento. Alguns autores têm expressado preocupação com as conseqüências de déficits no desenvolvimento de habilidades sociais em etapas formativas da vida do indivíduo, reconhecendo que eles podem comprometer fases posteriores de seu ciclo de vida. Essa preocupação é reforçada pelas evidências de correlação entre esses déficits e uma variedade de problemas psicológicos. (DEL PRETTE & DEL PRETTE, 2002).

A compreensão do processo natural de desenvolvimento das habilidades sociais coloca, entre outras, duas questões que são abordadas neste capítulo: a relação herança-ambiente e o processo de socialização.

Ainda segundo Del Prette e Del Prette (2002), todos os seres humanos nascem com um equipamento biológico, cuja potencialidade para se desenvolver depende de vários fatores, entre os quais os cuidados de higiene, saúde e

estimulação adequada. Não obstante toda a sua potencialidade, o ser humano é um dos mais desamparados indivíduos ao nascer. Durante toda a sua vida ele necessita aprender continuamente novas habilidades porque o seu ambiente está em contínua transformação.

Há um número bastante extenso de conceitos sobre habilidades sociais, discordantes ou complementares entre si. Por exemplo, Ladd e Mize (1983) as conceituam como a “habilidade” para organizar as cognições e comportamentos em um curso de ação integrada, dirigida para objetivos sociais ou interpessoais culturalmente aceitáveis. A análise dessa definição permite algumas considerações. A primeira refere-se às culturas, que podem possuir normas e valores diferenciados e, nesse caso, o que é culturalmente aceitável num grupo ou contexto pode ser completamente inaceitável em outro. Portanto, é preciso certo ajustamento a padrões culturalmente estabelecidos, que podem ser diferentes entre si. Pode-se verificar também o conceito de habilidades sociais associados à “capacidade para”, o que supõe um juízo de valor sobre a qualidade do desempenho.

Podem-se definir também habilidades sociais enquanto constructo descritivo, como conjunto dos desempenhos apresentados pelo indivíduo diante das demandas de uma situação interpessoal. (DEL PRETTE & DEL PRETTE, 2002).

É bastante significativa a influência do conhecimento prévio sobre o êxito no desempenho de qualquer tarefa, inclusive aquelas de caráter social. O conhecimento prévio sobre uma determinada situação, e sobre como as pessoas se comportam nela, pode facilitar vários aspectos do desempenho social, tais como: a) discriminação da ocasião para uma resposta; b) seleção de um tipo particular de comportamento mais provável de ser aceito pelo outro; e c) identificação de comportamentos que não devem ser emitidos.

Conforme Morrison e Bellack (1981), o indivíduo não pode apresentar um desempenho eficaz se não recebe e processa adequadamente os estímulos

interpessoais relevantes. A literatura corrente da área de habilidades sociais examina os componentes cognitivos com ênfase nos diferentes processos como, por exemplo, o de codificar, decidir, escolher, percepção social, solução de problemas e auto-eficácia.

Certamente, os indivíduos de maior atratividade física são mais requisitados para contato social, principalmente em interações heterossexuais, facilitando a aprendizagem de várias habilidades, como as de abordar estranhos, de fazer e responder perguntas e de manter ou encerrar conversação. As pessoas atraentes tendem a ser avaliadas mais positivamente. (DEL PRETTE & DEL PRETTE, 2002).

A aparência pessoal tem, portanto, um grande peso nas interações sociais como condição presente, embora não suficiente para garantir relações positivas; em outras palavras, a aparência pessoal, por si mesma, não torna uma pessoa socialmente competente, mas pode facilitar este tipo de desempenho.

Na literatura da área existem vários programas de treinamento em habilidades sociais, para melhorar a qualidade de vida da população. Foram encontrados trabalhos para desenvolvimento de habilidades sociais em alunos de fase final de graduação de ciências exatas, para colaborar para capacitação em preparo a entrada no mercado de trabalho (DEL PRETTE & DEL PRETTE, 2003), Habilidades sociais de pessoas com deficiência visual (MAIA, CORDEIRO & DEL PRETTE, 2008), Diferenças entre habilidades sociais de crianças com síndrome de Down e crianças com desenvolvimento típico (PEREIRA & DEL PRETTE, 2008).

Trabalhos de habilidades sociais e comunicativas entre adultos com deficiência mental (AGUIAR & DEL PRETTE, 2008), dentre outros.

Avaliações de Habilidades sociais que envolvam alunos, professores, pais, filhos. Isso possibilita aproximar que é uma área de grande importância já que existem muitas pesquisas feitas e também certamente promissora, pois pode ser adequada a todos os tipos de público.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Descrever o repertório de habilidades sociais de funcionários com deficiência incluídos no ambiente organizacional.

2.2 Objetivo Específico

- Identificar as habilidades sociais deficitárias de dez pessoas com deficiência incluídas em ambiente de organizacional.
- Observar casos de habilidades sociais específicos que se complementam com as observações de pessoas com deficiência.
- Descrever a relação entre o tipo de deficiência e o repertório e/ou déficit de habilidades sociais .

3. MÉTODO

O projeto de pesquisa foi submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa com seres humanos da Universidade Federal de São Carlos, conforme previsto pela Resolução 196/96 do CONEP e após sua aprovação em 03 de dezembro de 2007 por meio do parecer No- 323/2007 (Anexo 1), a pesquisadora iniciou a coleta de dados.

3.1 Participantes

Critérios para inclusão: para participar da pesquisa, o trabalhador deveria

- * trabalhar na empresa escolhida;
- * ter no mínimo 18 anos;
- * ter algum tipo de deficiência;
- * estar regularizado pela Lei de Cotas;
- * trabalhar na área operacional;

3.2 Descrição dos participantes

De acordo com o quadro A, um grupo de dez sujeitos participou do estudo. Destes, dois participantes têm deficiência visual, quatro participantes têm deficiência auditiva e quatro participantes têm deficiência física.

Nove dos participantes são do sexo masculino; apenas uma participante é mulher. A idade dos participantes varia entre 24 a 56 anos; oito deles entre 24 a 33 e dois com 47 e 56 anos. Seis deles são solteiros, e quatro casados. Nenhum deles mora sozinho. Dois dos participantes moram apenas com as mães, três dos participantes moram irmãos e com os pais. Dos quatro participantes casados, três deles moram com esposa e filhos, e apenas um deles não tem filhos.

Quatro dos participantes nasceram com deficiência. Um deles sofreu um acidente de carro, e outros cinco sofreram acidentes de trabalho. O acidente de

trabalho destes participantes ocorreu na mesma empresa onde a pesquisa foi realizada.

Os dois participantes com deficiência visual tiveram a perda de um de seus olhos em acidente de trabalho. O outro olho ainda é preservado, caracterizando, portanto, visão monocular.

Três dos participantes com deficiência auditiva podem usar aparelho de amplificação sonora (AASI), e apenas um deles não pode usá-lo. Os participantes que podem usar o aparelho relatam que não gostam de utilizá-lo, pois se sentem desconfortáveis por conta da amplificação do ruído da máquina do ambiente de trabalho, resultando em barulhos ruins que provocam mal estar.

Três dos participantes com deficiência física sofreram acidentes de trabalho e tiveram o comprometimento de suas mãos e/ou dedos. Apesar da limitação destes participantes ser considerada menos comprometedora do que aquelas de os outros participantes, é importante ressaltar que eles fazem parte do grupo de pessoas com deficiência na empresa. Um dos participantes com deficiência física sofreu um acidente de carro e teve seus membros superiores e inferiores gravemente comprometidos quando relacionados a movimento. Têm dificuldade de locomoção e de movimentar o braço direito.

Todos os participantes estão na empresa há mais de três anos. Dois deles trabalham na empresa há três anos. Um participante está há quatro anos, um permanece há cinco anos, um está há seis anos, um continua há nove anos, dois estão há 11 anos e dois estão há 12 anos.

3.3 Caracterização dos participantes

Quadro A.- Participantes.

Sujeito	Gênero	Idade	Escolaridade	Estado Civil	Com quem mora	Deficiência			Tempo de empresa
						Tipo	Inato/Adquirido	Seqüela	
P1	Masc.	32 anos	Ensino Médio Completo	casado	Esposa e filhos	Visual	Adquirido (acidente de trabalho)	Perda da visão de 1 olho.	11 anos
P2	Masc.	33 anos	Ensino Médio Incompleto	casado	Esposa e filhos	Visual	Adquirido (acidente de trabalho)	Perda de 1 olho (usa prótese)	12 anos
P3	Masc.	26 anos	Ensino Médio Completo	solteiro	Pais e irmão	Auditiva	Inato	Usa aparelhos(A ASI)	3 anos
P4	Masc.	47 anos	Superior Completo	solteiro	Mãe	Auditiva	Adquirido	Perda progressiva da audição.(Usa aparelho-AASI)	4 anos
P5	Fem.	30 anos	Ensino Médio Completo	solteiro	Pais	Auditiva	Inato	Não usa aparelhos	6 anos
P6	Masc.	26 anos	Ensino Médio Completo	Solteiro	Mãe e irmãos	Auditiva	Inato	Pode usar aparelho, mas não gosta	3 anos
P7	Masc.	27 anos	Ensino Médio Completo	casado	Esposa	Física	Adquirido (acidente de trabalho)	Dedos comprometidos.	9 anos
P8	Masc.	56 anos	Ensino Médio Completo	Casado	Esposa e filhos	Física	Adquirido (acidente de trabalho)	Dedos comprometidos	12 anos
P9	Masc.	27 anos	Superior Incompleto	solteiro	Mãe e irmãos	Física	Adquirido (acidente de trabalho)	Dedos comprometidos.	11 anos
P10	Masc.	24 anos	Ensino Médio Completo	Solteiro	Avó e irmãos	Física	Adquirido (acidente de trabalho)	Membro superior direito e inferior direito com movimento comprometido	5 anos

3.4 Empresa

O estudo foi realizado em empresa nacional de grande porte, produtora no ramo têxtil. Está sediada na cidade de São Carlos no centro do Estado de São Paulo, a cerca de 230 km da capital do Estado. Ocupa uma área total de 100 mil m², sendo, aproximadamente, 70 mil m² de área construída. As linhas de produtos estão divididas entre tapetes, carpetes, automotivos e produtos especiais (grama sintética, feltros para colchões), oferecendo uma vasta gama de produtos. Além do mercado interno, a empresa tem presença marcante no mercado externo com significativas exportações para Alemanha, Estados Unidos, México, Argentina, Chile, Paraguai, Uruguai entre outros.

A empresa gera hoje 591 empregos, sendo que deste total, 477 são homens, 114 são mulheres e 24 são pessoas com deficiência. Não há nenhum trabalhador menor de 18 anos. Há 1 estagiário e 19 funcionários terceirizados, com empregos em diversas áreas, como produção, administração, entre outras. A empresa está cumprindo a Lei de Cotas desde a determinação da mesma, empregando os 5% dos funcionários com deficiências que precisa ter. Há 7 funcionários com deficiência física, 10 funcionários com deficiência auditiva, 4 funcionários com deficiência visual, 5 funcionários reabilitados (com deficiências físicas) e 3 funcionários com deficiências mentais.

3.5 Local

Os sujeitos foram recebidos pela pesquisadora na sala de treinamento da empresa, local reservado para este tipo de atividade, com total privacidade à pesquisa, aos participantes e ao pesquisador.

A sala de treinamento é uma sala disponível no setor administrativo, em frente à sala destinada à equipe de recursos humanos. Esta sala é destinada aos profissionais quando passam por alguma etapa que envolva trabalho em grupo. É

nesta sala, também, que os funcionários recebem instruções e orientações de outras pessoas que colaboram com o trabalho deles.

A sala é ampla e totalmente preparada para o tipo de atividade que a pesquisadora precisava fazer. Possui disponibilidade para 35 pessoas sentadas em carteiras modelo escolares. Há um quadro branco e canetas disponíveis. Também há espaço para projeção de slides, além do equipamento de projetor já instalado na sala.

A acústica da sala também favorece, propiciando total privacidade sobre os trabalhos realizados no ambiente.

3.6 Material/ Instrumento/ Equipamentos

- A) IHS - Inventário de Habilidades Sociais (DEL PRETTE & DEL PRETTE, 2001).
- B) Diário de campo

3.7 Descrição dos instrumentos

- A) O instrumento utilizado foi o IHS – Inventário de Habilidades Sociais - Del Prette (DEL PRETTE & DEL PRETTE, 2001), que avalia classes de habilidades sociais,
 - F1- respondente em habilidades de enfrentamento com risco
 - F2- respondente em habilidades de auto afirmação na expressão do afeto positivo.
 - F3- reúne habilidades de conversação e desenvoltura social
 - F4-indicador de habilidades de auto-exposição a desconhecidos ou situações novas.
 - F5-auto controle da agressividade em situações aversivas.

O instrumento permite caracterizar e identificar as habilidades sociais de cada indivíduo inserido na empresa. Contempla 38 itens que descrevem situações e

reações interpessoais em diversos contextos (trabalho, lazer e família) e com diferentes interlocutores (familiares, amigos, desconhecidos, autoridade). O IHS – Del Prette & Del Prette (2001) fornece indicadores sobre o repertório de habilidades sociais com base na estimativa do respondente sobre a frequência com que reage nas diversas situações citadas. Considerando a estimativa de frequência, há cinco alternativas variando de nunca até raramente, baseadas na escala de Likert (1932). O instrumento IHS situa a posição do respondente de acordo com a referência utilizada abaixo:

Quadro B- Classes de Habilidades Sociais

F1	Indica o repertório do respondente em habilidades de enfrentamento com risco , ou seja, a capacidade de lidar com situações interpessoais que demandam a afirmação e defesa de direitos e auto estima com risco potencial de reação indesejável por parte do interlocutor (possibilidade de rejeição, de réplica, ou de oposição). Em outras palavras é um indicador de assertividade e controle da ansiedade em situações como as que foram aqui reunidas: apresentar-se a uma pessoa desconhecida, abordar parceiro(a) para relacionamento sexual, discordar de autoridade, discordar de colegas em grupo, cobrar dívida de amigo, declarar sentimento amoroso a parceiro, lidar com críticas injustas, falar a publico conhecido, devolver mercadoria defeituosa, manter conversa com desconhecido e fazer perguntas a conhecidos.
F2	Indica o repertório do respondente em habilidades de auto afirmação na expressão de afeto positivo , ou seja, suas habilidades para lidar com demandas de expressão de afeto positivo e de afirmação da auto estima, que não envolvem risco interpessoal ou apenas um risco mínimo de reação indesejável. Envolve habilidades de: Elogiar familiares e outras pessoas, expressar sentimento positivo, agradecer elogios, defender em grupo uma outra pessoa e participar de conversa trivial.

F3	Reúne habilidades de conversação e desenvoltura social , retratando a capacidade de lidar com situações sociais neutras de aproximação (em termos de afeto positivo ou negativo), com risco mínimo de reação indesejável, demandando, principalmente, “traquejo social” na conversação. Os comportamentos são de: manter e encerrar conversação em contato face a face, encerrar conversa ao telefone, abordar pessoas que ocupam posição de autoridade, reagir a elogios, pedir favor a colegas e recusar pedidos abusivos.
F4	Indicador de habilidades de auto-exposição a desconhecidos ou situações novas e inclui basicamente a abordagem a pessoas desconhecidas. Este fator inclui comportamentos de: fazer apresentações ou palestras a um público desconhecido e pedir favores ou fazer perguntas a pessoas desconhecidas.
F5	Avalia as habilidades de autocontrole da agressividade em situações aversivas , ou seja, a capacidade de reagir a estimulações aversivas do interlocutor (agressão, pilheria, descontrole) com razoável controle da raiva e da agressividade. Não significa deixar de expressar desagrado ou raiva, mas fazê-lo de forma socialmente competente, pelo menos em termos de controle sobre os próprios sentimentos negativos. Envolve comportamentos de habilidades de lidar com críticas e chacotas, ou brincadeiras ofensivas.

