

Socialização Organizacional de Pessoas Com Deficiênciaⁱ

Maria Nivalda de Carvalho-Freitas; Maristela Ferro Nepomuceno; Isadora D'Ávila Toledo; Janayna de Cássia Coelho Suzano; Luciana Alves Drumond Almeida

Universidade Federal de São João Del Rei

e-mail: nivalda@ufsj.edu.br

Introdução

No Brasil, segundo o censo realizado em 2000 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), existem 24,5 milhões de pessoas portadoras de algum tipo de deficiência. Com relação à população mundial, cerca de dez por cento (10%) das pessoas do mundo possui algum tipo de deficiência, o que significa em torno de seiscentos e cinquenta milhões (650.000.000) de pessoas, das quais 72% delas estão em idade produtiva (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009).

Em função da Lei de Cotas (Decreto 3.298/99) as organizações com mais de cem funcionários têm uma nova ordenação compulsória: admitir pessoas com deficiência, o que coloca profissionais de Recursos Humanos, gestores e pessoas com deficiência frente à necessidade de lidar com a falta de informações sobre a deficiência e as possibilidades das pessoas com deficiência (CARREIRA, 1997; ARAÚJO e SCHMIDT, 2006), de um lado, e; de outro, os sentimentos de discriminação sentidos pelas pessoas com deficiência e seu desejo de se sentirem úteis e produtivas no mercado de trabalho (CARVALHO-FREITAS et al., 2004; BARBOSA-GOMES, 2009).

Pesquisas indicam que há falta de preparo social, assim como diversas barreiras funcionais e arquitetônicas. Contratar uma pessoa com deficiência apenas para cumprir a Lei, sem remover barreiras que facilitem o acesso dessa pessoa, contribui para aumentar o preconceito de que ela não possui competência laboral (TANAKA e MANZINI, 2005).

A partir de uma revisão da literatura nacional não foi encontrada nenhuma pesquisa que abordasse especialmente o processo de socialização organizacional (SUZANO *et al*, 2008). Entende-se por socialização organizacional o “processo de integração do indivíduo com a organização no exercício de determinado cargo” (BORGES e ALBUQUERQUE, 2004, p. 333).

Considerando o desconhecimento em relação às possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência e as dificuldades no processo de inserção, este estudo tem por **objetivo** verificar se existem relações entre as expectativas profissionais e estratégias de busca de informações das pessoas com deficiência (dimensão biográfica); a percepção dessas pessoas em relação a como são vistas por chefias e colegas de trabalho (dimensão social); e as práticas organizacionais adotadas pelas organizações para a integração de funcionários portadores de deficiência (dimensão organizacional). O foco da pesquisa foram pessoas com deficiência física, auditiva e visual sem comprometimento intelectual.

2. Referencial Teórico

Entende-se por socialização organizacional o processo de aprendizagem dos valores, crenças e formas de concepção do mundo própria de uma determinada cultura organizacional. Esse processo oferece ao agente em socialização as condições necessárias para discriminar como deve se portar e atuar, qual o grau de tolerância da organização para com as diferenças e divergências, que expectativas profissionais pode alimentar, que questões podem ser explicitadas, quando, como e a quem se dirigir, o que deve ser valorizado e o que deve ser esquecido ou não

ⁱ Agradecimentos ao CNPq pelo financiamento da pesquisa.

problematizado explicitamente (CARVALHO-FREITAS, 2002). Conforme Borges e Albuquerque (2004) o primeiro ano de trabalho é o período crítico no processo de socialização.

Utilizando-se Dubar (1997) como referência de análise, serão consideradas três dimensões articuláveis entre si para se compreender o processo de socialização organizacional das pessoas com deficiência (PcDs):

a) *Dimensão biográfica:*

Diz respeito à história do indivíduo em processo de socialização e suas expectativas de inserção no mercado de trabalho e construção de uma identidade profissional futura. O foco é o indivíduo: percepção de sua trajetória profissional, expectativas de inserção no mercado de trabalho e projeções de futuro profissional. Consideram-se, também, as estratégias de busca de informações para a redução de incertezas no processo de socialização (BARKER, 1995; SAKS e ASHFORTH, 1997).

