

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL**



**INSERÇÃO LABORAL DAS PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA NO SISTEMA S DA CIDADE DE
SÃO CARLOS**

Allyne Cristina dos Santos

São Carlos/SP
2018

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL**



**INSERÇÃO LABORAL DAS PESSOAS COM
DEFICIÊNCIAS NO SISTEMA S DA CIDADE DE
SÃO CARLOS**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Especial como exigência para obtenção do título de Doutora em Educação Especial, sob a orientação da Prof^a. Dr. Maria da Piedade Resende da Costa

São Carlos/SP
2018

Santos, Allyne Cristina dos

Inserção laboral das pessoas com deficiência no sistema S da cidade de São Carlos / Allyne Cristina dos Santos. -- 2018.
193 f. : 30 cm.

Tese (doutorado)-Universidade Federal de São Carlos, campus São Carlos, São Carlos

Orientador: Maria da Piedade Resende da Costa
Banca examinadora: Prof. Dr. Fátima Elisabeth Denari; Prof. Dr. Marília Gonçalves; Prof. Dr. Luci Regina Muzzetti; Prof. Dr. Shirley Rodrigues Maia
Bibliografia

1. Educação especial. 2. Pessoas com deficiência. 3. Inserção laboral. I. Orientador. II. Universidade Federal de São Carlos. III. Título.

Ficha catalográfica elaborada pelo Programa de Geração Automática da Secretaria Geral de Informática (SIn).

DADOS FORNECIDOS PELO(A) AUTOR(A)

Bibliotecário(a) Responsável: Romildo Santos Prado – CRB/8 7325



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

Centro de Educação e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Educação Especial

Folha de Aprovação

Assinaturas dos membros da comissão examinadora que avaliou e aprovou a Defesa de Tese de Doutorado da candidata Allyne Cristina dos Santos, realizada em 09/03/2018:




Profa. Dra. Maria da Piedade Resende da Costa
UFSCar



Profa. Dra. Fátima Elisabeth Denari
UFSCar



Profa. Dra. Maria Górgulves
UFSCar



Profa. Dra. Regina Muzzelli
UNESP



Profa. Dra. Shirley Rodrigues Maia
USCS

Dedico este trabalho a todos que de alguma forma, direta ou indiretamente, contribuíram para o desenvolvimento e conclusão dessa pesquisa.

AGRADECIMENTOS

A realização deste trabalho representa uma valiosa conquista, que só pode ser alcançada com a ajuda e compreensão daqueles que compartilharam comigo a construção dessa trajetória.

Agradeço a Deus e a Nossa Senhora de Aparecida pelas oportunidades, projetos e sonhos realizados, assim como pela força e determinação para concluir essa pesquisa.

Agradeço à minha família, em especial aos meus pais Marisa e Jorge, pelo apoio e incentivo aos meus projetos e decisões, por me ensinarem a acreditar e lutar por aquilo que sonhamos, tendo sempre os pés no chão para concretiza-los.

Aos meus amigos, em especial minha amiga Carolina de Almeida, que conversando, questionando ou ouvindo, mostraram-se presentes desde a fase inicial até o momento de conclusão deste trabalho. Aos amigos de sempre, de todas as jornadas, compartilhando a pesquisa, o lazer, o trabalho, os sonhos e outros projetos de vida.

A minha orientadora Prof.^a Dr.^a Maria da Piedade Resende da Costa, pela confiança, apoio e atenção nesta etapa de construção de novos conhecimentos.

A professora Dr.^a Fátima Elisabeth Denari por todo conhecimento compartilhado durante a construção dessa pesquisa.

Aos membros da banca pela disposição em participar e poder contribuir com suas considerações.

Ao Departamento de Pós-Graduação em Educação Especial que me proporcionou o apoio necessário.

As Instituições e seus colaboradores que participaram direta e indiretamente desta pesquisa, compartilhando suas experiências, dúvidas e reflexões.

RESUMO

Desde 1950 as pessoas com deficiências têm sido inseridas no mercado de trabalho. A partir dessa década, muito foi feito para a inclusão dessas pessoas, leis foram criadas para que seus direitos pudessem ser garantidos. Para as empresas essas leis passaram a ser cumpridas apenas para evitar penalidades previstas pelo não cumprimento delas. Na verdade, a forma de trabalho da pessoa com deficiência precisa ser conquistada por seu próprio empenho e concebida pela sociedade, pela competência e não porque a legislação lhe conservou de modo caritativo, percentual de vagas, o que contribui para a propagação do estigma. Conforme o exposto surgiu as seguintes questões: Como estava acontecendo a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?; Quais as condições de trabalho que estas pessoas foram colocadas?; Quais os motivos da contratação dos trabalhadores com deficiência? O presente estudo teve por objetivo analisar como as pessoas com deficiência estavam inseridas no ambiente profissional, enquanto trabalhadores, nas instituições do Sistema S na cidade de São Carlos. Esta pesquisa tem um caráter qualitativo e descritivo, na modalidade estudo de caso e foi desenvolvida nas instituições do Sistema S da cidade de São Carlos. A amostra foi composta por 12 colaboradores com deficiências e 2 responsáveis pelas instituições do Sistema S. O tratamento dos dados ocorreu por meio da Análise do Conteúdo. Os resultados obtidos pelo estudo, pode-se compreender que os colaboradores com deficiência inseridos nas instituições do Sistema S encontram-se, em sua maioria, satisfeitos com as condições de trabalho. Referente a essas instituições, existe uma preocupação em oferecer condições adequadas para os colaboradores com deficiência para que eles desempenhem seu trabalho de forma adequada, valorizando suas capacidades e potencialidades.

Palavras chaves: Educação Especial, Deficiência, Inclusão Laboral, Mercado de Trabalho, Sistema S.

ABSTRACT

Since 1950 people with disabilities have been inserted into the labor market. From that decade, much was done for the inclusion of these people, laws were created so that their rights could be guaranteed. So that the companies these laws will be fulfilled only to avoid penalties provided for failure to comply with them. In fact, the work of the disabled person must be achieved by their own commitment and conceived by society, by the competence and not because the legislation has preserved it in a charitable way, a percentage of vacancies, which contributes to the spread of stigma. In accordance with the above, the following questions arose: How was the insertion of people with disabilities into the labor market? What are the working conditions of these people? What are the reasons for hiring disabled workers? The present study aimed to analyze how people with disabilities were inserted in the professional environment, as workers, in the institutions of System S in the city of São Carlos. This research has a qualitative and descriptive character, in the case study modality and was developed in the institutions of System S of the city of São Carlos. The sample was composed of 12 employees with disabilities and 2 responsible for the institutions of System S. The data was processed through Content Analysis. The results obtained by the study, we can understand that the employees with deficiency inserted in the institutions of System S are, for the most part, satisfied with the working conditions. Regarding these institutions, there is a concern to provide adequate conditions for employees with disabilities to perform their work adequately, valuing their capabilities and potential.

Keywords: Special Education, Disability, Labor Inclusion, Labor Market, System S.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Gráfico do número de publicações anuais no Banco de Teses do Portal Cape.....	21
Figura 2: Número de dissertações e teses por área.....	23
Figura 3: Número de dissertações e teses por regiões.....	24

LISTA DE QUADRO

Quadro 1 - Dissertações e Teses divididas por Instituições de Ensino no Brasil.....	24
Quadro 2 - Número de Programas e Cursos de Pós-Graduação por regiões – Ano 2017.....	26
Quadro 3 - Leis Orgânicas.....	37
Quadro 4 - Instituições do sistema S.....	38
Quadro 5 - Contexto social das pessoas com deficiência.....	43
Quadro 6 - Modalidades de trabalhos.....	48
Quadro 7 - Organização Internacional do Trabalho.....	54
Quadro 8 - Legislação Brasileira.....	64
Quadro 9- Caracterização dos colaboradores com deficiência.....	100
Quadro 10 - Caracterização dos responsáveis pelas instituições do Sistema S.....	101
Quadro 11 - Categorias emergente das análises das entrevistas – colaboradores com deficiência.....	106
Quadro 12 - Categorias emergente das análises das entrevistas – responsáveis pelas instituições.....	107

LISTA DE TABELA

Tabela 1 - Método de Pesquisa: Dissertações e Teses.....	27
Tabela 2 – Participantes.....	28
Tabela 3 - Tipos de deficiência.....	28
Tabela 4 - Tema principal de investigação.....	31

LISTA DE SIGAS

APAE – Associação de Pais e Mestres dos Excepcionais

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CPS – Centro de Políticas Sociais

CEPRO – Centro de Educação Experimental

CID – Classificação Internacional de Saúde

CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade e Incapacidade e Saúde

CORDE – Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência

CLT – Consolidação das Leis de Trabalho

FADERS - Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas Públicas para Pessoas com Deficiência e com Altas Habilidades no Rio Grande do Sul

FGV – Fundação Getúlio Vargas

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IBRE – Instituto Brasileiro de Economia

INSS – Instituto Nacional de Seguro Social

LIBRAS – Linguagem Brasileira de Sinais

LOAS – Lei Orgânica de Assistência Social

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONGs – Organizações não governamentais

ONU – Organização das Nações Unidas

PCD – Pessoa com deficiência

PECT – Processo de Educação Profissional e Colocação no Trabalho

PLANFOR – Plano Nacional de Formação Profissional

PNDA – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio

PUC – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

RGPS – Regime Geral de Previdência Social

SECAP - Secretaria de Estado de Comunicação Social e Assuntos Políticos

SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SESC – Serviço Social do Comércio

SESI – Serviço Social da Indústria

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SENAR – Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

SESCOOP – Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo

SEST – Serviço Social do Transporte

SENAT – Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte

SEBRAE – Serviço Nacional de

SNPD – Secretaria Nacional de Promoção Social

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TEC NEP – Tecnologia, Educação e Profissionalização para Pessoas com Necessidades Educacionais Especiais.

UERJ – Centro de Produção da Universidade do Estado do Rio de Janeiro

UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais

UFMS – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

UFPR – Universidade Federal do Paraná

UNB – Universidade de Brasília

UFSCar – Universidade Federal de São Carlos

UFRGS – A Universidade Federal do Rio Grande do Sul

SUMÁRIO

Introdução.....	11
1. O que evidenciam as pesquisas sobre mercado de trabalho e pessoa com deficiência no período 2002 a 2017.....	20
2. Origem do Sistema S.....	36
2.1 Surgimento da Educação Profissional no Brasil.....	36
2.2 Sistema S.....	38
3. Processo histórico das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.....	42
4. Legislação.....	53
4.1 Organização Internacional do Trabalho.....	53
4.2 Legislação Brasileiras.....	64
4.2.1 Consolidação das Leis Trabalhistas.....	65
4.2.2 Constituição Federal.....	66
4.2.3 Lei Federal 7.853 de 1989.....	68
4.2.4 Lei Federal 8.112 de 1990.....	69
4.2.5 Lei Federal 8.213 de 1991.....	71
4.2.6 Lei Orgânica da Assistência Social 8.742 de 1993.....	74
4.2.7 Decreto 3.298 de 1999.....	79
4.2.8 Lei Federal 10.098 de 2000.....	84
4.2.9 Decreto 5.296 de 2004.....	85
4.2.10 Decreto 6.949 de 2009.....	86
4.2.11 Lei 12.764 de 2012.....	87
4.2.12 Lei complementar 142 de 2013.....	89
4.2.13 Lei 13.146 de 2015 – Lei Brasileira de Inclusão.....	91
5. Dados estatísticos referentes as pessoas com deficiência.....	96
6. Método.....	98
6.1 Participantes.....	99
6.2 Instrumentos.....	102
6.3 Caracterização do município e local.....	103
6.4 Procedimentos	103
6.5 Apresentação e análise dos dados	109

6.5.1	Colaboradores com deficiência.....	109
6.5.1.1	Categoria 1: Significado do trabalho.....	109
6.5.1.2	Categoria 2: Obstáculos no mercado de trabalho.....	111
6.5.1.3	Categoria 3: Preconceito.....	115
6.5.1.4	Categoria 4: Experiências profissionais.....	118
6.5.1.5	Categoria 5: Processo de seleção.....	120
6.5.1.6	Categoria 6: Dificuldades no trabalho atual.....	122
6.5.1.7	Categoria 7: Leis de Cotas.....	123
6.5.1.8	Categoria 8: Adequações e mudanças após a deficiência.....	126
6.5.1.9	Categoria 9: Sensibilização da equipe de trabalho.....	128
6.5.2	Responsáveis pelas instituições.....	128
6.5.2.1	Contratação de pessoas com deficiência	128
6.5.2.2	Obstáculos.....	129
6.5.2.3	Adaptações para a instituição receber colaboradores com deficiência.....	130
6.5.2.4	Fatores impeditivos à empregabilidade das pessoas com deficiência.....	131
6.5.2.5	Lei de Cotas.....	133
6.5.2.6	Processo de seleção.....	133
6.5.2.7	Considerações Finais.....	135
7.	Referências.....	137
	Anexos.....	158
	Apêndices.....	159

APRESENTAÇÃO

Nascida e criada na cidade de São Carlos, sempre me identifiquei muito com a área da educação. O mundo das palavras me encantava, as histórias de Capitu e Bentinho, Luísa e Jorge, os poemas de Luís Vaz de Camões me encantavam profundamente, e a certeza de que faria o curso de Letras se efetivou.

Em 2005 comecei a cursar a Faculdade de Letras com habilitação em Língua Portuguesa, Inglesa e Espanhola e respectiva Literaturas. A partir desse momento, meu contato com a área de Educação passou a se tornar mais intenso, pois concomitante com a faculdade, trabalhava em uma escola privada de ensino fundamental e médio.

Em 2008 passei a lecionar em uma instituição de ensino de jovens e adultos. A partir desse momento, diante de muitas dificuldades encontradas em sala de aula, devido à diversidade do público atendido por esse tipo de ensino, algumas questões começaram a me preocupar e a incomodar, sendo uma delas, a qualidade do ensino oferecido a esse público e a diversidade existente neste tipo de ensino. Essas questões permearam por algum tempo.

Em 2009 passei a lecionar em uma instituição de ensino profissionalizante, sendo docente de um curso, que tem como objetivo principal preparar jovens para serem inseridos no mercado de trabalho. Nesse instante, as mesmas questões que já me preocupavam, juntamente com outras, voltaram a nortear meus pensamentos, pois nesta instituição me deparei com alguns alunos com deficiência, que possuíam uma dificuldade muito grande de compreensão devido qualidade do ensino regular que lhe foram oferecidos nas escolas regulares, tendo que o ensino profissionalizante suprir essas carências para proporcionar ao mercado profissionais qualificados.

Diante desses pensamentos, comecei a me interessar por questões relacionadas a qualificação das pessoas com deficiência e o acesso ao mercado de trabalho a elas. Pensei em como estava acontecendo à inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho e quais as exigências do mercado para esse público.

Buscando me aprofundar mais nos conhecimentos sobre a deficiência, seus aspectos históricos, fiz um curso de Pós-Graduação em Educação Especial e Inclusiva, em nível de Especialização que me instigou a querer saber mais sobre o assunto, porém o curso me proporcionou respostas muito superficiais a respeito desse tema. Para adquirir mais conhecimentos, também fiz um curso de Especialização sobre Docência Profissional, para que pudesse compreender algumas questões relacionadas a esse tipo de ensino.

Com o objetivo de explorar mais a temática das pessoas com deficiência e o mercado de trabalho, no ano de 2013, concluí o Mestrado na área de Educação Especial na UFSCar, que abordou questões relacionadas a essa temática. Este trabalho foi denominado “Preparação e inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho”, que abordou questões referente a preparação profissional e a inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência. A pesquisa contemplou uma instituição do Sistema S da cidade de São Carlos, porém após a conclusão, alguns pontos ainda me despertavam curiosidade e ânsia de pesquisa, e a vontade de estender esse estudo para todas as instituições do Sistema S e verificar quais eram as realidades dessas organizações na cidade de São Carlos, deram origem ao projeto de Doutorado, o qual fui aprovada no mesmo ano.

INTRODUÇÃO

- **Contextualização do tema e delimitação do problema de pesquisa**

A presente pesquisa pretendeu contribuir para a autoestima e para a confiança da pessoa com deficiência, evidenciando o seu papel como parte da sociedade. Tratou sobre o seu papel na inserção no mundo laboral. Este papel atribui sentido à vida, pois é símbolo de atualização e de realização ao proporcionar condições para afiliação e vinculação da pessoa a um grupo. Através dele o homem busca realização intelectual e econômica, tornando-se fonte de experiências e de relações humanas satisfatórias, possibilitando condições para aprendizagem e desenvolvimento de competências, garantindo a segurança, a independência financeira e, conseqüentemente, sua autonomia. (BATISTA, PEREIRA e DINIZ, 1997; NOHARA; ACEVEDO; FIAMMETTI, 2010).

O trabalho, além de satisfação, realização pessoal e atendimento das necessidades básicas, é a visão de si mesmo como agente de transformação social, sendo fundamental para garantir a cidadania e o sentimento de pertencimento de qualquer pessoa. Para a pessoa com deficiência, o sentimento de eficácia pelo trabalho e sua produção contribui para a construção de uma identidade social e de reconhecimento de sua capacidade. Por meio do trabalho ela se sente parte da sociedade como um sujeito produtivo, possibilitando meios para a sua inclusão na sociedade.

A Declaração dos Direitos Humanos, de 1948, remete-se aos direitos universais do ser humano, aos direitos adquiridos enquanto pessoa, quais sejam: ter autonomia, ter liberdade de escolha (em relação aos desejos, às ideias e às convicções) e ter participação ativa na VIDA. Tais direitos alargam a configuração da cidadania, fazendo com que a qualidade e estado cotidianos alcancem todos os planos da condição humana (ONU, 1948).

O acesso ao trabalho é um direito fundamental do ser humano, previsto na Constituição Brasileira de 1988, que tem como um de seus fundamentos o “valor social do trabalho” (BRASIL, 1988) e tem um vasto elenco de direitos sociais que garantem o acesso e desenvolvimento digno a uma atividade laboral (BRASIL, 1988).

Assim, o acesso ao trabalho é um direito de todo ser humano, sem nenhuma exceção, e fundamental para que a pessoa se sinta parte de uma sociedade. Contudo, sabe-se que em pleno século XXI isto não acontece. As pessoas com deficiência ainda perpassam por muitas dificuldades para poder ter acesso a uma vida digna e fazer parte do meio em que estão inseridas, uma vez que a sociedade não está preparada para recebê-las.

A representação das pessoas com deficiência em diferentes épocas e contextos sociais foi produzida por meio de “práticas discursivas” que, por sua vez, instituíram normas e tratamentos sociais que partiram da total segregação e exclusão, passando pelo assistencialismo e integração e evoluindo ao atual conceito de inclusão (SASSAKI, 1997).

Na década de 1950, no Brasil, iniciaram-se as discussões sobre a profissionalização das pessoas com deficiência. A partir daquela década, muito foi feito para inclusão destas pessoas: leis foram criadas para que seus direitos pudessem ser garantidos e que seu papel de cidadão fosse exercido. De acordo com Sasaki (1997), durante 30 anos, a colocação dos profissionais com deficiências no mercado de trabalho foi feita por meio dos centros de reabilitação profissional. Os centros, além de participarem e orientarem o processo de avaliação laboral, também acompanhavam a fase de treinamento profissional e finalmente efetivavam a colocação. Neste período, a participação das escolas especiais, centros de habilitação, oficinas protegidas e centros de profissionalização colaboraram com a inserção dos profissionais no mercado de trabalho.

O processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho passou por várias fases até chegar ao que é atualmente, sendo elas: exclusão - fase em que a pessoa com deficiência era excluída totalmente da sociedade; segregação - era vista apenas como lucro fácil por parte das empresas; integração - aqui ela passa a ser contratada desde que tenha qualificação profissional e consiga utilizar os espaços e equipamentos, sem nenhuma adaptação, sendo que algumas contratações se deram por motivos práticos e não de integração social e outras se valem de setores segregativos e, por fim, a inclusão que busca a equiparação de oportunidade. Nesta atual fase de inclusão, tem-se como respaldo, para garantir às pessoas com deficiência os seus direitos, benefícios e serviços (AMARAL, 1994).

A concepção de pessoa com deficiência teve vários tratamentos ao longo da história da humanidade. A forma com a qual era entendida a deficiência e as causas de sua existência influenciaram diretamente a aceitação e participação destas pessoas na sociedade.

A terminologia utilizada para se referir às pessoas com deficiência também passou por uma evolução histórica. Na Antiguidade e na Idade Média, eram chamadas de “inválidas”. No século XX a nomenclatura evoluiu, porém continuou cercada de sentido pejorativo: “incapacitados”, “defeituosos”, “deficientes”, “excepcionais”. Nos anos 1980 e 1990, passou-se a utilizar os termos “pessoas deficientes”, “pessoas portadoras de deficiência”, “pessoas com necessidades especiais”, “portadores de necessidades especiais”, “pessoas especiais”, “portadoras de direitos especiais”. A partir do ano de 1994, com publicação da Declaração de Salamanca, o termo “pessoa com deficiência” passou a ser utilizado (SASSAKI, 2003).

Atualmente, a expressão utilizada é pessoa com deficiência, justificando que a pessoa não carrega consigo a deficiência, buscando humanizar a expressão e desvincular a imagem de que a pessoa possui uma espécie de doença contagiosa. A partir desta data até os dias atuais, esta é a terminologia utilizada para se referir às pessoas que possuem alguma deficiência, inclusive as leis criadas a partir desta data utilizam tal nomenclatura.

Como é possível notar, a concepção de deficiência e a terminologia utilizada para designá-las sofreram alterações ao longo do tempo. Desta forma, a presente pesquisa adotou a nomenclatura estabelecida pela Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência (BRASIL, 2009), isto é, a mesma empregada no recente Estatuto Nacional da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015), exceto quando forem feitas citações de outros autores que será mantido o termo original utilizado na época.

O Brasil possui uma população de aproximadamente 190 milhões de habitantes, dos quais 46,5 milhões apresentam algum tipo de deficiência, ou seja, 24% da população brasileira (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE, 2010), representando 8% das pessoas economicamente ativas no planeta. De acordo com os dados divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (2016), há um progressivo número de contratações nos últimos anos de pessoas com deficiência que trabalham formalmente: 0,73% em 2013, 0,73% em 2014 e 0,84% em 2015. No ano de 2015, 403,2 mil pessoas com deficiência estavam trabalhando, sendo que 259 mil postos de trabalhos eram ocupados pelo sexo masculino e 144,2 mil postos pelo sexo feminino (RAIS, 2016). Outro dado relevante divulgado pelo Ministério do Trabalho (2016) é que no Brasil existem 9,3 milhões de pessoas com deficiência que se encaixavam na Lei de Cotas para 827 mil vagas abertas.

De acordo com os dados apresentados é possível notar que existe um progressivo aumento nas contratações das pessoas com deficiência, porém o número é inexpressivo - 1% de trabalhadores com deficiência inseridos no mercado de trabalho.

Diante deste cenário, a inserção profissional de pessoas com deficiência, ou seja, o ato de introduzir profissionais com deficiência em ambiente de trabalho (CARVALHO-FREITAS, 2007) nem sempre garante a inclusão, entendida como processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade (BATISTA, 2002; SASSAKI, 1997). Desta forma, esta pesquisa adotou o termo inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e não inclusão, considerando que, diante de todo contexto vivenciado pelas pessoas com deficiência, acredita-se que não existe de fato uma inclusão efetiva destas pessoas na sociedade, pois leis ainda precisam ser criadas

para que os seus direitos sejam cumpridos e as condições oferecidas a elas muitas vezes não são compatíveis com as suas necessidades.

Por mais que existam leis que obriguem a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade, ainda é evidente a dificuldade que encontram no mercado de trabalho. Há a ausência de conhecimento do que é deficiência, desconhecimento sobre a capacidade de trabalho das pessoas com deficiência, falta de adequações das condições e práticas de trabalho das empresas, falta de acessibilidade, entre outros (ANACHE, 1996; SANCHES, 2003; CARVALHO-FREITAS, 2007, 2009).

Alguns estudos verificaram que a inserção da pessoa com deficiência tem ocorrido com mais frequência, se comparada com alguns anos atrás, porém tal inserção vem ocorrendo de forma lenta e muitas vezes inadequada, apenas para cumprir uma lei de obrigatoriedade que exige que este tipo de contratação seja feita, mas não oferece as adaptações necessárias para que o trabalhador desempenhe seu trabalho de forma efetiva (CARVALHO-FREITAS, 2009; PEREIRA, 2010; AROUCHA, 2011; DAHMER, 2011; FONSECA, 2012; MOURA, 2013; CARLOU, 2014; DOTA, 2015).

A lei de cotas tem sido o principal instrumento utilizado para a inserção trabalhista das pessoas com deficiência. Há mais de duas décadas, as leis normatizam o acesso das pessoas com deficiências ao trabalho, como as leis federais: Lei nº 8.112, de dezembro de 1990, define em até 20% o percentual de vagas em concursos públicos e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, determina uma cota de vagas para pessoas com deficiência, variando de 2 a 5%, junto às empresas privadas com mais de 100 funcionários. Porém, a existência de tais leis não garantem o acesso e a permanência desta população no mercado de trabalho (DARCANCHY, 2007).

Em um país em que o desemprego é muito alto e há grande competitividade, as dificuldades para as pessoas com deficiência são mais altas. Apesar da lei que prevê a garantia de seus direitos, a absorção destes trabalhadores ainda está aquém das necessidades sociais.

Em decorrência disto e para suprir as necessidades básicas das pessoas com deficiência, há a oferta da Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da assistência social no Brasil. Esta lei propõe que a seguridade social é direito e dever do Estado e deve prover os mínimos sociais para atendimento às necessidades básicas de todos. Além disto, garante um salário mínimo mensal para a pessoa com deficiência que comprove sua incapacidade para a vida

independente e para o trabalho, que não possua meios de prover a própria manutenção e nem de tê-la provida por sua família (GUGEL, 2006)

O benefício, por sua vez, emerge como mais um entrave para a inserção profissional, pois há uma quantidade significativa de pessoas com deficiência que, apesar de valorizarem o trabalho, de fato não procuram por emprego. Este fato é relacionado pelos pesquisadores ao recebimento do benefício de prestação continuada, podendo ser ele um fator que desestimula o trabalho e a participação das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho, pois, caso o beneficiário comece a trabalhar, o benefício é suspenso imediatamente. Desta forma, o receio na inserção deve-se a insegurança do mercado formal de trabalho devido à permanência das pessoas com deficiência, juntamente com a importância fundamental do valor do benefício para seu sustento familiar (CARVALHO-FREITAS; MARQUES; ALMEIDA, 2009; PEREIRA, 2011; SILVA, 2011).