O instrumento IHS (Del Prette e Del Prette, 2001) disponibiliza duas formas de correção. Existe o manual, feito sob um crivo de correção que o próprio instrumento viabiliza, segundo o qual o pesquisador deve colocar todos os dados manualmente, calculá-los e corrigi-los, mostrando um resultado.

Existe também a correção informatizada, sendo esta vinculada ao site da casa do psicólogo, possibilitando ao pesquisador corrigir o inventário de um número determinado de sujeitos.

Os dados são colocados por meio do computador e, assim, automaticamente, calculados pelo sistema.

A pesquisadora optou pela versão informatizada de correção.

B) O diário de campo também foi utilizado pela pesquisadora.

Ele consiste na transcrição das atividades aplicadas nos profissionais em ambiente organizacional. Proporcionou à pesquisadora a possibilidade de observar os profissionais em espaço livre, possibilitando a união dos dados do inventário à experiência subjetiva que este espaço apresentou.

Foi criado para possibilitar a união dos resultados do instrumento IHS- Inventário de Habilidades Sociais, com uma observação prática. A experiência do contato subjetivo enriquece os dados do inventário.

A Vivência foi filmada e por isso foi possível através de assisti-la fazer uma transcrição bem próxima do que ocorreu naquele momento.

3.8 Procedimentos preliminares e éticos

A empresa foi contatada por telefone pela pesquisadora. Foi marcado um encontro com o gerente de recursos humanos para apresentação do projeto de pesquisa. Em seguida, foi marcado um encontro com os profissionais da empresa e lhes foi apresentado o projeto de pesquisa.

O gerente de recursos humanos convidou os trabalhadores pessoalmente para participarem da apresentação do projeto.

Logo, um dia foi marcado para aplicação do instrumento de pesquisa. A participação dos trabalhadores no projeto de pesquisa deu-se de maneira

espontânea e aleatória, de forma a possibilitar a realização dos trabalhos da pesquisadora.

Os termos de consentimento livre e esclarecido foram assinados pela empresa e depois distribuídos aos participantes e assinado por eles. (Anexo 1 e Anexo 2).

Todos os profissionais da empresa, incluídos com base nos parâmetros estabelecidos pela “Lei de Cotas”, foram convidados a participar da pesquisa. A empresa possui 24 profissionais com deficiência que estão incluídos em ambiente organizacional. Todos os participantes tiveram total liberdade de se disponibilizarem ou não a participar da pesquisa. O projeto contou com a colaboração de 10 sujeitos com diferentes tipos de deficiência, que estiveram presentes em todas as etapas de diferentes. Os outros funcionários não se disponibilizaram a participar da pesquisa.

Os participantes receberam orientações a respeito da pesquisa, dos procedimentos a serem realizados, resultados das avaliações e benefícios do estudo.

Cada um dos participantes assinou o termo de consentimento livre e esclarecido (Anexo 2), autorizando sua participação no referido estudo.

3.9 Procedimento da coleta de dados

No primeiro momento, houve uma apresentação do projeto de pesquisa aos funcionários, e eles foram convidados a participar.

Em seguida, a pesquisadora marcou a primeira data de aplicação. Foi aplicado o IHS - Inventário de Habilidades Sociais (DEL PRETTE & DEL PRETTE, 2001). 11 participantes compareceram. O procedimento durou, em média, 1 hora e meia. A pesquisadora passou as instruções do instrumento e após distribuir os inventários, aguardou o preenchimento.

O resultado da aplicação do instrumento foi avaliado considerando aqueles sujeitos com os fatores que se encontram em percentil abaixo de 50. A correção do instrumento foi feita pelo método informatizado

3.10 Vivência

A vivência aconteceu na sala de treinamento, onde houve a aplicação do instrumento. Toda a sessão foi filmada por um profissional da área de áudio visual enquanto a pesquisadora aplicava as atividades. Os dados foram observados e transcritos na íntegra em forma de diário de campo (Anexo 4).

A vivência consistiu de atividades práticas, nas quais os participantes puderam apresentar algumas de suas habilidades e suas dificuldades por meio da exploração de brincadeiras, de atuações teatrais. Todas as atividades tiveram como objetivo colocar em prática os pontos levantados pelo instrumento, apresentadas na matriz pedagógica em anexo (Anexo 5).

3.11 Procedimento de Análise dos dados:

3.11.1 Inventário:

Os dados provenientes da aplicação do instrumento foram analisados de forma quantitativa, seguindo a referência da correção informatizada do instrumento aplicado. Dados inferiores a percentil 50 levam à indicação da necessidade de um treinamento em habilidades sociais. Análises qualitativas são possíveis por meio do diário de campo. (modificado)

Como já explicado anteriormente, o instrumento conta com a correção manual e a correção informatizada. A correção manual é feita através de um crivo de correção, que acompanha o instrumento. Os cálculos são feitos manualmente pelo pesquisador. Entretanto, a pesquisadora optou pela correção informatizada, que

funciona da seguinte forma: quando se compra o instrumento ou as folhas de respostas, há uma autorização do sistema através da casa do psicólogo para este tipo de correção. Assim, a pesquisadora coloca o número de seu CPF, mais uma senha e tem acesso ao sistema. O cadastro é feito vinculado à casa do psicólogo

A pesquisadora apenas coloca as opções dos participantes no sistema e assim é processado o resultado do instrumento, demonstrando o desempenho em números e em um gráfico.

3.11.2 Análise da vivência:

O processo para análise dos dados obtidos durante a vivência se deu de forma qualitativa por meio do estudo das informações contidas no diário de campo. Tais informações foram utilizadas para explicar, comentar e enriquecer os dados obtidos com a aplicação do IHS.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O objetivo estabelecido para este estudo foi o de descrever as habilidades sociais de funcionários com deficiência incluídos na empresa. De acordo com as figuras abaixo, em uma escala de 0 a 100, foram apresentadas todas as habilidades sociais dos participantes e destacadas as habilidades sociais que se encontram no percentil 50 relativo a cada um dos participantes. Os dados apresentados abaixo demonstram os resultados obtidos.

a- Inventário de Habilidades Sociais

Segundo Del Prette & Del Prette (2001), o Inventário de Habilidades Sociais tem como objetivo caracterizar o desempenho social em diferentes situações (trabalho, escola, família e cotidiano) possibilitando um diagnóstico para uso em diferentes fins, descrevendo as possíveis habilidades sociais do profissional.

Para interpretação dos resultados é importante ter ciência de que nas coordenadas (eixo X- Vertical) tem-se o número do percentil que o participante se encontra (0 a 100). E nas abscissas (eixo y- horizontal) tem –se o fator do respondente em habilidade social.

i. Funcionários com Deficiência Visual

Os dados da figura 1 mostram os resultados do “Inventário de Habilidades Sociais” dos funcionários com deficiência visual.

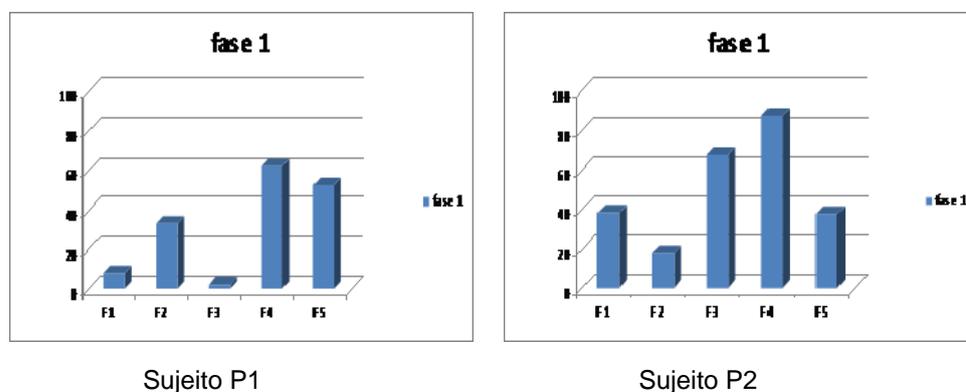


Figura 1. Repertório de Habilidades Sociais dos funcionários com deficiência visual.

Os dois participantes sofreram acidente no trabalho, no qual a falta de atenção deles próprios provocou o acidente, que deixou como seqüela a perda da visão. A pesquisadora entendeu que este fator possa ter trazido alguma perda de confiança

em nos participantes, prejudicando a sua auto-estima e, conseqüentemente, tendendo a se imporem menos em suas relações.

De acordo com Tanaka (2005) e Manzini (2005), a pessoa com deficiência é aquela que possui dificuldades tanto de natureza física quanto sensorial, e apresentam também dificuldade comportamental, psicológica e social. Assim, além da dificuldade de ouvir, falar, enxergar, andar, compreender etc., ela possui a auto-estima baixa.

O fator F1, que indica o repertório do respondente em habilidades de enfrentamento com risco, ou seja, a capacidade de lidar com situações interpessoais que demandam a afirmação e defesa de direitos e auto-estima, com risco potencial de reação indesejável por parte do interlocutor, apresenta resultado inferior a 50 para os participantes P1 e P2. O P1 encontra-se no percentil 8, e P2 no percentil 38. Isto pode nos levar a refletir que situações de risco são evitadas pelos trabalhadores com deficiência visual.

Na vivência, os trabalhadores demonstraram bom desempenho nas atividades em que eles precisavam se expôr, mesmo diante de alguns comentários como na atividade 6, quando a pesquisadora pediu para eles discorrerem sobre o conceito de deficiência e qual era a opinião sobre o assunto. Naquele momento, P2 relatou que evita conversar com as pessoas, pois ele repara que as mesmas fixam o olhar em um de seus olhos, uma vez que como movimento não é natural, ele se torna bastante perceptível. Esse fato vem reforçar o resultado encontrado.

P1 relata que sente exclusão por conta de sua deficiência e que por muitas vezes foi julgado como incapaz de dar conta do seu trabalho, justificado pela falta de uma visão.

“As pessoas alegam menor atenção na operação de máquinas por conta da falta de uma visão” afirma o trabalhador em atividade vivencial, discordando e

sentindo-se chateado, pois isso afeta a sua capacidade de trabalhar. Reforça ainda dizendo que já foi considerado o melhor funcionário do setor.

De acordo com Amiralian (1992) há uma diferença entre a pessoa com deficiência visual congênita e a pessoa com deficiência visual adquirida. Aquele que adquiriu a deficiência visual tem a sensação de lhe ter sido retirado alguma coisa, ou de estar privado de faculdades que anteriormente possuía. A pessoa cega congênita estrutura seu ego e sua estrutura cognitiva a partir da audição, do tato, do olfato, da cinestesia e da degustação. Isso difere daquela que perdeu a visão após o seu desenvolvimento já ter ocorrido.

O P1 encontra-se no percentil 33.2 no Fator F2 – auto-afirmação na expressão do sentimento positivo, e também no percentil 2 para o fator 3 conversação e desenvoltura social. O participante relata que como tem uma mancha nos olhos, observa que as pessoas reparam mais para seu olho não saudável do que para seu olho saudável, e isso o incomoda, inibindo seu comportamento de conversação e seu relacionamento com as pessoas. Destaca que tem excelente relacionamento com a família, em especial com sua esposa, e isso tende a deixá-lo mais confiante, mesmo apresentando esse resultado no inventário.

Para P2, o resultado também é pouco desenvolvido no fator F2, (auto-afirmação na expressão do sentimento positivo). Na vivência, o P2 relata que quando conversa com as pessoas, sente-se incomodado em fixar o olhar com o interlocutor, pois como seu olho direito consiste uma prótese, sente que o interlocutor fixa o olhar na prótese, e não no olho saudável. Diz ainda que já se submeteu a quatro cirurgias para melhorar a estética do seu olho de vidro, e se submeterá a mais algumas, caso tenha oportunidade, para melhorar esse aspecto que o incomoda. Este dado específico pode justificar (a questão de o F2 estar no percentil 18, bem mais baixo em relação a média.)

Segundo Carrol (1968), a perda da visão é uma morte: é o fim de certa maneira de viver. É o termino de métodos adquiridos de realizações humanas estabelecidas inerentes ao meio ambiente.

Os participantes, mesmo tendo a visão monocular, sentem-se prejudicados nestas habilidades para se relacionarem com as pessoas, pois não se sentem muito à vontade.

De acordo com Moura (2003), a omissão da falta do bulbo ocular gera, na maioria das vezes, o medo de exclusão, repulsa, estigma ou ainda o sentimento de inferioridade. A união e interação dos indivíduos são baseadas no olhar mútuo e a interação de um olho com outro termina no momento em que a direção da função é perdida. Assim, o desconforto pela diferença leva uma pessoa a olhar para o chão evitando o olhar do outro.

O participante P2 encontra-se na posição percentil 67,5 na habilidade de conversação e desenvoltura social (fator 3), e este resultado é justificado nas atividades vivenciadas por meio da não demonstração de dificuldade alguma em se expor. Conversou muito com a pesquisadora e com o grupo. É interessante notar que ele sinaliza que a estética de sua vista o atrapalha, mas o resultado do inventario contradiz o seu discurso e seu posicionamento no momento da vivência.

De acordo com Moura (2003), a visão é um dos órgãos do sentido que também atua nesse equilíbrio sendo responsável, em parte, por vários aspectos importantes para a sobrevivência do homem e de sua espécie. Defesa, segurança, alimentação, entre outros, são fatores ligados ao desenvolvimento do indivíduo. Assim, a perda da visão provoca alterações marcantes, deixando o homem mais exposto ao perigo, diminuindo sua capacidade de adaptação.

Há perdas, que por suas características, têm a tendência de provocar grandes alterações na vida das pessoas. A perda de um olho é uma amputação, ocasionando

um luto como a morte. Além do problema óbvio da cosmética final, existe uma consideração na qual, para algumas pessoas, é intolerável – a imagem corporal defeituosa, que culmina com uma deformidade facial, considerada muito maior que qualquer outra.

Em relação ao F5 - autocontrole da agressividade em situações aversivas - P1 encontra-se no percentil 52.5, e P2 37,5.

Os participantes apresentaram posição melhor neste fator. A própria vivência justificou, por meio do discurso dos trabalhadores, que a profissão deles os expõe o tempo todo a situações aversivas, e com isso, conseguem controlar melhor a agressividade, já que sempre vivem situações de auto-controle da agressividade

P1 relata, durante a atividade 7 da vivência, que sempre se sente discriminado, mesmo considerando-se uma pessoa normal, pois as pessoas com quem convive tendem a inventar apelidos e fazerem comentários sobre a sua deficiência de forma que o ofende.

A capacidade de reagir a estímulos aversivos do interlocutor com razoável controle da raiva e da agressividade se dá de forma socialmente competente quando o participante P1 relata que apenas se defende, sem continuar as agressões.

O participante P2 relatou nas atividades da vivência que possuía dificuldade em se adequar à maneira dos colegas manifestarem os seus comportamentos, pois eles, em muitas vezes, eram tão pouco flexíveis e assertivos. Relata também que deve melhorar este comportamento, pois sente que não é bom reagir com agressividade, uma vez que gera maiores problemas nas suas relações.