Ostroff e Kozlowski (1992) indicam quatro domínios que abrangem a busca de informações no processo de socialização: tarefas do emprego (relacionados ao trabalho propriamente dito), papéis de trabalho (aprendizagem do papel social do cargo dentro da organização), processos de grupo (informações sobre o grupo de trabalho) e atributos organizacionais (valores organizacionais).

Nesta pesquisa serão utilizadas as táticas que os indivíduos empregam tendo em vista sua socialização e que foram identificadas por Griffin, Colella e Goparaju (2000). As principais táticas identificadas foram: busca de informação e *feedback*; construção de relacionamentos, relacionamento com um tutor informal, negociação de mudança nas atividades do posto de trabalho, autogerenciamento das informações, envolvimento em atividades relacionadas ao trabalho, auto-avaliação, observação, e estratégias de desenvolvimento de carreira.

b) *Dimensão relacional:*

A dimensão relacional é como o sujeito é identificado pelos outros. Envolve um ato de atribuição da identidade pela organização e pelos agentes diretamente em interação com os indivíduos em processo de socialização (DUBAR, 1997).

Referente a esta pesquisa é necessário considerar a percepção das PcDs em relação à forma como são vistas na organização. Carvalho-Freitas (2007) identificou maneiras de ver a deficiência que se mantiveram ao longo da história. Assim, utilizou-se na pesquisa a tipologia de concepções de deficiência construída por esta autora, a fim de identificar como as pessoas com deficiência em processo de socialização acreditam ser vistas pelos colegas de trabalho e chefias.

Três dimensões ou tipos de concepções de deficiência que foram identificadas por Carvalho-Freitas (2007) foram objeto de análise das PcDs em processo de socialização:

1. *A normalidade como matriz de interpretação:* a deficiência é considerada um “desvio” ou “doença” que necessita de cuidados especiais dos profissionais da saúde. Neste caso, acredita-se que a possibilidade de inserção das PcDs se dá mediante a reabilitação e a adequação delas ao sistema social. As pessoas que compartilham desta concepção consideram que as pessoas com deficiência assumem atitudes inadequadas, provocando situações embaraçosas, são mais propensas a acidentes e têm problemas de relacionamento.

2. *A inclusão como matriz de interpretação:* é uma concepção de que a deficiência não é um problema individual e sim social. Neste sentido, a sociedade tem que se adaptar para incluir a todos e que a inclusão das PcDs deve ser feita a partir de suas potencialidades.

3. *Percepção de desempenho:* focaliza a percepção em relação ao desempenho, produtividade e qualidade de trabalho das PcDs e suas implicações para a competitividade da empresa.

As PcDs foram convidadas a analisar como acreditam ser vistas pelos colegas de trabalho e chefias na organização em que trabalham.

c) Dimensão Organizacional:

Essa dimensão diz respeito à organização e suas práticas de socialização para viabilizar o processo de inserção das PcDs. Práticas organizacionais é o conjunto de ações desenvolvidas pela organização que facilitam o processo de socialização das pessoas com deficiência.

Serão consideradas duas dimensões de análise: táticas organizacionais e condições de trabalho.

Táticas Organizacionais

“Conjunto de ações que têm entre os seus objetivos tornar o indivíduo um membro efetivo da organização” (BORGES e ALBUQUERQUE, 2004, p. 335).

Van Maanen e Schein (1979) desenvolveram o seguinte modelo de análise das táticas organizacionais de socialização, objeto de análise na pesquisa, que se caracteriza pelos meios ou recursos utilizados independentemente da ação propriamente dita:

- Coletiva *versus* individual: táticas que envolvem experiências coletivas ou individuais.
- Formal *versus* informal: envolvem tratamento formalizado dos novos funcionários de forma separada dos demais trabalhadores da organização ou ocorre no cotidiano de trabalho.
- Sequencial *versus* randômica: são táticas desenvolvidas em graus dirigidos ao papel ao qual o novo funcionário irá desempenhar ou são atividades aleatórias.
- Fixa *versus* variável: existe um cronograma para o processo de socialização ou esse processo não obedece a uma cronologia.
- Serial *versus* disjuntiva: a tática pressupõe procedimentos de acompanhamento dos antigos funcionários (serial) ou não.
- Investimento *versus* desinvestimento: táticas que consideram a identidade, habilidades e aptidões do iniciante ou que provocam a ruptura com a identidade anterior.

