



## 3º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



**Instituição:** APAE Contagem- - MG

**Categoria:** Prestadores de Serviço

### Trabalho – Cultura Inclusiva

**HISTÓRICO DA INSTITUIÇÃO** Fundada em 1971, a APAE - Contagem foi criada para atender às Pessoas com Deficiência (PcD) Mental/Intelectual que estavam excluídas das escolas comuns e das clínicas particulares do município. A Sra. Elza Kriemilda, seguidora da Sra. Helena Antipoff, acolhendo essa demanda, fundou esta associação e iniciou um trabalho que se diferenciou devido à ênfase na busca da autonomia das pessoas com deficiência. No momento atual, as ações da APAE-Contagem se desenvolvem em dois grandes Centros: Centro de Atendimento e Inclusão Social (CAIS) no qual acontecem as ações diretas com as pessoas com deficiência e o acompanhamento de seus familiares, e o Núcleo de Estudos e Pesquisa sobre a Inclusão (NEPI), voltado à formação de profissionais da educação, saúde e das empresas para o convívio com a diversidade.

O CAIS se divide em 5 núcleos: Acompanhamento de Bebês (AB), Intervenção Precoce (NIP), Atendimento Pedagógico e Clínico (NAPC), Atendimento à Família (NAF) e Educação Profissional (NEPRO). Nesses núcleos são realizados os atendimentos clínico, educacional especializado e educação profissional das Pessoas com Deficiência, além do acompanhamento à família dos atendidos. O NEPI atende, essencialmente, à demanda externa – de escolas, empresas e outras entidades – por cursos, palestras, consultorias, além de promover a formação continuada dos profissionais da instituição.

**OBJETIVO:** Criar a possibilidade de se construir uma Cultura Inclusiva nas organizações que propicie a todos se beneficiarem da convivência com a diversidade.

**BREVE HISTÓRICO DE SUA IMPLEMENTAÇÃO:** A Educação Profissional procurou se fundamentar em programas que buscavam a autonomia e formação profissional desvinculando assim de modelos tradicionais que tinham como objetivo maior a manutenção de pessoas com deficiência nas conhecidas oficinas protegidas. Em 1997, já com uma proposta estruturada, a APAE de Contagem/MG foi convidada, junto a outros autores (BATISTA; BORGES; ALCÂNTARA; SAMPAIO; SASSAKI;) de diferentes regiões brasileiras, com trabalhos reconhecidos, a elaborar um programa que gerou um livro (BRASIL. Educação Profissional e Colocação no Trabalho: uma nova proposta de trabalho junto à Pessoa Portadora de Deficiência. Brasília: Federação das APAEs, 1997) redigido com experiências para ser modelo para as outras APAEs do Brasil.

A Educação Profissional da APAE de Contagem/MG passou a ser procurada por outras instituições, que a reconheceram como uma referência, com a demanda de cursos e palestras. Nos anos subsequentes a instituição publicou mais 2 livros sobre o tema da Inclusão no trabalho: Inclusão dá trabalho e Gestão Inclusiva (BATISTA, Cristina Abranches Mota (org). Inclusão dá trabalho. Belo Horizonte: Armazém de Ideias, 2000. BATISTA, Cristina Abranches Mota Batista, GIVISIÉZ, Lucas José Villas Boas; TEODÓSIO, Armindo dos Santos Souza. Gestão inclusiva. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2003.). Diversas publicações se seguiram, sempre favorecendo a



### 3º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



defesa da inclusão de pessoas com deficiência mental/intelectual, na escola, no trabalho e no meio social. Em função disso, a APAE de Contagem foi reconhecida por órgãos públicos como o Ministério da Educação e Cultura (MEC), o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência (CORDE), entre outras instituições parceiras no meio empresarial. Atualmente o núcleo de Educação Profissional através da proposta de qualificação realiza atividades que envolvem a oficina de jardinagem, onde os alunos se apropriam de técnicas de plantio, conhecem as espécies de plantas, técnicas de poda, etc. Já a oficina de prestação de serviços, Banco Serviços (BASE), desenvolve a montagem de peças com a finalidade de vivenciar situações de uma linha de produção fabril, com essa atividade a construção de conhecimento permeia toda a proposta da oficina. Há também as Oficinas de Arte e Corporal de Movimento onde os alunos entram em contato com o teatro, circo e criações artísticas.