Quanto ao F4 - habilidades de auto-exposição a desconhecidos ou situações novas – foi interessante constatar que houve posições melhores por parte dos participantes com deficiência visual. Em prática vivencial, não mostraram qualquer

comportamento que os intimidassem a experimentar as atividades; pelo contrário: pareceram bastante abertos às novas situações.

O que diferencia do fator 1, que envolve situações de risco, foram as atividades que deixavam os participantes bastante à vontade para se apresentar, e não havia risco nenhum de aversão por parte do interlocutor, que era representado, ali, pela pesquisadora.

Na 14ª atividade da vivência, os profissionais deveriam ocupar o papel de um supervisor de equipe, fazendo uma entrevista com os supostos candidatos ao posto de trabalho. P1 e P2 fizeram com eficácia os papéis que lhes couberam, demonstrando excelente desenvoltura social e se expondo sem timidez. P2 ainda relata: “Quero voltar estudar, estou muito acomodado, mas estou percebendo que posso!”, sinalizando o despertar do desejo de viver novas experiências.

ii. Funcionários com deficiência auditiva

Na figura 2, são apresentados os resultados da aplicação do Inventário de Habilidades Sociais nos funcionários com deficiência auditiva.

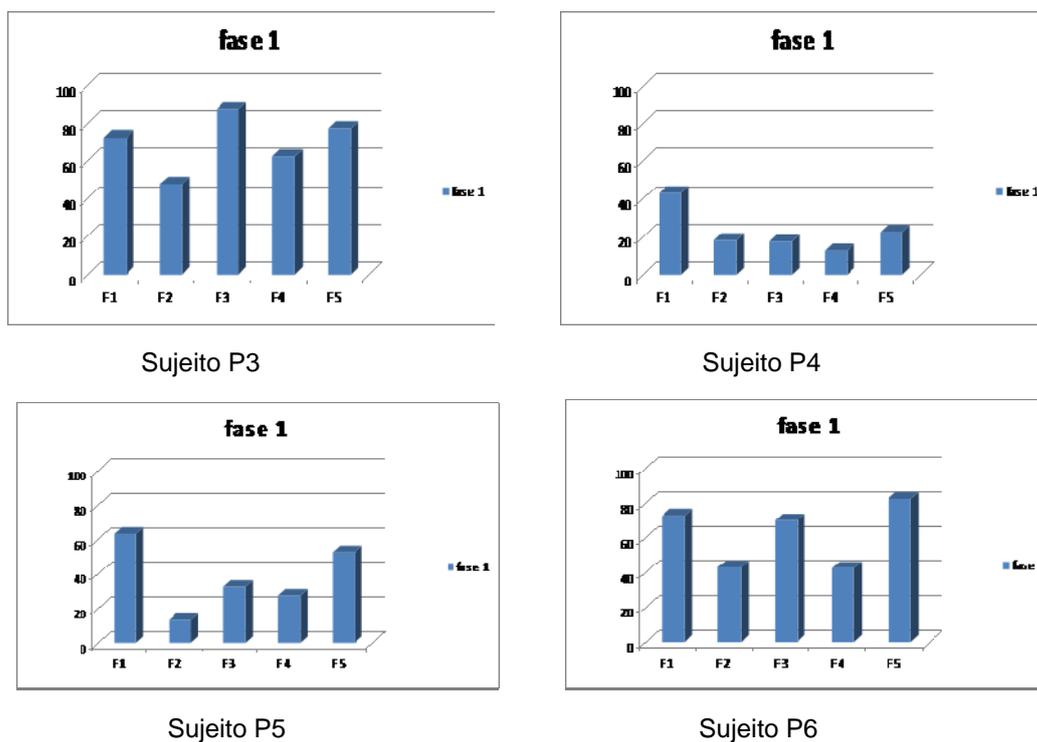


Figura 2. – Repertório de Habilidades Sociais dos funcionários com deficiência auditiva.

O Fator 1, que indica o repertório do respondente em habilidades de enfrentamento com risco, ou seja, a capacidade de lidar com situações interpessoais que demandam a afirmação e defesa de direitos e auto-estima com risco potencial de reação indesejável do interlocutor, encontra-se no percentil de 73, 43, 63, 73 respectivamente. Apenas o participante P4 está em posição menor que 50, porém ainda assim, bastante próximo da mesma.

O resultado induz a idéia de que os participantes com deficiência auditiva não têm dificuldade de viver situações que os colocam em exposição e O resultado indica que possuem (nem todos) repertório desenvolvido, além da média (na maioria dos casos) para lidar com situações de enfrentamento com risco potencial e afirmação e defesa de direitos.

Entretanto, isso não significa que se expõem.

Foi observado na vivência que os participantes tendem a não se expor. P3, P5 e P6 cumpriam todas as atividades com muito ânimo e motivação, mesmo a pesquisadora tendo que explicar repetidas vezes os objetivos das atividades. A maioria dos participantes com deficiência auditiva participava, mas com menor iniciativa do que os outros. Durante todo o tempo da vivência, era necessário chamá-los e convidá-los para participar. No entanto, não se negavam.

Quanto à surdez adquirida, Kerr e Cowie (1997) indicam que as variáveis psicológicas, mais do que as audiológicas, podem diferenciar as experiências subjetivas.

O impacto causado pela perda da audição é determinado por fatores experienciais com igual ou maior intensidade do que o causado por fatores biomédicos tradicionais. Desse modo, tal impacto não pode ser entendido simplesmente pela medida da intensidade da surdez, mas deve ser compreendido como uma experiência multidimensional.

O fator 2, que indica o repertório do respondente em habilidades de auto-afirmação na expressão do sentimento positivo, isto é, as suas habilidades para lidar com demandas de expressão de afeto positivo e de afirmação da auto-estima, que não envolvam risco interpessoal ou apenas um risco mínimo de reação indesejável, encontram em posição de percentil: 48, 18, 13 e 43, respectivamente. Sendo os quatro em posição menor que 50 de percentil.

Os participantes com deficiência auditiva demonstram menor desenvolvimento nesta habilidade porque não conseguem transmitir rapidamente a resposta da mensagem passada a eles, devido à sua dificuldade de compreensão, pela falta de audição.

Segundo Rezende (2003), as relações interpessoais são consideradas cruciais para a manutenção da auto-imagem e dos papéis sociais. Os autores

Hallberg e Carlsson (1991) apontam que a deficiência auditiva afeta negativamente as interações sociais, inclusive as familiares, provocando na pessoa com deficiência, frustrações, irritação e sentimentos de inferioridade. Nesse mesmo sentido, Hétu, Jones e Getty (1993) afirmam que o choque causado pela perda de audição adquirida não tem implicações somente para a pessoa, mas também para aqueles com os quais se relaciona, e nos seus comportamentos.

O fator 3, que indica habilidades de conversação e desenvoltura social, retratando a capacidade de lidar com situações neutras de aproximação, como risco mínimo indesejável, demandando “traquejo social” na conversação, apresentaram resultados medianos.

P3 e P6 encontram-se em posição de percentil 87.5 e 70 respectivamente, ou seja, acima de 50.

Em atividade da vivência, P6 passa as informações - que deveriam ser orais - de forma tátil para o parceiro. É importante ressaltar a sua plasticidade em criar nova maneira de se comunicar, já que a oralidade entre ele e o parceiro não eram possíveis. Todavia, o objetivo da atividade foi logo cumprido, finalizando-a, portanto, com êxito (19ª fase, anexo 4 - atividade 3). Isso aponta a capacidade de criação de novas maneiras de comunicação para cumprir o objetivo, já que a maneira padrão da oralidade lhe era falha.

Já P4 e P5 estão em posição 17.5 e 32.5 de percentil, resultado inferior a 50, portanto apresentam déficits nesta área.

P3 e P6 podem utilizar aparelhos de surdez (AASI), mas apenas P3 utiliza constantemente. P6 relata que o aparelho o incomoda, mas que o utiliza fora do seu horário de trabalho.

A utilização do aparelho de surdez (AASI) facilita a comunicação e portanto, interfere no desenvolvimento de repertório que envolva a comunicação.

Os participantes que relatam terem usado aparelho desde a constatação da deficiência, apresentam melhor desempenho nas atividades e se comunicaram melhor com a pesquisadora.

P4 utiliza aparelhos de surdez e também relata incômodo no seu horário de trabalho por conta de freqüência captada pelo mesmo, e também devido às máquinas da produção. Diz que sente um ruído ruim que lhe traz mal estar e depressão.

Algumas das principais conseqüências psicológicas da perda da audição, tanto na adquirida quanto na congênita, são a vivência do luto, a depressão e a ansiedade. (MARTIN & MARTIN, 1993)

P4 tem excelente desenvoltura social e se coloca sempre na atividade vivencial. Este participante foi professor e decidiu abandonar o cargo por não se sentir respeitado em sala de aula por conta de sua deficiência. Demonstra muito preconceito e dificuldade de lidar com pessoas por conta de sua deficiência. Atribui à sua deficiência todas as suas frustrações profissionais, e relatou na vivência que não está no lugar certo.

Rutman e Boisseau (1995) observam que a conseqüência mais devastadora da deficiência auditiva é o impacto causado na identidade e esta é definida como a maneira pela qual o indivíduo entende, descreve e protege o seu senso de *self*, incluindo o senso das suas habilidades pessoais, capacidades, necessidades, valores, aspirações e sonhos.

O fator F4 de auto-exposição a desconhecidos ou situações novas encontram-se no percentil menor que 5 em três dos participantes. Apenas P3 está em posição

acima de 50. Já P4, P5 e P6 mostraram que precisam melhorar esta habilidade, pois estão nas seguintes posições: 12,5, 27,5 e 42,5. Os funcionários com deficiência auditiva mostraram mais dificuldade para se incluírem nas atividades novas, se comparados com os profissionais com deficiência visual.

Este fator inclui basicamente a abordagem a pessoas desconhecidas, envolvendo comportamentos de fazer apresentações ou palestras a um público desconhecido e pedir ou fazer perguntas a pessoas desconhecidas.

P6 relatou, durante a vivência, que sempre que tenta perguntar algo ao seu supervisor, ele vira o rosto e não se esforça em compreendê-lo. Disse também que, quando vai transmitir alguma informação, pede a ele que olhe nos lábios dele. Mas o mesmo não colabora e, com isso, ele tende a não trocar informações. Ele também relata que o chefe fala muito rapidamente, quando vai emitir alguma ordem, e que precisa sempre da ajuda de alguém para compreender a informação.

Os participantes apresentaram repertório mais desenvolvidos em termos de auto-controle da agressividade em situações aversivas – que é o fator 5- , sendo que um único participante - P4 - apresentou posição 22.5.

Durante as atividades da vivência, o participante P4 relatou ser muito agressivo e disse que não conseguia se conter quando sentia alguma injustiça, e afirmou que isso acontecia sempre. Disse também que sempre percebe que as pessoas dizem: “Ele é deficiente, não dá bola!”. Afirmou que tem depressão por conta de toda a agressividade que sente diante das pessoas, e que se sente discriminado por todo com os quais convive, e assim, sente-se cada dia mais agressivo. Seu resultado no inventário apresenta-se extremamente compatível com as atividades vivenciais.

Já, P3, P5 e P6 ocupam respectivamente percentil de, 77.5, 52.5 e 82.5. Ou seja, a capacidade de reagir a estimulações aversivas com razoável controle de raiva

e de agressividade está bem desenvolvida. Isso não significa, entretanto, deixar de se expressar e sim fazê-lo de forma socialmente competente.

P3 relatou durante a vivência que mesmo quando se sente agredido por alguém, tenta não ligar para o que está ouvindo. P5 e P6 também dizem que pedem paciência quando se sentem agredidos, mas que evitam continuar uma discussão, defendendo-se como conseguem.

Os deficientes auditivos pareceram mais tímidos e menos extrovertidos nas atividades vivenciadas, se comparados aos deficientes visuais, que se arriscaram a conhecer o novo com mais facilidade. Quando se compara o desempenho no Inventário de Habilidades Sociais entre os funcionários com deficiência visual e com deficiência auditiva com os dados do diário de campo, é perceptível o nível do auto-controle nas pessoas com deficiência auditiva. Esta população aparenta ser menos agressiva e apresenta comportamentos menos explosivos do que aqueles que apresentam deficiência visual. Isso reforça a idéia de que a deficiência adquirida pode ter influência em deixá-los menos tolerantes em suas relações e consigo mesmos.

iii. Funcionários com deficiência física

A figura 3 apresenta o resultado do repertório de habilidades sociais dos funcionários com deficiência física.

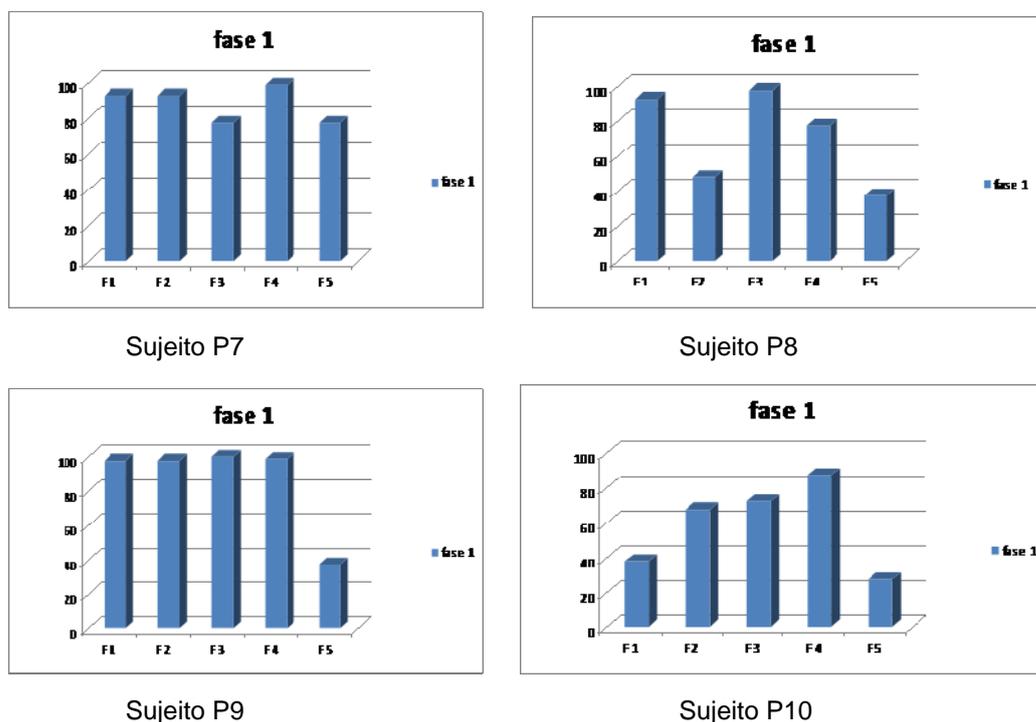


Figura 3.- Repertório de Habilidades Sociais de Funcionários com Deficiência Física.

O fator F1, que indica o repertório de habilidades de enfrentamento com risco, ou seja, a capacidade de lidar com situações interpessoais que demandam a afirmação e defesa de direitos e auto-estima com risco potencial de reação indesejável por parte do interlocutor, revela P7, P8 e P9 com posição de percentil em 93, 93 e 98 respectivamente, exceto com P10, que apresentou percentil 38. Os três primeiros participantes apresentam uma deficiência física adquirida, provocada por um acidente de trabalho, o qual foi responsável pela lesão. Estes três participantes têm lesões na mão, com perda de movimento, ou dos dedos, não havendo nenhuma alteração em suas habilidades sociais por conta da deficiência.