Condições de Trabalho

A organização social do espaço é uma categoria importante para os estudos sobre a deficiência, pois legitima as diferenças e propicia as distinções sociais (cada um em seu lugar). No presente estudo, utilizou-se a definição de espaço social de Bourdieu (1996, 2000).

Bourdieu (1996, 2000) propõe uma leitura relacional dos espaços sociais. O autor afirma que a “idéia de diferença, de separação, está no fundamento da própria noção de espaço” (BOURDIEU, 1996, p. 18) e amplia o conceito de espaço para espaço social ou *campo*, o qual define como uma rede de relações objetivas entre posições. Cada posição só pode ser definida por sua relação objetiva com outras posições. Além disso, define espaço social como um *campo* de lutas, onde agentes e instituições buscam se apropriar dos benefícios específicos que estão em jogo e também contam com a resistência dos dominados. Nesse sentido, o espaço é composto pelo espaço material e pela configuração relacional.

A terminologia *espaço* será substituída pela terminologia *ações de adequação das condições e práticas de trabalho*, que contemplam tanto modificações no espaço concreto de trabalho quanto implementações de práticas específicas que visem dar condições de igualdade no trabalho às PcDs.

Utilizou-se o Inventário de Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho – IACPT (CARVALHO-FREITAS, 2007) que contempla três fatores:

- Fator 1 – *Sensibilização*: focaliza a percepção das pessoas em relação às ações da empresa no sentido de sensibilizar as chefias e funcionários para a inserção de PcDs e fornecer informações sobre saúde e segurança no trabalho às pessoas com deficiência contratadas.

- Fator 2 – *Adaptações*: focaliza a percepção das pessoas em relações às adaptações nas condições e instrumentos de trabalho para facilitar a inserção de pessoas com deficiência.
- Fator 3 – *Práticas de RH*: focaliza a percepção das pessoas em relação à adequação das práticas de seleção, treinamento, promoção e transferência realizadas pela empresa com vistas a inserir as pessoas com deficiência.

3. Método utilizado

A pesquisa se desenvolveu em duas etapas:

PRIMEIRA ETAPA: Realizou-se um estudo exploratório com amostra de conveniência, devido à possibilidade de acesso às PcDs. Participaram da pesquisa 9 pessoas com deficiência, 8 em seu primeiro ano de trabalho, em 3 organizações localizadas em São João del Rei: uma instituição pública, em que o ingresso se deu por meio de concurso público, e duas instituições privadas, em que as PcDs foram admitidas através de processo seletivo realizado pelas empresas.

Nesta etapa adotou-se o método qualitativo na obtenção e análise dos dados. Foram realizadas entrevistas com os responsáveis pela área de Recursos Humanos e com as chefias imediatas das PcDs visando caracterizar as táticas organizacionais desenvolvidas com vistas a promover a integração das pessoas com deficiência. Foram realizadas, ainda, entrevistas com as pessoas com deficiência a fim de caracterizar as trajetórias profissionais e expectativas de carreira, além das táticas que os indivíduos empregam para sua socialização.

A análise das entrevistas foi realizada por meio de análise de conteúdo (BARDIN, 1994).

SEGUNDA ETAPA: Após a conclusão da primeira etapa, foi realizado um estudo com 33 pessoas com deficiência que trabalhavam em instituições financeiras privadas na Região Metropolitana de Belo Horizonte. A amostra foi definida por critérios de conveniência. O objetivo foi verificar, em uma amostra maior, se havia relações entre as táticas de socialização privilegiadas pelas PcDs nos processos de socialização e a percepção que tinham das adequações das condições e práticas de trabalho realizadas nas organizações em que trabalhavam. Foram aplicados: o Inventário de Táticas Individuais Utilizadas no Processo de Socialização, construído a partir do referencial de Ostroff e Koslowski (1992) e Griffin, Colella e Goparaju (2000) e o Inventário de Condições e Práticas de Trabalho para a Inserção de Pessoas com Deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2007).

Todas as respostas dos participantes foram registradas na forma de banco de dados do programa *SPSS for Windows (Statistical Package for Social Sciences)*. A apresentação e análise dos dados envolveram a utilização de estatística descritiva e análise da correlação de Pearson.