Em todos esses espaços, através de Projetos de Trabalho, concepção de ensino adotada pela instituição, temas do mundo do trabalho e/ou outros, são planejados a partir do interesse dos grupos envolvidos. As habilidades básicas para o trabalho (higiene, pontualidade, relação com os colegas e chefia, produtividade, etc.) são também abordadas em cada oficina.

Nos últimos dois anos a instituição realizou a qualificação de 62 jovens nos cursos de Auxiliar de Transportes e de Auxiliar de Logística em parceria com o Plano Nacional de Qualificação (PLANTEQ) e com a Prefeitura Municipal de Contagem. A maior parte desses jovens já foi contratada através do Sistema Nacional de Empregos (SINE), por empresas de diversas áreas, sobretudo por supermercados, na função de embaladores ou repositores. Alguns foram encaminhados pela APAE-Contagem a empresas parceiras.

Hoje, no NEPRO, cerca de 60 jovens (acima de 14 anos) estão frequentando a educação profissional. Percebemos que a contratação dos jovens que ingressam na Educação Profissional passou a acontecer muito rapidamente, como um efeito da intensificação da fiscalização por parte do Ministério do Trabalho nas empresas que se enquadram na legislação de reserva de cargos para pessoas com deficiência (Lei 8213/91).

Assim, parte de nosso trabalho na Educação Profissional da Pessoa com Deficiência tem se deslocado para junto dessas empresas. Desde 1998, a APAE de Contagem tem parcerias e atuação junto às empresas de Contagem e grande BH. As primeiras colocações de pessoas com deficiência mental aconteceram nessa época e hoje já se somam 89 pessoas contratadas nas empresas da grande BH. Em 1998 eram apenas 2 empresas parceiras, em 2011 a APAE conta com 40 empresas.

No início a colocação, contava com a supervisão de uma equipe da APAE no ambiente de trabalho para garantir a empregabilidade e a efetiva inclusão. Os supervisores atuavam, principalmente, junto à Pessoa com Deficiência, ajudando-a na organização do serviço e função. Mesmo com esse viés, percebíamos mudanças por parte dos profissionais de RH, em relação à sua visão da Pessoa com Deficiência, na sua organização do trabalho e gestão. Essa proposta evoluiu gradativamente para, em 2008, desenvolver a qualificação na própria empresa em situação de trabalho.

Hoje, o trabalho de acompanhamento das empresas tem mais um sentido de consultoria para as organizações. A proposta é de ajudar as empresas a construírem uma Cultura Inclusiva. Pois, percebemos que a atuação junto ao profissional de recursos humanos (RH) e dos gestores e



### 3º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



chefes dos setores causavam um grande impacto na Inclusão e na maneira de convívio com a Diversidade nas empresas. Mas, ainda entendemos que o acompanhamento das Pessoas com Deficiência e sua formação nas empresas é muito importante para o êxito da Inclusão.

O Acompanhamento de Inclusão é feito por uma equipe multidisciplinar composta por Psicólogos, Assistentes Sociais, Terapeutas Ocupacionais, Pedagogas e Supervisores. Essa equipe foi formada a partir das demandas de nosso trabalho junto às empresas para que a Inclusão possa ocorrer de modo que todos possam se beneficiar. Os supervisores atuam no dia-a-dia, junto da equipe em que a Pessoa com Deficiência passou a trabalhar e mesmo junto dela, percebendo suas dificuldades ou facilidades e fazendo com que todos tenham a possibilidade de falar. A pedagoga trabalha junto aos supervisores e apresenta formas alternativas de trabalho junto à equipe direta da empresa. A terapeuta ocupacional ajuda a avaliar a empresa, quais os cargos e funções disponibilizadas para as Pessoas com Deficiência na empresa e apresenta outras possibilidades. A assistente social trabalha junto à família e da Pessoa com Deficiência contratada ajudando-os a pensar seus direitos e sua cidadania e o psicólogo na função de ajudar a empresa a pensar nas suas relações com o novo contratado, abrindo também, um espaço de escuta para todas as partes envolvidas.