Já o participante P10 sofreu um acidente na infância que deixou seqüelas físicas, com comprometimento nos membros inferiores, superiores, dificultando seus movimentos.

Durante a vivência, P10 foi o participante que mais se envolveu com a experiência, se expondo às atividades e motivando o grupo a todo instante. P10 relata que evita jogar futebol com alguns grupos, pois não se sente bem correndo uma vez que as pessoas riem da sua maneira de correr, por conta de sua seqüela.

O ser humano constrói sua imagem corporal na relação com o mundo vivido e essa percepção não ocorre sempre da mesma maneira, isto é, se alterar a percepção, negativa ou positivamente, alterará sua auto-imagem (Almeida, Loureiro e Santos, 2002).

Especificamente, no caso do portador de deficiência física, pela sua diferença corporal ser, em geral significativa, essa percepção pode gerar desequilíbrios emocionais gerando sentimentos negativos, contribuindo para uma baixa auto-imagem.

Duarte (2001) entende que para a pessoa portadora de deficiência física conseguir manter um equilíbrio emocional positivo, é necessário um constante processo de adaptação da capacidade de resolver problemas, atendendo as demandas exigidas pela vida cotidiana, fato que pode colaborar para a construção de sua auto-imagem. Este processo é fundamental para a pessoa com deficiência não gerar ansiedade, medo ou outro sentimento em demasia e, com isso, não desestruturar seu auto-conceito. Além desses fatores, há influência na integração social, fato que não depende somente de melhorias nas condições estruturais como: locais acessíveis, aumento de meios de transporte adaptados, atendimento médico, etc.

Os participantes apresentam percentil para P7 de 93, para P8 de 48, para P9 de 98 e para P10 de 68, para o fator F2 – que indica o repertório do respondente em habilidades de auto-afirmação na expressão do afeto positivo, ou seja, as suas habilidades para lidar com demandas de expressão de afeto positivo e de afirmação da auto-estima,. Apenas o participante P8 apresentou menor desempenho nesta

habilidade, e isso foi também perceptível na vivência. Em atividade de *feedback*, na qual a pesquisadora pedia para os participantes discorrerem sobre o que achavam de si mesmos e dos companheiros, o participante apresentou muita dificuldade. Não conseguia expressar uma opinião sobre si mesmo. (corrigido!)

Em relação ao fator 3, os participantes encontram-se em posição de 77.5, 98, 100, 72.5 respectivamente, comprovando que a habilidade de conversação e desenvoltura social, se comparada aos outros participantes com outros tipos de deficiência, praticamente não precisa ser desenvolvida.

A deficiência física desses participantes não afetou a questão da comunicação, que está sendo medida neste fator. Na vivência, isto não foi observado. Os quatro participantes estiveram muito presentes neste sentido.

Os participantes encontram-se no percentil : 99, 77.5, 99 e 87.5, respectivamente , para O fator 4, que indica o repertório de habilidades de auto-exposição a desconhecidos, , demonstrando, assim, não terem dificuldades.

O fator 5 - auto-controle da agressividade em situações aversivas, aparece com menor desempenho, envolvendo os quatros participantes. Por mais que o participante P7 não estar em posição menor que 50, nos outros fatores avaliados, o seu menor rendimento foi neste fator. Isto significa que o participante talvez não faça, de forma socialmente competente, a ação de expressar desagrado ou raiva, pelo menos em termos de controle sobre os próprios sentimentos negativos.

Esta situação não pôde ser observada no diário de campo, pois o participante não teve nenhum comportamento passível de ser interpretado pela pesquisadora dessa forma.

No fator 5, os percentis que se encontram P7, P8, P9 e p10 são respectivamente de 77,5, 37,5, 37,5 e 27,5.

É interessante observar que a maioria demonstrou necessidade de treinamento nas habilidades que envolvam habilidades de auto-controle da agressividade em situações aversivas.

Em exercício prático, cujo tema era assertividade (fase 18 da vivência), os participantes relataram suas formas de agir de acordo com determinadas situações apresentadas, e tornou-se nítido o quanto eles não estão preparados para desenvolver esta habilidade de forma socialmente competente.

P10 relata que quando as pessoas são agressivas com ele, tende a responder com agressividade, mas percebe e é ciente de que o resultado é pior.

Comparado aos deficientes visuais, os deficientes físicos também têm seu fator 5 - autocontrole da agressividade - menos desenvolvido. A coincidência de dados é que estas duas populações estudadas viveram a mesma situação de acidentes (nos quais eles foram responsáveis) pela falta de atenção ao manusear as máquinas que trabalham, provocando a deficiência que carregam.

Nesse contexto, como bem explicou (SOUSA, 2005), as deficiências podem causar seqüelas não apenas no aspecto físico-funcional mas sim e, especialmente, *“ao nível da participação do indivíduo nas suas várias esferas de vida e nas diferentes atividades e situações”*, justificando, dessa maneira, as reações diversas que foram observadas.

Os funcionários com deficiência física em geral encontram-se em melhores percentis, no inventário de habilidades sociais se comparados aos funcionários com deficiência visual e auditiva. A falta ou dificuldade de um dos sentidos reflete mais nas relações sociais dos profissionais do que a questão física comprometida.

Deve-se ressaltar que o grau de comprometimento da população com deficiência física desta pesquisa é leve e isso certamente reflete em melhor desempenho de habilidades sociais, se comparados aos graus de maior comprometimento de pessoas com deficiências físicas mais graves.

B- CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante toda a pesquisa, foram encontrados, no PPGEES- Programa de Pós Graduação em Educação Especial, trabalhos relacionados ao tema inclusão de pessoas com deficiência em empresa datados apenas até 1989, data essa que se

aproxima da criação da lei de cotas no Brasil, que exige, a partir de então, que as empresas sigam as regras para a contratação de pessoas com deficiência. A lei de cotas foi criada em 1991 e apenas fiscalizada a partir de 2001, incentivando neste período a produção literária da área, portanto ainda em pouca quantidade.

De qualquer forma, com o aumento da fiscalização, a tendência do interesse dos pesquisadores é aumentar e assim acrescentar a nossa produção científica.

A área de habilidades sociais ainda apresenta espaço promissor em relação ao ambiente organizacional a ser desenvolvida, quando se trata de pessoas com deficiência incluídas em empresas apontando a necessidade de se desenvolver repertórios de habilidades sociais em pessoas com deficiência incluídas em ambiente organizacional, com possibilidade de manutenção e melhor desempenho profissional.

O presente trabalho conseguiu descrever as habilidades sociais de 10 profissionais com deficiência visual, auditiva e física, incluídos na empresa, tendo em vista algumas características que enriquecem as discussões quando relacionados à literatura da área.

Fica bastante explícito que a condição de pessoas com deficiência sensorial, incluídos na pesquisa os participantes com deficiência visual e auditiva, é prejudicada no quesito desenvolvimento de habilidades sociais.

Os participantes com deficiência física tiveram, majoritariamente, melhor desempenho em comparação aos outros grupos de deficiência. Enfim, percebe-se que mesmo havendo alguma deficiência física, a tendência de não desenvolvimento é menor comparada aos outros tipos de deficiência.

É interessante constatar que as habilidades sociais aqui avaliadas têm uma ligação direta com a audição e visão para seu desenvolvimento.

Em momento de vivência, as atividades lúdicas propiciam o despertar de outras maneiras de se comunicar, consistindo maneira relevante de plasticidade e desenvolvimento para o indivíduo com deficiência.

A questão entre a deficiência inata e adquirida parece ter alguma relação com o conceito de auto-estima do profissional, sendo uma questão considerada a se observar pela pesquisadora.

A dificuldade da comunicação verbal e dos trabalhadores com deficiência e seus supervisores deve ser um dado que influencia diretamente nos déficits das habilidades sociais e nas atitudes no trabalho dos indivíduos avaliados.

Por meio das atividades vivenciais, transcritas no diário de campo, foi possível perceber que os trabalhadores com deficiência criam estratégias para lidar com determinadas situações de diferentes formas das convencionais. Isso mostra a plasticidade do trabalhador com deficiência física em se desenvolver no mercado.

O profissional com deficiência auditiva precisava passar uma informação ao profissional com deficiência visual, e assim, por terem dois sentidos impedidos, usou-se do tato, o único sentido comum para assim a informação ser transmitida com êxito.

A literatura consultada no capítulo da Introdução, somada à prática vivencial, permitiu a reflexão de que a inclusão deve ter início na escola, já que o grau de escolaridade baixo das pessoas com deficiência e a não qualificação profissional desta população impede o avanço de outras habilidades. Outra questão importante refere-se às empresas, que não estão preparadas para lidar com este público e por

isso tendem a contratar pessoas com deficiência menos potencializadas, já que assim, menos mudanças precisam ser provocadas em seu ambiente.

Limitações do estudo

Como o estudo teve um número reduzido de participantes, é tarefa complexa correlacionar habilidades sociais deficitárias ao tipo de deficiência. Apesar de ter conseguido captar muitas informações consideradas importantes, acredita-se que se população fosse maior, teríamos resultados mais precisos. Isso é uma característica também atribuída à pequena parcela de funcionários com deficiência inseridos na empresa, e também à questão da dificuldade da empresa em disponibilizar seus funcionários como sujeitos de pesquisa, pois eles deixam de trabalhar para investir mais tempo para a pesquisa.

A vivência teve duração de apenas 8 horas com cada grupo de trabalhadores. No entanto, foi possível constatar que se houvesse mais tempo disponível para investir em atividades lúdicas, melhor seriam as percepções sobre estes trabalhadores, e mais ricos seriam os dados captados no estudo.

As empresas não podem disponibilizar o trabalhador por muito tempo para atividade extra, pois como estavam na linha de produção, a mesma ficaria prejudicada por estar sem o funcionário, alterando a produção da mesma. Isso dificultou a realização da pesquisa, como já apontado previamente.

A literatura consultada sobre o tema de inclusão de pessoas com deficiência e habilidades sociais ainda é escassa na área organizacional, até mesmo por conta da lei que está sendo implementada há apenas 8 anos, constituindo fator limitante para melhoria do estudo.

Outro fator que consideramos importante refere-se a estudar as deficiências separadamente para conferir mais clareza de dados relacionados ao tipo de deficiência.

Encaminhamentos para novas pesquisas

Este estudo teve por base o levantamento das habilidades sociais de 10 participantes incluídos em empresa no regime da lei de cotas, representando apenas parcela mínima da população com algum tipo de deficiência.

Sugere-se levantamento de maior número de pessoas inseridas na mesma empresa, comparada a uma população também sem deficiência, que tenham os mesmo pré-requisitos (idade, escolaridade, funções).

Os próprios participantes sinalizaram à pesquisadora a grande dificuldade que os supervisores apresentam em lidar com as pessoas com deficiência, afetando a qualidade de desenvolvimento dos mesmos e também do trabalho que exercem.

Os supervisores devem também ser avaliados, para se obter a visão que os mesmos tem sobre os funcionários com deficiência. As equipes em geral não se sentem preparadas para recebê-los, por isso investir neste público certamente acrescentará nossa literatura da área.

Para concluir, ressalta-se a necessidade de trabalhos de intervenção para esta população com vistas à melhoria do mecanismo de inclusão tanto para os trabalhadores, como para os supervisores e também para a empresa em geral.

Este trabalho representa apenas um pequeno passo para levantar muitos temas que ainda devem ser pesquisados nesta área, tornando possível enriquecer tanto a literatura como a prática que está em ascensão.

REFERÊNCIAS

Aguiar, A. A. R. & Del Prette, Z. A. P. (2008). *Habilidades sociais e comunicativas: Avaliação e intervenção junto a adultos com deficiência mental*. In: E. G. Mendes, M. A. Almeida & M. C. P. I. Hayashi (Orgs.), *Temas em Educação Especial: conhecimentos para fundamentar a prática* (pp. 229-238).

Albornoz, S. (1994). *O que é trabalho?* São Paulo: Editora Brasiliense.

Almeida, G. A. N., Loureiro, S. R. e Santos, J. E. (2002). A imagem corporal de mulheres morbidamente obesas avaliada através do desenho da figura humana. *Psicologia: Reflexão e Crítica*. 15 (2), 283-292.

Amaral, L. A . (1996). *Deficiência: Questões conceituais e alguns de seus desdobramentos*. Cadernos de Psicologia,1,p3-12.

Anache A. A. (1996).O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? *Revista Brasileira de Educação Especial*, 2, 119-126.

Antunes,R. (2004) *A Dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels*, Expressao Popular: São Paulo.

Aranha, M. S. F. (1994) *A integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica*. São Paulo: SORRI- BRASIL/CORDE.36p

Argyle M. (1978), *Psicologia Del comportamiento Interpessoal*. Madrid:Alianza.

Ballantyne, J., Martin, M.C. & Martin, A. (1993). *Surdez*. Porto Alegre: Artes Médicas.

Bevilacqua, M.C. (1998). *Conceitos básicos sobre a audição e deficiência auditiva*. Bauru: Hospital de Pesquisa e Reabilitação de Lesões Lábio-Palatais, Universidade de São Paulo.

Borges,L.O . & Yamamoto, O . H. (2004). *O mundo do trabalho*. Em J.C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A . V.B. Bastos(Orgs) , *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*(p24-62), São Paulo: Editora Artmed.

Braverman,H.(1987).*Trabalho e Capital monopolista: A degradação do trabalho no século XX*. São Paulo: Editora Guanabara.

Brasil (2001). *Diretrizes nacionais para a educação especial na educação básica/ Secretaria de Educação Especial*. Brasília:MEC/SEESP.

Brasil,MTE(1998) <http://www.mte.gov.br/Legislacao/Resolucoes/1998/default.asp>

Brasil, MTE (2006) Ministério do Trabalho.www.mte.gov.br – (<http://www.sindmecanicos.org.br/site/blog/2006/06/29>).

Brasil, MTE (2006) http://www.mte.gov.br/tca_contas_anuais/2006.asp

Carreira, D. A. (1996) *Integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho*. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas.

Carreta, R. Y. D.. *Pessoas com deficiência organizando-se em cooperativas: uma alternativa de trabalho?* 2004 . 173p. Tese (doutorado em Engenharia de Producao)- Centro de Ciencias Exatas e Tecnologia, Universidade Federal de São Carlos.

Campos,J.A.(2006), *Aplicação de um programa de habilidades sociais em situação natural de trabalho de pessoas com deficiência*, Tese de doutorado , curso de pós graduação em Educação Especial. Universidade Federal de São Carlos- Sp, São Carlos- SP.

Canziani, M. L.(1992). *A questão do trabalho na Educação Especial.Tecnologia Educacional*, 21,p.68-72.

Cestari, A . C. J. (2002). *Deficiência mental e o mercado de trabalho: Um estudo da são dos empregadores , companheiros de trabalho e do próprio portador de deficiência mental*. Dissertação de Mestrado, curso de pós Graduação em Educação Especial, Universidade Federal de São Carlos. São Carlos- SP.

Codo, W. (1996). Um *diagnóstico do trabalho (em busca do prazer)*. Em Tamoyo, J. E. Borges-Andrade & W. Codo (Orgs.), *Trabalho Organizações e Cultura* (p.21-40). São Paulo: Cooperativa dos Autores Associados.