4. Apresentação e discussão dos resultados

4.1. PRIMEIRA ETAPA DA PESQUISA

4.1.1. Gestores de pessoas com deficiência

Na primeira etapa da pesquisa, foi realizada a análise qualitativa das entrevistas de gerentes e profissionais de Recursos Humanos das 3 organizações mineiras que tinham PcDs em seu primeiro ano de trabalho. Foram entrevistados 8 gestores da instituição pública e 3 de uma organização privada, todos trabalhavam diretamente com as PcDs que fizeram parte da pesquisa.

Através da análise dos dados foi constatado que as duas organizações apresentam características similares quanto às ações e táticas de socialização. Poucas são as ações realizadas pelos recursos humanos das empresas para integrar as PcDs e o próprio setor não promove ações sistematizadas em prol da integração dessas pessoas.

A justificativa para a falta da promoção de ações integradoras e para a falta de acompanhamento do trabalho das PcDs e das suas necessidades é por considerarem a PcD igual aos outros funcionários, negando, assim, a deficiência e, conseqüentemente, a necessidade de

adaptação das condições e dos instrumentos de trabalho. Outra justificativa recorrente foi a facilidade que a PcD possui de se integrar ao grupo e, também, o fato do ambiente de trabalho ser harmônico e tranquilo: “*Nós não fizemos muito. Ela por si própria é uma pessoa descontraída e o ambiente de trabalho não é rígido. Ela se socializa*”. Essas ações dos gestores são referendadas pela percepção das PcDs e se confirmam em duas situações relatadas pelos entrevistados: duas PcDs que tinham mobilidade reduzida nas mãos foram destinadas a funções que requeriam destreza manual e as organizações não fizeram adequações que viabilizassem o trabalho delas.

Nos setores onde o clima organizacional foi descrito como tranquilo e os gestores e colegas de trabalho se mostraram receptivos e abertos às diferenças, os gerentes relataram desenvolver um processo informal de integração das PcDs. Isto indica que o clima favorável do setor propicia o desenvolvimento de táticas de socialização informal e aleatória por parte da organização.

Em relação ao desenvolvimento das ações de integração, os gestores responderam que as experiências são individuais, ou seja, cada funcionário do setor se integra por meio de ações particulares: “*São ações mais individuais, de acordo com quem está lidando com a situação*”. Geralmente, são ações aleatórias e sem planejamento sistematizado para o processo.

Observa-se a ausência de ações sistematizadas promovidas pelas organizações com o intuito de facilitar a socialização organizacional das PcDs. No entanto, predominam táticas que consideram a identidade, habilidades e aptidões da pessoa com deficiência.

4.1.2. Pessoas com deficiência entrevistadas

A maioria (56%) das pessoas com deficiência entrevistadas pertence à instituição pública e as demais às outras duas organizações privadas, todas as empresas localizam-se na cidade de São João Del Rei (Minas Gerais).

Na análise das respostas das pessoas com deficiência foram contempladas as três dimensões de análise: biográfica, relacional e organizacional.

No que se refere à dimensão *biográfica* verifica-se a importância do apoio familiar para essas pessoas. Além disso, as PcDs relatam um movimento de busca de empregos e qualificações anteriores. No entanto, elas falam de experiências de frustração diante dessas tentativas, por exemplo, “*acredito que pela deficiência tive medo de contratação pela Lei de Cotas. Eu tentei emprego em um banco, em um comércio e em consultório de dentista e não fui selecionada, mas não disseram o porquê*”. Muitos respondentes relataram também que os trabalhos anteriores não exigiam qualificação profissional.

Além disso, constata-se relatos de dificuldades durante o processo de escolarização, por exemplo, “*até o terceiro ano eu era muito sozinha porque quase ninguém queria fazer trabalho comigo*”. Verifica-se ainda que essas pessoas demonstram atitude de descrença frente às suas potencialidades, conforme pode ser verificado: “*Quando fiz o concurso para conseguir chegar onde eu estou, eu não estava muito esperançoso*”.