A Lei Federal nº 12.470, de 2011, altera a Lei nº 8.742, de 1993, sendo que foi a partir do ano de 2011 que o Benefício da Prestação Continuada voltou a ser um direito que a pessoa com deficiência recebe automaticamente quando não está empregada, desde que se encaixe nos critérios estabelecidos pela Lei. Desta forma, a alteração passa a ser um incentivo para que as pessoas com deficiência busquem uma oportunidade no mercado, sem o receio de perder o Benefício da Prestação Continuada, caso não se adequem ao trabalho escolhido.

Outra lei, mais recente, destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais para pessoas com deficiência visando a sua inclusão social e cidadania é a Lei Federal nº 13.146, de 2015, conhecida como a Lei Brasileira de Inclusão. A lei enfatiza a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade no âmbito geral, principalmente, o acesso ao mercado de trabalho.

Estas leis criadas para reafirmar os direitos das pessoas com deficiência são chamadas de ações afirmativas. Tais ações são vistas como ações reparadoras, compensatórias ou preventivas que possuem o intuito de corrigir e/ou prevenir uma situação de discriminação e desigualdade. Buscam a valorização social, econômica, política e cultural de um grupo de pessoas excluídas da sociedade (MOEHLECKE, 2005). Elas consistem em “adoção de medidas legais e de políticas que objetivam eliminar as diversas formas e tipos de discriminação que limitam oportunidades de determinados grupos sociais” (GUGEL, 2006, p.57).

Seria difícil mudar a cultura empresarial sem a existência de ações afirmativas (como incentivo fiscal), sendo esta uma oportunidade de superar a exclusão social, uma vez que é

devido à existência destas ações que as empresas passaram a solicitar a mão de obra das pessoas com deficiência, caso contrário tais contratações seriam difíceis de acontecer.

Cabe ressaltar que as ações afirmativas dão pleno direito às pessoas com deficiência de serem incluídas em todos os âmbitos da sociedade, porém, por se tratar de uma imposição prevista em lei, muitas vezes a inclusão não é feita de forma adequada, gerando aspectos negativos para o desenvolvimento destas pessoas, uma vez que é necessária a possibilidade de permanecerem no mercado de trabalho de forma justa e igualitária. É imprescindível que ocorra a socialização e adaptação dessas pessoas, permitindo o pleno exercício de suas potencialidades (BARBOSA-GOMES e CARVALHO, 2010).

No ano de 1997, o CORDE (Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência), hoje a Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, divulgou em dos seus documentos no qual consta que os principais obstáculos para as pessoas com deficiência conseguirem um emprego eram os transportes não adaptados, a falta de preparação adequada tanto do nível educacional quanto profissional, falta de disponibilidade de serviços especializados de educação e saúde, falta de apoio governamental no que diz respeito aos recursos financeiros, além das barreiras sociais causadas pelo desconhecimento das deficiências e doenças por parte da população, gerando mitos, preconceitos e rejeição. Passado mais de duas décadas, alguns destes obstáculos podem ter sido amenizados, mas não deixaram de existir, ao contrário, outros passaram a surgir. De acordo com Ribeiro (2010) e Simonelli e Camaroto (2011) algumas empresas, por exemplo, passaram a contratar as pessoas com deficiência devido à obrigatoriedade da lei de cotas, mas, em contrapartida, exigem um nível de escolaridade, qualificação, habilidades específicas para a ocupação dos cargos por estas pessoas, como forma de justificar o não preenchimento destas vagas.

A legislação contribui para garantir os direitos básicos do cidadão, proporcionando aos trabalhadores com deficiência oportunidade de participar do mercado de trabalho em condições iguais a todos os membros da sociedade. A Lei impõe que as empresas contratem pessoas com deficiência, colaborando com a ideia de desigualdade ao ter um caráter de obrigatoriedade e legalidade (ASSIS, 2012). Tette (2013) acrescenta que o que poderia ser um marco de inclusão, pode se tornar um instrumento pouco expressivo, uma vez que o número de pessoas com deficiência empregadas é inferior ao contingente destas pessoas em idade ativa no país.

Embora o número de pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho tenha crescido, de acordo com os dados do Ministério do Trabalho, o número ainda é muito

pequeno. Alguns estudos verificaram que a inserção da pessoa com deficiência tem ocorrido com mais frequência do que alguns anos atrás, porém a inserção vem acontecendo de forma lenta e muitas vezes inadequada, apenas para cumprir uma lei de obrigatoriedade que exige que tal contratação seja feita, mas não oferece as adaptações necessárias para que este trabalhador desempenhe seu trabalho de forma efetiva (CARVALHO-FREITAS, 2009; PEREIRA, 2010; AROUCHA, 2011; DAHMER, 2011; FONSECA, 2012; MOURA, 2013; CARLOU, 2014; DOTA, 2015).

É fato que os números de pessoas com deficiência contratadas pelo mercado formal de trabalho ainda são muito pequenos, mas têm um grande significado perante a trajetória histórica destas pessoas na sociedade. Muitas empresas se dizem despreparadas para tal contratação, porém outras estão tentando se adequar e cumprir a legislação.

Por mais que ainda existam problemas na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, alguns estudos mostram pontos positivos relevantes em relação ao desenvolvimento do trabalho das pessoas com deficiência, assim como um olhar mais cuidadoso das empresas em relação a essas pessoas no ambiente laboral.

Em relação à profissionalização e inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a pesquisa de Santos (2013) apontou que os trabalhadores com deficiência estão satisfeitos com suas condições de trabalho e sentem-se realizados com as atividades que desempenham. Já a empresa que emprega tais trabalhadores mostrou-se empenhada em cumprir seu papel social, tentando fazer a inclusão dos trabalhadores da maneira mais adequada. E, por parte dos docentes dos cursos profissionalizantes, apesar de algumas dificuldades encontradas no processo ensino e aprendizagem, buscaram oferecer um ensino de qualidade e adequado, a fim de garantir uma efetiva inserção laboral destas pessoas, porém cabe ressaltar que isto se trata de uma realidade local.

As empresas que se preocupam com a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, prevalecendo suas potencialidades, ainda são poucas. Algumas empresas fazem este tipo de contratação preocupando-se apenas com a visibilidade social que trará para ela e pelo cumprimento da Lei de Cotas, não tendo, de fato, preocupação com as condições de acessibilidade e do trabalho que as pessoas com deficiência estão expostas (NUNES, 2014)

Referente às pesquisas que fazem parte desta temática, notou-se que foi, praticamente, unanime que os resultados apresentam uma significativa evolução no número de pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho, devido à obrigatoriedade prevista na Lei de Cotas. Porém, as pesquisas apontaram que a contratação deste público ainda é algo novo para a maioria das empresas e quando elas acontecem, esta população ainda sofre discriminação

em relação às oportunidades de contratação, ao crescimento e à promoção. Outro ponto relevante nesta questão, foi que há uma necessidade de intensificação da qualificação profissional das pessoas com deficiência para que haja maior contratação de mão-de-obra qualificada e, assim, aconteça, de fato, uma inclusão social.

Em relação às pesquisas referentes à temática pessoa com deficiência e mercado de trabalho, constatou-se que o número de estudos nesta área tiveram como foco as pessoas com deficiência, inclusive no Brasil, ainda é muito pequeno (PEREIRA, 1980; AMARAL, 1994; GOYOS, 1995; SASSAKI, 1997; LANCILLOTTI, 2000; RUBIM, 2003; PIVETA et al., 2003; CARVALHO-FREITAS, 2009; PEREIRA, 2010; SILVA, 2011; AROUCHA, 2011; RODRIGUES; 2011, SOUSA; 2011, DAHMER, 2011; FONSECA, 2012; SANTOS, 2013; LOPES, 2013; MOURA, 2013; BARBOSA, 2014; CARLOU, 2014; DOTA, 2015).

Diante do exposto, é evidente que a literatura pertinente apresenta a visão que, se há dificuldade de inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, se deve, em grande medida, à inadequação dos processos de formação, ao preconceito social ou à falta de conhecimento do potencial desta pessoa. Partindo destas premissas, surgiram as questões que levaram ao desenvolvimento deste estudo:

- Como estava acontecendo a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?
- Quais as condições de trabalho que estas pessoas foram colocadas?
- Quais os motivos da contratação dos trabalhadores com deficiência?

Diante das questões norteadoras apresentadas e para respondê-las, tivemos como objetivo geral analisar como as pessoas com deficiência estavam inseridas no ambiente profissional, enquanto trabalhadores, nas instituições do Sistema S na cidade de São Carlos.

Em relação às instituições escolhidas para desenvolver este estudo, tratou-se do Sistema S que consiste em instituições de vários segmentos, como comércio, indústria, agricultura, transporte que visam preparar as pessoas para o mercado de trabalho, cuidar da saúde e da qualidade de vida do trabalhador, apoiar as empresas com soluções tecnológicas inovadoras e estimular empreendedorismo. Entre as instituições que fazem parte deste sistema estão: SESC, SENAC, SESI, SENAI, SENAR, SESCOOP, SEST, SENAT e SEBRAE. A escolha deu-se por se tratar de instituições que privam pela qualidade de vida e desenvolvimento do trabalhador.

Sendo assim os objetivos específicos deste estudo foram:

- Identificar como as pesquisas (dissertações e teses) trataram da questão da inserção profissional das pessoas com deficiência;
- Verificar quais as condições de trabalho estavam sendo oferecidas para as pessoas com deficiência, ressaltando a questão da acessibilidade física, arquitetônica e atitudinal;
- Como as instituições do Sistema S estavam contratando e recebendo estes profissionais.

• Relevância e justificativa da pesquisa

Nos últimos 20 anos de pesquisas em relação à inclusão social das pessoas com deficiência, houve um avanço significativo. Reconhece-se que a medida que o número de estudos sobre a temática aumentou, o campo de investigação foi adquirindo consistência para outros olhares necessários para ver o que já foi feito, pelos locais que se andou e para qual local se pretende ir. Cabe destacar que se tratando do campo de pesquisa sobre a produção dos discursos sobre inclusão social, tendo como processo a inserção no mercado de trabalho, ainda são escassos os trabalhos.

A inserção da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho é um tema relevante para a Educação Especial, visto que a aquisição de um emprego deveria ser compreendida como um desdobramento do processo de educação. Sabe-se que não é isto que acontece em relação a este grupo, pois existem diversos problemas que dificultam a entrada desta parcela da população em ambientes formais de trabalho.

Assim, no presente trabalho, o *Capítulo 1* trata sobre a temática Mercado de Trabalho e Pessoa com Deficiência, no período de 2002 a 2017, representando a produção acadêmica da pesquisa sobre a temática nos últimos 15 anos. Quanto ao *Capítulo 2*, este apresenta uma breve contextualização sobre a educação profissional que deu origem ao Sistema S e suas especificações. O *Capítulo 3* aborda o percurso histórico das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O *Capítulo 4* apresenta um apanhado das principais leis brasileiras que tratam especificamente da inserção laboral das pessoas com deficiência. No *Capítulo 5* são apresentados os dados estatísticos sobre as pessoas com deficiência (CENSO). No *Capítulo 6* descreve-se o método e dados da pesquisa. No *Capítulo 7* são apresentadas as considerações finais sobre a temática.

1. O QUE EVIDENCIAM AS PESQUISAS SOBRE MERCADO DE TRABALHO E PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO PERÍODO 2002 A 2017

Com a finalidade de verificar como a temática abordada neste estudo tem ocorrido e quais os caminhos que a pesquisa tem percorrido, foi realizado um levantamento bibliográfico a partir de Dissertações e Teses do Portal CAPES que apresentaram, em sua constituição, a temática Mercado de Trabalho e Pessoa com Deficiência, no período de 2002 a 2017, representando a produção acadêmica da pesquisa sobre a temática nos últimos 15 anos. Utilizou-se da ferramenta denominada Banco de Teses do Portal Capes para desenvolver a busca dos trabalhos de mestrado e doutorado por autor, título e descritores.

A busca pelas Dissertações e Teses deu-se por meio dos descritores “mercado de trabalho e pessoa com deficiência”, “preparação profissional e pessoa com deficiência”, “empregabilidade e pessoa com deficiência” e “inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho”.

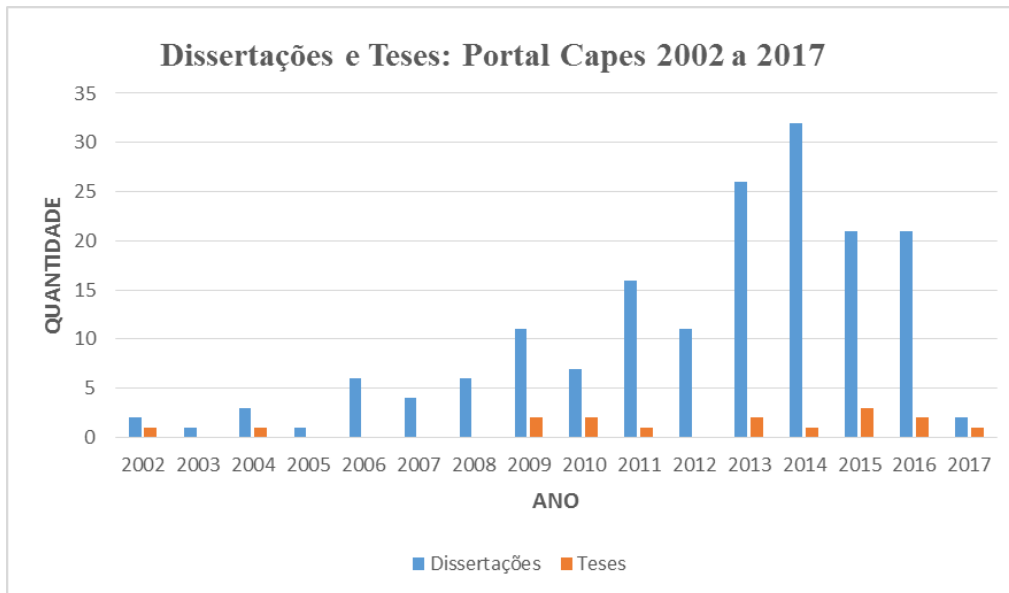
Em primeiro lugar, a página do Banco de Teses do Portal CAPES foi acessada e nela realizada uma busca pelo descritor: Mercado de Trabalho e Pessoa com Deficiência, sendo verificadas todas as Dissertações entre os anos de 2002 a 2017. A seguir, foi utilizado o mesmo procedimento para encontrar todas as Teses deste mesmo período. As buscas ocorreram por anos, sendo selecionado um ano de cada vez para a realização da pesquisa. O mesmo procedimento foi realizado com os outros descritores. Finalizado o levantamento dos dados, iniciou-se a organização das Dissertações e Teses com base nos seguintes critérios: título, autor(a), ano, área (Humanas, Biológicas e Exatas), região (Sul, Sudeste, Nordeste, Norte e Centro-Oeste), instituições e gráficos para ilustrar os resultados obtidos. Por meio destes dados foi possível identificar a quantidade, a área e as regiões que se destacaram pelo número de Dissertações e Teses publicadas na temática Mercado de Trabalho e Pessoa com Deficiência.

Após a identificação das Dissertações e Teses e a leitura dos resumos, foram selecionadas 251 Dissertações e 23 Teses sobre a temática Mercado de Trabalho e Deficiência, totalizando 274 publicações de trabalhos de mestrado e doutorado, entre os anos de 2002 a 2017.

A partir do levantamento realizado das dissertações e teses, buscou-se as produções na íntegra para que pudesse ser feita a análise do material. Porém, alguns programas de pós-graduação não disponibilizam em formato eletrônico suas produções, dificultando o acesso a algumas pesquisas. Por falta de acesso ao material, um total 87 trabalhos foram descartados.

Desta forma, ao todo, a análise contemplou 170 dissertações de mestrado e 17 teses de doutorado, totalizado 187 produções¹, como apresenta a Figura 1.

Figura 1- Gráfico do número de publicações anuais no Banco de Teses do Portal Capes



Como foi possível identificar, a maior parte dos trabalhos publicados sobre Mercado de Trabalho e Pessoa com Deficiência foi desenvolvidos em Dissertações, sendo o ano de 2014 o mais significativo com um aumento substancial nas publicações de Dissertações, seguido dos anos de 2013 com 26 dissertações, 2015 e 2016 com 21 dissertações a respeito deste assunto. Os anos de 2003 e 2005 apresentaram apenas 1 dissertação. Em relação às teses, apresenta-se um número inferior de trabalhos, se comparados as dissertações, sendo o ano de 2015 com o maior número de teses defendidas dentro do período analisado: 3 trabalhos.

Diante do levantamento de produções realizado, foi possível observar um significativo aumento de trabalhos a partir do ano de 2013. O aumento foi decorrente dos 20 anos de aplicabilidade da Lei 8.213/91 e, de acordo com RAIS (2016), houve um aumento de vínculos empregatícios das pessoas com deficiência no ano de 2015, atingindo o número de 403,2 mil. Diante destes fatos, a temática em questão passou a ter uma maior visibilidade e, conseqüentemente, um aumento dos números de pesquisas sobre o tema. Outro ponto relevante abordado por Suzano et al. (2010) foi que o tema gestão da diversidade, que visa gerenciar a diversidade dentro das organizações com foco nas pessoas com deficiência, foi

¹Pesquisa realizada na data de 20/01/2018.

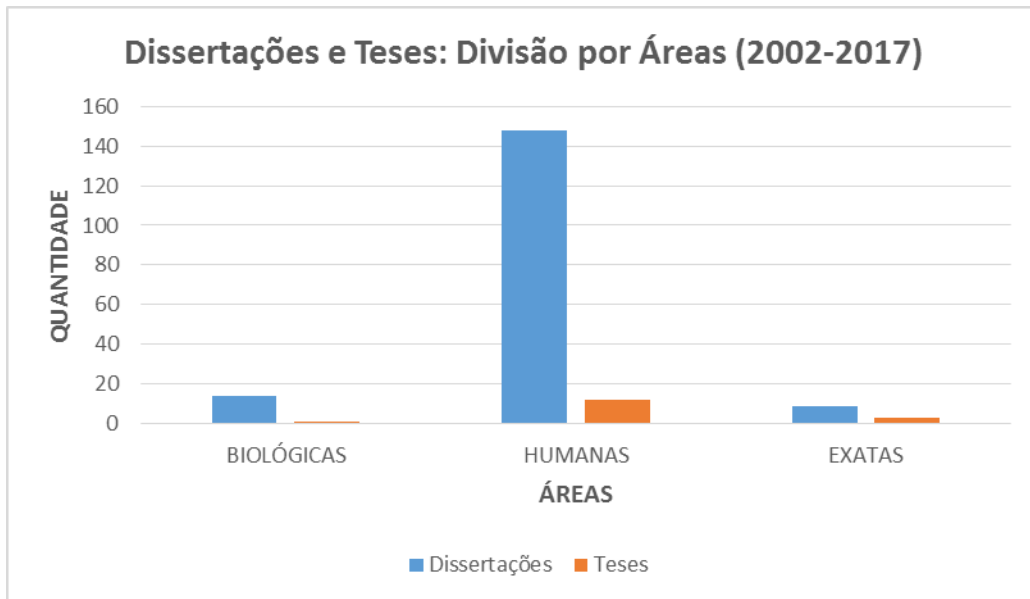
algo recente, de modo a justificar o número significativo de pesquisas encontradas nos cursos de Administração de Empresa, conforme será detalhado a seguir.

Em uma pesquisa realizada por Mendes et al. (2004), na qual foi feita uma revisão de estudos baseadas em dissertações e teses, objetivando investigar diferentes aspectos do processo de profissionalização das pessoas com deficiências, foi encontrado um conjunto de 479 dissertações de mestrado e teses de doutorado analisadas que foram produzidas em programas de pós-graduação nas áreas de Educação e Psicologia. O tema “profissionalização de pessoas com deficiência” apareceu em 18 dissertações de mestrado, sendo que oito delas foram do Programa de Pós-Graduação em Educação da UFSCar, quatro no Curso de Mestrado em Educação da UERJ e um em cada uma das seguintes universidades: UNB, UFMG, UFMS, UFPR, PUC-SP e UFRGS. Outra pesquisa realizada por Furtado e Pereira Silva (2014), sobre as produções nacionais e estrangeiras no período de 2000 a 2010, encontrou 80 publicações diretamente relacionadas ao assunto. Os resultados mostraram uma quantidade relativamente reduzida de publicações, podendo afirmar que ainda se trata de uma área de pequena expansão e não consolidada. Considerando a importância do contexto do trabalho para pessoas adultas com deficiência, o número refletiu a necessidade de maior investimento na área, especialmente, em estudos empíricos que possam subsidiar as políticas e a prática de atenção a pessoa com deficiência. O maior percentual de trabalhos estrangeiros apontou uma escassez de estudos no Brasil. Entretanto, comparando a quantidade de produção recuperada ao longo da década analisada, foi possível afirmar que houve um crescimento maior de pesquisas a partir de 2007. A partir dos estudos realizados e de acordo com os dados apresentados nesta pesquisa, foi possível observar um crescimento significativo no número de produções desenvolvidas e uma maior discussão a respeito da temática com os passar dos anos.

Quanto ao critério área (Humanas, Biológicas e Exatas) dos trabalhos sobre Mercado de Trabalho e Pessoa com Deficiência, foi possível identificar uma grande concentração das pesquisas na área de Humanas, 88% das dissertações e 71,4% das teses encontradas estavam inseridos nesta área.

De acordo com a Figura 2, a maior parte dos trabalhos publicados remeteu-se a área de Humanas (132 Dissertações e 10 Teses) e a menor parte foi encontrada nas áreas Biológicas (10 Dissertações e 1 Tese) e de Exatas (8 Dissertações e 3 Teses).

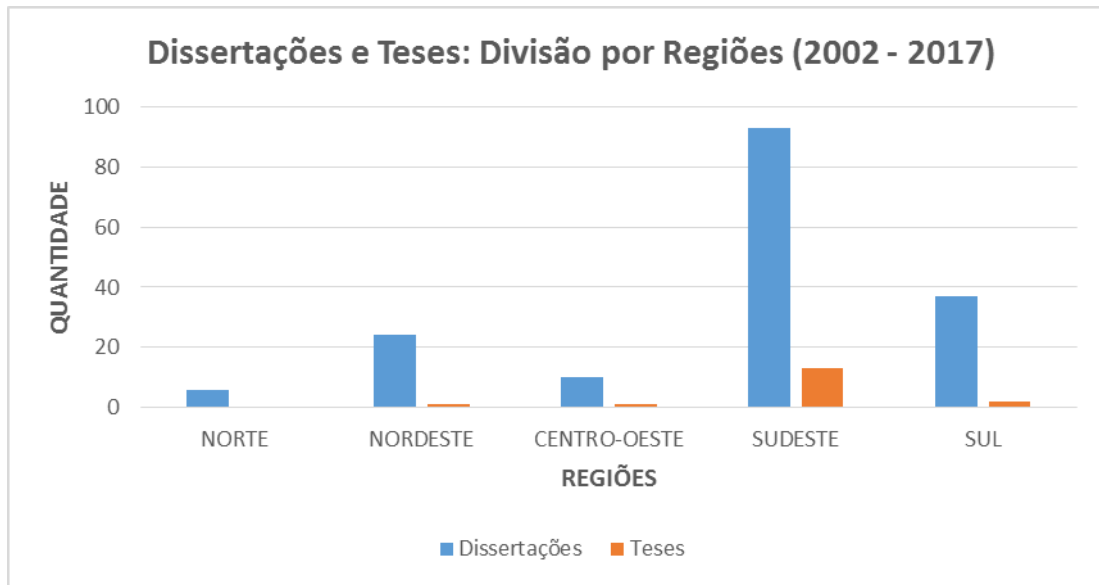
Figura 2 – Número de dissertações e teses por área



Como foi possível verificar, a maior parte dos trabalhos encontrados pertencia a área de Humanas, seguida da área Biológicas, e o menor número de trabalhos estava na área de Exatas. Em relação aos cursos, a maior parte dos trabalhos foi dos cursos de Educação (18,3%), seguidos dos cursos de Psicologia (12,8%), Direito (10,4) e Administração (9,8%). Na área de Biologia, os trabalhos encontrados pertenciam à Enfermagem (3,7%) e na área de Exatas pertenciam à Engenharia de Produção (3,7). A frequência em relação às áreas e aos cursos poderia estar relacionada a uma proximidade dos objetos nelas estudados com os aspectos que o tema envolve.

Considerando a dimensão do Brasil e a fim de identificar os lugares em que as produções com a temática Mercado de Trabalho e Pessoa com Deficiência eram mais frequentes, foram selecionados e classificados todos os trabalhos por regiões (Norte, Nordeste, Sul, Sudeste e Centro-Oeste), como mostra os dados da Figura 3.

Figura 3 – Número de dissertações e teses por regiões



De acordo com os dados da Figura 3, foi possível notar a grande concentração de Dissertações e Teses sobre a temática mercado de Trabalho e Pessoa com Deficiência na região Sudeste, totalizando 106 produções (93 dissertações e 13 teses), entre os anos de 2002 a 2017. Em seguida apareceu a região Sul que se destacou pela presença de 39 produções (37 dissertações e 2 teses) no mesmo período. A região Nordeste apresentou 25 produções (24 dissertações e 1 tese) e a região Centro-Oeste e Norte foram as que apresentaram menor número de produções com a temática, tendo, respectivamente, apenas 10 dissertações e 1 tese e 6 dissertações entre os anos destacados.

Na região sudeste as universidades que se destacaram com o maior número de produções foram a Universidade Federal de São Carlos, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Universidade Federal de São João del'Rei. Na região Sul, a Universidade Federal do Rio Grande do Sul e na região Nordeste, a Universidade Federal do Ceará, conforme o Quadro 1.