Del Prette, Z.A . P. & Del Prette, A . (2001), *Inventário de Habilidades Sociais(IHS-Del Prette): Manual de aplicação , apuração , e interpretação*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Del Prette, Z.A.P. & Del Prette, A. (2001) *Psicologia das relações Interpessoais: Vivências para o trabalho em grupo*. Petrópolis, RJ: Vozes.

Duarte, E. (2001). Adaptação e a pessoa portadora de deficiência. In: IV Congresso Brasileiro de Atividade Motora Adaptada, Curitiba: *Anais do IV Congresso Brasileiro de Atividade Motora Adaptada*, 35-36.

Ethos, Instituto(2000).Curitiba-PR.

Ferreira, S.L. (1998)*Aprendendo sobre a deficiência mental: um programa para crianças*. São Paulo: Memnon, 138p.

Galvani, R C.D. (2001) *Inserção do deficiente físico no mercado de trabalho: A ótica da instituição especializada e a ótica do egresso*. Dissertação de mestrado não publicada, curso de pos graduação em Educação, Universidade Estadual Paulista, Marília- Sp.

Goyos, A.C.N.(1995) *A profissionalização de deficientes mentais: estudo da verbalização de professores acerca dessa questão*. São Carlos: Editora da Universidade Federal de São Carlos, 117p

Goffman, E.(1988).*Estigma:Notas sobre a manipulação da identidade Deteriorada*.4ª edição,São Paulo: Editora LTC.

Hallberg, L. & Carlsson, S. (1991). A qualitative study of strategies for managing a hearing impairment. *British Journal of Audiology*, 25, 201-211.

Jaime, L. R. & Carmo, J. C. (2005). *A inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho: O resgate de um direito de cidadania*. São Paulo: Editora dos Autores.

Hallahan, D. P. & Kauffman, J. M. (2003). *Exceptional learners: Introduction to Special Education*(p.431-451). New York: Allyn and Bacon.

Hétu, R., Jones, L. & Getty, L. (1993). The impact of acquired hearing impairment on intimate relationships: implications for rehabilitation. *Audiology*, 32, 363-381.

Kerr, P.C. & Cowie, R.I.D. (1997). Acquired deafness: a multidimensional experience. *British Journal of Audiology*, 31, 177-188

Likert, R. (1932), "A Technique for the Measurement of Attitudes", *Archives of Psychology* 140: 1–55

Lancillotti, S.S.P. (2003), *Deficiência e trabalho : Redimensionando o singular no contexto universal*. Campinas: autores associados.

Lopes M. e Freitas, A.M. (1997) – IAT-Inventário de atitudes no trabalho- manual técnico de aplicação e interpretação dos resultados, São Paulo: Casa do Psicólogo.

Maia, J. M. D., Cordeiro, L. de F. & Del Prette, A. (2008). *Habilidades sociais de pessoas com deficiência visual*. *Revista Brasileira de Terapias Cognitivas*. 4(1), 45-54.

Manzini, E. J.(1989) *Profissionalização de indivíduos portadores de deficiência mental: Visão do agente institucional e visão do egresso*.98p. Dissertação(Mestrado

Em Educação Especial)-Centro de Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

Manzini, E.J.(1999). *Profissionalização do Deficiente:Alguns pontos para discussão que antecedem a implementação prática*. Cadernos da faculdade de Filosofia e Ciências (Marília),8,p143-150.

Meletti, S. M. F. (1997) O significado do processo de profissionalização para o individuo com deficiência mental. 143 p. Dissertacao(Mestrado em Educacao Especial)- centro de ciências humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

Mendes, E.G.(2001) Reconstruindo a concepção de deficiência na formação de recursos humanos em educação especial. In: MARQUEZINE, M.C.; ALMEIDA, M.A.; TANAKA, E.D.O. (Orgs). *Perspectivas Multidisciplinares em Educação Especial II*. Londrina: Ed.,p. 53-64.

Mendes,E. G.(2002).*Perspectivas para a construção da escola inclusiva no Brasil*. Em M.S.Palhares&S.C.F. Marins(Orgs.) Escola Inclusiva(Vol.1,p.61-85).São Carlos:EDUFSCar.

Moura,E., (2003) *Aspectos psicológicos em usuários de prótese ocular*.São Paulo-SP.

Murta, S. G. (2005). *Aplicações do treinamento em habilidades sociais: análise da produção nacional*. *Psicol. Reflex. Crit.* , Porto Alegre, v. 18.

Omote, S. (1994) Deficiência e não deficiência. Recorte do mesmo tecido. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 2, 65-73

Omote, S. (1996) Perspectivas para conceituações de deficiência, *Revista Brasileira de Educação Especial*.

Omote, S.(2001) A concepção de deficiência e a formação do profissional em educação especial. In: MARQUEZINE, M.C.; ALMEIDA, M.A; TANAKA, E.D.O. (Org). *Perspectivas Multidisciplinares em Educação Especial II*, Londrina: Ed. UEL, p. 45-52.

Omote, S. (2003) *Constituição social da deficiência*. In: A Educação que se Faz Especial: Debates e Proposições, Maringá-PR. Anais Congresso de Educação Especial .

OMS(2001). *Inclusão : Uma Sociedade para Todos*. Rio de Janeiro- Rj.

ONU(1994).*Normas sobre a equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência*, p.47.

Pastore,J.(2001)*Oportunidades de Trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo:LTr

Pereira, C.S (2006) *Habilidades Sociais em trabalhadores com e sem deficiência física: uma análise comparativa*. Dissertação de mestrado do programa de pós graduação em Educação Especial Universidade Federal de São Carlos- São Carlos- Sp.

Pereira, M. S., & Del Prette, A. (2008). *Diferenças entre habilidades sociais de crianças com síndrome de Down e de crianças com desenvolvimento típico*. In: M. A. Almeida; E. G. Mendes & M. C. P.I. Hayashi. (Orgs.), *Temas em Educação Especial: Múltiplos olhares*. No prelo.

Perosa, G.B (1979) A colocação de deficientes mentais no mercado de trabalho: análise desta opção e treinamento de deficientes treináveis na função de empacotador de supermercado. Dissertação de Mestrado Não publicada. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

Rezende, I. G. (2003). *A repetição intergeracional e o significado atual da deficiência auditiva*. Psic.: Teor. e Pesq. vol.19 no.2 Brasília-DF.

Ribas, J.B.S(1983) *O que são pessoas deficientes*. São Paulo: Editora Brasiliense.

Robbins, S. P. (2002). *Comportamento Organizacional* (p.151-182). São Paulo: Prentice Hall.

Rodrigues, T.R.(2002). *Serviço Social, Responsabilidade Social e Cidadania Empresarial*. Faculdade de Serviço Social, Puc-Campinas.

Rutman, D. & Boisseau, B. (1995). Acquired hearing loss: social and psychological issues and adjustment processes. *International Journal of Rehabilitation Research*, 18, 313-323.

Santos, H.(2004). *Sustentabilidade e Responsabilidade Corporativa. I Encontro com fornecedores de Mão de Obra*. CPFL-SP.

Sasaki, R.K.(1997). *Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho*, Rio de Janeiro; WWA.

Sasaki, R.K.(1997). *Inclusão: Construindo uma sociedade para todos*. 3ª ed. Rio de Janeiro; WWA

Sasaki, R.K. (1998). *Quantas pessoas têm deficiência?* Ed. Rio de Janeiro, RJ.

Silva, O . M.(1998). *Empregabilidade: uma dos fatores decisórios na inclusão de pessoas com deficiência. Temas Sobre desenvolvimento*,v.7,no40,p.50-52

Silva, R. C. & Santos M. A. (2003). *O trabalho precário e a juventude em exclusão social*. Em L. L. Melo-Silva, M. A . Santos & M. C. Avi(Orgs), *Arquitetura de uma ocupação : Orientação profissional: Teoria e Prática* (VOL. 1, p51-60) São Paulo: Editora Vetor.

Souza, V. L. (2003). *Gestão do desempenho: Julgamento ou diálogo?* 2a Edição . Rio de Janeiro: FGV

Souza, J. (2005). : *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais em Portugal Impactos nos Trabalhadores e Famílias*. Relatório elaborado no âmbito do Estudo “Programa de apoio à manutenção e retorno ao trabalho das vítimas de doenças profissionais e acidentes de trabalho”, promovido pelo CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia.

Tamoyo, A . (2005). *Impacto dos valores pessoais e organizacionais sobre o comprometimento organizacional*. Em A . Tamoyo & J. B. Porto (Orgs.), *Valores e Comportamento nas organizações*(p.160-186).Petrópolis: Editora Vozes.

Tanaka, E.D.O.(1996) *Preparação profissional e social do portador de deficiência mental para o mercado de trabalho: comparação entre dois estudos*. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina.

Tanaka, E.D.O.& Manzini, E. J.(2005). *O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?* Revista Brasileira de Educação Especial,11,p273-294.

ANEXOS

Anexo 1 Comitê de ética atualizado



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos
Via Washington Luís, km. 235 - Caixa Postal 676
Fones: (016) 3351.8109 / 3351.8110
Fax: (016) 3361.3176
CEP 13560-970 - São Carlos - SP - Brasil

propq@power.ufscar.br - <http://www.propq.ufscar.br/>

CAAE 0087.0.135.000-07

Título do Projeto: Desenvolvimento de habilidades sociais em trabalhadores com deficiência física incluídos no mercado formal

Classificação: Grupo III

Pesquisadores (as): Thaiz Angellino Carvalho, Profa. Dra. Maria Amélia Almeida (orientadora)

Parecer Nº. 323/2007

1. Normas a serem seguidas

- O sujeito da pesquisa tem a liberdade de recusar-se a participar ou de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo ao seu cuidado (Res. CNS 196/96 - Item IV.1.f) e deve receber uma cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, na íntegra, por ele assinado (Item IV.2.d).
- O pesquisador deve desenvolver a pesquisa conforme delineada no protocolo aprovado e descontinuar o estudo somente após análise das razões da descontinuidade pelo CEP que o aprovou (Res. CNS Item III.3.2), aguardando seu parecer, exceto quando perceber risco ou dano não previsto ao sujeito participante ou quando constatar a superioridade de regime oferecido a um dos grupos da pesquisa (Item V.3) que requeiram ação imediata.
- O CEP deve ser informado de todos os efeitos adversos ou fatos relevantes que alterem o curso normal do estudo (Res. CNS Item V.4). É papel do pesquisador assegurar medidas imediatas adequadas frente a evento adverso grave ocorrido (mesmo que tenha sido em outro centro) e enviar notificação ao CEP e à Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA - junto com seu posicionamento.
- Eventuais modificações ou emendas ao protocolo devem ser apresentadas ao CEP de forma clara e sucinta, identificando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas. Em caso de projetos do Grupo I ou II apresentados anteriormente à ANVISA, o pesquisador ou patrocinador deve enviá-las também à mesma, junto com o parecer aprobatório do CEP, para serem juntadas ao protocolo inicial (Res. 251/97, Item III.2.e).
- Relatórios parciais e final devem ser apresentados ao CEP, inicialmente em ___/___/___ e ao término do estudo.

2. Avaliação do projeto

O Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade Federal de São Carlos (CEP/UFSCar) analisou o projeto de pesquisa acima identificado e considerando os pareceres do relator e do revisor DELIBEROU: As pendências apontadas no Parecer nº 265/2007, de 07/11/2007, foram satisfatoriamente resolvidas.

Nacional de Saúde.

O projeto atende as exigências contidas na Resolução 196/96, do Conselho

3. Conclusão:

Projeto aprovado

São Carlos, 3 de dezembro de 2007.

D/ Maria Isabel R. Bette
Profa. Dra. Cristina Paiva de Sousa
Coordenadora do CEP/UFSCar

Anexo 2**TERMO DE COMPROMISSO
RES. CNS 196/96**

A Instituição/Empresa declara para os devidos fins apenas estar disponibilizando o espaço e seus funcionários para concretização do projeto de pesquisa da aluna Thaiz Angelino Carvalho, sob orientação da professora Dra. Maria Amélia Almeida, sem qualquer vínculo empregatício ou algum custo. A empresa está isenta de cobrar da pesquisadora, ou ter que pagar qualquer ônus a mesma, ou aos seus funcionários pela participação dos sujeitos na pesquisa. O responsável está sendo o facilitador do contato da pesquisadora contribuindo para a captação dos trabalhadores que serão submetidos a pesquisa.

O responsável juntamente com a pesquisadora convidarão os trabalhadores a se disponibilizarem para a coleta de dados, sem qualquer custo, apenas para tentativa de benefício de desenvolvimento pessoal e de carreira se submetido as atividades propostas, A empresa também preservará o sigilo das informações dos sujeitos de pesquisa, e não usará dessas informações para qualquer efeito de promoção ou demissão dos mesmos na empresa. Garante também o direito do trabalhador a desistência da pesquisa, sem qualquer penalização, em qualquer momento, sem justificativa de razões.

Recursos Humanos

Anexo 3

TERMO DE CONSENTIMENTO

RES. CNS 196/06

Eu,CPF-..... (nome do sujeito de pesquisa), declaro para os devidos fins que participei do processo de coleta da dados do projeto de mestrado da pesquisadora psicóloga THAIZ ANGELINO CARVALHO, voluntariamente e de livre e espontâneo consentimento. Tenho por conhecimento que a pesquisadora usará os dados da coleta para seu trabalho com o intuito de beneficiar os envolvidos na pesquisa.

Não haverá custo financeiro nenhum, nem ao sujeito de pesquisa, nem a empresa, nem ao pesquisador, a não ser que haja necessidade de pagamento de passe, caso seja necessário para locomoção dos mesmos, o que não está previsto, já que a empresa cederá seu espaço.

Preservo também o direito de sigilo dos dados coletados e as informações dos sujeitos que se disponibilizarem não tendo como objetivo compartilhar qualquer informação com a instituição que provoque diretamente mudanças em seu trabalho.

Como a vivência foi filmada, para colaborar na avaliação do trabalho, cedo também a pesquisadora, o meu direito de imagem para beneficiá-la em seu trabalho.

Os devidos cuidados de preservação dos dados serão efetuados seguindo a questão ética por este estabelecido.

Atenciosamente,

Data :

.....
(assinatura do participante)

Anexo 4

Transcrição da Vivência

Diário de Campo

Datas- 07 de julho de 2008 e 14 de julho de 2008

Carga Horária- 8 horas

Local: Sala de treinamento da empresa

Número de participantes- 6 e 5 participantes.

A1 - deficiente auditivo (não participou ate o final)

P1- deficiente visual

P2- deficiente visual

P3- deficiente auditivo

P4- deficiente auditivo

P5- deficiente auditivo

P6- deficiente auditivo

P7- deficiente físico

P8- deficiente físico

P9- deficiente físico

P10- deficiente físico

Os participantes compareceram às 8 horas e permaneceram até as 18 horas, com apenas 1 hora de intervalo em horário de almoço. Estavam em horário de trabalho e foram disponibilizados pelo supervisor para viverem a experiência.

1 fase-

Apresentação da Vivência:

Foi explicado aos participantes que o motivo da vivência era conhecer as habilidades sociais dos mesmos.

Uma apostila, preparada pelo pesquisador, foi distribuída com os slides referentes às atividades que seriam usados durante todo o dia com o objetivo de facilitar a condução das vivências.

Foram distribuídos crachás com nomes para facilitar a comunicação entre os participantes e a pesquisadora.