Essa descrença por parte das PcDs em relação às suas potencialidades se mantém durante o primeiro momento de inserção no trabalho. Nota-se inicialmente insegurança, ansiedade e medo de não conseguir executar as tarefas solicitadas: “*Fiquei com muito medo de não dar conta do serviço, por não ter experiência*”. No entanto, pode-se perceber que muitos demonstraram uma supervalorização da oportunidade do emprego formal: “*Depois que consegui, além de ter sido bom, é ótimo trabalhar, pela amizade, o pessoal é muito bom*”.

Em relação às táticas de socialização adotadas pelas PcDs, especialmente sobre o processo de busca de informações, foi verificado que: em relação ao domínio do trabalho, 100% das pessoas com deficiência buscam ativamente informações sobre como fazer o trabalho, principalmente com colegas e superiores. Em relação à aprendizagem do papel social do cargo na

organização, 70% buscam informações sobre as expectativas da organização em relação ao trabalho delas, principalmente com seus chefes imediatos. Sobre as informações sobre o grupo de trabalho, 90% das pessoas têm observado e conversado com as pessoas buscando conhecer e se integrar ao mesmo. Sobre os valores e atributos organizacionais, 90% das pessoas têm buscado informações sobre a organização, principalmente com os colegas de trabalho.

As PcDs têm utilizado várias táticas para se integrar nas organizações: 80% buscam informações; 60% procuram saber como o trabalho delas tem sido avaliado; 90% buscam manter um bom relacionamento com as pessoas; 90% buscam ajuda junto aos colegas de trabalho e junto à chefia imediata; 30% negociam mudanças nas atividades de trabalho se tem dificuldades para realizá-las; 90% buscam estar atento às informações divulgadas na organização; 100% buscam se envolver nas atividades relacionadas ao seu trabalho e observar seu ambiente de trabalho; 80% buscam definir formas de se desenvolver e fazer carreira na organização; e 90% fazem regularmente auto-avaliação de seu desempenho. Outras táticas foram enumeradas, como, por exemplo, manter bom relacionamento: “*ser amigável, gentil e educado*”.

Em relação à dimensão *relacional*, pode-se constatar que as PcDs acreditam que seus colegas de trabalho e chefias consideram a deficiência como um desvio da *normalidade*, principalmente no que diz respeito à alocação delas em setores específicos da organização, por exemplo, “*o primeiro erro do pessoal do serviço foi a falta de conhecimento, eles não olharam minhas potencialidades e sim a função e minha deficiência*”. No que se refere à matriz da *inclusão*, 90% das PcDs acreditam que seus colegas e chefias pensam que as pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de atividade se modificadas as condições e instrumentos de trabalho. Em relação ao *desempenho*, 60% das PcDs acreditam que seus colegas e chefias pensam que elas têm desempenho similar ao das demais pessoas e 40% têm dúvida sobre essa questão. Ressalta-se que a boa receptividade por parte dos colegas de trabalho foi evidenciada nos discursos. Além disso, verifica-se, de uma forma geral, que há um bom relacionamento com os colegas de trabalho, com a chefia e com os grupos que participam.

Em relação à dimensão *organizacional*, as PcDs consideram que predominam táticas individuais, informais, aleatórias e variáveis de integração, não havendo procedimentos de acompanhamento sistematizado, e consideram que as organizações levam em conta o investimento anterior realizado por elas, em relação ao desenvolvimento de suas habilidades e aptidões. Com relação às condições de trabalho, prevalece a discordância de que tenham sido realizadas adaptações das condições e instrumentos de trabalho visando a acessibilidade. Por outro lado, 60% concordam que as organizações realizam atividades de sensibilização com vistas a facilitar o seu processo de socialização; e 60% discordam ou têm dúvida se houveram adaptações das práticas de Recursos Humanos visando a inserção. Uma fala é bastante representativa desta dimensão no contexto analisado “*a empresa busca uma boa adequação, mas até o momento nada foi feito de fato. Acredito que para ambos os lados é uma experiência nova e que ainda não houve acerto*”.

Em relação aos fatores que contribuem para que as pessoas se mantenham nas organizações, eles indicam a importância do trabalho na vida delas, tanto do ponto de vista da sobrevivência e autonomia financeira, como da possibilidade de reconhecimento social e profissional.