Quadro 1 - Dissertações e Teses divididas por Instituições de Ensino no Brasil

Instituições de Ensino	Nº de trabalhos	Instituições de Ensino	Nº de trabalhos	Instituições de Ensino	Nº de trabalhos
Universidade Federal de São Carlos	8 D 4 T	Universidade Federal do Maranhão	2 D	Universidade de Passo Fundo	1 D
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo	8 D 2 T	Universidade Federal de Viçosa	2 D	Universidade de Santa Cruz do Sul	1 D
Universidade Federal de São João del'Rei	8 D	Universidade FEEVALE – Novo Hamburgo	2 D	Universidade de Sorocaba	1 D

Universidade Federal do Rio Grande do Sul	5 D 2 T	Universidade Federal de Pernambuco	1 D 1 T	Universidade de Taubaté	1 D
Universidade Federal da Paraíba	6 D	Centro Universitário Cesumar	1 D	Universidade de Taubaté	1 D
Universidade Presbiteriana Mackenzie SP	6 D	Centro Universitário FECAP	1 D	Universidade do Estado do Mato Grosso	1 D
Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro	5 D	Centro Universitário La Salle	1 D	Universidade do Oeste de Santa Catarina	1 D
Universidade de Brasília	5 D	Centro Universitário Metodista – Porto Alegre	1 D	Universidade Estadual de Campinas	1 T
USP	4 D 3 T	Centro Universitário UNA – Belo Horizonte	1 D	Universidade Estadual de Maringá	1 D
Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais	4 D	Centro Universitário Unieuro – Brasília	1 D	Universidade Estadual do Norte do Paraná	1 D
Universidade Federal do Ceará	4 D	Centro Universitário FEI	1 D	Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” Araraquara	1 D
Centro Universitário Bauru	3 D	Centro Universitário Metodista IPA	1 D	Universidade Federal de Alagoas	1 D
Universidade Federal do Amazonas	3 D	Escola Nacional de Ciências Estatísticas de IBGE – RJ	1 D	Universidade Federal da Bahia	1 D
Universidade do Estado do Rio de Janeiro	3 D	Escola Nacional de Ciências Estatísticas de IBGE – RJ	1 D	Universidade Federal da Grande Dourados	1 D
Universidade Federal do Pará	3 D	Faculdade de Boa Viagem – Recife	1 D	Universidade Federal de Goiás	1 D
Universidade Católica de Pelotas	3 D	Faculdade de Direito de Vitória	1 D	Universidade Federal de Juiz de Fora	1 D
Universidade Tecnológica do Paraná	3 D	Faculdade de Direito Milton Campos	1 D	Universidade Federal de Lavras	1 D
Universidade Federal do Rio Grande do Norte	3 D	Faculdade Novos Horizontes	1 D	Universidade Federal de Minas Gerais	1 D
Universidade Federal de Santa Catarina	3 D	Fundação Getúlio Vargas – RJ	1 D	Universidade Federal de Santa Maria	1 D
Centro Universitário de Araraquara	2 D	Imper Instituto de Ensino e Pesquisa – SP	1 D	Universidade Federal do Espírito Santo	1 D
Centro Universitário Eurípedes de Marília	2 D	Pontifícia Universidade Católica de Campinas	1 T	Universidade Federal do Mato Grosso do Sul	1 T
Centro Universitário FIEO – Osasco	2 D	Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul	1 D	Universidade Federal do Paraná	1 D
Centro Universitário UMA	2 D	Universidade Candido Mendes – RJ	1 D	Universidade FUMEC – Belo Horizonte	1 D

Fundação Instituto Capixaba de Pesquisa em Contabilidade, Economia e Finanças	2 D	Universidade Católica de Goiás	1 D	Universidade Metodista de São Paulo	1 D
Pontifícia Universidade Católica do Paraná	2 D	Universidade Católica de Pernambuco	1 D	Universidade Municipal de São Caetano do Sul	1 D
Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - BAURU	2 D	Universidade Comunitária da Região de Chapecó	1 D	Universidade Paulista	1 T
Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - Franca	1 D 1 T	Universidade Cruzeiro do Sul – SP	1 D	Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul	1 D
Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - Marília	2 D	Universidade de Fortaleza	1 D	Universidade Regional do Alto Uruguai e das Missões	1 D
Universidade Federal Fluminense	2 D	Universidade de Franca	1 D	Universidade do Vale do Itajaí	1 D
Universidade Metodista de Piracicaba	2 D	Universidade de Marília	1 D		

Legenda:

D: dissertação

T: teses

O quadro 1 apresenta as dissertações e teses de acordo com as instituições de ensino nas quais os trabalhos foram produzidos. No total, foram 89 instituições de ensino que ofereceram cursos de pós-graduação (mestrado acadêmico, mestrado profissional e doutorado) e que trataram da temática abordada, distribuída em todo o território brasileiro. No Quadro 2, foi possível observar a quantidade de cursos de pós-graduação organizados por regiões:

Quadro 2 - Número de Programas e Cursos de Pós-Graduação por regiões – Ano 2017²

Região	Total dos Programas de pós-graduação					Totais de cursos de pós-graduação			
	Total	ME	DO	MF	ME/DO	Total	ME	DO	MF
Centro-Oeste	358	143	9	52	154	506	295	161	50
Nordeste	890	399	17	148	326	1200	719	340	141
Norte	246	116	4	48	78	321	192	82	47
Sudeste	1956	409	42	386	1119	3053	1520	1156	377
Sul	938	310	11	157	460	1382	760	468	154
Totais	4388	1377	83	791	2137	6462	3486	2207	769

Fonte: <http://www.capes.gov.br/sala-de-imprensa/noticias/8558-avaliacao-da-capes-aponta-crescimento-da-pos-graduacao-brasileira>

² Dados quantitativos de programas recomendados e reconhecidos – Plataforma Sucupira

Legenda: ME: Mestrado Acadêmico
DO: Doutorado

MF: Mestrado Profissional ME/DO: Mestrado e
Doutorado

De acordo com os dados da Plataforma Sucupira (2017), a região sudeste se destacou pelo maior número de programas de pós-graduação do Brasil, seguida das regiões Sul, Nordeste, Centro-Oeste, Norte, consecutivamente, assim como os dados encontrados nesta pesquisa.

Outro ponto importante a destacar foi que no total de 170 dissertações disponíveis no portal Capes, durante o período estudado, 136 dissertações foram de mestrados acadêmicos e 16 dissertações de mestrado profissional, conforme classificação dos cursos de mestrado.

De acordo com a leitura crítica e analítica das dissertações e teses, pode-se categorizar o material encontrado em relação à metodologia, aos participantes, à população alvo da pesquisa, ao tipo de deficiência, ao tema e à concepção de deficiência, conforme instrumento de Mendes, Ferreira e Nunes (2002).

Tabela 1 - Método de Pesquisa: Dissertações e Teses

Categoria	N	%
Estudo de caso	41	22
Bibliográfica	38	20,5
Exploratória	35	19
Pesquisa de campo	27	14,5
Descritivo	16	8,5
Documental	17	9
História de vida	5	2,5
Pesquisa ação	3	1,5
Instrumental	2	1
História Oral	2	1
Pesquisa Participante	1	0,5
Total	187	100%

Durante a análise das produções, o estudo de caso foi o método mais utilizado para o desenvolvimento das pesquisas, seguidas da pesquisa de campo e pesquisa bibliográfica.

De acordo com uma pesquisa realizada por Ivatiuk (2010), em uma revisão da literatura realizada no período de 2000 a 2009, os principais métodos abordados nas teses e dissertações encontradas com a temática orientação profissional da pessoa com deficiência foram estudo empírico, relato de experiência, revisão da literatura e trabalho teórico (Ver Tabela 2).

Tabela 2 - Participantes

Categoria	N	%
Pessoa com deficiência	96	51%
Gestores de empresas	39	22%
Trabalhadores sem deficiência	15	8%
Professores	11	6%
Órgãos públicos	7	3,5%
Família	6	3%
Profissionais de apoio a empregabilidade	4	2%
Profissionais da saúde	3	1,5%
Representantes da APAE/CEEE Helena Antipoff	3	1,5%
Representantes das Instituições Profissionalizantes	3	1,5%
Total	187	100%

O foco principal das pesquisas foram as pessoas com deficiência, público alvo da Educação Especial, seguida de gestores das empresas e professores. Os trabalhadores sem deficiência participaram das pesquisas relatando suas experiências profissionais com as pessoas com deficiência.

Na pesquisa realizada por Uvatiuk e Yoshida (2010), as pessoas com deficiência também foram o maior número encontrado como público alvo dos estudos, seguidas de amostras que incluíram pessoas que atuavam junto às populações especiais, como pais, professores e empregadores (Ver Tabela 3).

Tabela 3 - Tipos de deficiência

Categoria	N	%
Física	49	26%
Intelectual	40	21,5%
Auditiva	36	19%
Visual	35	18,5%
Múltipla	8	4,5%
Reabilitado	6	3,5%
Não especificadas	13	7%
	187	100%

De acordo com a análise das produções, foi possível perceber que as pessoas que apresentavam deficiência física eram as mais abordadas nos estudos acadêmicos. Conforme dados de uma pesquisa do Ministério do Trabalho, as pessoas que possuem deficiência física são a maioria que se encontra empregada no mercado de trabalho.

As informações obtidas pelo Anuário do Sistema de Emprego, Trabalho e Renda de 2015, elaborado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos baseado nos dados no Ministério do Trabalho e do RAIS, mostram as contratações realizadas de acordo com o tipo de deficiência das pessoas com empregos formais, são elas: deficiência física, auditiva, cegueira, mental, múltipla e reabilitados,

respectivamente. Sendo que as pessoas que possuem deficiência física são as mais contratadas e as que possuem deficiência múltipla e reabilitados são as menos contratadas. O elevado número de contratações de pessoas com deficiência física se dá pelo fato de muitas vezes pela deficiência não ser muito perceptível ou relevante a ponto das empresas precisarem de grandes adaptações. Por sua vez, o número de contratações de pessoas reabilitadas diminuiu por conta das adaptações que a empresa precisa realizar e pelo profissional poder realizar tarefas determinadas de acordo com suas habilidades.

O Instituto Nacional de Seguro Social oferece um Programa de Reabilitação Profissional para os profissionais que sofreram algum acidente ou foram acometidos por uma doença que gerou sequelas que não o impedem de trabalhar, mas exige mudanças na função. O objetivo do programa oferecido pelo INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) é detectar as limitações funcionais e a capacidade atual para o trabalho, considerando as experiências profissionais da pessoa e as funções exercidas. Ao final do programa, é emitido um certificado de reabilitação profissional, indicando as atividades para as quais o segurado foi preparado para exercer, assim como as que julgarem capacitados. Porém, mesmo com programas oferecidos para capacitar tais pessoas e reintegrá-las no ambiente de trabalho, ainda há uma resistência por parte da empresa para as contratações (SEGAL, 2014; MATA, 2015). Outro ponto fundamental que contribui para a situação é o Benefício de Proteção Contínua que oferece um salário para as pessoas que estão incapacitadas de trabalhar, não estimulando a reinserção delas no mercado de trabalho (FLORES, 2014)

A concepção de deficiência apresentada nas produções analisadas abordou três categorias principais: a social, representando 75% das produções, seguida da médica/clinica com 17 % e a psicoeducacional com 8%.

As pessoas com deficiência por muito tempo foram segregadas do convívio com os demais. Eram expostas à discriminação por possuírem alguma característica considerada como diferente, sendo declaradas doentes. Por muito tempo e até os dias atuais, a questão da deficiência é vista como um modelo médico, ou seja, algo que precise ser curado para que a pessoa possa ser incluída no convívio com os demais.

O modelo médico vê as pessoas com deficiência como aquelas que têm problemas físicos que precisam ser curadas. O objetivo da abordagem é “normalizar” as pessoas com deficiência, o que naturalmente implica que sejam de um modo ou de outro, anormais. Nesta abordagem, a pessoa com deficiência que precisa ser mudada,

não a sociedade ou o ambiente a sua volta. De acordo com este modelo, as pessoas com deficiência precisam de serviços especiais, tais como sistemas de transporte especial e assistência social. É para isso que existem instituições especiais, por exemplo, hospitais, escolas especiais ou empregos protegidos que profissionais, como assistentes sociais, profissionais da saúde, terapeutas, professores de educação especial decidem e oferecem tratamento especial, Educação Especial e ocupações especiais (HARRIS; ENFIELD, 2003). Segundo o modelo, a pessoa com deficiência precisa ser curada, tratada e reabilitada para que se adéque a uma sociedade como ela é, sem que haja modificações.

Além do modelo médico, o conceito de deficiência também está pautado no modelo social, o qual tem criado dificuldades para a participação das pessoas com deficiência, gerando a incapacidade e a desvantagem no desempenho de seus papéis sociais (SASSAKI, 1997).

O modelo social surgiu entre os anos de 1960 e 1970, a partir de fortes críticas ao modelo médico e sob um ponto de vista sociológico da deficiência. O modelo social aponta criticamente para o modo como a sociedade se organiza, desconsiderando a diversidade das pessoas e excluindo pessoas com deficiência de meios sociais e políticos. Este modelo identifica três barreiras principais que a pessoa com deficiência enfrenta: barreiras de acessibilidade, institucional e atitudinais. Acredita-se que superando estas barreiras haverá um impacto benéfico para toda a comunidade. O modelo tem permitido à pessoa com deficiência retomar o controle de sua própria vida e ainda ter o poder de tomar decisões nos meios sociais, participando ativa e politicamente de sua comunidade. Esta abordagem compreende que o problema não está na pessoa ou na sua deficiência, mas que a deficiência assume uma dimensão social que leva à exclusão. Com uma perspectiva diferente sobre deficiência, o modelo apresenta paralelos entre as doutrinas de igualdade, buscando oportunidades numa base equitativa. Levada a sua conclusão lógica, não haveria deficiência dentro de uma sociedade plenamente desenvolvida (AUGUSTIN, 2012).

Os dois modelos, principalmente o médico, contribuíram para que existisse uma resistência na sociedade em aceitar as pessoas com algum tipo de deficiência, privando estas de seu desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional, tentando “melhorar” as pessoas com deficiência para adequá-la aos padrões da sociedade (WESTMACOTT, 1996).

O modelo psicoeducacional foi o menos abordado nas produções, uma vez que não se trata de uma concepção muito corrente de deficiência no Brasil, sendo mais

utilizada nos Estados Unidos e em Portugal (PLETSCH, 2009). Tal modelo depende de ajustes educacionais, respeitando as necessidades individuais dos alunos e como as necessidades devem ser atendidas, assim como a priorização das tarefas e os modos de avaliação. O modelo tem o objetivo de nortear as ações de adequação curricular, entendendo que não há uma única forma de atender as necessidades educacionais de todos os alunos com deficiência, isto é, não há um programa padrão, uma única oferta de serviços, um único local em que a educação seja oferecida e um currículo único, considerando uma alternativa viável a proposta da elaboração de planos de desenvolvimento psicoeducacional individualizados (PACHECO et al., 2007; GLAT; PLETSCH, 2009) (Ver Tabela 4).

Tabela 4 - Tema principal de investigação

Categoria	N	%
Inclusão no Mercado de Trabalho	61	33%
Legislação	47	26%
Formação e qualificação profissional	21	11,5%
Significado do trabalho	11	6%
Concepção de gestores sobre a inclusão PCD no trabalho	7	3,5%
Adaptações e Dificuldades no mercado de trabalho	6	3%
Preparação e inserção no mercado de trabalho	5	2,5%
Qualidade de vida no trabalho	5	2,5%
Habilidades Sociais	4	2%
Resiliência/ Enfrentamento	4	2%
Reinserção laboral	3	1,5%
Análise de tarefas em postos de trabalho	2	1%
Diversidade e trabalho	2	1%
Práticas de recrutamento e seleção	2	1%
Responsabilidade Social da empresa	2	1%
Ergonomia	1	0,5%
Cooperativas de trabalho	1	0,5%
Sociabilidade e possibilidades de inserção na sociedade rural	1	0,5%
Modelos multicritérios de apoio à decisão construtiva	1	0,5%
Relação ensino e mercado de trabalho	1	0,5%
Total	187	100%

Vários trabalhos discutiram a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a maioria deles enfatizou a Lei de Cotas e a visão empresarial perante às pessoas com deficiência. Outros trabalhos buscaram compreender a formação, qualificação e inserção profissional das pessoas com deficiências, outros as dificuldades e potencialidades destas pessoas, pensando em seu desenvolvimento laboral e as adaptações das atividades destinadas a elas e a qualidade de vida no trabalho. Buscou-se

entender também como as empresas escolhiam os profissionais com deficiência e quais os pontos que contribuía para o seu desenvolvimento na empresa.

Autores como Batista (2002), Valle (2004), Soares (2006), Severino (2007), Maia (2008), Vieira (2008), Tokunaga (2009), Garcia (2010), Sousa (2010), Gonçalves (2011), Lara (2011), Fonseca (2012), Gonçalves (2012), Reis (2012), Costa (2013), Fernandez (2013), Gomes (2014), Silva (2014), Leite (2015), Macedo (2015) e Lorenzo (2016) fizeram análises críticas sobre o mercado de trabalho e as pessoas com deficiência no âmbito geral, retomando desde aspectos históricos para que se possa entender o que se passa na atualidade. Alavancado por uma nova visão sobre as pessoas com deficiência, que inclui a necessidade da autonomia e a melhoria da qualidade de vida e uma política pública, o processo de inclusão de pessoas com deficiência na sociedade vem se tornando uma realidade.

A temática inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho destacou-se pelo maior número de produções, nestas pesquisas foram abordados muitos aspectos que discorreram sobre a problemática, sendo que algumas tratam da inclusão de pessoas que possuíam algum tipo de deficiência específica: visual (MORAES, 2008; FERREIRA, 2013), deficiência intelectual (VALLE, 2004; SOARES 2009; ELIAS, 2012; BICALHO, 2013; FURTADO, 2013; ROSA, 2014; SILVA, 2014; DOTA, 2015; PIOVESAN, 2015), deficiência física (SPINELLI, 2007), deficiência auditiva (REIS, 2006; LIMA, 2011; NOGUEIRA, 2014; SALES, 2014). Algumas destas produções analisaram regiões em especial: Ubá (SOARES, 2006), Zona Franca de Manaus (REIS, 2006), Mossoró/RN (SEVERINO, 2007), Região Metropolitana de João Pessoa (SPINELLI, 2007; SILVA, 2015), Região Metropolitana de Belém (MORAES, 2008), Região Metropolitana de Fortaleza (MAIA, 2008), Manaus/AM (LIMA, 2011; FREIRE, 2015), Pelotas (FONSECA, 2012), Região Metropolitana de Belo Horizonte (REIS, 2012), Rio Grande do Sul (LORENZ, 2012), Ponta Grossa (CAZIANI, 2013), São Paulo e Marília (PAULO, 2013), Campina Grande (VASCONCELOS, 2014), Curitiba (SALES, 2014), Chapecó (PERTILE, 2014), Fortaleza (SILVA, 2014), Manaus (BARROS, 2014), Rio de Janeiro (NUNES, 2014), Maceió (SANTOS, 2015) e Porto Alegre (SILVA, 2015).

Algumas produções abordaram outras questões que tratavam desta temática: cultura organizacional das empresas que empregam pessoas com deficiência (PEREIRA, 2010), existência de vagas para pessoas com deficiência divulgadas em home pages (CARVALHO, 2007), desenvolvimento e sistematização de um modelo de

análise das tarefas em postos de trabalho (SIMONELLI, 2005, 2009), trajetória escolar e consequências na inserção do mercado de trabalho (PEREIRA, 2011), responsabilidade social corporativa das empresas (LORENZ, 2012), entre outras.

Uma grande parte das 164 produções, que foi analisada nesta pesquisa, apresentou referências a respeito da Lei de Cotas nº 8.213 de 1991, mesmo que o tema principal do trabalho não fosse este, muitos temas justificaram-se pela criação da Lei que estabeleceu algumas políticas de proteção trabalhista, reservando de 2% a 5% de vagas no quadro das empresas que possuem mais de 100 funcionários para pessoas com deficiência e reabilitados.

Vários autores, como Doval (2006), Coelho (2008), Dias (2008), Brasileiro (2009), Carvalho (2009), Laraia (2009), Lobato (2009), Rosa (2009), Silva (2009), Maciel (2011), Hidalgo (2011), Queiroz (2011), Silva (2012), Bueno (2013), Nepomuceno (2013), Rodrigues (2013), Maia (2014), Resque (2014), Pessini (2015), Ramos (2015) e Jesus (2016), discutiram sobre a legislação voltada para as pessoas com deficiência, em especial aquelas que tratam sobre a inclusão destas pessoas no mercado de trabalho, reserva legal e ações afirmativas que, devido à obrigatoriedade de contratação das pessoas com deficiência, o aumento da fiscalização do Ministério do Trabalho e as contratações sem qualquer planejamento foram causas de questionamentos legais e sociais, analisando principalmente a eficácia da legislação vigente.

Historicamente, as pessoas com deficiência têm buscado a garantia de seus direitos na participação social, a partir de certos mecanismos institucionalizados de acesso, quais sejam os programas de reabilitação, as instituições especializadas, as classes especiais ou os espaços abrigados de trabalho. A garantia à inserção vem também apoiada nas políticas de cotas no mercado de trabalho que, se por um lado, abrem um importante espaço de acesso ao trabalho, por outro têm gerado muitas distorções, uma vez que a sociedade geralmente encara tal medida como forma de caridade. Com base nesta ideia consolidada e instituída pela prática social e por conhecimentos academicamente aceitos, legitimam-se os “lugares especiais para pessoas especiais”, concepção que vem se mostrando muito difícil de ser mudada (BARTALOTTI, 2010).

A legislação vigente pode incentivar as empresas a tomar atitudes condizentes com o cumprimento da mesma, mas, em contrapartida, não argumenta sobre suas condições de realização, como a falta de preparação do ambiente de trabalho e demais

funcionários e inadequações laborais que impedem o trabalhador com deficiência ajustar-se de fato às funções desempenhadas na empresa, sendo este apenas mais um a constar no quadro de funcionários.

As produções que abordam a formação e qualificação profissional das pessoas com deficiência para serem inseridas no mercado de trabalho, buscaram compreender as principais barreiras e entraves encontrados por este grupo para ser inseridos neste contexto e manter-se no emprego, devido à falta de qualificação destas pessoas (MATA, 2004; CASTALDI, 2009; OLIVEIRA, 2010; AROUCHA, 2011; SANTOS, 2011; CABRAL, 2013; COSTA, 2013; CORDEIRO, 2013; MENDES, 2013; SANTOS, 2013; MARQUES, 2014; SILVA, 2014; FREIRE, 2015).

Os olhares sobre a pessoa com deficiência sempre estiveram vinculados às concepções relativas à produtividade, à razão e a um padrão estético presente em cada contexto sócio-cultural. A análise de dados possibilitou inferir que o Programa de Aprendizagem foi fundamental e relevante para o sucesso do processo de inclusão e permanência das pessoas com deficiências no mercado de trabalho (BORDIGNON, 2011)

Algumas produções analisaram alguns programas de Educação Profissional a partir do discurso da valorização da qualificação para a formação de trabalhadores com autonomia, criatividade, cooperação, responsabilidade etc. Programas como Despertando Talentos, TEC NEP (Educação, Tecnologia e Profissionalização para Pessoas com Necessidades Educacionais Especiais), Programa de Aprendizagem desenvolvido pelo Serviço de Capacitação Profissional da Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas Públicas para Pessoas Portadoras de Deficiência e Pessoas Portadoras de Altas Habilidades no Rio Grande do Sul (FADERS (SECAP/FADERS), além dos programas desenvolvidos pela Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), como o Processo de Educação Profissional e Colocação no Trabalho (PECT) da APAE de Toledo e as instituições de ensino profissionalizantes, como Serviço Nacional do Comércio (Senac), Serviço Nacional da Indústria (Senai) e Organizações não Governamentais (Ongs) de atendimento à PCD, possibilitam a profissionalização de pessoas com deficiências, cada um dos programas e/ou instituições profissionalizantes possuem suas individualidades, alguns dando mais oportunidades para as pessoas com deficiência, outros menos (ANJOS, 2006; MORAIS, 2010; BORDIGNON, 2011; JOHANN, 2011; LIMA, 2012; BENJAMIN, 2013; KATAYAMA, 2013; JUNIOR, 2013; MATOS, 2013; BUBLITS, 2014; JUNIOR,

2014; DOTA, 2015). De acordo com Lima (2012), as ONGs destacam-se neste trabalho devido às condições de ofertas de cursos que incluem adaptação de recursos instrucionais, adequação de recursos físicos e construção de currículos voltados para o atendimento das necessidades educacionais destas pessoas. Nas escolas do sistema S, a oferta de educação profissional para pessoas com deficiência é feita mediante as mesmas condições de acesso oferecidas a outras pessoas sem deficiência, em turmas regulares e com adaptação em alguns recursos. O movimento de inserção no mercado de trabalho tem encontrado dificuldades na questão da qualificação profissional deste futuro trabalhador, uma vez que o seu processo educacional apresenta fragilidades e abre uma lacuna importante no que se refere ao preparo deste indivíduo para exercer atividades de trabalho (KOEPP, 2011). Em sua pesquisa, Masson (2009) identificou a trajetória dos deficientes até a conquista do trabalho, a ineficiência das práticas educacionais, as dificuldades enfrentadas por eles nas relações sociais, a visão simplista dos empregadores, o despreparo para receber pessoas com deficiência e a defasagem dos programas de profissionalização oferecidos pelas instituições.

De acordo com as pesquisas, há necessidade de mais estudos que tratem da orientação profissional, pois a proposta de educação para o trabalho das pessoas com necessidades educacionais especiais representa um avanço na conquista dos direitos destas pessoas.

A inserção efetiva das pessoas com deficiência é possível desde que as forças políticas e sociais se unam para a elaboração de planos, políticas públicas e programas de ações para habilitação, reabilitação e capacitação que atinjam esta população.

É fato que a legislação existente, que trata da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ocasionou significativas mudanças no cenário, pois ao decorrer da história, estas pessoas já foram totalmente excluídas das funções laborais e, hoje, uma parcela desta população encontra-se inserida no mercado de trabalho devido à aplicação de algumas leis.

Evidenciando o cenário laboral, a educação profissional é umas das possibilidades de qualificação das pessoas com deficiência. As instituições que ofertam tal tipo de educação oferecem vários tipos de formação em diversas áreas, sendo uma das possibilidades de inserção e qualificação profissional.

Diante deste contexto, o próximo capítulo apresenta um breve histórico da educação profissional no contexto brasileiro e, conseqüentemente, apresenta o Sistema S que foi um dos pioneiros neste tipo de qualificação.

2. ORIGEM DO SISTEMA S

Neste capítulo será apresentada uma contextualização sobre o Sistema S: o que é, sua origem e a importância para a sociedade. Para tanto, antes de falar especificamente sobre o Sistema S, é preciso fazer uma breve abordagem sobre o surgimento da educação profissional no Brasil que originou tal Sistema.

2.1. Surgimento da Educação Profissional no Brasil

Pode-se dizer que o fenômeno da educação profissional acompanha as práticas humanas desde os períodos mais remotos da sociedade, na Idade Média, na qual os saberes profissionais eram transferidos por meio de uma educação baseada na observação, na prática e na repetição, pelas quais repassavam conhecimentos e técnicas de fabricação de utensílios, aprimoramento de ferramentas, instrumentos de caça, defesa e demais artefatos que facilitassem o cotidiano. Ao longo dos tempos, valendo-se dos recursos de que dispunham em diversos ambientes terrestres, desenvolviam artefatos com maestria, arte e praticidade e os saberes eram repassados de geração em geração. Naquelas sociedades, embora se valessem de meios e instrumentos rudimentares de produção, seguia-se uma lógica que não era a da acumulação - ideologia presente na atual perspectiva do mercado, mas em experiência baseada na pedagogia do erro e acerto, de repetição de saberes acumulados pela história e cultura (SAVIANI, 2007).