**INDICADOR UTILIZADO PARA MEDIR ESSE IMPACTO** Neste trabalho, pretendemos demonstrar o impacto do Acompanhamento de Inclusão tanto para a empresa, na figura do profissional de RH ou chefe dos setores, como para as Pessoas com Deficiência contratadas. Os indicadores que serão utilizados para medir esse impacto são: • para as pessoas com deficiência – tempo de contrato; satisfação com o trabalho; envolvimento com a equipe; Qual a importância do Acompanhamento para a Pessoa com Deficiência; • para os profissionais de RH – Quais modificações que a empresa teve que fazer para realizar a Inclusão; quais mudanças na visão sobre a Pessoa com Deficiência e sua competência; Qual a importância do Acompanhamento para a empresa.

A metodologia utilizada para recolher os dados sobre esses indicadores foi através de questionário/entrevista para os profissionais contratados e para os profissionais de Recursos Humanos ou chefe dos setores. Por se tratar de uma pesquisa em que pretendemos avaliar a relação entre os profissionais das empresas e pessoas com deficiência contratadas, as questões elaboradas foram questões abertas e para quase todos os entrevistados o registro foi feito pelos entrevistadores.

Três empresas que foram ou são parceiras da APAE-Contagem participaram dessa pesquisa. Duas do setor de transportes e outra de mineração. As funções das Pessoas com Deficiência nas empresas são de Serviços Gerais, Auxiliar de Transportes e Auxiliar Administrativo. Foram entrevistadas duas profissionais de Recursos Humanos, uma chefe de setor, nas empresas 1, 2 e 3, respectivamente, e 4 funcionários da empresa 1, 2 da empresa 2 e 2 funcionários da empresa 3. As questões para as pessoas contratadas foram: 1- Há quanto tempo trabalha na empresa? 2- Você se sente satisfeito com seu trabalho? Sua função? 3- Qual sua participação na equipe? 4- O acompanhamento da APAE ajudou a participar mais da equipe? 5- O acompanhamento da APAE o/a ajudou na organização do trabalho e no entendimento da função? As questões para os RHs foram: 1- Houve alguma diferença na sua visão em relação à Deficiência? 2- Quais mudanças ocorreram na empresa para que as pessoas com deficiência fossem contratadas? 3- Quais mudanças ocorreram no cotidiano do RH após essa contratação? 4- Você acredita que as pessoas



### 3º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



com deficiência alcançariam o mesmo desempenho e a mesma empregabilidade sem o acompanhamento da APAE? 5- As transformações que ocorreram foram generalizadas para os outros funcionários e/ou outros espaços da empresa?

**RESULTADOS OBTIDOS** Nas empresas entrevistadas, em duas, foram os profissionais de RH que responderam ao questionário (empresas 1 e 2) e, na outra (empresa 3), foi a chefe do setor, onde as Pessoas com Deficiência estão trabalhando. Em todas as empresas, as profissionais que foram entrevistadas não iniciaram o processo de inclusão junto da APAE e somente uma das entrevistadas participou diretamente desse processo.

No entanto, podemos perceber que as empresas se modificaram em relação à Inclusão, de forma que a profissional que precedeu a que deu início ao processo de Inclusão, deu continuidade ao processo e modificou sua visão em relação à Pessoa com Deficiência. Isso demonstra que as empresas que contrataram Pessoas com Deficiência e tiveram o Acompanhamento da APAE-Contagem se envolveram com o projeto e desenvolveram de fato uma política de Inclusão.