Também é importante salientar algumas considerações a respeito do atual emprego dos respondentes, que em sua maioria, indicaram ter progredido ao longo do tempo, se adaptando ao ambiente de trabalho e adquirindo novas habilidades. Ressaltam também a segurança, autonomia e bom relacionamento com os colegas: “*Fiquei mais seguro por ir me acostumando com o*

trabalho”. Essa constatação indica as mudanças que ocorrem ao longo do processo de socialização e que contribuem para uma melhor integração das PcDs.

Por último, considera-se as projeções de futuro profissional das pessoas com deficiência, tendo sido possível constatar que a maioria pretende melhorar a sua qualificação. É possível considerar ainda que muitos dos entrevistados pretendem progredir na carreira, o que não se restringe unicamente à organização na qual trabalham: “*Pretendo crescer dentro da organização, caso eu tenha que sair, estou pronta para o mercado de trabalho*”.

4.2. SEGUNDA ETAPA DA PESQUISA

Visando verificar, em uma amostra maior, se havia relações entre as táticas de socialização privilegiadas pelas pessoas com deficiência nos processos de socialização e a percepção que tinham das adequações das condições e práticas de trabalho nas organizações em que trabalhavam, foram entrevistadas 33 PcDs de quatro instituições financeiras privadas da Região Metropolitana de Belo Horizonte.

4.2.1. Táticas de socialização utilizadas no trabalho

Em relação às táticas de socialização adotadas pelas pessoas com deficiência, especialmente sobre o processo de busca de informações, foi verificado que: em relação ao domínio do trabalho propriamente dito, 87,9% das PcDs buscam ativamente informações sobre como fazer o trabalho, principalmente com colegas, superiores e por meio de informativos internos das organizações. Em relação à aprendizagem do papel social do cargo dentro da organização, 75,8% das pessoas buscam informações sobre as expectativas da organização em relação ao trabalho delas, principalmente com seus chefes imediatos. Sobre as informações referentes ao grupo de trabalho, 84,9% têm observado e conversado com as pessoas buscando conhecer e se integrar ao grupo. Sobre os valores e atributos organizacionais, 85% das pessoas têm buscado informações sobre a organização em que trabalham, principalmente com o superior imediato, colegas, intra e internet.

Verificou-se que as pessoas privilegiam todos os domínios de informações (trabalho propriamente dito, papel social, processos de grupo e valores organizacionais). A estratégia adotada, na maioria das vezes, é a busca de informações com outras pessoas, sendo as principais fontes de informações as chefias imediatas e os colegas, o que reafirma a importância destes no processo de socialização das PcDs e seu papel nos processos de inserção dessas pessoas.

No que se refere às táticas que as pessoas com deficiência têm utilizado para se integrar nas organizações, pode-se constatar que: 81,3% buscam informações; 69,7% procuram saber como o trabalho delas tem sido avaliado; 90,9% buscam manter um bom relacionamento com as pessoas; 84,8% buscam ajuda junto aos colegas de trabalho e junto à chefia imediata; 42,5% negociam mudanças nas atividades de trabalho se tem dificuldades para realizá-las; 84,9% buscam estar atento às informações divulgadas na organização, envolver-se nas atividades relacionadas ao seu trabalho, observar seu ambiente de trabalho, definir formas de se desenvolver e fazer carreira na organização; e 63,7% fazem regularmente auto-avaliação de seu desempenho. Outras táticas foram enumeradas: manter bom relacionamento, atender bem aos clientes, bater as metas estipuladas, se envolver nos projetos da empresa e participar de cursos, treinamentos, etc.

4.2.1. Fatores relacionados às condições de trabalho

Foram analisados, através da estatística descritiva, os três fatores relacionados à percepção com relação às condições e prática de trabalho:

- Fator 1 – *Sensibilização* – Há concordância de que as informações que recebem sobre saúde e segurança no trabalho são oferecidas de forma acessível (79%). De acordo com 60% das PcDs, são realizadas atividades de formação, instrução e informação para as mesmas. Sendo que 82% delas relataram que estas são veiculadas de forma que não as coloquem em

desvantagem em relação às pessoas que não possuem deficiência. Concordam (82%) ainda que é realizada a sensibilização das chefias e grupos de trabalho com relação à inserção de pessoas com deficiência.