2 fase-

Apresentação do Pesquisador

Apresentação do pesquisador e também do câmera que estava filmando a vivência. É importante ressaltar que a filmagem era apenas para uso do pesquisador para facilitar o trabalho e não para uso da empresa. Que os dados seriam usados apenas para fins de pesquisa e facilitar a transcrição.

3 fase-

Atividade de apresentação dos participantes

Objetivo-Os participantes se apresentaram para que o pesquisador os conhecesse melhor. A atividade pede que eles associem características pessoais às letras do seu nome.

Por ex.: se o participante chamasse Lara, ele deve colocar de forma escrita em um papel e depois dizer oralmente para o grupo.

L- Leal

A- Amiga

R- Responsável

A- Agitada

Objetivo -Esta atividade tem a idéia de aproximar o participante do pesquisador e também dele mesmo, tendo neste momento que refletir sobre características pessoais.

Resultados obtidos-

P9- Risonho, Inteligente, Carismático, Amigo, Rápido, Dedicado, Honesto (acrescentou H)

P8- Responsável, Alegre e Dançarino.

P2- Emotivo, Esperto, Responsável, Sonhador

P7- Alegre, Legal, Natural, Honesto.

P10- Amigo, Leal, Sorridente, Sonhador, Não sou ocioso, (“porque eu sempre ouço muito no meu setor que não se deve ficar ocioso e eu não consigo ficar parado”).

A1- feliz, amigo e risonho (não conseguiu falar, mostrou o papel onde a atividade estava sendo realizada).

P3- Amigo, Direito, Rico, irmão. (teve dificuldade em compreender as orientações)

P1- Direito, educado, vaidoso, amigo, dedicado.

P4- Otário, nervoso, amigo

P6- responsável, nervoso, amigo, legal, agitado, tranquilo.

P5- Namorar, Rico, Amar (não compreendeu a atividade).

Conclusão da atividade- Os participantes conseguiram cumprir e algumas características sobre eles foram discutidas.

4 fase-

Apresentação do roteiro de atividade do dia.

Facilitar a orientação dos participantes para o decorrer das atividades.

Estão divididos em : expectativas- conceito de deficiência- contexto de trabalho- habilidades sociais- percepções –características de liderança- autonomia- comunicação não verbal- assertividade- flexibilidade- feedback.

5 fase-

Expectativas

Estão divididos em expectativas das atividades, pessoais e profissionais.

Objetivo- ter conhecimento do que eles esperam deste espaço lúdico e da vida deles em geral.

Os participantes escreveram em uma folha de expectativas o que eles esperavam do período de vivência, o que eles esperaram da vida pessoal e profissional de cada um. A folha de expectativas foi colocada em um envelope e seria aberto no final do treinamento.

6 fase-

Conceito de deficiência

Foi apresentada uma definição sobre conceito de deficiência e os participantes deveriam falar sobre a sua visão sobre este conceito.

Definição apresentada: é o termo usado para definir a ausência ou a disfunção de uma estrutura psíquica, fisiológica ou anatômica.(OMS,2206)

Objetivo- Conhecer o que eles pensam sobre a deficiência.

P10- Falou sobre a sua deficiência- é deficiente físico adquirido. Sofreu um acidente de carro na infância (7 anos) o qual o levou a um coma por um mês e o deixou com seqüela nas pernas e nos braços. Relata que os médicos haviam o desenganoado, mas que ele nasceu de novo. Diz também que tem uma vida normal, que trabalha e passeia, mas que não gosta de jogar bola, porque as pessoas “tiram sarro” da maneira como ele corre.

P7- Disse que teve os dedos prensados em uma máquina na empresa, há 9 anos. E que não se sente impedido de fazer nada por conta disso tudo.

P2- Diz que perdeu uma visão por acidente de trabalho na empresa. Incomoda-se quando as pessoas conversam com ele e reparam que não há movimento em um dos seus olhos. Diz que sofreu muito na época, já faz 11 anos, pois fez 4 cirurgias. Ainda pretende fazer mais alguma para melhorar o movimento dos olhos.

P8- Acidente de trabalho, perdeu dois dedos na máquina. Fiquei muito triste na época, porque diz que foi erro medico ter retirado o dedo todo. Mas que não o impede de fazer nada.

P9- Acidente de trabalho o fez perder o movimento de dois dedos e mais um dedo. Não se sente impedido de fazer o que gosta, inclusive iniciou aprender tocar cavaco, invertendo as cordas do instrumento e assim conseguiu.

A1- Aos 5 anos foi percebido que tinha deficiência auditiva, mas nasceu com a mesma. Pela sua falta de comunicação com as pessoas, a família levou para fazer esta avaliação e foi diagnosticada a deficiência. Faz leitura labial para facilitar a comunicação.

P1- Relata que sofreu acidente de trabalho na empresa. Diz que sente a exclusão por ser deficiente e como operador de máquinas fica muito difícil conseguir porque eles alegam que pode atrapalhar na atenção. Isso chateia demais, porque o preconceito leva as pessoas pensarem que não existe capacidade de trabalhar. Diz que já foi considerado o melhor funcionário da empresa.

Diz que entrou na empresa por indicação de uma pessoa que já estava aqui dentro e que tinha contratado os serviços dele como pedreiro.

P4- Relata que foi perdendo a audição progressivamente. Diz que foi professor de história por um período, que estudou na Unesp, mas que por conta da audição comprometida não conseguiu exercer a função e achou melhor mudar de ramo. Diz que as empresas não estão preparadas para receber o profissional deficiente. Que eles precisam de muito treinamento.

Relata que até pode usar aparelho, mas que não suporta ficar com o aparelho por conta das máquinas que alteram a frequência.

Diz que tem depressão. Comunica-se muito bem.

P3- Diz que usa aparelho e isso melhora a qualidade da audição. Mas que as máquinas incomodam muito. Também relata que sente vergonha de usar aparelho,

mesmo sendo pequeno. Diz que ele pagou muito caro, mas que ele mesmo comprou o aparelho com o próprio dinheiro.

P5- Não usa aparelho, mas faz leitura labial e fala um pouco com voz comprometida também.

P6- Diz que tem aparelho para audição, mas não usa porque o barulho das máquinas da dor de cabeça. Comunica-se muito pouco, mas faz leitura labial.

7 fase-

Conceito de Inclusão

Foi apresentado um conceito sobre inclusão e os participantes estimulados a falar sobre o assunto.

Definição apresentada: "é uma ação que combate a exclusão social geralmente ligada a pessoas de classe social, nível educacional, portadores de deficiência física, idosos, ou minorias raciais, entre outras que não acesso a oportunidades. Inclusão é oferecer ao mais necessitados oportunidades de participarem da distribuição de renda do País, dentro de um sistema que beneficie a todos e não somente uma camada da sociedade".

P10- Ele relata que se julga normal, mas as pessoas não lidam assim. Julgam que não há potencial para fazer determinadas coisas e sentem do ou pena. Mas nada a ver, o participante relata que se sente capaz de fazer tudo, independente da deficiência. Comenta também que participou de um processo de seleção e relatou que foi prejudicado porque a vaga exigia movimentos de abaixar e levantar o tempo todo e talvez não fosse saudável para ele. Mas o participante relata que daria conta do trabalho e que a deficiência não o atrapalha em nada no seu trabalho.

Diz ainda que atualmente a lei de cota favoreceu a inclusão no mercado de trabalho, pois teve muitas portas batidas na cara.

P7- Relata que as pessoas brincam com o seu dedo ser um dedo de "E.T.", mas que não se incomoda não e não se limitado.

Relata também uma situação de uma amiga que teve preconceito com um amigo que tinha dificuldade na fala por ter lábio leporino e considera isso uma situação de exclusão desnecessária.

P2- Relata que para melhorar a estética é capaz de encarar mais uma cirurgia, pois não gosta de se sentir mal quando nota as pessoas olhando para seu olho.

P8- Relata que no Brasil há inclusão da pessoa com deficiência. Mas reclama da situação da saúde no país.

P9-Diz que acredita no processo de inclusão, mas considera que ainda está engatinhando. Dá exemplo das para olimpíadas, dizendo que as olimpíadas são melhores. Acredita que só por não discriminar as pessoas com deficiência, já colabora com a inclusão.

A1 -Diz que evita conversar com as pessoas , porque as pessoas tem dificuldade de entendê-lo. Ele usa as mãos para conversar, mas precisa do esforço dos outros para se comunicar. Com os surdos se sente mais a vontade e conversa mais.

P5- Relata que não se sente mal tratada por conta de ser deficiente.

P6- Relata que se dá bem com as pessoas que se esforçam para compreendê-lo. Diz que o chefe fala muito rápido e vira o rosto e daí não consegue compreender. Que ele precisa da paciência do chefe para que ele entenda.

P4- relata que os profissionais não estão preparados para receber as pessoas com deficiência. Que eles não colaboram. Pede para que a pesquisadora faça um treinamento com os encarregados.

Diz que se sente discriminado pelas pessoas que convive por conta de sua deficiência. Relata que é muito criticado pela sua deficiência e diz também que após a

sua deficiência piorar se sente mais agressivo. Que as pessoas dizem “não de bola que ele é deficiente”.

P3- Relata que a igreja que eles freqüentam, disponibilizou uma professora para ensinar libras para os deficientes auditivos. E Diz que o participante B2 domina o uso da técnica. Não se sente discriminado pelas pessoas que convive. Sente que algumas pessoas não têm paciência, mas que não liga muito pra isso.

P1- relata que se sente discriminado e que se considera uma pessoa normal, mesmo com as pessoas inventando apelidos e comentando sobre a deficiência dele.

8 fase-

Contexto de trabalho

O objetivo desta fase é mostrar ao participante que o contexto de trabalho evolutivo está além de habilidades operacionais do trabalho. A idéia é introduzir ao participante que as habilidades sociais podem auxiliar no desenvolvimento profissional. Foi apresentado aos participantes as habilidades sociais que foram avaliadas nos inventários previamente aplicados. Sendo elas:

.

Habilidades Sociais: De comunicação, de Civilidade, de assertividade direito e cidadania, empáticas , de trabalho, de expressão do sentimento positivo.

P9- Diz que acredita que isso vale mais em um processo de contratação do que as competências profissionais. Inclusive cita exemplo de uma entrevista de uma empregada doméstica que ele conhece, que a empregadora (patroa) deixava uma vassoura caída na porta. E que se a pessoa levantasse a vassoura ao entrar na casa, ela já avaliaria como uma pessoa de mais atitude, mais organizada, mais cuidadosa e ajudaria no processo de contratação.

P10 – Diz que os supervisores preferem quando eles não mandam fazer e sim quando a pessoa age sozinha.

P8- Participante diz que sempre que vê uma sujeira age. Pega a vassoura e varre. Não vejo como humilhação pegar a vassoura e limpar, mesmo que não seja a minha função, porque devemos ser flexíveis no ambiente de trabalho. Isso é consideração com as pessoas e com o lugar que você trabalha. Quando acaba o papel no banheiro relata que vai buscar e não fica esperando alguém levar

Relata que condena as pessoas que não cumprem seu trabalho e não se envolvem com a empresa tornando-se menos qualificados profissionalmente. Diz situações que o deixam chateados pois não tem comprometimento com o ambiente que estão. Considera que se não estiverem realizados profissionalmente que saiam, e não destruam onde estão.

P2- Relata que não gosta de pessoa muito sossegada que não se envolve com o serviço. Que tem q se envolver com aquilo que esta trabalhando.

P9- Acredita que Iniciativa no trabalho é fundamental, nem que seja para chegar no chefe e procurar o que fazer, pois não se pode perder tempo sem fazer nada, esperando ser mandado. Tem que ser pró-ativos.

A1- Relata que as pessoas reclamam muito do trabalho e agem pouco. Que falta envolvimento. Mas relata também que evita as vezes perguntar para o chefe porque senão o chefe fica bravo. Que ele não gosta de ver as pessoas enrolando no trabalho, e que ele não reclama e não enrola.

P10- Ele relata que não espera ninguém para perguntar o que tem deve fazer. Considera-se dinâmico,animado e com iniciativa. Mas gosta também de ser organizado e começar e trabalhar no serviço ate o final. Não gosta de acumular trabalhos.

9 fase-

O participante deverá criar um personagem de sucesso. O personagem deve ter nome, profissão. O processo de sucesso deste profissional deve ser descrito para que seja possível discutir o que são pessoas de sucesso na visão dos participantes.

O Objetivo da atividade é proporcionar a reflexão de como as pessoas alcançam o sucesso em situação profissional.

Foi entregue um boneco de papel onde eles devem escrever para tornar a atividade mais motivadora.

Resultados obtidos:

A1- Relatou alguns amigos que também são surdos e que ele admira muito porque ele se comunica bem. Diz que eles trabalham e que se esforçam para falar e se comunicar e que gosta muito deles.

P10- Relatou sobre si mesmo. Considera-se um vencedor, pois venceu muitos preconceitos e está lutando para sua vida dar certo. Considera-se competente, pois tudo que planeja consegue. Inclusive no mês passado comprou um terreno e teme não conseguir pagar, mas que está otimista que se for organizado e persistente ira conseguir pagar e depois construir sua casa no final do ano. Acredita que o trajeto para conseguir é ter foco. Que atualmente está deixando de ir ao pagode pois tem que guardar dinheiro para por na poupança. É difícil, mas está conseguindo. Tem que ter força de vontade.

Diz Também que admirou muito a mãe, porque ela lutou pela vida dele quando sofreu o acidente. Que a mãe era muito guerreira , muito admirada por ele. Ela incentivava que ele estudasse Direito, para usar terno e gravata. Andar em elevadores. Mas que a mãe faleceu de problema de coração. Mesmo assim diz que não vai desistir, diz ser persistente.

Diz que quando consegue, faz bicos a noite como garçom. Mas teve problema com a questão da sua mão, que às vezes é trêmula e não tem muita firmeza. Acredita que foi por isso que foi demitido,

P7- Relata sobre a irmã. Considera a sua irmã uma vencedora, pois escolheu ser enfermeira, esta acabando o mestrado e é supervisora geral do hospital que trabalha. Diz que ela começou trabalhando como auxiliar e mesmo com filho e casada ela conseguiu fazer faculdade e vencer. É uma guerreira. Tinha muita dedicação, envolvimento, competências, e tem força de vontade. Um exemplo a ser seguido. Gostaria de ser como ela, mas relata que sente-se preguiçoso ao voltar estudar por exemplo. Sabe que deveria, que gostaria, mas não se considera tão perseverante como a irmã. Considera-se com menos iniciativa e gostaria de desenvolver isso melhor.

P2- Descreve a trajetória de um colega de trabalho, que é uma pessoa que estudou bastante com idade mais velha, porque não infância não teve chances, é muito trabalhador dedicado em tudo que faz. Diz que conseguiu comprar uma casa, um carro e sustenta a família. Admira muito pelo envolvimento com o trabalho, e pela sua força de vontade de persistência. Uma pessoa com muita iniciativa. Inclusive diz estar pensando em voltar estudar este ano de novo. “Acho que eu posso. Estou acomodado mas posso”.