Entre os séculos XVIII e o início do século XX, a Revolução Industrial promoveu profundas alterações nas relações de produção e capital, nas estruturas e modelos de educação que deveriam suprir o mercado produtivo denominado pela burguesia emergente, disseminando as escolas de Artes e Ofícios e consolidando a Educação Profissional (SAVIANI, 2007).

Ocorreu a criação de 19 Escolas de Aprendizes Artífices, criada com o intuito de preparar gerações futuras para a continuidade dos ofícios, suprimindo o mercado produtivo e formando profissionais advindos das camadas pobres da população, demonstrando que a mão de obra precisava ser capaz de atender à demanda e de servir a maior produção de bens para o consumo (SAVIANI, 2007). As escolas, além de atenderem as demandas do desenvolvimento industrial, também tinham a finalidade moral de retirar das ruas jovens que não possuíam lugar definido na sociedade (SANTOS, 2010).

No ano de 1909, através do decreto nº 7.566, foi instituído oficialmente a educação profissional brasileira que visava a capacitação para atender ao crescente desenvolvimento industrial e ao ciclo de urbanização que tinha caráter assistencialista em relação à massa trabalhadora (SAVIANI, 2007).

Na década de 1930, o ensino profissional se expandiu no Brasil, passando a ser um tipo de educação voltada para todas as classes sociais. Já na década de 1940, iniciou-se a criação das instituições responsáveis pela formação de mão de obra para os dois principais pilares da economia: a indústria e o comércio, surgindo o chamado Sistema S (SAVIANI, 2007; SANTOS, 2010).

Com o objetivo de estabelecer uma reforma na educação para adequar o ensino ao contexto econômico e social da época, foi criada, no ano de 1942, durante a gestão do ministro Gustavo Capanema, a Reforma Capanema, por meio das leis orgânicas do ensino. A promulgação destas leis se deu conforme o Quadro 3, a seguir.

Quadro 3 - Leis Orgânicas

ANO	LEIS ORGÂNICAS	DO QUE TRATOU
1942	Decreto lei n. 4.048	Criação do Senai
1942	Decreto lei n.4.073	Organização do ensino industrial
1942	Decreto lei n. 4.244	Organização do ensino secundário
1943	Decreto lei n.6.141	Organização do ensino comercial
1946	Decreto lei n.8.529	Organização do ensino primário
1946	Decreto lei n.8.530	Organização do ensino normal
1946	Decreto lei n.8.621 e 8.622	Criação do Senac
1946	Decreto lei n.9.613	Organização do ensino agrícola

As leis orgânicas, de acordo com Saviani (2007), foram criadas de acordo com as conveniências políticas da época, não seguindo uma ordem lógica. Desta forma, o ensino ficou estruturado da seguinte maneira:

Essa estrutura comum previu um ensino primário elementar com duração de 4 anos acrescido do primário complementar de apenas 1 ano. O ensino médio ficou organizado verticalmente em dois ciclos, o ginásial, com a duração de 4 anos, e o colegial, com a duração de 3 anos e, horizontalmente, nos ramos secundário e técnico-profissional. Os ramos profissionais subdividiram-se em industrial, comercial e agrícola, além do normal, que mantinha interface com o secundário (SAVIANI, 2007, p.269).

Infere-se que o sistema educacional, através das leis orgânicas, foi instituído em 3 graus: a) o ensino primário, com duração de 4 a 5 anos, obrigatório e gratuito para jovens de 7 a 12 anos; b) ensino secundário (Ensino Médio) para jovens de 12 anos ou

mais e tinha o objetivo de formar homens que deveriam assumir mais responsabilidades dentro de uma sociedade e da nação, pelo próprio ensino nele ministrado e pela preparação para o Ensino Superior. Os demais ramos do ensino secundário tinham a finalidade de formar força de trabalho para os principais setores da produção: o ensino industrial, o ensino comercial, o ensino agrícola e o ensino normal.

As leis orgânicas objetivaram a organização do ensino industrial e secundário, servindo de referências para a elaboração do ensino comercial, ao ensino normal, ao ensino agrícola e ao ensino primário. As leis formaram um conjunto integrado e duradouro, modificado somente pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, além de darem origem ao surgimento do Sistema S, especificamente com Decreto Lei n. 4.048 de 1942 com o surgimento do SENAI, primeiro S do sistema.

2.2 Sistema S

O Sistema S é um conjunto das entidades corporativas criadas a partir da década de 1940, durante o governo do presidente Getúlio Vargas, voltadas para o treinamento profissional, assistência social, consultoria, pesquisa e assistência técnica que, além de terem seu nome iniciado com a letra S, têm raízes comuns e características organizacionais similares (SANTOS, 2010).

A missão dos Sistemas S é preparar as pessoas para o mercado de trabalho, cuidar da saúde e da qualidade de vida do trabalhador, apoiar as empresas com soluções tecnológicas inovadoras e estimular empreendedorismo. Fazem parte do sistema 9 instituições de diferentes segmentos, conforme apresentado no Quadro 4.

Quadro 4 - Instituições do sistema S

ANO DE CRIAÇÃO	INSTITUIÇÕES	OBJETIVOS /O QUE DESENVOLVE
1942	SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial	Surgiu a partir do Decreto Lei nº4.048 com o objetivo de atender a formação de profissionais qualificados para a indústria, operar e apoiar áreas industriais por meio de formação de recursos humanos e da prestação de serviços técnicos e tecnológicos. Os programas de capacitação profissional são viabilizados por meio das modalidades de aprendizagem, habilitação, qualificação, aperfeiçoamento, técnico, superior e pós-graduação. Cuida da educação profissional e a prestação de serviços de assistência técnica e tecnológica à indústria (SENAI, 2017)
1946	SESI – Serviço Social da	Surgiu a partir do Decreto Lei nº9.403 com

	Indústria	o objetivo de desenvolver uma educação de excelência voltada para o mundo do trabalho e aumentar a produtividade da indústria, promovendo o bem-estar do trabalhador. As redes de escolas do Sesi preparam jovens para o ambiente profissional e reforçam sua formação básica e continuada, utilizando modernas tecnologias educacionais. Oferece programas de promoção de segurança, saúde e qualidade de vida com soluções para atender as demandas da indústria e aumentar a produtividade, desempenhando papel decisivo para o fortalecimento do setor industrial e o desenvolvimento sustentável do Brasil. Promover a melhoria da qualidade de vida do trabalhador na indústria e de seus dependentes por meio de ações em educação, saúde e lazer (SESI, 2017)
1946	SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial	Surgiu a partir do Decreto lei nº8.621 com o objetivo de participar ativamente da vida das pessoas, das empresas e das comunidades em que está presente, enfatizando a importância do desenvolvimento humano. Trata-se de uma instituição de educação profissional aberta a toda a sociedade, com a missão de desenvolver pessoas e organizações para o mundo do trabalho com ações educacionais e disseminar conhecimento em Comércio de Bens, Serviços e Turismo (SENAC, 2017)
1946	SESC - Serviço Social do Comércio	Surgiu a partir do Decreto lei nº9.853 com o objetivo de desenvolver ações educativas presente nas atividades das áreas de saúde, educação, cultura, lazer, esporte e ação social, além de promover bem-estar social na vida da família comerciária e de funcionários das empresas que atuam na área do comércio de bens, serviços e turismo (SESC, 2017).
1972	SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas	Por uma iniciativa do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico (BNDE) e do Ministério do Planejamento foi criado o CEBRAE (Centro Brasileiro de Assistência Gerencial à Pequena Empresa). No ano de 1990, o CEBRAE foi transformado no SEBRAE pelo Decreto nº99.574 que complementou a Lei nº8.029. O objetivo da instituição é o de promover a competitividade e o desenvolvimento sustentável dos empreendimentos de micro e pequeno porte; oferecer cursos, seminários, consultorias e assistência técnica para pequenos negócios de todos os setores, além de ser um agente de capacitação e de promoção do desenvolvimento. Entretanto, não é uma instituição financeira (SEBRAE, 2017).
1991	SENAR - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural	Surgiu a partir da Lei nº8.315 com a função cumprir a missão estabelecida pelo Conselho Deliberativo composto por representantes do

		governo federal e das classes trabalhadoras e patronal rural. Seu objetivo é o de desenvolver ações da Formação Profissional Rural e atividades da Promoção Social voltadas às pessoas do meio rural, contribuindo para sua profissionalização, sua integração na sociedade, melhoria da sua qualidade de vida e para o pleno exercício da cidadania. Ao profissionalizar e oferecer atividades de promoção social no meio rural, nas modalidades estabelecidas, contribui efetivamente para o aumento da renda, integração e ascensão social das pessoas a partir dos princípios de sustentabilidade, produtividade e cidadania, colaborando também para o desenvolvimento socioeconômico do país (SENAR, 2017).
1993	SEST - Serviço Social do Transporte	Surgiu a partir da Lei 8.706 com o objetivo de desenvolver o setor de transporte do país, atuando na formação e na qualificação de profissionais para o mercado, aptos para as novas tecnologias e as complexas formas de trabalho. A assistência ao trabalhador prioriza, ainda, a área de saúde, esporte e cultura, a prevenção de doenças, a promoção e a preservação das condições saudáveis dos indivíduos, o bem-estar físico e mental e a inclusão e integração do indivíduo na sociedade (SEST, 2017).
1993	SENAT - Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte	Surgiu a partir da Lei 8.706 com o objetivo de desenvolver o setor de transporte do país, atuando na formação e na qualificação de profissionais para o mercado, aptos para as novas tecnologias e as complexas formas de trabalho. A assistência ao trabalhador prioriza, ainda, a área de saúde, esporte e cultura, a prevenção de doenças, a promoção e a preservação das condições saudáveis dos indivíduos, o bem-estar físico e mental e a inclusão e integração do indivíduo na sociedade (SENAT, 2017).
1998	SESCOOP - Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo	Surgiu a partir da medida provisória 1.781 com o objetivo de promover a cultura cooperativista e o aperfeiçoamento da gestão para o desenvolvimento das cooperativas brasileiras; oferecer serviços de capacitação profissional, assessoria, consultoria e atividades culturais e sociais para as cooperativas (SESCOOP, 2017).

Como pode ser observado no Quadro 4, a finalidade do Sistema S é qualificar e promover o bem-estar social e disponibilizar uma boa educação profissional, tendo como ponto principal o oferecimento de possibilidades novas aos trabalhadores, com fácil acesso à educação, cultura e assistência.

As instituições do Sistema S são financiadas e geridas pelos empresários por via de recolhimento de 1% sobre a folha de salários e fiscalizadas pelo Poder Público. Representantes dos governos federais e estaduais fazem parte de todos os conselhos deliberativos e o Tribunal de Contas da União examina a aplicação dos recursos de todo o Sistema S. O modelo do sistema espalhou-se rapidamente por toda a América Latina (WITTACZIK, 2008)

Cabe ressaltar que a Constituição Federal de 1988 prevê, em seu artigo 149, três tipos de contribuições que podem ser instituídas pela união, sendo uma delas a contribuição de interesse de categorias profissionais e econômicas que é a base legal para a existência de um conjunto de 9 contribuições que se convencionou chamar de Sistema S.

As organizações do Sistema S são chamadas paraestatais, ou seja, são privadas, mas contribuem para o interesse estatal, por meio de serviços, fazendo parte do terceiro setor.

As instituições do Sistema S são muito importantes para o desenvolvimento do país, pois estão diretamente relacionadas à qualificação e qualidade de vida dos trabalhadores, sendo grandes aliadas dos empresários e da geração de mão de obra qualificada.

Neste capítulo, foi feita uma breve contextualização histórica sobre a educação profissional e o Sistema S, mostrando o quanto esta modalidade de educação pode contribuir para a qualificação e inserção laboral das pessoas com deficiência. Outro ponto importante foi a compreensão deste contexto, motivando para a escolha dos locais da realização da pesquisa. O próximo capítulo fará uma apresentação do percurso histórico das pessoas com deficiência no âmbito laboral, podendo, desta forma, compreender o objeto de estudo desta pesquisa. Cabe ressaltar que este público será os participantes da mesma.

3. PROCESSO HISTÓRICO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Por meio da história que é possível entender os fatos de hoje. Para compreender o presente, é preciso revisitar o passado e entender que os fatos na história solidificam os caminhos que definirão os próximos passos da humanidade, reforçando a sua importância enquanto referência na evolução das próximas gerações.

Ao longo da história, as pessoas com deficiência vivenciaram e foram expostas as mais diversas situações. Ora eram vistas como anjos, ora como monstros e demônios. Em outros momentos eram tidos como um fardo ou castigo divino ou até mesmo como divindade. A deficiência, durante muito tempo, esteve associada à imagem de um ser disforme, defeituoso ou doente. Amaral (1988) utiliza a metáfora do monstro para fazer uma comparação com as pessoas com deficiência: “O monstro é uma manifestação da desordem. Desordem por defeito ou por “superfluidade”, sendo o critério a forma inicial e perfeita, criada por Deus, do homem, animal ou planta” (p.257-258). A autora acrescenta ainda as representações da pessoa com deficiência vista por aspectos de monstruosidade, como:

Ora bem, o deficiente é a própria encarnação de assimetria, do desequilíbrio, das des-funções. Assim, sua desfiguração, sua mutilação ameaça intrinsecamente as bases da existência do outro. Seu existir põe em movimento uma gigantesca pá de moimho que, descontrolada subitamente, ameaça transformar a energia costumeiramente gerada com tranquilidade numa torrente quase incontrolável, num caudal de águas turbulentas. O outro, o diferente, o deficiente, representa muitas e muitas coisas. Representa a consciência da própria imperfeição daquele que vê, espelham suas limitações, suas castrações. Representa também o sobrevivente, aquele que passou pela catástrofe e a ela sobreviveu, com isso acenando com a catástrofe potencial, virtualmente suspensa sobre a vida do outro. Representa ainda uma ferida narcísica em cada profissional, em cada comunidade. Representa um conflito não camuflável, não escamoteável – explícito – em cada dinâmica de inter-relações. De qualquer lado que se olhe – representa uma chaga em pele idealizadamente de alabastro. Representa ameaça, perigo (AMARAL, 1988, p.10-11).

As noções a respeito da deficiência eram relacionadas ao misticismo e ocultismo até o século XVIII. A religião era uma grande aliada a destes pensamentos ao colocar o homem como ‘imagem’ e semelhança de Deus, isto é, a perfeição reafirmava a condição humana, incluindo a perfeição física e mental. Aqueles que se desviavam da perfeição eram postos a margem da condição humana (MAZZOTTA, 1996).

O processo histórico vivenciado pela sociedade em cada período está relacionado ao modo como a deficiência foi sendo vista, considerando que, a medida

que as condições humanas eram/são alteradas, as modificações acontecem e refletem em fatos atuais. Para compreender o contexto atual que envolve as pessoas com deficiência é importante apresentar um panorama geral a fim de posicionar a deficiência ao longo dos períodos históricos vivenciados pelo Homem nas mais diversas civilizações, desde a antiguidade até a idade contemporânea (Ver quadro 5).

Quadro 5 - Contexto social das pessoas com deficiência

PERÍODO	FASE	CARACTERÍSTICAS	AUTORES
Antiguidade (4000 a.C a 476 d.C.)	Exclusão	As pessoas que possuíam alguma deficiência eram excluídas da sociedade. Os povos primitivos, por exemplo, viam as pessoas com deficiência como empecilhos, um fardo para os grupos. Já na Roma antiga, os pais eram autorizados a matarem seus filhos, caso fosse constatado o “defeito”. Na Grécia, as crianças “frágeis” ou com “defeitos” eram atiradas em abismos. Tais sociedades cultivavam a imagem de um corpo perfeito e pessoas saudáveis que pudessem servir ao exército.	Gugel (2007); Honora; Frizanco, (2008); Cambiaghi (2012)
Idade Média (476 a.C a 1453 d.C)/ Idade Moderna (1453 a 1789)	Segregação	Fase caracterizada pela filantropia e paternalismo, na qual era preciso conferir cuidados às pessoas com deficiência. Os cuidados com estas pessoas eram meramente custodiais, mantendo-as institucionalizadas em asilos e manicômios. Esta fase trazia consigo a concepção de que as pessoas consideradas diferentes seriam mais bem cuidadas, protegidas e atendidas em suas necessidades e confinadas em ambientes separados. Desta forma, também, era possível manter a sociedade protegida dos “anormais”. As instituições prestavam apenas cuidados assistenciais referente ao abrigo e à alimentação.	Edler (1980); Pereira (1980); Pessotti (1984) Silva (1986); Mendes (2002).
Década de 1960	Integração	Esta fase procurou inserir as pessoas com deficiência à sociedade nas esferas do trabalho, da educação, da família e do lazer, porém a inserção só seria feita desde que a pessoa com deficiência estivesse de alguma forma capacitada a superar as barreiras físicas, pragmáticas e atitudinais. A integração tinha como foco principal a Educação, sendo está proposta o momento em que as pessoas com deficiência poderiam conquistar um espaço na sociedade, mesmo que minimamente, propunha benefícios tanto para as pessoas com deficiência quanto às demais. A ideia era que cada aluno avance de acordo com sua capacidade individual, dentro de um ambiente flexível, dando oportunidades de adaptação sem criar obstáculos e dificultar os processos de aprendizagem.	Pereira (1980); Jannuzzi (1985); Sasaki (1997); Mendes (2006).
Década de	Inclusão	A fase consistia na adaptação da sociedade	Mendes (2006);

1990		para poder incluir em seus sistemas sociais, em geral, as pessoas com deficiência e na preocupação destes em assumir seus papéis na sociedade. Trata-se de um processo bilateral no qual as pessoas excluídas e a sociedade buscam equacionar problemas e efetivar a equiparação de oportunidades para todos. A inclusão social implica na democratização dos espaços sociais em crença na diversidade, como valor, na sociedade para todos.	Sasaki (1997); Bartalotti, 2010;
------	--	--	-------------------------------------

O Quadro 5 apresentou como foi o tratamento dado as pessoas com deficiência ao longo dos anos na sociedade, partindo da total exclusão até a proposta de inclusão. Assim como a história da Educação Especial passou por evoluções, o processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, igualmente, percorreu as mesmas fases, partindo da total exclusão, passando pela segregação e integração até chegar a proposta da inclusão.

A exclusão foi a primeira fase, na qual as pessoas que possuíam algum tipo de deficiência eram totalmente excluídas da sociedade, não tendo direito a vida. No contexto laboral, as pessoas que apresentavam algum tipo de deficiência não tinham acesso ao trabalho competitivo, além de total desconhecimento das competências e potencialidades laborais, empregá-las era considerado como exploração que deveria ser condenado por lei (AMARAL, 1994; SASSAKI, 1997; ALMEIDA, 2000).

A segregação foi a segunda fase, na qual as pessoas com deficiência eram institucionalizadas em asilos e manicômios. No trabalho executavam apenas atividades dentro das instituições especializadas, surgindo o chamado “trabalho protegido”, “oficina abrigada” ou “oficina protegida (AMARAL, 1994; SASSAKI, 1997; ALMEIDA, 2000).

A integração foi a terceira fase, na qual as pessoas com deficiência que tinham que se adequar a sociedade eram colocadas no espaço de trabalho com as demais pessoas. Esta fase foi dividida em três momentos: a) trabalho plenamente integrado: as pessoas eram contratadas desde que tivessem qualificações profissional e conseguissem usar os espaços físicos e equipamentos sem necessidade de qualquer adaptação; b) trabalho integrado: a pessoa era contratada pela empresa que aceitava fazer pequenas alterações por motivos práticos e não pela integração social e c) trabalho semi-integrado: as pessoas eram colocadas em setores segregados do contato público (AMARAL, 1994; SASSAKI, 1997; ALMEIDA, 2000).

A última fase, chamada de inclusão, a sociedade que deveria se adaptar para receber estas pessoas e as empresas passaram a se adaptar para receber as pessoas com deficiência, diferentemente do que acontecia antes. A partir deste momento, as empresas que adotavam tal prática passaram a serem denominadas empresas inclusivas, respeitando a questão das diversidades, tomando iniciativas, efetuando práticas administrativas, no ambiente físico e nas ações atitudinais, adaptações para que todos passassem a ter livre acesso (AMARAL, 1994; SASSAKI, 1997; ALMEIDA, 2000).

Diante do contexto histórico apresentado, é importante ressaltar que, durante o percurso, algumas instituições de ensino especializado criaram algumas modalidades de trabalho para que os acessos das pessoas com deficiência às atividades laborais fossem de alguma forma facilitada.

Na década de 1950, no Brasil, iniciaram-se movimentos em prol da educação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A partir da década de 1970, houve a expansão de programas de profissionalização e criação de novas oficinas, serviços e instituições que tinham como objetivo a preparação profissional destas pessoas (JANUZZI, 1992).

Os programas de profissionalização surgiram na perspectiva de desinstitucionalização e integração social, dividindo-se em duas vertentes: a proposta de trabalho em instituições especializadas de Educação Especial e na comunidade. A proposta era prevista para adultos com deficiência mental e deveria ocorrer em 3 momentos: a) educacional: tinha como objetivo o ajustamento social e vocacional; b) pré-educacional: tinha como objetivo de desenvolvimento de aptidões e c) profissional: objetivava o treinamento profissional (DAKUZAKU, 1998; ALMEIDA, 2000; LANCILLOTTI, 2000; RAGAZZI, 2001).

A sociedade Pestalozzi do Brasil, em Belo Horizonte, Minas Gerais, fundada em 1948 por Helena Antipoff, foi a primeira a implementar a oficina pedagógica. A conduta da instituição era pautada em três ações distintas: a assistência médica, a assistência educacional e a formação de recursos humanos. A instituição conta com o Centro de Educação Experimental (CEPRO), voltado para a política de inclusão das pessoas com deficiência e a unidade de Educação Profissional Básica, que promove a colocação de jovens no mercado de trabalho por meio da qualificação profissional e treinamento em atividades de cozinha e agroecologia sob a forma de estágios dentro e fora da instituição através dos Núcleos de Produção (ANTIPOFF, 1966).

A Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), no Rio de Janeiro, fundada em 1954 e motivada por Beatrice Bemis, membro do corpo diplomático americano e mãe de uma criança com Síndrome de Down, foi a primeira instituição a ofertar a oficina pedagógica ligada à carpintaria para as pessoas com deficiência no Brasil, como iniciativa da professora Oliveira Pereira - umas das percussoras da profissionalização de jovens inseridos na instituição (APAE BRASIL, 2008).

Essas instituições se desenvolveram com o passar dos anos e se espalharam por todo o país. A Sociedade Pestalozzi do Brasil conta com mais de cem instituições e a APAE possui mais de duas mil unidades, sendo o maior movimento filantrópico do Brasil e do mundo na sua área de atuação.

Alguns estudos desenvolvidos nestas instituições foram pioneiros a respeito da profissionalização das pessoas com deficiência, como o de Pereira (1978) que avaliou os resultados do treinamento profissional de adolescente com retardos mentais egressos de Oficinas Pedagógicas da Sociedade Pestalozzi. Através deste estudo, pode-se observar que os resultados obtidos em relação ao desempenho, às atitudes e às habilidades desenvolvidas nas oficinas pedagógicas referente à profissionalização estão de acordo com os requisitos exigidos pelas empresas, uma vez que as oficinas (Artes Gráficas, Carpintaria, Tecelagem, Empalhação e Artesanato em couro) trabalhadas neste estudo foram as que mais absorveram mão de obra treinada nas empresas, as necessidades concentraram-se na necessidade e supervisão de programas, mesmo constatado a eficácia do treinamento profissional.

Pereira (1980) destaca que a profissionalização dos retardados mentais era considerada uma das mais difíceis por exigir diversos fatores e condições especiais, baseando-se em 3 fases essenciais: a) educativa: formação das primeiras competências na prática da vida diária, como aquisição de atitudes e hábitos de convivência, bem como assumir responsabilidades perante ao grupo social; b) treinamento específico de habilidades: desenvolvimento de aptidões e habilidades de acordo com os interesses e possibilidades de cada educando e c) produtiva e de vinculação empregatícia: produção do trabalhador em sua colocação, priorizando o quanto o trabalho pode ser útil em seu meio.

Outro estudo que abordou a questão da profissionalização das pessoas com deficiência foi o de Goyos (1995) que propôs transformações na oficina abrigada da APAE, concentrando esforços para um procedimento que procurasse entender as razões pelas quais a profissionalização na escola não chegava a ser cumprida, procurando

demonstrar qual o significado da profissionalização do aluno para os professores das oficinas. O autor constatou que as oficinas estavam longe de cumprir seus objetivos relacionados com a profissionalização, pois, em sua produção interna, o aluno, além de não ser remunerado, era treinado para que no futuro não questionasse os seus direitos. Vários são os fatores responsáveis pelo fracasso da profissionalização do aluno com deficiência: 1) o material: por restringir-se ao uso do professor, acabando este por exercer o controle das atividades dos alunos; 2) as oficinas: que muitas vezes se encontram deficitárias, sendo rejeitadas pela própria escola e pelas instituições que mantêm vínculos com as instituições de origem; 3) a direção da instituição: a quem cabe determinar a finalidade da oficina e suas atividades; 4) o professor: que age sob o controle institucional e superficial em sua relação com os alunos, estando sempre no comando de situações problemáticas, na interferência do trabalho e gerando muitas omissões por parte dos alunos e 5) os pais: que retiram os alunos antes que o processo de profissionalização termine.

De acordo com Almeida (2000), as habilidades desenvolvidas nas oficinas não são adequadas às necessidades do mercado de trabalho, porém é a única opção que estas pessoas têm de desenvolverem uma atividade laboral, mesmo que em ambiente especial. A interpretação da profissionalização desta população recai sobre agentes e valores da sociedade que, na maioria das vezes, são estigmatizados como imutáveis e frágeis, sendo impedidos de desenvolverem atividades laborais.

Nestas oficinas, o atendimento às pessoas com deficiência era direcionado de acordo com a intensidade da deficiência, assim as pessoas ficavam divididas em grupos: em um ficavam as pessoas que poderiam ser colocadas para trabalhar nas indústrias, subdivididas em grupos de acordo com o treinamento que necessitavam e estes eram mais ou menos prolongados; em outro grupo eram colocadas as pessoas aptas para trabalhar no ambiente de oficinas abrigadas, este também subdividido entre aqueles que podiam conquistar o autossustento ou aqueles de nível marginal da produção inseridos em áreas totalmente isoladas. Tal tipo de oficina pretendia adaptar as pessoas com deficiência às exigências do mercado de trabalho, buscando que superassem suas incapacidades e que não conseguissem uma colocação apenas pela sensibilização do meio empresarial (GOYOS, 1995; ALMEIDA 2000).