- Fator 2 – *Adaptações* – A respeito das adaptações físicas necessárias à inserção (rampas, elevadores, degraus sinalizados com cores vivas, adaptação de banheiros e bebedouros, etc.), 79% dos respondentes afirmaram que estas foram realizadas no local de trabalho. Com relação às aquisições ou modificações dos locais de trabalho que visem à locomoção e o acesso das PcDs, 82% da amostra afirmou que essas têm ocorrido. 70% dos sujeitos afirmaram que há redistribuição de tarefas conforme as suas necessidades e que é feita alocação das pessoas com deficiência em áreas de fácil acesso (76%).
- Fator 3 – *Práticas de RH* – 51,5% da amostra afirmou que há treinamento das Brigadas de Incêndio para a evacuação de pessoas com deficiência. A maioria dos sujeitos aponta que os procedimentos de promoção e transferência das PcDs são sistematizados, tendo por critério, a capacidade (85%) e experiência no trabalho (88%). Além disso, 67% dos entrevistados afirmaram que durante o processo de seleção os procedimentos utilizados asseguraram a possibilidade de realização por parte dos mesmos.

Analisando as possíveis relações entre as táticas de socialização e as condições de trabalho percebidas pelas pessoas com deficiência, verifica-se que:

1. Quanto maior a percepção de que são realizadas atividades de *sensibilização* e quanto maior a percepção de que existem *adaptações* das condições de trabalho, mais as PcDs buscam ativamente informações sobre como fazer o trabalho (domínio do trabalho); mais essas pessoas buscam informações sobre as expectativas da organização em relação ao seu trabalho (papel social); além disso, mais elas utilizam as seguintes estratégias para se integrar na organização: buscam se relacionar com as pessoas; buscam ajuda junto aos colegas de trabalho. Sendo que a maior percepção da realização de atividades de *sensibilização* incita nas PcDs, também, a busca de definição de formas de se desenvolver e fazer carreira na organização, enquanto que a percepção da existência de adaptações as motivam a buscar fazer regularmente uma auto-avaliação de seu desempenho.
2. Quanto maior a percepção da adequação de *práticas de RH*, mais as pessoas com deficiência buscam: informações; saber como o trabalho é avaliado; ficar atentas às informações divulgadas na organização; fazer regularmente uma auto-avaliação de seu desempenho; e definir formas de se desenvolver e fazer carreira na organização, como estratégias de integração.

5. Conclusão

Com relação às principais características do processo de socialização de pessoas com deficiência pode-se verificar a importância da socialização primária, especialmente, o apoio da família para o desenvolvimento profissional dessas pessoas. Além disso, verifica-se uma trajetória de aprendizagem de superação de barreiras e dificuldades no processo de escolarização, na busca de empregos e no próprio processo de socialização inicial no trabalho.

Na socialização inicial identifica-se uma predominância de ações de busca de domínio do trabalho, de integração ao grupo de trabalho e de conhecimento dos valores da organização realizadas pelas próprias pessoas com deficiência que, mediante a ausência de ações sistematizadas de socialização desenvolvidas pelas organizações, buscam se integrar através de ações proativas de busca de informações, manutenção de bom relacionamento com os colegas de trabalho, envolvimento nas atividades relacionadas ao trabalho, dentre outras. É interessante sublinhar a importância das chefias e dos colegas de trabalho nesse processo de socialização.

Por outro lado, fica evidenciada a predominância de uma gestão pautada na construção de

um saber na ação, sem a contrapartida de um processo de reflexão e preparação prévia. Essas experiências, conduzidas dessa forma, podem levar a manutenção da associação da deficiência à incapacidade, principalmente, quando as pessoas não são alocadas nos trabalhos segundo suas potencialidades. Considerando que menos da metade das pessoas com deficiência buscam negociar mudança nas atividades de trabalho se têm dificuldades para realizá-las, a alocação em trabalhos aquém de suas potencialidades ou em atividades para as quais têm problemas para realizar, podem levar essas pessoas a individualizar um problema que é da gestão do trabalho delas: decorrente da inadequação da função e da ausência de condições e instrumentos adaptados para a realização do trabalho. Diferentemente de situações em que novos desafios são colocados para essas pessoas e elas conseguem superá-los, contribuindo para uma ressignificação subjetiva de suas possibilidades.