Em relação à primeira questão, todas as entrevistadas afirmaram que houve uma mudança de visão em relação às Pessoas com Deficiência. Duas (1 e 2) falam que se surpreenderam com as competências dessas pessoas e falam do comprometimento e boa qualidade dos serviços que realizam. Outra entrevistada (3) fala da aprendizagem que teve no dia-a-dia, com a convivência. Chama a atenção para uma “superação dos desafios”.

Na segunda questão, a RH (1) relata que não houve nenhuma mudança da empresa, pois, na cultura da empresa, a contratação da Pessoa com Deficiência já estava presente. As outras duas profissionais afirmam que ocorreram mudanças. Uma (2), que a empresa passou a ter o treinamento e o desenvolvimento de lideranças diferentes para contemplar as Pessoas com Deficiência e, a outra (3), afirma que a mudança se deu justamente pelo interesse e abertura para se contratar Pessoas com Deficiência através da Política de Diversidade e Inclusão implantada pela empresa.

Para a terceira questão, sobre as mudanças no cotidiano do RH, a profissional da empresa 1 responde que passou a fazer um acompanhamento da Pessoa com Deficiência no local de trabalho, feedback com os líderes e quando necessário passou a fazer orientação familiar. O RH da empresa 2, conta que há uma atenção maior junto a todos os funcionários, não só com os “PNE” (sigla para Pessoas com Necessidades Especiais, comumente utilizada pelos profissionais de RH). Mas, ressalta que o acompanhamento com os outros funcionários é no sentido de que eles possam receber e entender melhor as Pessoas com Deficiência que foram contratados. Já a profissional da empresa 3, aponta que no cotidiano pouco mudou, pois acredita que se a empresa busca o “atendimento igualitário, sem preconceito” é assim que deve ser.

As respostas para a quarta pergunta coincidem nas três empresas, no sentido de que o acompanhamento da empresa por outra instituição é importante, mas a empresa 2 acredita que as pessoas contratadas não alcançariam o mesmo desempenho e a mesma empregabilidade, apesar de apontar que as pessoas contratadas “são extremamente capazes e competentes. A profissional da empresa 1 acredita que as pessoas contratadas teriam o mesmo desempenho, mas que seria mais difícil, pois com o Acompanhamento o vínculo entre funcionário e empresa foi fortalecido.

Na última questão, as três profissionais apontam que os outros funcionários da empresa se transformaram através do convívio com pessoas com deficiência. “Os funcionários aprenderam a lidar com as dificuldades e limitações dos outros, mesmo quem não tem deficiência” (resposta da



### 3º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



entrevistada 1).” Toda a equipe se transforma” (Entrevistada 2). “Todas as pessoas passaram a conviver, compreender e conhecer os colegas” (Entrevistada da empresa 3).

Nas entrevistas com os trabalhadores com deficiência contratados, vamos apresentar os resultados separando as repostas por empresa. Na empresa 1: foram entrevistados 4 funcionários.

“A” trabalha há 5 anos; “B” há 3 anos; “C” por volta de 4 anos e “D”, 4 meses. Todos os 4 responderam positivamente para a questão 2. A diz: “não troco de empresa nunca”. B diz que está satisfeita e diz: “faço muita coisa aqui”. C gesticula um sim fortemente com a cabeça e aponta o seu local de trabalho. E D diz que pretende se aposentar na empresa. Para a questão 3, A conta que sua participação é boa. “Tudo que eu tenho para falar eu falo. Eu participo de tudo, até da CIPA eu me candidatei e venci com 38 votos, fiquei em terceiro lugar. É bom ganhar nas coisas”. B responde que tudo que precisam ela faz. “Dou opiniões e reclamo de vez em quando também e o povo aqui tem muita paciência comigo, nem sei como eles me aguentam”. C mostra como organiza as caixas e seus colegas o ajudaram dizendo que ele é versátil e faz tudo no operacional. D responde que participa algumas vezes. “Eu participo falando o que acho”.