Deste modo, é preciso que a alternativa de participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho não perca seu sentido, avançando para a contribuição de seu desenvolvimento e não para uma regressão, voltando a mantê-las

segregadas em ambientes laborais. As oficinas eram integradas, em sua maioria, por pessoas que desistiram de frequentar a escola por ausência de vontade, pela não adaptação do meio físico imposto pela deficiência, por medo dos julgamentos das pessoas consideradas normais ou pela necessidade de trabalhar. Muitas vezes, a maioria destas pessoas frequenta as oficinas por não terem condições de frequentar um atendimento educacional regular, tornando a profissionalização uma substituta da educação (GOYOS, 1995; ALMEIDA 2000).

O Quadro 6 apresenta todas as modalidades de trabalho reconhecidas pela literatura durante o percurso histórico das pessoas com deficiência.

Quadro 6 - Modalidades de trabalhos

Modalidades de trabalho	Do que trata	Autores
Trabalho a domicílio	Consistia no aproveitamento da mão de obra das pessoas com deficiência que possuíam alguma dificuldade de locomoção e certo grau de dependência, favorecendo a criatividade no aproveitamento artesanal e em outras formas de produção, incentivando a participação familiar. Este tipo de trabalho podia ser relacionado como uma atividade de mercado informal, por muitas vezes não possuir um tipo de vínculo empregatício efetivo.	Pereira (1975)
Oficinas Pedagógicas	Consistia em um recurso de assistência educativa que empregava o trabalho manual como meio de educação e recuperação, aliado a outras formas de atividades, era destinada aos adolescentes e adultos que não podiam frequentar normalmente cursos escolares, devido ao seu desenvolvimento mental, permitindo a estas pessoas uma forma intermediária entre atividades escolares e trabalho produtivo	Pereira (1977)
Oficinas abrigadas	Consistia em um ambiente intermediário entre instituição e comunidade, no qual haveria o treinamento da pessoa com deficiência intelectual e o local que pessoas com deficiência intelectual treináveis e severos ficariam o resto da vida	Perosa (1979); Goyos (1995); Almeida (2000)
Convênio com as empresas	Os serviços das pessoas que frequentavam as oficinas protegidas eram subcontratados por empresas. O tipo de contrato era caracterizado pela empresa oferecer a matéria-prima, o equipamento e o pagamento da mão de obra que antes eram oferecidos pela escola. Além da produção, as empresas também ficavam responsáveis pelo treinamento dos alunos. Neste tipo de contrato as empresas eram beneficiadas por dois motivos principais: ao fornecer o material necessário para produção, o montante da nota fiscal era deduzido como doação para instituição de utilidade pública e ao pagar pela mão de obra não se seguia um piso salarial, uma vez que não há leis que regulamentem tal tipo de trabalho. Assim, o trabalhador acabava sendo necessário para a instituição, quer pelo resultado da sua produção, quer pelo baixo custo dos salários destinados a eles.	Perosa (1979); Goyos (1995)
Centro de Reabilitação Profissional	Consistia no principal caminho percorrido pelas pessoas com deficiência. Tal tipo de oficina orientava, participava e reabilitava o processo de avaliação do potencial laboral das pessoas com deficiência, além de acompanhar a fase de treinamento profissional e, por fim, a colocação no mercado de	Sasaki (1997); Almeida (2000)

	trabalho. Participavam do processo as escolas especiais, centros de habilitação, oficinas protegidas de trabalho, centros e núcleos de profissionalização. Era responsável pela colocação das pessoas com deficiência em um emprego protegido ou com apoio mediante orientação vocacional e programas de reabilitação.	
Emprego Apoiado	Consistia em colocar e treinar as pessoas com deficiência no próprio ambiente de trabalho, diferenciando-se das oficinas abrigadas e pedagógicas que primeiro treinavam as pessoas para depois inseri-las no meio laboral. As atividades de trabalho eram divididas em quatro categorias principais: 1) individual: a pessoa com deficiência era colocada e treinada na empresa, recebendo apoio contínuo; 2) enclave: um grupo de pessoas com deficiência trabalhava em uma única empresa, sob orientação de um treinador e recebendo apoio diariamente; 3) equipe móvel: formada por um grupo de pessoas com deficiência que trabalhava sob orientação de um treinador prestando serviços às empresas e 4) empresarial: constituída por uma microempresa e gerenciada por uma pessoa com deficiência, tal modalidade é uma alternativa principalmente para as pessoas que possuem deficiência mental severa, pois é acompanhada por um especialista profissional que presta apoio até sua plena integração no trabalho. O processo de profissionalização permite uma integração das pessoas com deficiência no mercado competitivo, pois as possibilita vivenciar situações reais de trabalho durante sua formação. Tal alternativa fortalece a ideia de que os programas de profissionalização devam ocorrer fora das instituições especiais, propiciando a seus aprendizes frequentar situações reais de trabalho mais próximas de um mercado competitivo do qual ele possa vir a fazer parte. Trata-se de uma maneira eficaz de inserção laboral, porém é um programa considerado caro por exigir um instrutor em tempo integral com o aluno.	Sasaki (1997); Ragazzi (2001); Mendes et al. (2004)
Oficina Protegida	De caráter educativo e sem fins lucrativos, tinha como objetivo desenvolver hábitos de independência pessoal e social relativos ao trabalho competitivo - modalidade normalmente destinada aos jovens acima de 14 anos que possuíssem algum tipo de deficiência.	Almeida (2000)
Reabilitação Profissional	Consiste no alcance das pessoas com deficiência ao maior nível possível de sua capacitação e potencialidades, pois de acordo com o sistema capitalista todas as pessoas deveriam estar aptas para vender sua força vital ao processo produtivo. O desempenho da atividade profissional das pessoas com deficiência possibilitaria o desenvolvimento de suas capacidades e potencialidades, superando suas limitações, pois através do trabalho poderia ser construída sua identidade de trabalhador, perdendo assim suas características de inútil e incapaz ao provimento de seu próprio sustento.	Freitas (2002)
Trabalho Competitivo	Consiste em condições de trabalho iguais aos demais trabalhadores, inclusive quanto à exigência de prestação de serviço. Esta modalidade de contratação independe da adoção de procedimentos especiais, embora não se exclua a possibilidade de utilização de apoios especiais.	Miranda (2006)
Colocação Seletiva	Durante a contratação, pode-se utilizar de procedimentos e apoios especiais. De acordo com a legislação trabalhista e previdenciária, existem condições facilitadoras que a pessoa com deficiência dispõe para desenvolver seu trabalho, como jornada variável, horários flexíveis e adequação no ambiente de trabalho de acordo com as suas necessidades.	Miranda (2006)
Trabalho por	Reconhecido como trabalho autônomo, visa atingir a	Miranda (2006)

conta própria	independência econômica e pessoal.	
----------------------	------------------------------------	--

Tais modalidades de trabalho, apresentadas no Quadro 6, são alternativas encontradas para, de alguma forma, inserir as pessoas com deficiência em um contexto laboral, porém apresentam alguns equívocos, uma vez que as atividades desenvolvidas nas oficinas fragmentam o trabalho manual do intelectual, apesar de reconhecer as possibilidades e potencialidades de trabalho destas pessoas. Em consequência, o processo, na maioria das vezes, contrapõe-se as cobranças do mercado de trabalho que exige do profissional qualificação e versatilidade no desempenho de funções (MANZINI, 1989; GOYOS, 1995; MELETTI, 1997; ALMEIDA, 2000; CARRETTA, 2004).

Em alguns tipos de oficinas, as próprias instituições comercializam a produção do educando, deixando de encaminhá-lo para o mercado de trabalho, para não deixar de ter ganho com sua produtividade, perdendo, assim, o foco do processo que é a preparação e inserção do educando no mercado de trabalho. Outro ponto a ser destacado, é que a preparação dada a estas pessoas não corresponde ao exigido pelo mercado de trabalho, pois as instituições, na maioria das vezes, focam em atividades em treinos repetitivos e monótonos, contribuindo com a dificuldade de desenvolvimento da independência deste público (MELETTI, 1997; LANCILLOTTI, 2000).

Perante os fatos expostos, evidencia-se a influência direta dos aspectos econômicos referente às questões laborais do público abordado, deixando a supervisão do desenvolvimento das atividades realizadas por alunos em um segundo plano, uma vez que algumas instituições acabam se preocupando mais com partes práticas do que com o aprendizado e desenvolvimento das competências dos alunos.

O processo de globalização trouxe várias mudanças para o cenário laboral. Os trabalhadores passaram a reivindicar melhores condições de trabalho e novos empregos baseados nos direitos sociais. Devido ao avanço tecnológico, a falta de trabalho foi justificada pela baixa qualificação profissional que era consequência do baixo nível de escolaridade, a formação precária oferecida à população e a falta de política de crescimento (FERREIRA, 2002).

Infer-se que, diante deste cenário apresentado, em meados da década de 1980, a população com deficiência encontrava-se mais uma vez em desvantagem, pois a inadequação e a precariedade dos serviços oferecidos por algumas instituições especializadas não permitiam a ela competir em grau de igualdade com as demais

peçoas, uma vez que a oferta de serviços não absorvia as exigências do mercado de trabalho. Nesta época, a falta de preparação das peçoas com deficiência para o trabalho, associada à discriminação da sociedade em que vive e à falta de conhecimento de seu potencial, constitui um dos os principais fatores que impedem sua contratação no mercado de trabalho (SASSAKI, 1997).

Até a década de 1990, tais modalidades de trabalho eram as únicas opções de trabalho direcionadas para as peçoas com deficiência, pois, até então, a maioria das empresas não se preocupava em contratar estas peçoas. Tal contratação não apresentava vantagem para as empresas, visto que, além de ter que gastar com adaptações, os trabalhadores não poderiam desenvolver qualquer tipo de atividade dentro das empresas.

A partir deste período e com a proposta da inclusão social, muitas mudanças ocorreram relacionadas às peçoas com deficiência. Em relação ao trabalho, especificamente, um fato ocorrido foi determinante para mudar o cenário até então encontrado: a criação das Leis Federais 8.112 de 1990 e 8.213 de 1991, ambas as Leis tratam de possibilidades de inclusão laboral para as peçoas com deficiência uma em setores públicos através de concursos e outra em empresas privadas, obrigando as organizações a manterem em seu quadro trabalhadores com deficiência, caso isso não ocorra a mesma pode vir a ser multada.

Com a proposta da inclusão e o surgimento das Leis, algumas empresas passaram a realizar as contratações e a serem denominadas de empresa inclusiva que, de acordo com Sasaki (1997):

Uma empresa inclusiva é, então, aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão etc. (SASSAKI, 1997, p.65).

Compreende-se que a ideia das empresas inclusivas é proporcionar condições necessárias e suficientes para o desempenho profissional de seus trabalhadores, focando na diversidade, contemplando as diferenças individuais, efetuando mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementando adaptações no ambiente físico, procedimentos de trabalho e treinamento dos recursos humanos na questão da inclusão.

Evidencia-se que tal proposta de empresa seria o modelo ideal para que as pessoas com deficiência pudessem ser empregadas de maneira que suas individualidades fossem respeitadas e que elas pudessem realizar seu trabalho de forma efetiva e com qualidade. É fato que nem todas as empresas que empregam pessoas com deficiência têm as preocupações em manter o ambiente acessível a todos, pois muitas empresas contratam apenas por uma determinação legal que, de certa maneira, acaba obrigando as empresas a realizarem este tipo de contratação, não se preocupando em oferecer condições de trabalho dignas. A empresa não se torna inclusiva apenas por possuir em seu quadro de funcionários trabalhadores com deficiência, é preciso que ela ofereça condições para que estas pessoas desenvolvam seu trabalho e reconheçam as suas reais potencialidades.

Na literatura referente ao século XXI, tal expressão já não foi mais mencionada pelos autores. Por acreditar que a sociedade deva ser pautada na diversidade, porém todos os espaços devem ser acessíveis e inclusivos, não precisando estar explícito este tipo de ação.

O capítulo seguinte apresenta as principais leis que garantem a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, porém cabe ressaltar que, muitas vezes, tais leis não são cumpridas e quando são, na maioria das vezes, as empresas fazem apenas para evitar penalidades.

4. LEGISLAÇÃO

Neste capítulo é apresentada uma relação de leis que tratam especificamente da pessoa com deficiência no mercado de trabalho no âmbito nacional. Primeiramente, é exposto um apanhado de Convenções, Recomendações e Resoluções referente à Organização Internacional do Trabalho no âmbito internacional e, a seguir, uma relação das leis brasileiras mais relevantes para o contexto estudado.

4.1 Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência das Nações Unidas que foi criada em 1919, como parte do tratado de Versalhes e resultado da Conferência da Paz. Tem por missão promover oportunidades de acesso e permanência para homens e mulheres a um trabalho decente e produtivo, em condição de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Tais condições são fundamentais para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

A Organização Internacional do Trabalho possui quatro objetivos estratégicos: i) o respeito aos direitos no trabalho; ii) a promoção do emprego produtivo e de qualidade; iii) a extensão da proteção social e iv) o fortalecimento do diálogo social. Tais objetivos desempenharam um papel importante na definição das legislações trabalhistas e na elaboração de políticas econômicas, sociais e trabalhistas durante boa parte do século XX dos 187 países³ que dela faz parte. O Brasil está entre os membros fundadores da

³Afganistão, África do Sul, Albânia, Alemanha, Angola, Antígua e Barbuda, Arábia Saudita, Argélia, Argentina, Arménia, Austrália, Áustria, Azerbaijão, Bahamas, Bangladesch, Barbados, Barém, Bélgica, Belize, Benim, Bielorrússia, Bolívia, Bósnia e Herzegovina, Botswana, Brasil, Brunei, Bulgária, Burquina Faso, Burundi, Cabo Verde, Camarões, Camboja, Canadá, Catar, Cazaquistão, Chade, Chile, China, Mirante de Chipre (Colômbia), Comores, Congo, República Democrática do Coreia, República da Costa do Marfim, Costa Rica, Croácia, Cuba, Dinamarca, Djibouti, Domínica, Egito, El Salvador, Emirados Árabes Unidos, Equador, Eritreia, Eslováquia, Eslovénia, Espanha, Estados Unidos, Estónia, Etiópia, Federação Russa, Fiji, Filipinas, Finlândia, França, Gabão, Gâmbia, Gana, Geórgia, Granada, Grécia, Guatemala, Guiana, Guiné, Guiné Equatorial, Guiné-Bissau, Haiti, Honduras, Hungria, Iémen, Ilhas Salomão, Índia, Indonésia, Irã, República Islâmica do Iraque, Irlanda, Islândia, Israel, Itália, Jamaica, Japão, Jordânia, Kuwait, Laos, República Democrática Popular do Lesoto, Letónia, Líbano, Libéria, Jamahira Árabe Líbia, Lituânia, Luxemburgo Macedónia (antiga República), Jugoslávia, Madagáscar, Malásia, Malawi, Mali, Malta, Marrocos, Ilhas Maurício, Mauritânia México, Myanmar, Moçambique, Moldávia, República da Mongólia, Montenegro, Namíbia, Nepal, Nicarágua, Níger, Nigéria, Noruega, Nova Zelândia, Omã, Países Baixos, Panamá, Papua Nova Guiné Paquistão, Paraguai, Peru, Polónia, Portugal, Quênia, Quiribati, Quirguizistão, Reino Unido, República Centro Africana, República Checa, República Dominicana, República das Maldivas, Roménia, Ruanda, Samoa, Santa Lúcia, São Cristóvão e Nevis, São Marino, São Tomé e Príncipe, São Vicente e Granadinas, Seicheles, Senegal, Serra Leoa, Sérvia, Singapura, Síria, República Árabe, Somália, Sri Lanka, Suazilândia, Sudão, Sudão do Sul, Suécia, Suíça, Suriname, Tailândia, Tajiquistão, Tanzânia, República Unida Timor-Leste,

OIT e participa das reuniões da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião. Sua atuação tem se caracterizado pelo apoio ao esforço nacional de promoção do trabalho decente em áreas tão importantes, como o combate ao trabalho forçado, ao trabalho infantil e ao tráfico de pessoas para fins de exploração sexual e comercial, à promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de gênero e raça no trabalho e à promoção decente para os jovens (OIT, 2017)

A seguir são apresentadas as recomendações e convenções elaboradas pela OIT que tratam especificamente sobre a pessoa com deficiência no contexto do trabalho. Para um melhor entendimento do que será apresentado, cabe esclarecer a diferença entre convenção e recomendação. As Convenções são regras gerais estabelecidas pela Assembleia Geral da OIT, possuem caráter obrigatório para os Estados que resolverem recepcioná-las em seus ordenamentos jurídicos, tendo força de Lei Federal, e devem ter o apoio de 2/3 dos delegados presentes. A Recomendação é um protótipo de Convenção que não obteve aprovação em número de votos suficientes para alcançar a qualidade de Convenção, tendo força apenas de sugestão, não criando qualquer direito ou obrigação, trata-se de norma facultativa.

Quadro 7 - Organização Internacional do Trabalho

DATA	AÇÕES/RECOMENDAÇÕES	Do que trata
1921	Recomendação nº22	Primeira iniciativa da OIT inerente à PCD, abordando a readaptação profissional e assegurando várias ações para os mutilados de guerra (OIT, 1921)
1944	Recomendação nº 71	Busca reintegrar as pessoas que, de alguma forma, foram prejudicadas em questões laborais pelas guerras. Preza pela reintegração dos mutilados de guerra e pessoa com deficiência (OIT, 1944)
1955	Recomendação nº 99 “Recomendação sobre adaptação e readaptação dos inválidos”	Trata da adaptação e readaptação profissional dos inválidos, buscando possibilidades de atuação e visando à introdução e à manutenção das pessoas com deficiência na vida laboral (OIT, 1955)
1960	Convenção e Recomendação nº111	Os dois documentos tratam da discriminação de emprego, buscando promover a igualdade de oportunidades e de tratamento no âmbito de emprego e ocupação, sem que haja nenhum tipo de discriminação (OIT, 1960)
1975	Convenção nº142 “Convenção sobre a Orientação Profissional no Desenvolvimento de Recursos Humanos”	Trata do desenvolvimento de políticas e programas flexíveis de orientação e desenvolvimento profissional vinculadas ao emprego (OIT, 1975)

República Democrática de Togo Trindade e Tobago, Tunísia, Turquemenistão, Turquia, Ucrânia, Uganda, Uruguai, Uzbequistão, Vanuatu, Venezuela, Vietnã, Zâmbia, Zimbabué.

1975	Recomendação nº150	Trata de assuntos conexos à Convenção nº142, abordando questões relacionadas ao desenvolvimento de políticas públicas, aos programas de orientação e ao desenvolvimento profissional vinculados ao trabalho (OIT, 1975)
1983	Convenção nº159 “Convenção sobre Reabilitação e Emprego – Pessoas deficientes”	Trata da reabilitação e emprego das pessoas com deficiência, igualdade de oportunidades e tratamento, referindo-se ao emprego e à integração na comunidade (OIT, 1983).
1983	Recomendação nº168	Trata de assuntos conexos à Convenção nº159, abordando questões relacionadas à reabilitação e ao emprego da pessoa com deficiência, igualdade de oportunidades e tratamento (OIT, 1983)
2007	Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência.	Trata da garantia a promoção dos direitos humanos a todos os cidadãos e, em particular, à pessoa com deficiência, garantindo respeito, integridade, dignidade e liberdade individual, reforçando a proibição da discriminação através de leis, políticas e programas que atendam e promovam a participação na sociedade (OIT, 2007)

A primeira iniciativa da Organização Internacional do Trabalho inerente à pessoa com deficiência foi a recomendação nº 22, criada em 1921, abordando a readaptação profissional e estabelecendo diversas possibilidades de introdução nas legislações nacionais, da obrigação legal de serem assegurados postos de trabalho para os mutilados de guerra e os métodos para reinseri-los no mercado de trabalho e na vida profissional. A recomendação foi aprovada apenas em 1925, pela Conferência Internacional do Trabalho que sugeria aos Estados membros a adoção em suas legislações nacionais, indenização por acidente de trabalho que resultasse em incapacidade para desempenho de atividade produtiva, assinalando a necessidade de se garantir a reeducação profissional das vítimas, inclusive por meio do fomento de instituições que tivessem por finalidade tal tarefa.

Devido ao grande número de mutilados de guerra e a demonstração por partes de civis com deficiência de que poderiam ocupar os postos de trabalho daqueles cidadãos mobilizados, ou seja, convocados para a guerra, foi aprovado, em 1944, pela Conferência Internacional do Trabalho, a Recomendação nº 71, denominada Recomendação sobre a Organização do Emprego – transição da guerra à paz.

A Recomendação nº 71 consiste em um conjunto de ações que os Estados membros podem desenvolver para facilitar e incentivar cidadãos que, em decorrência da guerra, de alguma forma, foram prejudicados em questões laborais, sendo eles homens, mulheres e jovens, reintegrando-os de maneira satisfatória na sociedade. Questões

voltadas para a orientação profissional, programas de formação e reeducação profissional, emprego para trabalhadores menores, emprego de mulheres, emprego de trabalhadores com deficiência, entre outros são abordados na Recomendação.

Ao que se refere especificamente as pessoas com deficiência, a recomendação aborda as questões relacionadas à recolocação destas pessoas no ambiente de trabalho através de serviços especializados de orientação profissional, conscientização de indústrias e profissionais, adaptação do trabalho de acordo com a deficiência do trabalhador, igualdade de oportunidades e remuneração e ações contra todo tipo de discriminação.

PRINCÍPIOS GERAIS ⁴

X - Os trabalhadores com deficiência, qualquer que seja a origem de sua deficiência, devem ter as mesmas oportunidades de orientação profissional especializada, de formação e readaptação profissional e de colocação em um emprego efetivo.

XI - Devem adotar medidas de segurança para o emprego em indústrias e profissões na qual o trabalho seja irregular, a fim de obter pleno aproveitamento de mão de obra.

MÉTODOS DE APLICAÇÃO

X - EMPREGO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA

39 - O critério para a formação profissional e colocação dos trabalhadores com deficiência deve ser a capacidade de trabalho do interessado, qualquer que seja a origem da deficiência.

40 - Deve existir uma maior colaboração entre os serviços médicos para os deficientes e os serviços de readaptação e colocação profissional.

41 - Deve desenvolver serviços especializados de orientação profissional para os trabalhadores com deficiência, a fim de determinar a aptidão do trabalho de cada trabalhador com deficiência e selecionar o gênero de emprego mais adequado para cada um.

42 - 1) Sempre que for possível, os trabalhadores com deficiência devem receber formação profissional na empresa com os trabalhadores sem deficiência, nas mesmas condições e com a mesma remuneração.

2) formação profissional deve ser continuada até que o deficiente pode ocupar um emprego como trabalhador plenamente capaz na profissão em que tenha recebido sua formação.

3) Sempre que for pertinente, deve haver esforços para readaptar os trabalhadores com deficiência em sua antiga profissão ou em uma profissão na qual suas qualificações anteriores podem ser utilizadas.

4) Deve incentivar os empregadores a ter instalações adequadas para a formação profissional, para formar (treinar) uma quantidade razoável de trabalhadores com deficiência.

5) Devem ser organizados centros especializados de formação profissional, sujeitos a inspeção médica apropriada para os trabalhadores com deficiência que necessitam de treinamento especial.

43 - 1) Devem ser tomadas medidas especiais para assegurar aos trabalhadores com deficiência as mesmas oportunidades para ingressar em um emprego que outros trabalhadores desfrutem. Deve incentivar

⁴Texto original encontrado apenas em espanhol. Disponível em: <http://www.ilo.org>.

os empregadores por meio de uma ampla publicidade e por outros meios, inclusive obrigar quando necessário, a empregar um número razoável de trabalhadores com deficiência.

2 - Em certas profissões especialmente adequada para o emprego de trabalhadores com deficiências graves, esses trabalhadores têm direito de prioridade em relação a todos os outros trabalhadores.

3 - Deve ser realizada uma estreita colaboração com as organizações de empregadores e de trabalhadores, os esforços necessários para proteger os trabalhadores com deficiência contra toda discriminação que está relacionada com sua capacidade de trabalho e seu desempenho e para eliminar os obstáculos que se opõem a sua contratação, especialmente a possibilidade de gastos mais elevados e caso de indenização por acidentes.

4 - Devem ser disponibilizados aos trabalhadores com deficiência, que não foram readaptados para um emprego normal, oportunidades de emprego em centros especializados, para que possam desempenhar um trabalho efetivo que não tenha concorrência de emprego com outros trabalhadores.

44 - O benefício do emprego deve reunir informações sobre as profissões que de maneira especial se adaptam aos diferentes tipos de deficiências, e sobre o número, distribuição geográfica e aptidão para o trabalho da população com deficiência (OIT, 1944).

Como é possível perceber com o texto da Recomendação nº 71, as pessoas com deficiência passaram a ser abordadas nas recomendações, convenções e leis em decorrência do grande número de mutilados de guerra. Na verdade, desde a Antiguidade se tem conhecimento das pessoas com deficiência, porém, apenas na década de 1940, elas começaram a ser citadas nas legislações dos países, por terem se tornado um problema social, uma vez que os países não sabiam como reagir diante da situação e qual a melhor forma de encaminhá-las para uma vida em sociedade.

Em 1955, a Recomendação nº 99 tratou da adaptação e a readaptação profissional dos inválidos⁵, buscando possibilidades de atuação e visando à introdução e à manutenção das pessoas com deficiência na vida laboral. A recomendação aborda ações principais voltadas para a pessoa com deficiência no meio laboral, como formação e orientação profissional, medidas que visem aumentar as oportunidades de emprego, implantação de meios de formação e trabalho protegido para pessoas cuja deficiência não permita competição no mercado formal de emprego. Além de ser o primeiro documento a conceituar adaptação e readaptação profissional e inválido, aborda uma proteção ao direito do trabalho a todas as pessoas com deficiência, independentemente da origem da deficiência.

⁵ Termo original contido no documento.

I - DEFINIÇÕES⁶

Para efeitos da presente recomendação:

- a) A expressão adaptação e reabilitação profissional significa a parte do processo contínuo de adaptação e readaptação que compreende meios de oferecer especialmente orientação profissional, formação e colocação seletiva – para que as pessoas com deficiência possam obter e conservar um emprego adequado;
- b) O termo inválido significa a pessoa cuja possibilidades de obter e manter um emprego adequado são substancialmente reduzida devido a uma diminuição na sua capacidade física ou mental (OIT, 1955).