P8- Ele diz que admira muito o Barba. Uma pessoa que veio de baixo, de uma classe humilde e esta conquistando tudo que deseja. Uma pessoa que pensa no bem comum. Que construiu um cursinho para pessoas pobres e está ajudando aumentar número de vagas da universidade. Diz que não conhece, mas que viu uma palestra dele e se encantou pois é uma pessoa muito guerreira , que sabe o que quer. Diz também ser uma pessoa muito inteligente. Tem sua família por perto e está muito envolvido com os seus trabalhos. Ele está se candidatando para prefeito da cidade. De origem humilde da periferia de Sp. Lembra-se bem que onde é a universidade hoje era uma fazenda. Ele consegue muita coisa boa pra cidade e por isso considera

ele uma pessoa competente. Trabalha pelo pobre e não só pelo rico. Ele foi até Brasília lutar por mais vagas. Uma pessoa com muita iniciativa, muito competente. Acredito já ter feito tudo que queria. Só quer saúde pra dançar seus forró, viajar por aí... porque já tem 56 anos de idade. Diz ser aposentado e não ter mais chances no mercado. Quando vejo as vagas de trabalho no PAT, até 40 anos no máximo.

Gostaria de ter tido uma oficina. Tem amigos que chamam pra trabalhar com eles, mas graças a Deus não preciso mais. Gosto muito de política, ler jornais. Gosto de saber de tudo que está acontecendo.

P9- Jacinto Competência- “eu já me sinto competente”- lembra-se do pai que deu conselhos de trabalhar em fundição porque dava mais dinheiro. O pai foi um batalhador veio de SP lutar. Outra pessoa que admira muito é o primo que está com uma empresa de terceirização. Estudou design. Diz seguir os passos do primo, buscando a sua formação e trabalhando direitinho. “Por isso já me sinto competente”, pois diz que tem dia que sente muito cansado, mas que não desiste. Diz ter feito matemática na Unesp mas que não compensava morar sozinho e por isso optou por fazer engenharia. O irmão faz matemática e engenharia elétrica, ele também valoriza muito estudar.

Diz que o pai parou de estudar na segunda série, mas estimula muito os filhos estudarem.

P1- relata que a sua esposa é a pessoa que mais admira. Uma pessoa que acredita muito no que quer, muito persistente, companheira, controlada. Cuida muito bem dela e da casa mesmo trabalhando fora. Muito compreensiva. É casado há 9 anos e diz que após o casamento treina muito a sua flexibilidade e que a esposa o ensinou muito.

Relata que a filha nasceu com problema no coração e que a esposa se dedica muito ao tratamento da filha.

P3- Colocou ele mesmo como uma pessoa muito boa, pois ajuda sua mãe e se sente guerreiro na luta com sua deficiência.

P6- Colocou que admira muito a sua família. (não compreendeu a atividade)

P5- colocou a sua avó ela mesma, porque gosta de trabalhar.(não compreendeu a atividade).

P4 – relata que admirava muito o seu pai, que faleceu há pouco tempo. E também diz que admira muito um amigo, que é professor de historia e que ouve muito ele. Este amigo disse a ele que ele não deveria dar mais aula porque ele não ia conseguir. Diz que este seu amigo sempre aconselha ele a que rumo deve tomar. Diz que o seu amigo ensina como ele deve se portar enquanto deficiente, nesta sociedade que o discrimina. Relata que apenas a competência técnica não segura ninguém em emprego nenhum. E diz que ele não tinha competências profissionais para lecionar. Diz também que os conselhos do amigo as vezes não fazem bem a ele, mas é assim que ele achou melhor viver.

10 fase-

Olhando para si.

Objetivo- Esta atividade apresenta algumas habilidades que é pedida ao participante para refletir. O participante deverá assinalar 5 habilidades de cada quadrinho na apostila, que mais tem a ver com ele. A intenção é aproximar os participantes de auto conhecimento e também fazê-los refletir quais devem desenvolver para se tornar um melhor profissional.

Os quadros envolvem as habilidades de: Coordenação de grupos, liderança de equipes, manejo de estresse e conflitos interpessoais e intergrupais, organização de tarefas, resolução de problemas, Tomada de decisões, Criatividade e Inovações, Falar em público, Acolhimento do grupo, argumentar e convencer na exposição de

idéias, planos e estratégias, supervisão e monitoramento de tarefas, observar, ouvir, dar e receber feedbacks, perguntar e responder perguntas.

Resultados obtidos-

A1- Coordenação de grupos, resolução de problemas planos e estratégias, dar e receber feedbacks, falar em público (gostaria muito, mas fala pouco). Diz que gosta de coordenar grupos, chama sempre os amigos pra ir jogar bola, conversam bastante com todos os surdos. Considera- se um bom amigo.

P10- Coordenação de grupo, Resolução de tarefas, falar em público, ouvir e observar, dar e receber feedbacks (diz ter achado chique este conceito!)

P7-Tomada de decisões, falar em público, coordenação de grupos,acolhimento do grupo e ouvir. Diz que tem cargos indiretos na empresa de liderança , mas que fora da empresa, na igreja coordena um grupo. Relata que no trabalho não almeja ser líder.

Ao fazer este exercício, percebi que eu tenho dificuldade em me impor. A posição de liderança me estimularia a mandar, comandar e talvez eu ainda não consiga. Mas pensando melhor talvez seja o caminho para crescimento na empresa. Diz ser difícil para ele quando tem que tomar alguma atitude mais incisiva.

P2- Organização de tarefas, planos e estratégias, observar e ouvir. (diz que na área que ele trabalha é necessário muita atenção para que não haja acidentes no trabalho).

P8- Tomada de decisões, Falar em público (diz ser o que mais gosta de fazer na vida, adoro a popularidade),observar, ouvir, dar feedbacks (relata que conhece uma moça que acha muito bonita, mas que usava um cabelo muito feio e decidiu dizer para ela mudar a cor do cabelo , que ela estava muito envelhecida daquela forma. A moca mudou o cabelo e depois agradeceu a ele que também se sentiu mais bonita. Diz que tem que saber falar, para não se chatear, mas que tem q ser dito).

P9 - Coordenação de grupos, tomada de decisões, falar em grupos, argumentar e convencer na exposição de idéias, e dar e receber feedbacks.(O participante diz que acredita que se argumentar bem as pessoas passam a acreditar nele. Que em sua função no trabalho isso acontece sempre e é muito necessário. Percebe que melhorou esta habilidade por conta de estar na faculdade e ter muito trabalho em grupo).

P5- falar em publico

P6- organização de tarefas, ouvir e falar em publico

P4- observar, falar em público, ouvir, dar e receber feedbacks.

P1- organização de tarefas, tomada de decisões, manejo de estresse e conflitos interpessoais.

P3- Trabalho em equipe, sabe lidar com problemas, e criativo.

11 fase-

Resultado da amostragem da coleta de dados através do inventários de Habilidades Sociais.

Objetivo- A idéia é de apresentar o resultado inicial para que aproximem- se em números de como foram avaliadas as habilidades dos mesmos. Foi apresentado um resultado geral dos inventários aplicados, sem identificar qualquer funcionário, através de gráficos nos slides.

12 fase-

Percepção

Objetivo- Trabalhar o conceito de percepção com os participantes. Como as pessoas enxergam de diferentes formas as mesmas situações? Dicas de como podemos mudar nossas formas de pensar, através da visualização de figuras.

Também para estimular a percepção, e discutir o conceito de que existem algumas situações que podem estar expostas e as pessoas tem dificuldade de ver, é pedido aos participantes que busquem 6 rostos na mesma

Resultados obtidos-

P2- mulher de saia, homem barbudo, cachorro deitado.

A1- um velho, um rosto.

P7- uma mão, uma cabeça.

P10- um cemitério, um corvo, um velho usando brinco. Diz que tem sempre um raciocínio otimista quando encara no mercado de trabalho um concorrência desleal e tenta as vagas que fica sabendo pensando que é uma nova chance de conseguir. Diz ter aprendido com esta atividade que tem que olhar mais ao redor e não se prender só em uma questão.

P8- diz ver aquelas mulheres que dançam valsa. Diz que cada um tem uma forma de raciocinar e que isso reflete diferentes resultados para as pessoas.

P9- um velho, um homem, uma mulher. Diz que existem pessoas que são mais estimuladas do que outras. Que tem pessoas que são mais otimistas que as outras.

P1- Conseguiu observar todas as figuras.

P6- Conseguiu observar todos os rostos e figuras.

P3- Não conseguiu dizer nenhuma figura corretamente.

P5- Conseguiu identificar os rostos.

P4- Destacou as figuras corretamente, apesar de ter tido dificuldade para localizá-las.

Outra figura foi exposta com uma determinada pergunta. E logo outras perguntas foram feitas a seguir.

A idéia é que as pessoas Não foquem apenas naquilo que estão perguntando, mas tentem sempre perceber as situações como um todo, que terão situações a mais do que se é visto em determinados contextos.

Sempre olhar além daquilo que estou podendo ver.

13 fase

Ligando os pontos

Objetivo- Ligar os 6 pontos, em 4 linhas retas sem tirar a caneta do papel. A idéia é demonstrar que o raciocínio deve sair daquilo que se vê apenas e sair do espaço determinado pelos limites do visual.

Resultado- A participante P7 conseguiu resolver a questão e todos disseram que o raciocínio é sair do limite imposto, do quadrado que os pontos desenharam.

14 fase

Troca de Papéis

Objetivo- Simulação de experiência. Um participante será o responsável pelo RH que contratará o outro participante. O Outro participante será o candidato entrevistado e o outro participante será o supervisor de equipe e irá colaborar na entrevista. Os outros ficaram como observadores da atividade

Resultado- os participantes “entraram no clima” da experiência e em discussões relataram que foi bastante válida, pois acharam interessante experimentar o outro lado da empresa dizendo que achavam que era mais fácil exercer este papel do que imaginavam.

O participante P7- saiu-se muito bem desenvolvido. Diz que não imaginava que poderia trabalhar tão bem nesta área. Relata também que já estudou área administrativa e que no momento da atividade e lembrou de tudo que tinha aprendido.

P9- também se expressou muito bem e disse que tem vontade de trabalhar na área administrativa. Que quando vive processos de seleção sente-se muito tenso e teme atrapalhar na escolha.

P2- Demonstrou boas habilidades e também trabalhou bem em se relacionar com pessoas.

P8- Teve dificuldades em dar os comandos da entrevista. E relata que tem dificuldade de mandar e dar ordens a ser seguidas mesmo. Também diz que é difícil viver uma função que não é a dele.

P7 – Foi observador e relata que percebeu dois candidatos de perfis muito diferentes, que se encaixariam em vagas diferentes. Mas observou os participantes e analisou de acordo com as habilidades antes discutidas. Por ex. Diz que o profissional X tem um perfil mais acolhedor comparado ao Y que parece menos.

A1- não emitiu nenhum comentário.

P1- Fez o papel de supervisor. Intermediou a entrevista e se comunicou muito bem. Fez perguntas pertinentes e adequadas.

P4- Fez o papel de entrevistador- demonstrou organização das idéias e conseguiu elaborar a atividade corretamente. Mostra-se ansioso. Faz ótima avaliação do candidato. Diz que lida bem em se relacionar com pessoas com deficiência auditiva, e que precisa se esforçar um pouco.

P3- Fez o papel do funcionário entrevistado e explicou o seu antigo trabalho, com boa desenvoltura. Diz que gostou muito de trabalhar na outra empresa que trabalhou.

15 fase

Comunicação não verbal

Objetivo- Demonstrar que existem formas de comunicação que estão além da fala. Que o discurso não é tudo no momento da comunicação.

Atividade- quadro de palavras para fazerem um exercício e estimular a discussão.

Resultado-Todos leram o quadro.

P10- relata que gosta de usar roupas largas e que se alguém o vê na rua pensa que é bandido. Mas que não é. Que ele é uma boa pessoa que está usando aquele tipo de roupa. Que a comunicação está ligada até ao jeito de se vestir.

E também diz que usa muitas gírias na sua comunicação e isso o desvaloriza. E que está tentando diminuir as gírias para não atrapalhar a mensagem que quer passar.

16 fase

Auto conceito

Objetivo- refletir sobre características pessoais que envolvam auto conhecimento dos participantes.

Foram apresentadas três tabelas com 28 características pessoais, as quais os participantes deveriam assinalar na apostila. Estão divididas em três categorias:

Eu real- as características que eu tenho

Como os outros me vêem- A característica que o outro vê nele.

Eu Ideal- As características que eu quero ter e não tenho.

Resultados obtidos

Eu real, como os outros vêem e Eu ideal

A1- Alegre, e afetuoso

Gostaria de ser mais corajoso.

P10- Calmo e artístico.

Gostaria de ser mais inteligente em tudo na vida. Por ex. quer saber quanto precisa pra construir sua casa e como não sabe terá que pagar para alguém fazer por ele.

P7-Responsável e amigo.

Gostaria de ser mais ambicioso e acha que isso atrapalha em sua carreira e não deixa desenvolvê-lo mais.

P2- alegre,quieto e honesto.

Gostaria de ser mais inteligente. Associou a inteligência a estudar. Inclusive diz estar pensando que vai ver sobre voltar estudar pois quer se sentir mais inteligente. Diz que deveria ter estudado quando ficou afastado por conta do tratamento, mas que acha que ainda dá tempo.

P8- alegre, responsável, honesto, calmo, bem humorado.

Gostaria de ser mais preocupado. Diz que nas suas relações isso às vezes atrapalha e sua esposa reclama que ele é muito desligado de pensar em problemas. Diz ser acomodado demais, que é muito conformado com tudo que acontece na vida.

P9- alegre e responsável.

Diz que tudo que ele considera real ele liga ao ideal, porque tudo que ele quer ele consegue. Considera-se menos organizado e acomodado quando não precisa de nota na faculdade e depois sente a pressão de não ter estudado quanto deveria.

P3- Alegre, Inquieto e Imaturo.

P1- responsável e exigente. Diz que às vezes isso gera algum conflito mais gosta de ser assim. Relata que gostaria de ser mais calmo, pois dependendo da situação explode com facilidade, considerando-se muito pavio curto. Disse ter dificuldade em lidar com pessoas que são pouco flexíveis.

P4- responsável e franco. Gostaria de ser mais exigente e melhorar a sua relação com algumas pessoas que trabalha errado.

P6- Alegre, Séri0 e amigável. Gostaria de ser mais responsável.

P5- Alegre, exigente, corajosa e amiga.

17 fase

Habilidades Sociais Profissionais

Discussão de conceitos de: Inteligência emocional, Inteligência Social, Trabalho em equipe, Assertividade.

Objetivo- apresentação dos conceitos. Leitura de slides.

18 fase

Assertividade

Objetivo- São apresentadas três situações que caracterizam os três tipos de comportamento, agressivo, passivo e assertivo. O participante deve indicar a melhor maneira de agir. O ideal é escolher a situação em que assertividade na resposta.

Resultado- Todos responderam e compreenderam o que significa comportamento assertivo.

P10 – Relata que quando as pessoas reagem com agressividade a situação só piora. Que ele geralmente age dessa forma, mas percebe que se continuar agindo assim, será pior para ele.

P4-relata que teve uma vez em que foi muito assertivo , pois estava pregando rótulo e o chefe veio e o retirou da posição porque foi com um erro e ele foi muito agressivo com ele, mas ele se segurou e foi assertivo, defendendo-se do mesmo.

P1- Relata uma situação que vivenciou que o chefe foi agressivo com ele e ele na hora foi agressivo também, por conta da reação do comportamento do chefe diante dele. Diz que está pensando que deveria ter sido assertivo para não ter perdido a razão nesta situação que ele estava correto, mas agiu de maneira errada.

19 fase

Habilidades de Liderança- Autonomia, Iniciativa.

Apresentação do conceito de liderança:- “pode ser entendido como o processo, um conceito de liderar. É a arte de influenciar pessoas a fazer algo de boa vontade em prol de um bem comum”.