Em relação ao Acompanhamento ajudar a participar mais da equipe, A responde que “no começo quando entrei não sabia muito aqui, aí com os toques que vocês me deram me ajudou demais”. B conta que “tinha dia que eu ficava muito parada, não queria fazer nada, aí o pessoal da APAE veio me acompanhar, conversou comigo e eu mudei. Hoje tô mais rápida, mais prática para fazer as coisas, eficiente e faço sem reclamar, pois não adianta, tenho que trabalhar mesmo”. C responde: “Bom, bom”. D conta que participou da Educação Profissional da APAE-Contagem e assim conseguiu chegar na empresa. “O curso de Auxiliar de Transporte que fiz na APAE me mostrou como fazer meu trabalho. Vi como era as coisas na empresa. Gravei tudo na cabeça e hoje estou aqui, mesmo sem acompanhamento que os outros tiveram eu já tinha noção do que fazer e de como agir nesse ambiente que é de trabalho”. Conta que nos primeiros dias teve medo e os outros funcionários o ajudaram e completa: “Agora quero conseguir o horário integral nessa empresa. Vou me aposentar aqui”.

Na quinta questão, A conta que tanto a APAE como os outros funcionários o ajudaram a fazer seu trabalho. B relata que com o Acompanhamento “eu parava para conversar e aí eu respirava um pouco e isso me fazia bem. Acho que sem vocês eu teria sido mandada embora, pois o que eu não tenho é paciência e hoje quem conversa comigo são as meninas do refeitório e elas que me ajudam como vocês faziam, agora elas já me conhecem”. C com as mãos gesticulou a saída da empresa sem nosso Acompanhamento. D não teve acompanhamento, mas, na resposta anterior ele responde a essa questão também.

Na empresa 2: dois funcionários foram entrevistados. “E” trabalha nessa empresa há 4 anos e um mês; “F” “já tem 4 anos, entrei em 2007, dia 22 de outubro” Os dois funcionários se dizem muito satisfeito com a função que exercem (questão 2). E afirma que: “Na minha função é muito bom, todos me respeitam e me ajudam sempre que preciso”. F conta que “todos aqui me conhecem” e que “quando comecei era varredor. Hoje estou na função auxiliar de transporte e estou muito satisfeito graças a Deus, a minha irmã e à APAE”. Para a questão 3, E responde que sua participação é ficar “atento com o trabalho, faço o melhor possível para ajudar a todos e sempre que precisa faço hora extra”. F conta que é ele quem distribui a carga nas “praças” (espaços com placas de destinação das cargas). “Faço minha parte tranquilamente” – afirma ele.



### 3º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



E responde (questão 4) que o Acompanhamento da APAE o ajudou a se entrosar melhor com a equipe. F diz que o ajudou “a melhorar cada dia mais a ver onde fica tudo direitinho. Ajudou a me orientar e a gostar da empresa e ver que se eu não fizer minha parte eu ia perder, não quero perder meu trabalho”. E responde a questão 5 dizendo que o Acompanhamento “me ajudou a entender como funciona a empresa, o horário, o trabalho, as horas-extras e a equipe. Hoje consigo trabalhar tranquilo”. Para F: “me ajudou a entender como era a empresa, os horários, onde procurar ajuda, conversar com encarregado. O acompanhamento me ajudou a melhorar muito na minha função e no trabalho com meus colegas, me respeitam”.