Infere-se que tal recomendação considera que a adaptação e readaptação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho são instrumentos essenciais em sua na reintegração e na recuperação de suas capacidades. Defende, ainda, a criação de serviços especializados para orientar as pessoas com deficiência na escolha do trabalho ou na troca de profissão. Para além, indicam como método de orientação profissional as entrevistas com conselho de orientação, exame de experiências profissionais, exames médicos, teste de avaliação, indicação da capacidade física e das atividades recomendadas ao tipo de deficiência. Aborda, também, questões relacionadas ao âmbito de aplicação desta recomendação, métodos para favorecer e incentivar a adaptação e readaptação profissional, colaboração entre instituições encarregadas de tratamentos médicos e adaptação e reabilitação profissional, medidas para aumentar as oportunidades de emprego, trabalho protegido, disposições especiais para os menores com deficiência e aplicação dos princípios de adaptação e readaptação profissional.

É possível afirmar que esta recomendação apresenta um cunho assistencialista, uma vez que surgiu após a 2ª Guerra Mundial, na qual os mutilados de guerras se tornaram numerosos e passaram a pesar nas contas previdenciárias dos países que estiveram envolvidos nos conflitos.

A Convenção e Recomendação nº 111 foi abordada na Conferência de 1958 e entrou em vigor no plano internacional em 1960. Trata da discriminação de emprego baseada em motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, admitindo a possibilidade de ampliação de sua proteção à discriminação baseada em outros critérios. Ela tem por finalidade promover a igualdade de oportunidades e de tratamento no âmbito de emprego e ocupação sem que haja nenhum tipo de discriminação.

⁶Texto original encontrado apenas em espanhol. Disponível em: <http://www.ilo.org>.

Art. 1º Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (OIT,1960).

A Convenção nº 111 apresenta que os termos emprego e ocupação abrangem o acesso aos meios de formação profissional e à admissão no emprego nas diversas ocupações, bem como as condições de trabalho. Já a recomendação nº 111 aponta questões que todas as pessoas, sem discriminação, deveriam ter igualdade de oportunidades e tratamento, como acesso aos serviços de orientação profissional e colocação, aos meios de formação profissional e admissão ao emprego e à ascensão profissional de acordo com a conduta.

É importante ressaltar que esta Convenção foi um dos primeiros documentos oficiais a admitir a adoção das ações afirmativas voltada para as pessoas com deficiência especificamente.

Por ações afirmativas, entende-se uma fórmula jurídica para se provocar uma efetiva equalização social, política e econômica e, de acordo com o Direito, tal como assegurado formal e materialmente no sistema constitucional democrático. A ação afirmativa é, então, uma forma jurídica para se superar o isolamento ou a diminuição social a que se estão sujeitas as minorias (ROCHA, 1996).

As ações afirmativas são o meio de restauração de um equilíbrio desfeito, cuja ruptura causou injustiças nas distribuições de vantagens. O objetivo destas ações é eliminar efeitos que levem à discriminação, baseados em um contexto histórico, tendo como desafio a inclusão social de grupos minoritários em vários setores, como educacionais, profissionais e econômicos (GOMES, 2001).

As ações afirmativas são importantes, pois são vertentes pelas quais as pessoas com deficiência têm seus direitos reconhecidos, exercendo seu papel de cidadão, participando da sociedade em todos os seus meios: educação, saúde, trabalho, lazer, entre outros. Tais ações ocorrem, não porque a sociedade ofereceu esta oportunidade de forma caritativa, mas porque existe uma lei maior que impõe a efetiva participação delas na sociedade.

Art. 5 -2. Qualquer Membro pode, depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, definir como não discriminatórias quaisquer outras medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares de pessoas em relação às quais a atribuição de uma proteção ou assistência especial seja, de uma maneira geral, reconhecida como necessária, por motivos tais como o sexo, a invalidez, os encargos de família ou o nível social ou cultural (OIT, 1960).

Esta convenção no Brasil deu origem ao Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968, que trata sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão que usou para a descrição da lei, o texto original da Convenção.

Infere que a convenção não trata especificamente da discriminação no trabalho em relação à pessoa com deficiência, porém refere-se a qualquer outro tipo de distinção, exclusão ou preferência que tenha efeito de destruir ou alterar a igualdade de oportunidades, podemos subentender que também se estende a este público.

A Convenção nº 142 foi aprovada em 1975 e entrou em vigor no plano internacional, em 1977. Refere-se ao trabalho sobre a Orientação Profissional no Desenvolvimento de Recursos Humanos, tendo como finalidade o desenvolvimento de políticas e programas flexíveis de orientação e desenvolvimento profissional vinculados ao emprego, utilizando-se preferencialmente de serviços públicos e procurando eliminar a distinção em favor a igualdade de tratamento. A Convenção, no Brasil, deu origem ao Decreto 98.656 de 1989, mantendo o texto original da convenção.

Art. 3 — 1. Todo Membro deverá desenvolver gradualmente seus sistemas de orientação profissional, incluindo informação constante sobre emprego, com vista a possibilitar a disponibilidade de informações abrangentes e de orientação mais ampla possível para todas as crianças, jovens e adultos, incluindo programas apropriados para pessoas com defeitos físicos e incapazes (OIT, 1975).

No ano de 1975, a Recomendação nº 150 passou a tratar do desenvolvimento de recursos humanos e ficou conhecida como Recomendação sobre a Orientação Profissional e a Formação Profissional no Desenvolvimento dos Recursos Humanos, tratando de políticas e programas de orientação e formação profissional que deveriam ser elaborados e implementados em cooperação com as organizações de empregadores e de trabalhadores. Estabelece também medidas que proporcionem a determinados grupos

especiais da população, como o de pessoas com deficiência física e mental⁷, orientação e formação profissional efetivas e adequadas para que todos tenham oportunidade de emprego e possam se integrar na sociedade e na economia, tendo uma vida produtiva em ambiente normal de trabalho.

É importante ressaltar que tal recomendação, assim como a Convenção nº142, introduziu um novo conceito de reintegração das pessoas com deficiência no âmbito do trabalho, incentivando a criação de políticas e as organizações oferecerem às pessoas com deficiência mais oportunidades e possibilidades de ter um emprego adequado.

Com criação da Recomendação sobre a habilitação e reabilitação profissionais dos deficientes (1955) e a Recomendação sobre o desenvolvimento dos recursos humanos (1975), houve um significativo avanço na compreensão das necessidades da reabilitação e no desenvolvimento de legislações que dessem acesso à vida laboral para todas as pessoas. A Assembleia Geral das Nações Unidas proclamou 1981 o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, com o tema ‘Participação Plena e Igualdade’, e criou um programa mundial de ação relativo às pessoas com deficiência que permitiria a adoção de medidas eficazes a nível nacional e internacional para atingir as metas da participação plena das pessoas deficientes na vida social.

Tais ações foram fundamentais para que, em 1983, fosse aprovado o texto da Convenção nº 159, “Convenção sobre Reabilitação e Emprego - Pessoas Deficientes”, que trata da reabilitação e emprego da pessoa com deficiência, assegurando, tanto nas zonas rurais como nas urbanas, a igualdade de oportunidades e tratamentos a todas as categorias de pessoas com deficiência em relação ao emprego e à integração na comunidade. A partir da reabilitação profissional, a pessoa com deficiência tem oportunidade de conservar e progredir em seu emprego, promovendo, assim, sua integração e reintegração na sociedade.

Art. 1 — 1. Para efeitos desta Convenção, entende-se por ‘pessoa deficiente’ todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.

2. Para efeitos da presente Convenção todo o País-Membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego adequado e progrida no mesmo promovendo-se assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade.

⁷Termo original contido no documento.

Art. 3 — Essa política deverá ter por finalidade assegurar que existam medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas deficientes e promover oportunidades de emprego para as pessoas deficientes no mercado regular de trabalho.

Art. 4 — Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos.

Art. 7 - As autoridades competentes deverão adotar medidas destinadas a proporcionar e a avaliar os serviços de orientação e formação profissional, colocação, emprego e outros, a fim de que as pessoas deficientes possam obter e conservar um emprego e progredir no mesmo; sempre que seja possível e adequado, serão utilizados os serviços existentes para os trabalhadores em geral, com as adaptações necessárias (OIT, 1983).

A convenção nº 159 originou, no Brasil, os decretos nº 51, de 1989, e o nº 129, de 1991, que tratam da reabilitação profissional e emprego da pessoa com deficiência, ambos os documentos utilizaram o texto original da convenção.

No ano de 1983, também entrou em vigor a Recomendação nº 168 que aborda a readaptação profissional e do emprego das pessoas com deficiência. A recomendação veio complementar a Convenção nº 159 por tratarem de assuntos conexos que visem permitir que as pessoas com deficiência obtenham e conservem um emprego adequado e progreda no mesmo, promovendo, assim, a integração ou a reintegração desta pessoa à sociedade. A Convenção nº 159, juntamente, com a Recomendação nº168 foram grandes responsáveis pelo avanço e integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e na sociedade.

Em 2007, foi aprovada a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência que trata da garantia à promoção dos direitos humanos a todos os cidadãos e em particular às pessoas com deficiência, baseando-se na necessidade de garantir-lhes respeito, integridade, dignidade, liberdade individual e reforçar a proibição da discriminação a esta população por meio de leis, políticas e programas que atendam as suas características e promovam sua participação na sociedade. Reafirma ainda os princípios universais aos quais se baseiam as obrigações dos Governos relativas à integração das várias dimensões da deficiência em suas políticas, bem como as obrigações específicas relativas à sensibilização da sociedade diante da deficiência, no combate aos estereótipos e no concernente à valorização das pessoas com deficiência.

O propósito da Convenção foi promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais para todas as pessoas com deficiência, respeitando sua dignidade inerente. Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo e de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, as quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Artigo 27: Trabalho e emprego

1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

- a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
- b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;
- c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;
- d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;
- e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;
- f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;
- g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;
- h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;
- i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;
- j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;
- k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.

2. Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em

igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório (OIT, 2007).

O artigo 27 da convenção trata, especificamente, da questão do trabalho e do emprego em relação às pessoas com deficiência, garantindo igualdade de oportunidades com as demais pessoas em um ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível para as pessoas com deficiência, incluindo condições seguras e salubres de trabalho. Além disso, visa possibilitar o acesso efetivo aos programas técnicos gerais e de orientação profissional e aos serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado, promovendo oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio.

A autora optou por apresentar primeiramente as recomendações e convenções da Organização Internacional do Trabalho por entender que este foi o ponto inicial para que os países pudessem desenvolver suas leis mais inclusivas e menos assistencialista, podendo oferecer as pessoas com deficiência uma vida independente em sociedade. A seguir serão apresentadas as leis brasileiras voltadas para o contexto do trabalho das pessoas com deficiência.

4.2 Legislação Brasileiras

Quadro 8 - Legislação Brasileira

DATA	LEIS	DO QUE TRATA
1943	Consolidação da Leis de Trabalho	Regulamenta as leis referentes ao Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho no Brasil (BRASIL, 1943)
1988	Constituição Federativa do Brasil	Trata das leis, normas e regras de um país que regulam e organizam o funcionamento do Estado, definindo os direitos e deveres dos cidadãos (BRASIL, 1988)
1989	Lei Federal 7.853	Determinou a inclusão das pessoas com deficiência, assegurando o pleno exercício dos direitos individuais e sociais, considerando os valores básicos de igualdade de tratamento e oportunidades, da justiça social, do respeito à dignidade da pessoa humana (BRASIL, 1989)
1990	Lei Federal 8.112	Estatuto dos servidores públicos da União - Reserva de vagas às pessoas com deficiência no setor público Federal (BRASIL, 1990)
1991	Lei Federal 8.213	Reserva de vagas às pessoas com deficiência nas empresas privadas (BRASIL, 1991)
1993	Lei Federal 8.742	Trata sobre o benefício da prestação continuada, destinado às pessoas com deficiência e com condições financeiras precárias que não possuem

		cobertura previdenciária e necessitam da Assistência Social no Brasil (BRASIL, 1993)
1999	Decreto 3.298	O Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Lei 7.853, de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência. O decreto conceitua os aspectos da deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla, definindo uma série de responsabilidades dos órgãos públicos nos campos da educação, saúde, lazer, turismo, ajudas técnicas e reabilitação profissional (BRASIL, 1999)
2000	Lei Federal 10.098	A Lei nº 10.097, de 2000, discorre sobre as cotas de aprendizes nas empresas (BRASIL, 2000)
2004	Decreto 5.296	Conhecido como “Decreto da Acessibilidade”, pois além de apresentar as condições gerais e promoção da acessibilidade, conceitua os aspectos da deficiência mais minuciosamente definidos, em relação aos que vigoravam na legislação até os dias de hoje (BRASIL, 2004)
2009	Decreto 6.949	Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007 (BRASIL, 2007)
2011	Lei Federal 12.435	Apresentou algumas alterações na organização da Assistência Social nos artigos 2º, 3º, 6º, 12º, 13º, 14º, 15º, 16º, 17º, 20º, 21º, 22º, 23º, 24º, 28º e 36º. Das alterações mais relevantes, instituiu, em seu artigo 6º, um Sistema Único de Assistência Social; abrangência do grupo familiar e conceito de deficiência no artigo 20 (BRASIL, 2011)
2011	Lei Federal 12.470	Altera os artigos 20 e 21 e acrescenta o 21- A lei 8.742 de 1993 – Benefício da prestação continuada (BRASIL, 2011)
2012	Lei Federal 12.764	Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com o espectro autista. A lei caracteriza quem é considerada a pessoa com espectro autista e seus direitos enquanto cidadão, acesso à educação e ao ensino profissionalizante, à moradia, ao mercado de trabalho, à previdência social e à assistência social (BRASIL, 2012)
2013	Lei complementar 142	Regulamenta o artigo 211 da Constituição Federal, apresentando reduções do tempo de contribuição e no limite de idade para a aposentadoria do segurado com deficiência (BRASIL, 2013)
2015	Lei Federal 13.146	Lei Brasileira de Inclusão destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando a sua inclusão social e cidadania (BRASIL, 2015)

4.2.1 Consolidação das Leis Trabalhistas

No Brasil, em 1943, foi regulamentada a Consolidação das leis de trabalho que trata das leis referentes ao direito do trabalho e do direito processual do trabalho no país, objetivando, em principal, a regulamentação das relações individuais e coletivas do

trabalho, abordando questões relacionadas à carteira de trabalho, jornada de trabalho e ao período de férias, à proteção do trabalho da mulher, aos contratos individuais, à medicina, justiça e fiscalização do trabalho.

A lei apresentou, em seu artigo 461, a equiparação salarial dos trabalhadores, referenciando inclusive as pessoas com deficiência. Cabe ressaltar que é o único artigo que cita a pessoa com deficiência.

Deve ser ressaltado que na década de 1940, as pessoas com deficiência eram totalmente excluídas da sociedade, o direito ao trabalho e as especificações para as pessoas com deficiência desempenharem uma atividade laboral eram pouco abordados, como é possível perceber na própria Consolidação das Leis Trabalhistas.

Infere-se que tal Consolidação trata das leis trabalhistas que regem os direitos e deveres dos trabalhadores e empresários no Brasil, além de abordar, tão timidamente, o acesso ao mercado de trabalho às pessoas com deficiência, referenciando apenas um artigo a elas. Nesta época, o próprio país não incentivava o acesso destas pessoas a sociedade, privando-as do direito de ir e vir.

4.2.2 Constituição Federal

Em 1988, com a Constituição Federal, conhecida também como “Constituição Cidadã” devido à preocupação de garantia dos direitos humanos e sociais, regatou-se as bases de cidadania para as pessoas com algum tipo de deficiência. Tal lei tratou de forma efetiva alguns direitos relacionados a este público. É importante ressaltar que a constituição foi a primeira que tratou de forma efetiva das questões relacionadas às pessoas com deficiência, se comparada as anteriores que mencionaram apenas questões relacionadas ao direito de igualdade, ao trabalho e à aposentadoria dos desvalidos e/ou inválidos.

A Constituição Federal abordou, como prioridades da República Federativa do Brasil, a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político. Destacou também como os seus principais objetivos, a constituição de uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e a promoção do bem de todos sem qualquer forma de discriminação. Acrescenta, ainda, que todos são iguais perante à Lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo aos

brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (JESUS, 2016).

Para tanto, versaremos sobre os artigos que dispõem sobre os direitos sociais; sobre as competências da União, Estado, Distrito Federal e Municípios; sobre a reserva de percentuais de cargos; sobre a assistência social; a educação; os deveres das famílias, sociedade e Estado; e sobre as adaptações arquitetônicas, quais sejam:

Artigo 7º - XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (...)

Artigo 23º - II – cuidar da saúde e assistências públicas, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência (...)

Artigo 24º - XIX – proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência (...)

Artigo 37º - VII – a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão (...)

Artigo 203º - II – a promoção da integração ao mercado de trabalho (...)

Artigo 203º - IV – a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária (...)

Artigo 203º - V – a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei (...)

Artigo 208º - III – atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino (...)

Artigo 227º - II – criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos (...)

Artigo 244º - A lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência, conforme disposto no art. 227§ 2 (BRASIL, 1988).

A Constituição abriu mão de um modelo assistencialista, antes vigente, para dar lugar a uma integração social das pessoas com deficiência, trazendo importantes avanços para a construção da cidadania, assegurando-lhes direito ao trabalho e à igualdade de condição, de modo a facilitar o acesso aos meios de transporte, edifícios, às escolas e ao mercado de trabalho (VENTURA, 2001; LOPES, 2005). Porém, quando analisados alguns artigos da legislação, é possível encontrar vestígios assistencialistas, como no inciso V do artigo 203 que prevê um benefício assistencialista aos idosos e às pessoas com deficiência desde que preenchidas duas condições: comprovação de que

não possui meios de prover a própria subsistência e comprovação de que não possuam meios de ter sua subsistência provida pela sua família (MACIEL, 2011).

Infere-se que a constituição, embora apresente características assistencialistas, foi um marco significativo para a evolução das leis voltadas aos direitos das pessoas com deficiência. Ainda que existam algumas leis datadas até a constituição voltadas as pessoas com deficiência, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, começou a produzir normas mais especificassem relação a este público.

4.2.3 Lei Federal 7.853 de 1989

A Lei Federal nº 7.853/1989 foi a primeira regulamentação que determinou a possibilidade de inclusão das pessoas com deficiência e consiste em assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais, considerando os valores básicos de igualdade de tratamento e oportunidades, da justiça social e do respeito à dignidade da pessoa humana. Assegura a esta população o pleno exercício de seus direitos básicos à educação, à saúde, ao trabalho, lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, entre outros. A lei prevê tratamento prioritário e adequado na área da educação, saúde, formação profissional e do trabalho, recursos humanos e edificações. A ela cabe também as sanções penais que visam prevenir ou punir condutas baseadas no preconceito.

Artigo 1º - Ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência, e sua integração social, nos termos desta Lei.

§ 1º - A aplicação e interpretação desta lei, serão considerados os valores básicos da igualdade de tratamento e oportunidades, da justiça social, do respeito à dignidade da pessoa humana, do bem-estar, e outros, indicados na Constituição e justificados pelos princípios gerais do direito.

§ 2º - As normas desta Lei visam garantir às pessoas portadoras de deficiência as ações governamentais necessárias ao seu cumprimento e das demais disposições constitucionais e legais que lhes concernem, afastadas as discriminações e os preconceitos de qualquer espécie, e entendida a matéria como obrigação nacional a cargo do Poder Público e da sociedade.

Artigo 2º - Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade e de outros que decorrentes da constituição e das leis propiciem o bem-estar pessoal, social e econômico.

Parágrafo Único – Para fins estabelecidos no caput deste artigo os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos desta

lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outros, as seguintes medidas:

III: Na área de formação profissional e do trabalho:

a- O apoio governamental à formação profissional e a garantia de acesso aos serviços concernentes inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;

b- O empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados à pessoa portadora de deficiência que não tenham acesso ao emprego comum;

c- A promoção de ações eficazes que propiciem a inserção de setores públicos e privados, de pessoas portadoras de deficiência;

d- A adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação nelas, das pessoas portadoras de deficiência.

Artigo 8º - Constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa:

III – Negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho (BRASIL, 1989).

Em relação ao trabalho, que foi o foco desta tese, a lei determinou um apoio governamental em relação à formação profissional, à garantia aos serviços, ao surgimento e à manutenção do emprego, às ações eficazes de inserção laboral tanto no setor público quanto no privado, à adoção de legislação específica para disciplinar a reserva de mercado de trabalho.

Outro ponto relevante da lei é a implementação da CORDE (Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência) que integrava as reivindicações do movimento de luta das pessoas com deficiência, os instrumentos para a ação governamental na área e as bases legais para o reconhecimento do caráter de direito coletivo e difuso, necessário aos avanços na luta contra o preconceito e a discriminação. Tal coordenadoria ficou responsável por desenvolver ações governamentais e medidas destinadas ao cumprimento das políticas relacionadas a este público. Hoje, esta coordenadoria está vinculada à Secretaria dos Direitos Humanos.

4.2.4 Lei Federal 8.112 de 1990

Em 1990, foi instituída a Lei nº 8.112, Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União, a primeira a incluir em seu texto o sistema de reserva de vagas às pessoas com deficiência no setor público Federal. A lei garante a aplicação da reserva em questão, a efetividade da igualdade e da não discriminação, porém só se aplica aos órgãos da Administração Pública na área federal.

Artigo 5º - § 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso (BRASIL, 1990).

A Constituição Federal apresentou, em seu inciso VII, a reserva percentual de cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e as definições quanto aos critérios de sua admissão, dando origem, em 1990, a lei da qual está sendo tratada.

A Lei nº 8.112/90 trata do ingresso das pessoas com deficiência no serviço público por meio de concurso, estabelecendo um percentual máximo de vagas, porém não delimita o percentual mínimo, gerando uma grande variabilidade na aplicação da lei (LANCILOTTI, 2000).

Esta lei é permeada de críticas e discussões por impossibilitar, em certos casos, o seu cumprimento integral, pois ao fixar em até 20% a reserva de vagas pode impossibilitar, em certas circunstâncias, o seu cumprimento pleno. Tal problema ocorre sempre que o número de vagas for inferior a cinco, casos em que o percentual de uma eventual vaga reservada resultaria maior do que aquele limite (1 em 4 = 25%; 1 em 2 = 50%). Desta forma, deveria estabelecer apenas o percentual mínimo de vagas, sem que estipulasse um percentual máximo de reserva de vagas, evitando uma incoerência no cumprimento da lei (MACIEL, 2011).

Bueno (2013) abordou em sua pesquisa que diante dos problemas para o cumprimento desta lei, algumas fórmulas têm sido criadas para a solução dos conflitos referente à lei, porém as decisões consideram os casos concretos, pautados na Constituição Federal.

Por mais que tal Lei seja um incentivo para as pessoas com deficiência terem acesso ao mercado de trabalho, pesquisas mostram que ainda é muito pequeno o número de pessoas que ocupam cargos públicos. Este número é bem inferior ao número de pessoas com deficiência que o país possui, o que reforça a necessidade de intensificar ações do Estado, bem como de investigações científicas que possam contribuir para ampliação do acesso das pessoas com deficiência por meio de concursos públicos (NEPOMUCENO, 2013).

4.2.5 Lei Federal 8.213 de 1991

Em 1991, a Lei nº 8.213 estabeleceu algumas políticas de proteção trabalhista, protegendo os acidentados de trabalho e as pessoas com deficiência, determinando uma cota de vagas, variando de 2 a 5%, junto às empresas privadas com mais de 100 funcionários.

Capítulo II: Das prestações em geral – Seção VI: Dos Serviços – Subseção II: Da Habilitação e da Reabilitação Profissional.

Artigo 89 – A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

Parágrafo único – A reabilitação profissional compreende:

a- O fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação social e profissional;

b- A reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;

c- O transporte do acidentado ao trabalho, quando necessário;

Artigo 90 – A prestação de que trata o artigo anterior é devida em caráter obrigatório aos segurados, inclusive aposentados e, na medida das possibilidades do órgão da Previdência Social, aos seus dependentes.

Artigo 91 – Será concedido, no caso de habilitação e reabilitação profissional, auxílio para tratamento ou exame fora do domicílio do beneficiário, conforme dispuser o regulamento.

Artigo 92 – Concluído o processo de habilitação social e profissional, a Previdência Social emitirá certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelo beneficiário, nada impedindo que este exerça outra atividade para a qual se capacitar.

Artigo 93– A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....2%;

II - de 201 a 500.....3%;

III - de 501 a 1.000.....4%;

IV - de 1.001 em diante.5%.

§ 1º - A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderão ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º - O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados (BRASIL, 1991).

Esta é a lei mais discutida em relação à inserção profissional das pessoas com deficiência nas empresas privadas, a maior parte das pesquisas com tal temática aborda

esta lei em seus estudos. De um lado, a lei permite o acesso ao trabalho a essas pessoas, e, por outro lado, as empresas só realizam as contratações para evitar penalidades previstas na lei, muitas vezes não oferecendo condições adequadas para estas pessoas desenvolverem seu trabalho.

De acordo com Pastore (2000), a lei tem feito os empregadores contratarem pessoas com deficiência a contra gosto, em condições bem mais precárias do que a lei prevê, pois, para a empresa, esta contratação é vista como geradora de custo, uma vez que, em muitos casos, realizar ajustes em sua rotina é imprescindível para receber os trabalhadores com deficiência, além do tempo de adaptação necessário do empregado. O autor acrescenta ainda que a legislação deve se direcionar no sentido de uma flexibilização como acontece em outros países, permitindo que cada empresa colabore com a promoção da inserção da pessoa com deficiência dentro da sua realidade. Além disso, muitas empresas alegam o descumprimento da lei pela ausência de profissionais com deficiência no mercado de trabalho (MENDONÇA, 2010). A alegação ocorre porque, muitas vezes, as pessoas com deficiência encontram dificuldades para serem inseridas em cursos profissionalizantes, bem como dificuldades para se inserirem no mercado de trabalho mesmo após uma profissionalização, pelo fato do setor empresarial não acreditar nas potencialidades destas pessoas.

De acordo com Mendonça (2010), o dispositivo jurídico está baseado na Lei nº 3.807, de 1960, que continha, em seu artigo 55, uma previsão semelhante ao impor a obrigação da reserva de cargos, mas faltava a obrigação de admitir pessoas com deficiência. A redação da Lei de 1991 é mais objetiva, contendo influências benéficas do ponto de vista das ações afirmativas, porém excluindo do cumprimento desta lei um número significativo de pequenas empresas.

As empresas que pretendem preencher a cota de contratação de pessoas com deficiência a fazem por três motivos principais: i) por princípio, por acreditar na Justiça Social e na capacidade dos trabalhadores com deficiência; ii) pela crença no retorno que tal contratação poderia refletir ao público consumidor (clientela da empresa), reforçando o espírito de trabalho em equipe e humanização no ambiente de trabalho e iii) por interesse em cumprir a norma legal, com medo de sofrer autuações administrativas. Empresas dividem entre si estas posturas, porém o terceiro item é o que mais preocupa os empresários, o que faz a maioria das contratações se efetuarem com vista a evitar penalidades previstas por lei ou ainda por incentivos fiscais que recebem do governo (MENDONÇA, 2010).