P10- relata que após a perda da mãe , teve que desenvolver muita autonomia, pois não tinha mais com quem contar.

P8-Diz que odeia comandar, que não gosta de dar ordens. Sente-se mal e desconfortável.

P9- Diz que vai ser um líder logo mais e que admira muito o seu líder hoje, que apesar de mais novo que ele, comando tudo muito bem, sem causar nenhum desconforto aos liderados.

P2- relata que não encaixa neste perfil.

Atividade1-

Foram divididos dois trios. Formar uma figura geométrica com uma corda.

Cada participante tem uma função. (um é líder e deve dar as orientações, o outro está com os olhos vendados, deve mexer na corda de acordo com as instruções do líder e o outro deverá ajudar o líder a coordenar).

Objetivo- estimular o raciocínio dos participantes das habilidades necessárias que um líder deve desenvolver para ocupar esta posição.

Após a experiência tem-se o seguinte resultado:

P7- Relata que considera liderar difícil. Que as informações devem ser muito bem passadas para que não gere mal entendido.

Considera também importante a pessoa estar com o olho vendado porque assim as pessoas conseguem desenvolver outras habilidades. Que os cegos, por exemplo, tornam-se mais desenvolvidos em muitas outras habilidades.

P10- Diz que pode interpretar o que for passado da maneira como quiser, por isso a comunicação deve ser bem clara e objetiva. Estar com olhos vendados pode me fazer sentir como um cego.

P2- Relata que ao estar com os olhos vendados teve a sensação de que jamais pudesse liderar alguém. Diz que valoriza muito a visão que esta preservada, porque se não tivesse as duas não saberia como viver.

A1- relata que ser observador não é bom, que prefere por a mão na atividade.

P6- utiliza gestos e do toque para passar a atividade para o outro participante. Ele bate palmas para sinalizar que esta correta. Usou o tato já que não tinha outro meio.

P1- diz que quando estava com os olhos vendados consegue-se desenvolver outros e assim prestou mais atenção no tato.

Atividade 2-

Líder eficaz - apresentação e discussão de conceitos com os participantes.

P8- Relata a história de um líder da história, que conseguiu liderar a libertação de reféns da guerra., porque foi capaz de negociar e conduzir a situação da melhor maneira possível.

Atividade 3-

Prática de Origame

Objetivo- Os participantes dividiram-se em duplas e experimentaram a situação de liderança, ao ter que ensinar para o par a figura que deverá ser formada.

Um participante lidera e o outro segue as instruções. As duplas são invertidas, para que todos experimentem as mesmas sensações de coordenação e de comando.

Duplas- A1 e P9- Trabalharam bem. P9 entrou na comunicação do A1, que tem grande dificuldade de se comunicar. P9 diz que o fato de não poder por a mão, dificulta passar a mensagem, mas que o líder muitas vezes manda e vai embora, não coloca a mão na atividade mesmo.

A1 diz que P9 foi muito bom líder e com muita paciência chegou ao objetivo. Que mesmo com sua dificuldade auditiva conseguiu compreender o que o P9 pedia.

P7 e P2- P2 diz que se sentiu um bom líder e que achou que se saiu muito bem na condução da atividade e na posição de comando. Nunca imaginei que fosse conseguir.

P8 e P9- O P8 coloca que a questão de como se comunicar é interessante, porque o participante relata que não conseguiu passar a informação como deveria porque usa gírias que dificultam a compreensão do que gostaria de passar. P8 relata que se a comunicação não for correta a consequência é muito pior. Dá exemplo de uma máquina.

Duplas- P6 e P1- Cumpriram corretamente a atividade.

P5 e P7-P5 tem muita dificuldade de passar a informação, mas P7 passa corretamente e com muita paciência.

P3 e P1- P1 através de sinais passa facilmente as instruções para P8.

P1- diz que quando não se tem um líder em determinadas situações, os funcionários ficam perdido sem saber o que fazer. Considera que é muito importante existir um líder.

20 fase-

Avaliação da atividade

Objetivo- os participantes devem dar uma nota na maneira como eles agiram enquanto líder.

21 fase

Trabalhando limitações-

O participante deveria chegar em um lugar determinado pela pesquisadora , com os olhos vendados , seguindo a orientação de um líder. É importante destacar que o caminho estava cheio de obstáculos e não podiam tocar neles.

Resultado- A discussão dos participantes caminhou no sentido que de as limitações desenvolvem outras sensações e foi assim que ele se conduziu. Também relata que

é muito importante confiar no líder que esteja conduzindo, senão não consegue continuar caminhando, com medo de trombar com algum obstáculo.

A1 diz que é possível coordenar, mesmo com a dificuldade auditiva e que gostou da experiência.

Obs- Os olhos NÃO foram vendados no grupo B, pois a maioria eram deficientes auditivos e se tirassem mais um sentido a atividade não poderia ser feita, por isso aquele que ficasse vendado seria colocado de costas para os obstáculos.

O grupo B ressaltou que é preciso confiar no líder, para seguir as orientações deles. Cada um usou do meio de comunicação que possuía para efetivar a atividade. A fala, como forma de comunicação não foi utilizada, apenas gestos.

P1 relata que achou importante que o líder detalhe bem a informação a ser passada para melhorar a qualidade da mensagem e a orientação ser correta.

22 fase

Flexibilidade e Tolerância

Objetivo – discussão de conceitos e de exemplos de situações em que o participante se considerou flexível ou pouco flexível e qual a diferença de agir assim.

P10- Questionou com o supervisor porque há mudança de posicionamento dele de maquina e depois retornam para a anterior. Disse que nunca tinha conseguido perguntar nenhuma duvida e que achou que naquele momento está preparado para isso.

P9 – Diz ser muito flexível no seu trabalho, fazendo tudo que pedem a ele. Mas que é inflexível sobre a questão de fumar, que não admite que fumem no carro dele.

P2- Relata que foi muito flexível com a filha que havia combinado um horário para voltar do passeio que fez no final de semana e a menina extrapolou. Conversando chegou ao que gostaria.

P7- Inflexível no quesito de valores de sua criação. Mas muito flexível na relação com sua esposa, pois casou há pouco tempo.

P4- diz que é muito flexível nas funções do seu trabalho. Que geralmente faz vários tipos de trabalho extras da sua função.

P1-relata que no ambiente de trabalho sempre há funções que não são só suas,mas que todos devem fazer, pensando no bem estar de todos. Que não e humilhação para ninguém varrer, por exemplo, mesmo sendo de outra função. Julga-se inflexível e intolerante com pessoas que não se focam no trabalho e saem em horários inapropriados.

P6-diz que é intolerante com o chefe que muitas vezes pede a para levar a mesma coisa para lugares diferentes.

23 fase

Feedback

Prática de feedback- Os participantes deverão discutir os conceitos voltados para a prática de feedback e também farão na prática a atividade de dar feedback do que acharam da vivência para a pesquisadora.

P2- Diz que procurou passar tudo que tinha de dificuldade para tentar melhorar. Relata que foi uma maravilha e que este aprendizado ele levava para a vida inteira. A atividade de vendar os dois olhos causou muito desconforto ao participante.

P10- Diz que achou muito interessante, que gostou de se abrir aos colegas e conhecer melhor as pessoas que trabalha. Relata que o treinamento ajudou no pensamento dele.

A1-Relata que gostou da experiência e achou muito bom.

P7- Relata que gostou muito, que se sentiu muito à vontade inclusive esquecendo que a câmera estava ali. Relata que pensou em questões que só questionado mesmo ele pensaria. Colocou que está saindo do treinamento muito mais “auto conhecido”, que percebeu que as pessoas se conhecem muito pouco e também diz que as suas questões pessoais não estão ligadas a sua deficiência.

P8- Relata que adorou se aproximar dos colegas de trabalho, e que isso não ocorre na empresa. E que fez muito bem de pensar em si mesmo e acrescentou conhecimento.

P9- Diz que acha muito interessante parar e fazer uma auto avaliação, e achou muito importante às dinâmicas de grupo que colaboram muito com as reflexões.

P5- Relata que o treinamento a ajudara a entender melhor a atitude no trabalho.

P6- Diz que gostou do trabalho, que refletiu bastante sobre o contexto de trabalho, que estimula pensar sobre muitas coisas , deficiência, trabalho, inclusão. E que deve ser montado um para trabalhar com os supervisores de equipe também.

P4- Diz que gostou do trabalho, mas sentiu-se incomodado de ter que falar muito.

P3- Diz também que se incomodou de falar demais.

P1-Acredita que é importante pois dá chances para se expor, valorizar o trabalho também. Diz que ajudou muito pensar sobre si mesmo, com as atividades feitas, pois

não pensava estas coisas sobre eles. Sugere também que seja feito com os líderes e com todas as outras pessoas da empresa, pois ajudaria em muitos problemas.

24 fase

Abertura dos envelopes das expectativas iniciais

25 fase

Avaliação Criativa do Treinamento

Os participantes devem , através de figuras , montar um painel do significado do da vivência para eles de forma simbólica e apresentarem a pesquisadora em forma de painel em cartolina.

O resultado foi surpreendente.

A1- Colou a figura de uma criança, e explicou dizendo que o seu filho é algo de muita importância para ele relata que também considerou o treinamento de importante também, por isso usou a figura de uma criança para relatar.

P10- Colocou um celular dizendo que tinha feito com a pesquisadora uma “ligação muito forte”.

P7-Colou uma propaganda de tinta de cabelo, onde tem cabelos mudados. Associou a mudança imediata que sentiu em seu raciocínio com a experiência do treinamento e a sua mudança de comportamento

P2- Colou uma pessoa mergulhando em um mar e disse que esta experiência foi um mergulho para a vida e que achou muito bom.

P8- Colou uma foto de uma moça e disse que era simpática e competente como havia achado a pesquisadora.

P9- Colou uma figura que estava com olhos embaçados e outra com visão limpa e associou que foi a maneira como chegou e como estava saindo após o treinamento, e que muitas de suas idéias tenham clareado a minha visão.

E desenhou uma corrente dizendo que os elos estão mais fortalecidos após esta corrente.

P6- Uma figura de um bebê. Muito maravilhoso, coisas boas!

P5- Colocou uma figura de uma menina dançando, dizendo que significa aprendizado.

P4- Uma mulher que expressa motivação. Dizendo que “satisfação e motivação para uma nova perspectiva de vida. Esta experiência ajuda as pessoas olharem mais um pouco distante”.

P3- A ligação de uma criança com uma mãe que significa a ligação forte que foi estabelecida a vivência.

P1- Colou uma figura de duas pessoas comendo dizendo que : “o conteúdo ou a matéria que aprendemos aqui para mim serviu como o alimento que dependemos , dia a dia . ao conselhos práticos que se exercido, com certeza melhorará nosso modo de viver”.

26 fase

Fechamento com um filme motivacional. Todos assistiram.

Exibição do filme – Dick Roy.

ANEXO 5

Matriz pedagógica das atividades feita na vivência

Objetivos da atividade	Comportamento	Conteúdo	Estratégia	Recursos	Tempo
Conhecimento do Grupo	Os participantes deverão escrever seus nomes e uma característica de sua personalidade com cada letra do seu nome.	Identificação de características pessoais.	Oral/Escrita	Crachá e canetinha	20 min.
Expectativas pessoais, profissionais e do Treinamento	Pedir que escrevam suas expectativas sobre o que será aquele dia que estaremos juntos.	Conhecer as expectativas dos participantes.	Escrita	Envelope, papel e caneta	20 min.
Explorar a idéia do que significa ser deficiente na empresa.	Ler um texto sobre deficiência e usar da técnica de brainstorming	Pedir que digam o que pensam sobre a inclusão de deficientes em empresa.	Oral	Texto Lousa e Caneta	20 min.
Contexto de trabalho.(Competências Técnicas + Interpessoais).	O que é Trabalho? Competências técnicas e interpessoais.	Reflexão de como eles vêem o trabalho em si.	Oral	Slides sobre trabalho.	20 min.

Encarando as dificuldades	Mostrar a eles o resultado dos instrumentos aplicados durante fase inicial da coleta de dados.	Reflexão das dificuldades	Oral	Slides dos resultados	25 min.
----------------------------------	--	---------------------------	------	-----------------------	---------

Objetivos da atividade	Comportamento	Conteúdo	Estratégia	Recursos	Tempo
Apresentar o conceito de habilidades sociais e as atitudes no trabalho, demonstrando sua importância no ambiente de trabalho.	Pedir que eles avaliem o que são estas habilidades e atitudes são e como eles se vêem neste sentido.	Resposta do grupo.	Oral	Slide + atividade	25 min.
Atividade de percepções	Exercitar a prática de percepções diferente da habitual.	Mostrar como muitas X não percebemos tudo que uma situação pode nos enviar de mensagem.	Oral	Figuras que estimulam a percepção + Discussão orientada.	20 min.
Troca de Papéis-Simulação.	O participante deveria naquele momento ser o seu chefe. E dar algumas ordens ao funcionário. (separar em duplas) e depois inverter os papeis.	Criar uma situação e explorar a posição de líder.	Oral + simulação	Situação Livre	30 min.

Comunicação NÃO Verbal	Demonstra a importância da comunicação não verbal.	Perceber que muitas X as mensagens estão no que se vê e não no que se faz.	Oral	Tabela Colorida-quadro de referências	20 min.
-------------------------------	---	---	-------------	--	----------------

Objetivos da atividade	Comportamento	Conteúdo	Estratégia	Recursos	Tempo
Ligar os pontos	Resolver o problema de ligar os pontos	As soluções estão além do convencional	Papel impresso de como ligar os pontos	Escrita	Livre
Sr. Competente da Silva	Colocar no bonequinho tudo aquilo que eu gostaria de ser!	Técnicas projetivas	Apresentação oral	Boneco de papel	20 min.
Discutindo Autonomia	Conceitos de liderança	Exposição Oral		Slide	20 min.
Dinâmica da Figura geométrica	Fazer uma figura geométrica com mais de 5 lados.	Importância de um líder e de bons funcionários	Oral	Corda+ Vendas+ orientações.	25 min.
Técnica do Origami	Experenciar e situação de dar e receber ordens.	Montar a figura que o outro está pedindo. O outro sabe mandar sem por as mãos.	Oral	Papel de origami	25 min
Dinâmica de obstáculos	Passar os obstáculos seguindo ordens e com olhos vendados.	Aprender a dar coordenadas e também	Oral	Obstáculos	25 min.

		experimentar uma limitação.			
FEEDBACK-conceitos	A importância de ouvir os conselhos dos próximos e também a importância de ter a opinião sobre as situações,	Slides			20 min.

Objetivos da atividade	Comportamento	Conteúdo	Estratégia	Recursos	Tempo
Discussão sobre flexibilidade e tolerância-Simulação de uma situação real de insatisfação.	Ate quanto eu agüento uma situação que me incomoda?	Como eu digo o que eu não estou gostando a um supervisor	Oral	Simulacao	20 min.
Assertividade X agressividade X Passividade	Conceito de agressividade e assertividade		Oral	Discussão.	20 min.
Abertura do envelope inicial das expectativas	Verificar as expectativas com a realidade.	Discutir o que esta faltando.	Oral	Envelopes iniciais.	20 min.
Mensagem final	Montagem de uma mensagem para a pesquisadora, com uso de figuras e colagem + filme motivacional		Cartolina, revistas, canetinha, lapis de cor, filme Dick Roy		30 min.