Na empresa 3, dois funcionários foram entrevistados: G com 3 anos de empresa e H também 3 anos de empresa e espera que vai ser por muito mais tempo. Para a questão 2, G responde que é um ambiente tranquilo, mas que está acostumando ainda. “É uma área muito movimentada. Isso é melhor que assim eu fico menos agitada”. H se diz satisfeito e que não tem nada a reclamar. E diz: “O futuro a Deus pertence, não sei o que vai rolar”. Para falar de sua participação na equipe (questão 3), os dois funcionários dizem que falam com os colegas para resolver pequenos problemas e quando é sério procuram a chefe. Mas, G afirma que evita falar muito, “gosto só de observar para evitar problemas”. Na questão 4: G responde: “Esse acompanhamento me ajudou demais, me ajudou a mudar meu jeito de pensar e de agir. Pois a convivência é diferente lá de fora. Aqui o ambiente é todo organizado, tudo tem seu lugar. As regras são cumpridas e não dá pra sair fora delas. Fico um pouco agitada. E o acompanhamento, no começo, me ajudou, pois, tinha medo de perguntar para outra pessoa e aí eu esperava a visita da APAE para me ajudar até eu ficar a vontade, perder a vergonha e ficar mais segura para resolver as coisas. Até hoje tenho medo de algumas coisas e falo pouco aqui para não dar problema pra mim”. H responde: “No começo eu estava inexperiente e aí vocês foram me mostrando como fazer as coisas e fui amadurecendo com o tempo e hoje estou mais tranquilo e com mais sabedoria para resolver tudo sozinho. Tive que aprender, pois sei que não terei vocês a vida toda. Não sei o que vai acontecer amanhã então tenho que agir sozinho”. Para a questão 5, G acha que os outros funcionários tinham preconceito para ensinar algo a ela, para falar com ela. “Fiquei um pouco perdida no começo, mas depois tudo foi melhorando e eles foram me procurando devagar”. Para H, os colegas, que não estão mais na empresa, foram os que o ajudaram demais. “Vocês não estavam o tempo todo aqui”, por isso os colegas foram tão importantes.

**CONCLUSÃO E PERSPECTIVAS DE CONTINUIDADE** De acordo com os resultados obtidos pelas entrevistas com as duas profissionais de RH e com a chefe de setor, em relação ao indicador sobre: Quais modificações que a empresa teve que fazer para realizar a Inclusão, podemos perceber que as três profissionais não conseguiram identificar uma mudança da empresa como um todo em relação à contratação da Pessoa com Deficiência, mas a chefe de setor da empresa 3, indica que há uma Política de Diversidade e Inclusão implantada pela empresa, o que nos chama a atenção, pois a contratação de uma outra instituição para auxiliar a empresa em relação a Inclusão fazer parte de um projeto mostra o cuidado dessa empresa sobre esse assunto e mostra o envolvimento da equipe, uma vez que essa funcionária não foi quem elaborou essa política.

Podemos dizer que esse é o início do processo para se criar uma Cultura Inclusiva na empresa, que toda a equipe pense e discuta sobre a Inclusão. No entanto, as três funcionárias indicam que as maiores transformações se deram no cotidiano da empresa, nas relações entre os



### 3º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



trabalhadores da empresa. As duas RHs apontam que houve uma modificação em relação à atenção que passaram a ter com todos os funcionários e uma nova relação com o treinamento e desenvolvimento de liderança. Indicam, dessa forma, uma aproximação maior com todos os empregados e de uma outra escuta de seus problemas, aspirações e desempenho. Somente a entrevistada da empresa 3 afirma que a empresa busca o “atendimento igualitário, sem preconceito” e que por isso, no dia-a-dia, não houve modificações.

Não conseguimos saber se esse atendimento “igualitário” leva em consideração a Diversidade para que possamos vislumbrar qual o entendimento que se tem sobre a Inclusão. As três apontam também que a equipe como um todo passou por uma transformação simplesmente através da convivência com pessoas que traziam alguma diferença. É importante ressaltar que esse tipo de transformação não é tão obvio assim para todas as empresas que contratam Pessoas com Deficiência, pois depende muito de como se percebe essa contratação e qual é a visão que se tem da Pessoa com Deficiência no trabalho, e ainda mais em sua equipe.

Já, em relação às mudanças na visão sobre a Pessoa com Deficiência e sua competência, todas as entrevistadas afirmam que se surpreenderam com as possibilidades de trabalho que as Pessoas com Deficiência apresentam. Essas respostas apontam para o desconhecimento que as pessoas normalmente têm sobre as capacidades e possibilidades das Pessoas com Deficiência. Discutir sobre esse tema pode criar uma abertura para perceber essa “novidade”, uma nova visão sobre a deficiência. As três entrevistadas apontam que o Acompanhamento da empresa é muito importante, mas ainda se acreditam que o acompanhamento que se deve ter é junto às Pessoas com Deficiência contratadas.