É importante ressaltar que a lei busca a contratação das pessoas com deficiência, por isso a empresa deve buscar a contratação da pessoa e não da deficiência, sendo este um risco de tornar a lei uma ação discriminatória das empresas, fazendo com que busquem somente as deficiências mais leves para realizar as contratações.

A atitude destinada à reserva de vagas não implica na abolição de atitudes preconceituosas em ambientes de trabalho, mas em um processo que protege um número mínimo de pessoas com deficiência; o número de reservas de vagas é pouco expressivo – uma porcentagem de 2% a 5% de funcionários com deficiência em uma empresa que possui mais de 100 funcionários, considerando que estamos em uma sociedade que luta pelo princípio da inclusão. Algumas empresas acabam, por vezes, oferecendo oportunidades oriundas de caridade e assistencialismo para as pessoas com deficiência. Diante deste cenário, fica evidente que a reserva de vagas para as pessoas com deficiência tem sido uma das formas de inserção laboral desta população no mercado de trabalho, mesmo que contemplando apenas uma proporção dela, não sendo o meio mais adequado para que isso aconteça, mas um dos únicos meios que as pessoas com deficiência possuem para adquirir seu espaço na sociedade. Na verdade, muitas leis deveriam ser revistas para que se contemple de uma forma geral toda a população e não apenas uma parte dela, para que as leis sejam inclusivas e não exclusivas, como ocorre em muitos casos.

Outro ponto que cabe ressaltar é que a inserção laboral privilegia as pessoas que apresentam deficiência física ou sensorial leve, pois grande parte das empresas nega-se a realizar adaptações em seu ambiente físico, temendo que os trabalhadores com deficiência não se adéquem à atividade proposta.

A Lei nº 8.213 é imperativa e autoaplicável, estabelecendo que as vagas têm que ser reservadas as pessoas com deficiência, desde que haja “beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas” (MENDONÇA, 2010, p.161). De acordo com a Lei, fica claro que a contratação ou a permanência não se estende a quaisquer pessoas com deficiência, mas apenas aquelas que sejam beneficiárias de reabilitação ou as que os portadores de deficiência demonstrem habilidade a alguma atividade no quadro da empresa, não havendo a obrigação das empresas, indistintamente, de realizarem a contratação sem critérios, apenas pelo fato do contratado ser deficiente físico ou mental.

De acordo com Rodrigues (2013), o não cumprimento da Lei de Cotas implica o pagamento de multas que podem variar de R\$1.617,12 a R\$161.710,08, porém a

Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) desenvolveu uma campanha em parceria com o Ministério do Trabalho, objetivando sensibilizar e capacitar os empresários para a contratação de pessoas com deficiência.

Entre as maiores dificuldades na contratação das pessoas com deficiência está a baixa escolaridade, falta de qualificação e a necessidade de adaptar a estrutura física da organização para alguns tipos de deficiência (RODRIGUES, 2013).

É inegável os avanços propiciados pela legislação para a contratação de pessoas com deficiência, porém a mesma não pode ser vista como uma ação assistencialista e nem tão pouco como uma obrigação legal, mas, sim, como uma oportunidade de descoberta de potencialidades para a empresa.

4.2.6 Lei Orgânica da Assistência Social 8.742 de 1993

A Lei Orgânica da Assistência Social trata sobre o benefício da prestação continuada, destinado às pessoas com deficiência e com condições financeiras precárias que não possuem cobertura previdenciária e necessitam da Assistência Social no Brasil. O benefício foi assegurado pela Constituição Federal de 1988 e regulamentado, em 1993, pela Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS. Trata-se de um benefício individual, não vitalício e intrasferível que assegura o recebimento mensal de um salário mínimo ao idoso, com 65 anos ou mais, e a pessoa com deficiência, de qualquer idade, com impedimento de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem dificultar sua participação plena e efetiva na sociedade. Em ambos os casos, os beneficiários devem comprovar não possuírem meios de garantir o próprio sustento, nem ser provido por sua família. No caso da pessoa com deficiência, além do critério da renda, deve comprovar possuir impedimentos de longo prazo que restrinjam, de forma plena e efetiva, sua capacidade para participar/realizar atividades próprias para seu ciclo de vida por um período mínimo de 2 anos e cuja renda per capita seja inferior a $\frac{1}{4}$ do salário mínimo.

A lei é destinada as pessoas que comprovem não ter condições de manter sua subsistência, visando o enfrentamento da pobreza, a garantia dos mínimos sociais, o provimento de condições para atender contingências sociais e a universalização dos direitos sociais.

Art. 20 - O benefício de prestação continuada é a garantia de 1(um) salário mínimo mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso com 70 (setenta) anos ou mais e que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção e nem de tê-la provida por sua família.

§ 1º - Para os efeitos do disposto no caput, entende-se como família o conjunto de pessoas elencadas no art. 16 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, desde que vivam sob o mesmo teto.

§ 2º - Para efeito de concessão deste benefício, a pessoa portadora de deficiência é aquela incapacitada para a vida independente e para o trabalho.

§ 3º - Considera-se incapaz de prover a manutenção da pessoa com deficiência ou idosa, a família cuja renda mensal per capita seja inferior a ¼ (um quarto) do salário mínimo.

§ 4º - O benefício de que trata esse artigo não pode ser acumulado pelo beneficiário com qualquer outro no âmbito da seguridade social ou de outro regime, salvo o da assistência médica.

§ 5º - A situação de internado não prejudica o direito do idoso ou do portador de deficiência ao benefício.

§ 6º - A concessão do benefício ficará sujeita a exame médico pericial e laudo realizado pelo serviço de perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

§ 7º - Na hipótese de não existirem serviços no município de residência do beneficiário, fica assegurado, na forma prevista em regulamento, o seu encaminhamento ao município mais próximo que contar com tal estrutura.

§ 8º - A renda familiar mensal a que se refere o § 3º deverá ser declarada pelo requerente ou seu representante legal, sujeitando-se aos demais procedimentos previstos no regulamento para o deferimento do pedido.

Art. 21- O benefício de prestação continuada deve ser revisto a cada 2 (dois) anos para avaliação da continuidade das condições que lhe deram origem.

§ 1º - O pagamento do benefício cessa no momento em que forem superadas as condições referidas no caput, ou em caso de morte do beneficiário.

§ 2º - O benefício será cancelado quando se constatar irregularidade na sua concessão ou utilização (BRASIL, 1993).

Para a pessoa com deficiência ter direito ao benefício, além da deficiência que já possui, precisa também provar que é incapaz de ter uma vida independente e para o trabalho, impedindo-a de optar pelo trabalho como forma de cidadania, já que muitos, ao receber tal benefício, argumentam que não têm pretensão em trocá-lo por um mercado de trabalho incerto.

Kalume (2005) critica a referida lei, pois, ao oferecer à pessoa com deficiência uma profissão com possibilidade incerta de colocação, imediatamente lhe é tirado o direito ao benefício mensal que recebia, sendo tal renda fundamental para o sustento desta pessoa e de sua família. A Lei prevê que quando a pessoa com deficiência se torna economicamente ativa, perde o direito ao benefício previdenciário

O benefício assistencialista possui uma dualidade, pois de um lado, muitas vezes, é o único meio de subsistência que as pessoas com deficiência possuem, porém,

por outro lado, tal benefício acaba sendo uma comodidade para as pessoas com deficiência que acabam não desenvolvendo sua independência e autonomia por conta do auxílio.

Como é possível notar, a Lei é permeada de críticas por ter um caráter assistencialista e não incentivar a pessoas com deficiência a terem uma vida autônoma e independente, tendo acesso ao trabalho como meio de subsistência. O beneficiário, a partir do momento que passa a exercer uma atividade remunerada, perde automaticamente o direito ao benefício e quando deixa de exercer atividade remunerada precisa entrar novamente com o pedido do benefício de prestação continuada, podendo levar um tempo até retomar o recebimento do mesmo.

No ano de 2011, a Lei nº12.435 apresentou algumas alterações na organização da Assistência Social nos artigos 2º, 3º, 6º, 12º, 13º, 14º, 15º, 16º, 17º, 20º, 21º, 22º, 23º, 24º, 28º e 36º. Das alterações mais relevantes, institui, em seu artigo 6º, um Sistema Único de Assistência Social e abrangência do grupo familiar e conceito de deficiência no artigo 20.

“Art. 6º A gestão das ações na área de assistência social fica organizada sob a forma de sistema descentralizado e participativo, denominado Sistema Único de Assistência Social (Suas), com os seguintes objetivos:

I - consolidar a gestão compartilhada, o com financiamento e a cooperação técnica entre os entes federativos que, de modo articulado, operam a proteção social não contributiva;

II - integrar a rede pública e privada de serviços, programas, projetos e benefícios de assistência social, na forma do art. 6º-C;

III - estabelecer as responsabilidades dos entes federativos na organização, regulação, manutenção e expansão das ações de assistência social;

IV - definir os níveis de gestão, respeitadas as diversidades regionais e municipais;

V - implementar a gestão do trabalho e a educação permanente na assistência social;

VI - estabelecer a gestão integrada de serviços e benefícios; e

VII - afiançar a vigilância socioassistencial e a garantia de direitos.

§ 1º As ações ofertadas no âmbito do Suas têm por objetivo a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice e, como base de organização, o território.

§ 2º O Suas é integrado pelos entes federativos, pelos respectivos conselhos de assistência social e pelas entidades e organizações de assistência social abrangidas por esta Lei.

§ 3º A instância coordenadora da Política Nacional de Assistência Social é o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome.”
(NR)

“Art. 20. O benefício de prestação continuada é a garantia de um salário-mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família.

§ 1º Para os efeitos do disposto no caput, a família é composta pelo requerente, o cônjuge ou companheiro, os pais e, na ausência de um deles, a madrasta ou o padrasto, os irmãos solteiros, os filhos e enteados solteiros e os menores tutelados, desde que vivam sob o mesmo teto.

§ 2º Para efeito de concessão deste benefício, considera-se:

I - pessoa com deficiência: aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas;

II - impedimentos de longo prazo: aqueles que incapacitam a pessoa com deficiência para a vida independente e para o trabalho pelo prazo mínimo de 2 (dois) anos (BRASIL, 1993).

A Lei nº 12.470 de 2011 altera os artigos 20 e 21 e acrescenta o artigo 21-A à Lei nº 8.742, de 1993, para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência.

SEÇÃO I

Do Benefício de Prestação Continuada

Art. 20. O benefício de prestação continuada é a garantia de um salário-mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 1º Para os efeitos do disposto no caput, a família é composta pelo requerente, o cônjuge ou companheiro, os pais e, na ausência de um deles, a madrasta ou o padrasto, os irmãos solteiros, os filhos e enteados solteiros e os menores tutelados, desde que vivam sob o mesmo teto. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 2º Para efeito de concessão do benefício de prestação continuada, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

§ 3º Considera-se incapaz de prover a manutenção da pessoa com deficiência ou idosa a família cuja renda mensal per capita seja inferior a 1/4 (um quarto) do salário-mínimo. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 4º O benefício de que trata este artigo não pode ser acumulado pelo beneficiário com qualquer outro no âmbito da seguridade social ou de outro regime, salvo os da assistência médica e da pensão especial de natureza indenizatória. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 5º A condição de acolhimento em instituições de longa permanência não prejudica o direito do idoso ou da pessoa com deficiência ao benefício de prestação continuada. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 6º A concessão do benefício ficará sujeita à avaliação da deficiência e do grau de impedimento de que trata o § 2º, composta por avaliação médica e avaliação social realizadas por médicos peritos e por assistentes sociais do Instituto Nacional de Seguro Social - INSS. (Redação dada pela Lei nº 12.470, de 2011)

§ 7º Na hipótese de não existirem serviços no município de residência do beneficiário, fica assegurado, na forma prevista em regulamento, o

seu encaminhamento ao município mais próximo que contar com tal estrutura. (Incluído pela Lei nº 9.720, de 30.11.1998)

§ 8º A renda familiar mensal a que se refere o § 3º deverá ser declarada pelo requerente ou seu representante legal, sujeitando-se aos demais procedimentos previstos no regulamento para o deferimento do pedido. (Incluído pela Lei nº 9.720, de 30.11.1998)

§ 9º Os rendimentos decorrentes de estágio supervisionado e de aprendizagem não serão computados para os fins de cálculo da renda familiar per capita a que se refere o § 3º deste artigo. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

§ 10. Considera-se impedimento de longo prazo, para os fins do § 2º deste artigo, aquele que produza efeitos pelo prazo mínimo de 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 12.470, de 2011)

§ 11. Para concessão do benefício de que trata o caput deste artigo, poderão ser utilizados outros elementos probatórios da condição de miserabilidade do grupo familiar e da situação de vulnerabilidade, conforme regulamento. (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

Art. 21. O benefício de prestação continuada deve ser revisto a cada 2 (dois) anos para avaliação da continuidade das condições que lhe deram origem. (Vide Lei nº 9.720, de 30.11.1998)

§ 1º O pagamento do benefício cessa no momento em que forem superadas as condições referidas no caput, ou em caso de morte do beneficiário.

§ 2º O benefício será cancelado quando se constatar irregularidade na sua concessão ou utilização.

§ 3º O desenvolvimento das capacidades cognitivas, motoras ou educacionais e a realização de atividades não remuneradas de habilitação e reabilitação, entre outras, não constituem motivo de suspensão ou cessação do benefício da pessoa com deficiência. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 4º A cessação do benefício de prestação continuada concedido à pessoa com deficiência não impede nova concessão do benefício, desde que atendidos os requisitos definidos em regulamento. (Redação dada pela Lei nº 12.470, de 2011)

Art. 21-A. O benefício de prestação continuada será suspenso pelo órgão concedente quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual. (Incluído pela Lei nº 12.470, de 2011)

§ 1º Extinta a relação trabalhista ou a atividade empreendedora de que trata o caput deste artigo e, quando for o caso, encerrado o prazo de pagamento do seguro-desemprego e não tendo o beneficiário adquirido direito a qualquer benefício previdenciário, poderá ser requerida a continuidade do pagamento do benefício suspenso, sem necessidade de realização de perícia médica ou reavaliação da deficiência e do grau de incapacidade para esse fim, respeitado o período de revisão previsto no caput do art. 21. (Incluído pela Lei nº 12.470, de 2011)

§ 2º A contratação de pessoa com deficiência como aprendiz não acarreta a suspensão do benefício de prestação continuada, limitado a 2 (dois) anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício (BRASIL, 2011).

As alterações sofridas pela Lei nº 8.742, de 1993, apresentaram significativas mudanças na vida das pessoas que usufruíram deste direito, pois, por muito tempo, as pessoas com deficiência tinham medo de trocar o benefício por um mercado de trabalho

incerto. Entretanto, com a alteração do artigo 20, a pessoa com deficiência pode deixar de receber o benefício quando passa a exercer uma atividade remunerada e voltar a receber quando deixar de trabalhar, sem que precise realizar o processo do benefício novamente, dentro do prazo de 2 anos. As adequações da LOAS aos conceitos e aos princípios da Convenção Internacional dos Direitos sobre as Pessoas com Deficiência vêm trazer novas possibilidades para a articulação da assistência social com o trabalho e a educação, a medida que se rompe com o conceito histórico de deficiência como sinônimo de incapacidade para o trabalho e para a vida independente (FLORES, 2014).

A relação da LOAS com o direito ao trabalho das pessoas com deficiência deve estar pautada no reconhecimento das necessidades humanas de exercício do trabalho com a devida proteção social, implicando na análise crítica da relação entre capital e trabalho e na necessidade de mudanças estruturais na sociedade.

4.2.7 Decreto nº 3.298 de 1999

O Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, regulamenta a Lei nº 7.853, de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência. O decreto conceitua os aspectos da deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla, definindo uma série de responsabilidades dos órgãos públicos nos campos da educação, saúde, lazer, turismo, ajudas técnicas e reabilitação profissional.

O decreto prevê a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho por meio de ações que incentivem sua formação e qualificação profissional, assegurando escolarização em instituições de ensino regular ou especial e orientação profissional. Ainda de acordo com Mendonça (2010), prevê procedimentos especiais para a contratação e estratégias de apoio: orientação, supervisão e ajudas técnicas para que as pessoas que possuem algum tipo de deficiência possam superar as barreiras de mobilidade e comunicação e utilizar suas capacidades, conforme pode ser conferido na redação do referido Decreto. O artigo 3º conceitua deficiência, deficiência permanente e incapacidade.

Art. 3º - Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida. (BRASIL, 1999)

O artigo 30º e 31º tratam do direito a habilitação e reabilitação profissional para capacitar as pessoas com deficiência a obterem trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente e o 33º aborda a questão da orientação profissional.

Art. 30 - A pessoa portadora de deficiência, beneficiária ou não do Regime Geral de Previdência Social, tem direito às prestações de habilitação e reabilitação profissional para capacitar-se a obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente.

Art. 31 - Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária.

Art. 32 - Os serviços de habilitação e reabilitação profissional deverão estar dotados dos recursos necessários para atender toda pessoa portadora de deficiência, independentemente da origem de sua deficiência, desde que possa ser preparada para trabalho que lhe seja adequado e tenha perspectivas de obter, conservar e nele progredir.

Art. 33 - A orientação profissional será prestada pelos correspondentes serviços de habilitação e reabilitação profissional, tendo em conta as potencialidades da pessoa portadora de deficiência, identificadas com base em relatório de equipe multiprofissional, que deverá considerar:

- I - educação escolar efetivamente recebida e por receber;
- II - expectativas de promoção social;
- III - possibilidades de emprego existentes em cada caso;
- IV - motivações, atitudes e preferências profissionais; e
- V - necessidades do mercado de trabalho (BRASIL, 1999).

Os artigos 34º e 35º tratam das modalidades de trabalho existente para as pessoas com deficiência, conforme já foi abordado no capítulo anterior que aborda o histórico de inserção ao trabalho das pessoas com deficiência.

Art. 34 - É finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido.

Parágrafo único – Nos casos de deficiência grave ou severa, o cumprimento do disposto no caput deste artigo poderá ser efetivado mediante a contratação das cooperativas sociais de que trata a Lei nº 9.867, de 10 de novembro de 1999.

Art. 35 - São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

- I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento à ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

§ 1º - As entidades beneficentes de assistência social, na forma da lei, poderão intermediar a modalidade de inserção laboral de que tratam os incisos II e III, nos seguintes casos:

I - na contratação para prestação de serviços, por entidade pública ou privada, da pessoa portadora de deficiência física, mental ou sensorial: e

II - na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida de produção ou terapêutica.

§ 2º - Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros.

§ 3º - Consideram-se apoios especiais à orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.

§ 4º - Considera-se oficina protegida de produção a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa.

§ 5º - Considera-se oficina protegida terapêutica a unidade que funcione em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto que devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção.

§ 6º - O período de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida terapêutica não caracteriza vínculo empregatício e está condicionado a processo de avaliação individual que considere o desenvolvimento biopsicossocial da pessoa.

§ 7º - A prestação de serviços será feita mediante celebração de convênio ou contrato formal, entre a entidade beneficente de assistência social e o tomador de serviços, no qual constará a relação nominal dos trabalhadores portadores de deficiência colocados à disposição do tomador.

§ 8º - A entidade que se utilizar do processo de colocação seletiva deverá promover, em parceria com o tomador de serviços, programas de prevenção de doenças profissionais e de redução da capacidade laboral, bem como programas de reabilitação caso ocorram patologias ou se manifestem outras incapacidades (BRASIL, 1999).

Os artigos 36º a 45º tratam da questão das reservas de vagas em empresas privadas e concursos públicos, abordando desde o procedimento para a realização da inscrição em concursos públicos, realização das provas, resultado final, até o potencial do candidato e programa de formação, assim como as Leis nº 8.112, de 1990, e a nº 8.213, de 1991.

Art. 36 - A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoas portadoras de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

I - até duzentos empregados, dois por cento;

II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;

III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou

IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

§ 1º - A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, ou a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

§ 2º - Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

§ 3º - Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

§ 4º - A pessoa portadora de deficiência habilitada nos termos dos §§ 2º e 3º deste artigo poderá recorrer à intermediação de órgão integrante do sistema público de emprego, para fins de inclusão laboral na forma deste artigo.

§ 5º - Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no caput deste artigo.

Art. 37 - Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

§ 1º - O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

§ 2º - Caso a aplicação do percentual de que trata o parágrafo anterior resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.

Art. 38 - Não se aplica o disposto no artigo anterior nos casos de provimento de:

I - cargo em comissão ou função de confiança, de livre nomeação e exoneração; e

II - cargo ou emprego público integrante de carreira que exija aptidão plena do candidato.

Art. 39 - Os editais de concursos públicos deverão conter:

I - o número de vagas existentes, bem como o total correspondente à reserva destinada à pessoa portadora de deficiência;

II - as atribuições e tarefas essenciais dos cargos;

III - previsão de adaptação das provas, do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato; e

IV - exigência de apresentação, pelo candidato portador de deficiência, no ato da inscrição, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença - CID, bem como a provável causa da deficiência.

Art. 40 - É vedado à autoridade competente obstar a inscrição de pessoa portadora de deficiência em concurso público para ingresso em carreira da Administração Pública Federal direta e indireta.

§ 1º - No ato da inscrição, o candidato portador de deficiência que necessite de tratamento diferenciado nos dias do concurso deverá requerê-lo, no prazo determinado em edital, indicando as condições diferenciadas de que necessita para a realização das provas.

§ 2º - O candidato portador de deficiência que necessitar de tempo adicional para realização das provas deverá requerê-lo, com justificativa acompanhada de parecer emitido por especialista da área de sua deficiência, no prazo estabelecido no edital do concurso.

Art. 41- A pessoa portadora de deficiência, resguardadas as condições especiais previstas neste Decreto, participará de concurso em igualdade de condições com os demais candidatos no que concerne:

I - ao conteúdo das provas;

II - à avaliação e aos critérios de aprovação;

III - ao horário e ao local de aplicação das provas; e

IV - à nota mínima exigida para todos os demais candidatos.

Art. 42 - A publicação do resultado final do concurso será feita em duas listas, contendo, a primeira, a pontuação de todos os candidatos, inclusive a dos portadores de deficiência, e a segunda, somente a pontuação destes últimos.

Art. 43 - O órgão responsável pela realização do concurso terá a assistência de equipe multiprofissional composta de três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências em questão, sendo um deles médico, e três profissionais integrantes da carreira almejada pelo candidato.

§ 1º - A equipe multiprofissional emitirá parecer observando:

I - as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição;

II - a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar;

III - a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas;

IV - a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou outros meios que habitualmente utilize; e

V - a CID e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente.

§ 2º - A equipe multiprofissional avaliará a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato durante o estágio probatório.

Art. 44 - A análise dos aspectos relativos ao potencial de trabalho do candidato portador de deficiência obedecerá ao disposto no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 45 - Serão implementados programas de formação e qualificação profissional voltado para a pessoa portadora de deficiência no âmbito do Plano Nacional de Formação Profissional - PLANFOR.

Parágrafo único – Os programas de formação e qualificação profissional para pessoa portadora de deficiência terão como objetivos:

I - criar condições que garantam a toda pessoa portadora de deficiência o direito a receber uma formação profissional adequada;

II - organizar os meios de formação necessários para qualificar a pessoa portadora de deficiência para a inserção competitiva no mercado laboral; e

III - ampliar a formação e qualificação profissional sob a base de educação geral para fomentar o desenvolvimento harmônico da pessoa portadora de deficiência, assim como para satisfazer as exigências derivadas do progresso técnico, dos novos métodos de produção e da evolução social e econômica (BRASIL, 1999).

Esta lei foi fundamental para que diversos direitos das pessoas com deficiência pudessem ser reafirmados na sociedade. No contexto do trabalho, a referida Lei apresenta a questão da habilitação e reabilitação deste público, assim como as modalidades de trabalho e a reserva de vagas em concursos públicos e empresas privadas, enfatizando os direitos que estas pessoas têm de participar ativamente da sociedade.

4.2.8 Lei Federal nº 10.097 de 2000

A lei nº 10.097, de 2000, discorre sobre as cotas de aprendizes nas empresas. Em 2005, com o Decreto nº 5.598 que altera os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), passa a coordenar as ações de inserção de jovens com deficiência no mercado de trabalho no âmbito de aprendizes.

Art. 2º - Aprendiz é o maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Parágrafo único – A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

Art. 3º - Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Parágrafo único – Para fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização (BRASIL, 2000).

A cota de aprendizagem que a empresa possui não deve ser confundida com a cota de trabalhadores com deficiência, pois uma pessoa que possui algum tipo de deficiência pode apenas cumprir uma das duas cotas. O aprendiz com deficiência, quando concluir seu contrato de aprendizagem e for devidamente contratado de acordo com as normas do Ministério do Trabalho, passa a preencher a cota de trabalhadores com deficiência, como previsto na Lei nº 8.213.

É fundamental que as empresas entendam o período de aprendizagem como um instrumento de qualificação para a pessoa com deficiência, permitindo que ela aprimore suas habilidades e incorpore as rotinas da empresa, desenvolvendo seu potencial laboral, uma vez que, de acordo com as leis, não há limite de idade para esta população expandir seus conhecimentos. Desta forma, a empresa poderá passar a conhecer as limitações e as potencialidades do aprendiz com deficiência, tendo um prazo maior para adaptar o posto, a organização e o ambiente de trabalho às características de seus funcionários com deficiência (MENDONÇA, 2010).

4.2.9 Decreto nº 5.296 de 2004

Em 2005, o Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, conceitua a pessoa com deficiência e os aspectos da deficiência mais minuciosamente definidos, além de abordar a deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla. A conceitualização vigora na legislação brasileira até os dias de hoje.

Este decreto ficou conhecido como “Decreto da Acessibilidade”, pois, além de apresentar as condições gerais e promoção da acessibilidade, conceitua os aspectos da deficiência mais minuciosamente definidos, em relação aos que vigoravam na legislação até os dias de hoje.

Art. 5º - Os órgãos da administração pública direta, indireta e fundacional, as empresas prestadoras de serviços públicos e as instituições financeiras deverão dispensar atendimento prioritário às pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

§ 1º - Considera-se, para os efeitos deste Decreto:

I - pessoa portadora de deficiência, além daquelas previstas na Lei nº 10.690, de 16 de junho de 2003, a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

a) deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

b) deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;

c) deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

d) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

1. Comunicação;
2. Cuidado pessoal;
3. Habilidades sociais;
4. Utilização dos recursos da comunidade;
5. Saúde e segurança;
6. Habilidades acadêmicas;
7. Lazer; e
8. Trabalho;

e) deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências; e
II - pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção (BRASIL, 2004).