Considerando as dimensões biográfica, relacional e organizacional do processo de socialização verifica-se que a trajetória individual prévia das PcDs tanto pode favorecer quanto dificultar o processo de socialização: favorece quando a busca de superação de dificuldades é uma pauta de conduta assimilada por essas pessoas. Por outro lado, também pode dificultar o processo de socialização se se predomina a descrença em relação ao próprio potencial e o receio de negociar mudanças nas atividades quando da presença de dificuldades, comprometendo o resultado do trabalho. Os dados da pesquisa indicam também a existência de relações entre as ações de adequação das condições e práticas de trabalho e as táticas de socialização utilizadas pelas PcDs, o que indica que práticas de sensibilização, adaptações das condições de trabalho e adequação das práticas de recursos humanos favorecem o aparecimento de estratégias de busca de integração no trabalho por parte dessas pessoas.

Finalizando, ressaltam-se os limites dessa pesquisa, que trabalhou com amostras de conveniência, sendo necessárias novas pesquisas sobre o processo de socialização de pessoas com deficiência em outras regiões do país.

Referências

- ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 12, n. 2, p. 241-254, 2006.
- BARBOSA-GOMES, J. F; CARVALHO, M. O. O profissional com deficiência & o mercado de trabalho: parceria de sucesso. In: CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A.L. (Org.). *Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá Editora, 2009. p. 201-210.
- BARDIN, L. *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1994.
- BARKER, W. K. Allen and Meyer's 1990 longitudinal study: a reanalysis and reinterpretation using structural equation modelling. *Human Relations*, v. 48, p. 169-189, 1995.
- BORGES, L. O.; ALBUQUERQUE, F. J. B. Socialização Organizacional. In: ZANELLI, J. C. et al. (Orgs.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 331-356.
- BOURDIEU, P. *Razões Práticas: sobre a teoria da ação*. Campinas: Papius, 1996.
- _____. *Escritos de Educação*. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2000.
- BRASIL. *Decreto n. 3.298*, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

- CARREIRA, D. A. A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho. In: MANTOAN, M. T. E. (Org.). *A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema*. São Paulo: Memonn, 1997. p. 20-39.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. Organização escolar e socialização profissional de professores iniciantes. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, n.115, p. 155-172, março 2002.
- CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L.; SCHERER, F. L. Inclusão no Mercado de Trabalho: um Estudo com Pessoas Portadoras de Deficiência. Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 28., 2004, Curitiba. *Anais eletrônicos...* Curitiba: EnANPAD, 2004. Cd-rom.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. *A Inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras. Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho*. 2007. 314 f. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Ciências Econômicas, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.
- DUBAR, C. *A Socialização: construção das identidades sociais e profissionais*. Porto, Portugal: Porto Editora, 1997.
- GRIFFIN, A. E. C.; COLELLA, A.; GOPARAJU, S. Newcomer and organizational socialization tactics: an interactionist perspective. *Human Resource Management Review*, v. 10, n. 4, p. 453-474, 2000.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Censo 2000*. Sistema IBGE de Recuperação Automática – SIDRA, 2002 Disponível em: <<http://www.sidra.ibge.gov.br>>. Acesso em 14 de outubro de 2002.
- NERI, M. et al. *Retratos da Deficiência no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Disability and work*. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/disability/index.htm>>. Acesso em 20 de abril de 2009.
- OSTROFF, C.; KOZLOWSKI, S. J. Organizational socialization as a learning process: the role of information acquisition. *Personnel Psychology*, v. 45, p. 849-874, 1992.
- SAKS, A. M.; ASHFORTH, B. E. Organizational socialization: making sense of past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior*, v. 51, p. 234-279, 1997.
- SUZANO, J. C. C. et al. Análise da Produção Acadêmica Nacional dos últimos 20 anos sobre a Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho. In: CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. *Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá Editora, 2009.p. 23-42.
- TANAKA, E. D. O.; MANZINI, J. E. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, ago. 2005.
- VAN MAANEN, J.; SCHEIN, E. H. Toward a theory of organizational socialization. *Research in Organizational Behavior*, v. 1, p. 209-264, 1979.