Para a empresa 2, somente com o acompanhamento os funcionários com deficiência mostrariam um tão bom desempenho. É surpreendente tal resposta sendo que alguns de seus funcionários foram contratados sem o acompanhamento da APAE-Contagem e mesmo assim são percebidos como bons trabalhadores e com bom desempenho. A média de tempo de contratação dos entrevistados dessa pesquisa é de aproximadamente 3 anos. Levando-se em conta que eles continuam empregados, é um número significativo e de relevância. Todos os oito entrevistados se dizem satisfeitos com o trabalho e com a empresa. Alguns chegam a falar que gostariam de se aposentar ou que nunca trocariam de empresa. Mas, em relação aos dois entrevistados da empresa 3, eles apontam para uma certa instabilidade. Uma indica que ainda se acostuma com o ambiente e o outro sempre se refere a um futuro incerto que “a Deus pertence”. Essa empresa, além de ser uma outra realidade, por ser uma empresa muito grande e diferente do que estavam acostumados, é uma empresa que sofreu muito com a crise econômica e alguns funcionários foram demitidos, inclusive colegas de setor.

A diferença econômica, a organização, os padrões dessa empresa sempre foram pontos de dificuldades desses funcionários nessa empresa. Todos se sentem bem na equipe, sentem-se parte da equipe, com poder de decisão e autonomia. Sentem-se escutados e respeitados. No entanto, um funcionário da empresa 3 relata que não fala tudo o que quer por “medo” de criar um problema para ela. Os outros ressaltam que sempre conversam com a equipe e chefia, o que demonstra proximidade e um espaço estabelecido de escuta e troca entre os funcionários.



### 3º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



É importante destacar que a participação de um dos funcionários na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) indica o quanto está incluído nos “espaços” da empresa. Em relação à importância do Acompanhamento para eles, todos ressaltam a importância do Acompanhamento para se relacionarem melhor com a equipe.

Mais uma vez, apontam que o trabalho da Inclusão está relacionado às relações interpessoais. As respostas também indicam que eles passam a se sentir mais seguros de continuar na empresa sem esse tipo de trabalho de acompanhamento. É notório também que a maioria menciona a importância que seus colegas têm para tomar o lugar de escuta e auxílio que o Acompanhamento de Inclusão tem. No geral, podemos notar um impacto positivo do Acompanhamento Inclusão nas empresas entrevistadas.

É digno de nota que o processo de se criar uma Cultura Inclusiva nas empresas não é linear, nem se tem uma receita pronta que se aplica a toda instituição. Assim como as transformações são notadas no cotidiano, o trabalho da criação de uma Cultura Inclusiva é feito no dia-a-dia, em cada decisão, em cada situação, e não poderia acontecer sem se discutir sobre essas decisões, essas situações, sem o envolvimento de todos da equipe, de todos da empresa – diretores, gestores e funcionários.

Para as Pessoas com Deficiência pudemos perceber o quanto o envolvimento de toda a empresa é importante para que possam mostrar suas possibilidades e se sentirem parte, de fato, da equipe, do quadro de funcionários. Assim todos os lados saem ganhando com a Inclusão, todos se beneficiam verdadeiramente.

Acreditamos que esse é o caminho da Inclusão. Tanto as empresas como as pessoas que são contratadas não precisam de um acompanhamento eterno, para que se possa ter uma cultura inclusiva completa. Isso não existe! O que podemos pensar é ter uma direção em que a sociedade possa criar possibilidades. É um processo em que estamos, aí sim, eternamente, e devemos estar sempre atentos se estamos na direção de promover a diversidade e respeitá-la.

A perspectiva de continuidade que temos em relação a este trabalho é poder estar em alguns momentos, em novos espaços, em novas empresas, e sair com a certeza de que vão continuar no “Processo de Inclusão”, que vão continuar criando sua “Cultura Inclusiva” sem nossa presença.