Esta Lei não trata especificamente do contexto do trabalho, mas aborda a questão do atendimento prioritário para as pessoas com deficiência e a acessibilidade em sistemas de transporte, edifícios, vias, comunicações e informações e as ajudas técnicas.

A regulamentação da Lei representou um passo decisivo para a cidadania das crianças, jovens, adultos e idosos com deficiência ou mobilidade reduzida, pois traçou o caminho para a efetivação dos direitos humanos das pessoas com deficiência, fazendo com que a escola, a saúde, o trabalho, o lazer, o turismo e o acesso à cultura sejam elementos presentes na vida destas pessoas.

O decreto possibilitou os meios para a efetivação dos direitos e a equiparação de oportunidades para as pessoas com deficiência.

4.2.10 Decreto nº 6.949 de 2009

Este decreto promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Neste estudo, esta Convenção foi abordada no item 4.1 - Organização Internacional do Trabalho, por esse motivo não será abordada novamente, pois o Decreto apresenta os mesmos pontos abordados na Convenção.

4.2.11 Lei nº 12.764 de 2012

Em 2012, foi instituída a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com transtorno do espectro autista. Esta Lei caracteriza quem é considerada a pessoa com espectro autista e seus direitos enquanto cidadão, a vida digna, a integridade física e moral, o livre desenvolvimento da personalidade, a segurança e o lazer, a proteção contra qualquer forma de abuso e exploração, além do acesso à educação e ao ensino profissionalizante, à moradia, ao mercado de trabalho, à previdência social e à assistência social. É uma das poucas leis que tratam especificamente deste público.

A Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista trata em seu 2º artigo das diretrizes da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista:

Art. 1º Esta Lei institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e estabelece diretrizes para sua consecução.

§ 1º Para os efeitos desta Lei, é considerada pessoa com transtorno do espectro autista aquela portadora de síndrome clínica caracterizada na forma dos seguintes incisos I ou II:

I - deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não verbal usada para interação social; ausência de reciprocidade social; falência em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento;

II - padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados ou por comportamentos sensoriais incomuns; excessiva aderência a rotinas e padrões de comportamento ritualizados; interesses restritos e fixos.

§ 2º A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais.

Art. 2º São diretrizes da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista:

I – a intersetorialidade no desenvolvimento das ações e das políticas e no atendimento à pessoa com transtorno do espectro autista;

II - a participação da comunidade na formulação de políticas públicas voltadas para as pessoas com transtorno do espectro autista e o controle social da sua implantação, acompanhamento e avaliação;

III - a atenção integral às necessidades de saúde da pessoa com transtorno do espectro autista, objetivando o diagnóstico precoce, o atendimento multiprofissional e o acesso a medicamentos e nutrientes;

IV - (VETADO);

V - o estímulo à inserção da pessoa com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho, observadas as peculiaridades da deficiência e as disposições da Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente);

VI - a responsabilidade do poder público quanto à informação pública relativa ao transtorno e suas implicações;

VII - o incentivo à formação e à capacitação de profissionais especializados no atendimento à pessoa com transtorno do espectro autista, bem como a pais e responsáveis;

VIII - o estímulo à pesquisa científica, com prioridade para estudos epidemiológicos tendentes a dimensionar a magnitude e as características do problema relativo ao transtorno do espectro autista no Parágrafo único. Para cumprimento das diretrizes de que trata este artigo, o poder público poderá firmar contrato de direito público ou convênio com pessoas jurídicas de direito privado.

Art. 3º São direitos da pessoa com transtorno do espectro autista:

I - a vida digna, a integridade física e moral, o livre desenvolvimento da personalidade, a segurança e o lazer;

II - a proteção contra qualquer forma de abuso e exploração;

III - o acesso a ações e serviços de saúde, com vistas à atenção integral às suas necessidades de saúde, incluindo:

a) o diagnóstico precoce, ainda que não definitivo;

b) o atendimento multiprofissional;

c) a nutrição adequada e a terapia nutricional;

d) os medicamentos;

e) informações que auxiliem no diagnóstico e no tratamento;

IV - o acesso:

a) à educação e ao ensino profissionalizante;

b) à moradia, inclusive à residência protegida;

c) ao mercado de trabalho;

d) à previdência social e à assistência social.

Parágrafo único. Em casos de comprovada necessidade, a pessoa com transtorno do espectro autista incluída nas classes comuns de ensino regular, nos termos do inciso IV do art. 2º, terá direito a acompanhante especializado (BRASIL, 2012).

A inserção profissional dos autistas ainda é um tema pouquíssimo estudado no país, devido às dificuldades em encontrar colocações no mercado de trabalho em comparação com pessoas com outros tipos de deficiências.

Um ponto ressaltado por Leopoldino (2015), é que a legislação que viabiliza a inclusão no trabalho não é aplicada em relação aos autistas, fato que influencia negativamente a sua inclusão no mercado laboral.

A Lei nº 12.764 é um marco legal que estabelece que os autistas devem ser considerados deficientes para todos os efeitos legais. A generalização dos autistas como deficientes é em si uma questão controversa, mas que não diminui a importância deste marco legal na salvaguarda de direitos e na promoção da inclusão laboral dos autistas. A Lei reconhece a necessidade do “estímulo à inserção da pessoa com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho, observadas as peculiaridades da deficiência” (BRASIL, 2012) porém não foram estabelecidos formalmente os recursos e as estruturas de serviços para a implantação das políticas, limitando os resultados a serem obtidos ao garantir os direitos relacionados à atuação profissional (LEOPOLDINO, 2015).

As ações voltadas à preparação para a atuação profissional dos autistas enfrentam as demandas exigidas pelo mercado de trabalho e partem das possibilidades

de ensino técnico profissionalizante inclusivo, do preparo vocacional individualizado, da criação de incentivos ao estágio e ao primeiro emprego e do acompanhamento de assistentes sociais e psicólogos no período pré-emprego e após a contratação, sendo algumas maneiras de inserir estas pessoas adequadamente no seu ambiente de trabalho.

4.2.12 Lei complementar nº 142 de 2013

A Lei complementar nº142, de 2013, regulamenta o §1º do artigo 211 da Constituição Federal, apresentando reduções do tempo de contribuição e no limite de idade para a aposentadoria do segurado com deficiência. A redução do tempo de aposentadoria varia de 2 a 10 anos, dependendo do grau de deficiência.

É relevante destacar que, caso o segurado tenha contribuído em um período que ainda não tinha deficiência, tal contribuição será convertida proporcionalmente na época da concessão da aposentadoria.

Trata da aposentadoria da pessoa com deficiência e regulamenta a concessão de aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social

Art. 1º Esta Lei Complementar regulamenta a concessão de aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social - RGPS de que trata o § 1o do art. 201 da Constituição Federal.

Art. 2º Para o reconhecimento do direito à aposentadoria de que trata esta Lei Complementar, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Art. 3º É assegurada a concessão de aposentadoria pelo RGPS ao segurado com deficiência, observadas as seguintes condições:

I - aos 25 (vinte e cinco) anos de tempo de contribuição, se homem, e 20 (vinte) anos, se mulher, no caso de segurado com deficiência grave;

II - aos 29 (vinte e nove) anos de tempo de contribuição, se homem, e 24 (vinte e quatro) anos, se mulher, no caso de segurado com deficiência moderada;

III - aos 33 (trinta e três) anos de tempo de contribuição, se homem, e 28 (vinte e oito) anos, se mulher, no caso de segurado com deficiência leve; ou

IV - aos 60 (sessenta) anos de idade, se homem, e 55 (cinquenta e cinco) anos de idade, se mulher, independentemente do grau de deficiência, desde que cumprido tempo mínimo de contribuição de 15 (quinze) anos e comprovada a existência de deficiência durante igual período.

Parágrafo único. Regulamento do Poder Executivo definirá as deficiências grave, moderada e leve para os fins desta Lei Complementar.

Art. 4º A avaliação da deficiência será médica e funcional, nos termos do Regulamento.

Art. 5º O grau de deficiência será atestado por perícia própria do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, por meio de instrumentos desenvolvidos para esse fim.

Art. 6º A contagem de tempo de contribuição na condição de segurado com deficiência será objeto de comprovação, exclusivamente, na forma desta Lei Complementar.

§ 1º A existência de deficiência anterior à data da vigência desta Lei Complementar deverá ser certificada, inclusive quanto ao seu grau, por ocasião da primeira avaliação, sendo obrigatória a fixação da data provável do início da deficiência.

§ 2º A comprovação de tempo de contribuição na condição de segurado com deficiência em período anterior à entrada em vigor desta Lei Complementar não será admitida por meio de prova exclusivamente testemunhal.

Art. 7º Se o segurado, após a filiação ao RGPS, tornar-se pessoa com deficiência, ou tiver seu grau de deficiência alterado, os parâmetros mencionados no art. 3º serão proporcionalmente ajustados, considerando-se o número de anos em que o segurado exerceu atividade laboral sem deficiência e com deficiência, observado o grau de deficiência correspondente, nos termos do regulamento a que se refere o parágrafo único do art. 3º desta Lei Complementar.

Art. 8º A renda mensal da aposentadoria devida ao segurado com deficiência será calculada aplicando-se sobre o salário de benefício, apurado em conformidade com o disposto no art. 29 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, os seguintes percentuais:

I - 100% (cem por cento), no caso da aposentadoria de que tratam os incisos I, II e III do art. 3º; ou

II - 70% (setenta por cento) mais 1% (um por cento) do salário de benefício por grupo de 12 (doze) contribuições mensais até o máximo de 30% (trinta por cento), no caso de aposentadoria por idade.

Art. 9º Aplicam-se à pessoa com deficiência de que trata esta Lei Complementar:

I - O fator previdenciário nas aposentadorias, se resultar em renda mensal de valor mais elevado;

II - A contagem recíproca do tempo de contribuição na condição de segurado com deficiência relativo à filiação ao RGPS, ao regime próprio de previdência do servidor público ou a regime de previdência militar, devendo os regimes compensar-se financeiramente;

III - as regras de pagamento e de recolhimento das contribuições previdenciárias contidas na Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991;

IV - As demais normas relativas aos benefícios do RGPS;

V - A percepção de qualquer outra espécie de aposentadoria estabelecida na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que lhe seja mais vantajosa do que as opções apresentadas nesta Lei Complementar.

Art. 10º A redução do tempo de contribuição prevista nesta Lei Complementar não poderá ser acumulada, no tocante ao mesmo período contributivo, com a redução assegurada aos casos de atividades exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física.

Art. 11º Esta Lei Complementar entra em vigor após decorridos 6 (seis) meses de sua publicação oficial (BRASIL, 2013).

A Constituição Federal do Brasil de 1988 não apresentou nenhum tópico específico sobre a aposentadoria das pessoas com deficiência. No ano de 2005, a Emenda Constitucional nº47/2005 reconheceu que seria possível uma aposentadoria

com tempo reduzido para aquela pessoa que, muito embora seja deficiente, conseguiu contribuir para a previdência social. Porém, foi no ano de 2013, com a Lei Complementar 142, que foi reconhecido os princípios fundamentais de Igualdade, pois não é possível admitir que pessoas em condições de desvantagem sejam compelidas a contribuir pelo mesmo tempo de contribuição dos demais segurados em perfeitas condições físicas.

O benefício é destinado para a pessoa com alguma deficiência ou que ao decorrer de sua vida foi acometida por uma deficiência e que manteve com a previdência social uma relação contributiva. Por esta razão, terá direito a uma aposentadoria com o tempo reduzido, tanto no tempo de contribuição como no de idade. Para a concessão do benefício, além da deficiência, é preciso comprovar as contribuições sociais mensais à Previdência Social, tendo direito a uma condição diferenciada de aposentadoria, sendo chamada de “Aposentadoria Especial” (ALVES, 2015).

O direito à “Aposentadoria Especial” foi regulamentado como medida de justiça social, reparadora da dignidade e cidadania de uma parcela expressiva da sociedade brasileira que se encontrava desvalida e desprotegida, a fim de conceder um tipo de benefício previdenciário, em condições especiais, com qualidade de segurados quando tiver completado os requisitos mínimos.

De acordo com Alves (2015), a aposentadoria diferenciada para as pessoas com deficiência nada mais é do que o reconhecimento de que esta pessoa trabalha e contribui para a previdência social, mas com uma enorme desvantagem competitiva no mercado de trabalho, em razão de sua deficiência. Além disso, considera-se que a pessoa com deficiência, depois de trabalhar por determinado tempo, não tem condições de dar continuidade as suas atividades, uma vez que esta poderá demandar esforços além do que sua saúde suporta.

É importante ressaltar que para a concessão do benefício são utilizados os mesmos critérios que a Lei da LOAS, a Classificação Internacional de Funcionalidade e Incapacidade e Saúde (CIF) para conceituar as deficiências.

4.2.13 Lei nº 13.146 de 2015 – Lei Brasileira de Inclusão

A Lei Brasileira de Inclusão é destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e da liberdade fundamentais por pessoa com deficiência, visando a sua inclusão social e cidadania.

O texto desta lei tem como base a Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, o primeiro tratado internacional de direitos humanos a ser incorporado pelo ordenamento jurídico brasileiro como emenda constitucional, alterando algumas leis, como o Código Eleitoral, Código de Defesa do Consumidor, Estatuto das cidades, Código Civil e a Consolidação das Leis Trabalhistas.

Uma das principais alterações apresentada pela Lei foi a mudança no conceito de deficiência - agora não é mais entendida como uma condição estática e biológica da pessoa, mas sim como o resultado da interação das barreiras impostas pelo meio, como as limitações de natureza física, mental, intelectual e sensorial das pessoas (JESUS, 2016).

A deficiência deixa de ser um atributo da pessoa e passa a ser resultado da falta de acessibilidade que a sociedade e o Estado dão para as características de cada um, ou seja, a deficiência está no meio, não nas pessoas. Quanto mais acessos e oportunidades uma pessoa dispõe, menores serão as dificuldades consequentes de sua característica (JESUS, 2016).

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

Art. 8º É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico (BRASIL, 2015).

Em relação aos direitos a profissionalização e ao trabalho, a Lei reafirma algumas questões já apresentadas em outras leis, já mencionadas neste estudo, tratando do direito ao trabalho às pessoas com deficiência, o direito ao ambiente de trabalho acessível, igual remuneração por trabalho de igual valor, direito à profissionalização,

condições de acesso e permanência no trabalho sem qualquer tipo de discriminação e habilitação e reabilitação.

CAPÍTULO VI DO DIREITO AO TRABALHO

Seção I

Disposições Gerais

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

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

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

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

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

Seção II

Da Habilitação Profissional e Reabilitação Profissional

Art. 36. O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse.

§ 1º Equipe multidisciplinar indicará, com base em critérios previstos no § 1º do art. 2º desta Lei, programa de habilitação ou de reabilitação que possibilite à pessoa com deficiência restaurar sua capacidade e habilidade profissional ou adquirir novas capacidades e habilidades de trabalho.

§ 2º A habilitação profissional corresponde ao processo destinado a propiciar à pessoa com deficiência aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para exercício de profissão ou de ocupação, permitindo nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso no campo de trabalho.

§ 3º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional devem ser dotados de recursos necessários para atender a toda pessoa com deficiência, independentemente de sua característica específica, a fim de que ela possa ser capacitada para trabalho que lhe seja adequado e ter perspectivas de obtê-lo, de conservá-lo e de nele progredir.

§ 4º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional deverão ser oferecidos em ambientes acessíveis e inclusivos.

§ 5º A habilitação profissional e a reabilitação profissional devem ocorrer articuladas com as redes públicas e privadas, especialmente de saúde, de ensino e de assistência social, em todos os níveis e modalidades, em entidades de formação profissional ou diretamente com o empregador.

§ 6º A habilitação profissional pode ocorrer em empresas por meio de prévia formalização do contrato de emprego da pessoa com deficiência, que será considerada para o cumprimento da reserva de vagas prevista em lei, desde que por tempo determinado e concomitante com a inclusão profissional na empresa, observado o disposto em regulamento.

§ 7º A habilitação profissional e a reabilitação profissional atenderão à pessoa com deficiência.

Seção III

Da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V - realização de avaliações periódicas;

VI - articulação intersetorial das políticas públicas;

VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes (BRASIL, 2015).

Uma inovação trazida pela Lei, na questão laboral, foi o direito ao auxílio-inclusão que trata de um benefício assistencial para as pessoas com deficiência moderada ou grave que ingresse no mercado de trabalho em atividade que a enquadre como segurada obrigatória do Regime Geral da Previdência Social.

Art. 94. Terá direito a auxílio-inclusão, nos termos da lei, a pessoa com deficiência moderada ou grave que:

I - Receba o benefício de prestação continuada previsto no art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e que passe a exercer atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS;

II - Tenha recebido, nos últimos 5 (cinco) anos, o benefício de prestação continuada previsto no art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e que exerça atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS (BRASIL, 2015).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência ainda é uma lei muito recente, acredita-se que boa parte da população ainda o desconheça, sendo este um dos motivos pelos quais não se encontram pesquisas e críticas referidas a esta Lei.

As leis apresentadas neste capítulo são instrumentos fundamentais para inclusão da pessoa com deficiência na sociedade, especificamente, em relação à oportunidade de trabalho para esta população, sendo consideradas ações afirmativas.

A maneira como a pessoa com deficiência tem sido inserida no mercado de trabalho e as políticas educacionais de inclusão não estão oferecerem condições necessárias para a capacitação destas pessoas para exercerem uma vida plena.

Diante de todo contexto apresentado, o próximo capítulo apresenta alguns dados estatísticos relacionados a situação das pessoas com deficiência na sociedade.

5. DADOS ESTATÍSTICOS REFERENTES AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Os dados apresentados neste capítulo apresentam a situação das pessoas com deficiência na sociedade, representada em números. Essas informações são essenciais para traçar um panorama sobre a temática abordada no estudo e fazer uma relação com as pesquisas desenvolvidas na área.

Baseado no livro *Diversidade - Retratos da Deficiência no Brasil*, Neri (2003), foi realizado um panorama referente aos Censos Demográficos desenvolvidos no Brasil, com o intuito de observar o processo histórico, das informações contidas nessas pesquisas em relação as pessoas com deficiência no país.

No ano de 1872 e 1920 foi realizado os Inquéritos domiciliares e 1920 o Censo Demográfico que investigou o universo da pessoa com deficiências sensoriais (cegos e surdos-mudos). Entre os anos e 1872 e 1920 houve um aumento no número de cegos, já em relação aos surdos-mudos⁸ o ano de 1900 houve um número decrescente em relação a 1872 e 1920.

O Censo Demográfico de 1940 investigou além dos cegos e surdos-mudos procurou contemplar a natureza dessas deficiências sensoriais, sendo a maioria dessas pessoas com deficiência adquiriram deficiência após acometidos de doenças.

Em 1981 a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) abrangeu um universo maior das deficiências: cegueira (8,29%); surdez (8,69%); surdo-mudez (4,39%); retardamento mental (32,7%); falta de membros (6,11%), paralisia total (5,09%); paralisia de um dos lados do corpo (11,9%); outro tipo de deficiência (16,9%); mais de um tipo de deficiência (5,77%). Nessa pesquisa não foram levados em conta a natureza da deficiência, e calculou 1,78% da população brasileira constituída de pessoas portadoras de deficiência.

Essas mudanças nos dados se dá em relação às mudanças dos instrumentos de coleta da população contemplada e da própria mutação da percepção da sociedade do conceito de deficiências sensoriais.

O Censo de 1991 avaliou o universo dos portadores de deficiência: cegueira (8,7%); surdez (10,6%); deficiência mental (39,5%); falta de membro ou parte dele (8,6%); paralisia total (2,86%); paralisia de um dos lados do corpo (12,2%); paralisia

⁸ Termo utilizado nos Inquéritos Domiciliares da época.

nas pernas (12,1%); mais de um tipo de deficiência (5,28%). Nesse ano a população brasileira de pessoas portadoras de deficiências era de 1,15%.

A Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD) do ano de 1998, abordou questões referentes à capacidade funcional das pessoas, o que dá um proxy das pessoas com deficiência ligada a mobilidade.

O Censo 2000 realizou uma análise mais ampla do universo da pessoa com deficiência, além de avaliar o grau de severidade das deficiências. Neste Censo, o Brasil apresentou uma população de pessoas portadoras de deficiência de 14,5%. As deficiências se distribuíram da seguinte forma: mental (11,5%); tetraplegia, paraplegia ou hemiplegia (0,44%), falta de um membro ou parte dele (5,32%); alguma dificuldade de enxergar (57,16%); alguma dificuldade de ouvir (19%); alguma dificuldade de caminhar (22,7%); grande dificuldade de enxergar (57,16%); grande dificuldade de ouvir (19%); grande dificuldade caminhar, incapaz de ouvir (0,68%); incapaz de caminhar (2,3%); incapaz de enxergar (0,6%).

O Censo 2010 descreveu a prevalência dos diferentes tipos de deficiências e características das pessoas que compõem esse segmento da população. A deficiência foi classificada pelo grau de severidade de acordo com a percepção das próprias pessoas entrevistadas sobre sua funcionalidade. Nesse ano o Brasil apresentou uma população de 190 milhões de habitantes, sendo que 46,5 milhões apresentam algum tipo de deficiência, ou seja, 24% da população brasileira, que que 18,6% possuem deficiência visual; 5,1% deficiência auditiva, 7 % deficiência motora, 1,4 deficiência mental ou intelectual; 8,3% do total da população apresenta um tipo de deficiência severa (IBGE, 2010).

Os dados do Ministério do Trabalho do Trabalho (2016), mostraram um progressivo número de contratações nos últimos anos de pessoas que trabalham formalmente: 0,73% em 2013, 0,73% em 2014 e 0,84% em 2015. No ano de 2015, 403,2 mil pessoas com deficiências estavam trabalhando, sendo que 259 mil postos de trabalho eram ocupados pelo sexo masculino e 144,2 mil postos pelo sexo feminino (RAIS, 2016)

Diante de todo contexto apresentado, o próximo capítulo descreve a metodologia a os resultados deste estudo.

6. MÉTODO

Este estudo possui um caráter qualitativo e descritivo, na modalidade estudo de caso, cuja busca e averiguação é sobre a situação da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Os dados foram analisados de acordo com a Análise do Conteúdo, conforme proposto por Bardin (2011).

De acordo com Vilelas (2009) os estudos de casos enquadram-se numa abordagem qualitativa e são frequentemente utilizados para a obtenção de dados na área dos estudos organizacionais. Para se discutir esse tipo de estudo devem ser considerados três aspectos: a natureza da experiência, enquanto fenômeno a ser investigado, o conhecimento que se pretende alcançar e a possibilidade de generalização desses mesmos estudos.

O estudo de caso é uma unidade de análise, que pode ser um indivíduo, o papel desempenhado por ele ou por uma organização, um pequeno grupo, uma comunidade ou até mesmo uma nação, sendo todos esses tipos de casos unidades sociais. A utilização dos estudos de casos pode envolver tanto as situações e um estudo de um único caso quanto às situações de estudo de múltiplos casos (VILELAS, 2009).

A utilização de um único caso é apropriada em algumas circunstâncias, quando se utiliza o caso para se determinar se os pressupostos de uma construção teórica são corretos; quando o caso estudado é raro ou extremo, ou seja, não existem mais situações semelhantes para que sejam feitos estudos comparativos; quando é revelador, ou seja, quando o mesmo permite o acesso a informações não facilmente disponíveis; quando se pretende reunir, numa interpretação unificada, inúmeros aspectos de um objeto pesquisado. Já nos casos múltiplos referem-se a duas questões fundamentais: o critério de amostragem, pois um estudo dessa natureza a escolha da amostra não se baseia na incidência de fenômenos, mas sim no interesse do caso em relação ao fenômeno que se está sendo estudado e as variáveis potencialmente relevantes; o número de casos selecionados também se relaciona com as replicações teóricas necessárias ao estudo, ou seja, com a certeza que se quer ter e não com critérios estatísticos inerentes a determinados níveis de significação (VILELAS, 2009).

O estudo de caso tem algumas características em comum. São descrições complexas e holísticas de uma realidade, que envolvem um grande conjunto de dados; os dados são obtidos basicamente pela observação pessoa; o estilo da descrição é informal, narrativo, e traz ilustrações e metáforas; as comparações são mais implícitas

do que explícitas, os temas e as hipóteses são importantes, mas não são subordinadas à compreensão do caso (VILELAS, 2009).

Consiste em uma pesquisa que se concentra no estudo de um caso particular, considerado representativo de um conjunto de casos análogos, por ele significativamente representativo. O caso escolhido para a pesquisa deve ser significativo e bem representativo, de modo a ser apto a fundamentar uma generalização para situações análogas, autorizando inferências. Os dados devem ser coletados e registrados com o necessário rigor e seguindo todos os procedimentos da pesquisa de campo (SEVERINO, 2010).

6.1 Participantes

Participaram da pesquisa os responsáveis pelo setor de Recursos Humanos das instituições e os colaboradores com deficiência que fazem parte do quadro de trabalhadores dessas organizações. Os participantes possuem idade cronológica variada, de ambos os gêneros e nível de escolaridade variado. Caso algum trabalhador apresentasse idade inferior a 18 anos, ele poderia fazer do estudo, desde que o termo de consentimento livre e esclarecido seja apresentado aos responsáveis legais desse jovem.

Os critérios de inclusão dos participantes na pesquisa foram:

- a) **Responsáveis pelas instituições:** ser responsável pela instituição do Sistema S, conhecer a rotina dos colaboradores com deficiência, ter participado do processo de seleção desses trabalhadores;
- b) **Colaborador com deficiência:** fazer parte do quadro de trabalhadores das instituições, possuir uma deficiência, ser contratado na cota de deficientes de acordo com a lei nº 8.213 de 1990.

A seguir são apresentados dois quadros com a caracterização dos participantes da pesquisa. O quadro 9 refere-se aos colaboradores com deficiência que fizeram parte da pesquisa e a seguir, o quadro 10 que se refere aos responsáveis pelas instituições do Sistema S, que serão caracterizados por nomes fictícios. No total participaram da pesquisa 14 pessoas, sendo 12 colaboradores com deficiência e 2 responsáveis pelas instituições.

Quadro 9- Caracterização dos colaboradores com deficiência

PARTICIPANTE	IDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	TIPO DE DEFICIÊNCIA	SEXO	EMPRESA	CARGO	TEMPO DE SERVIÇO (na atual empresa)	CARGA HORÁRIA DE TRABALHO
C1	17 anos	Ensino Médio	Física	Feminino	I2	Assistente administrativo	1 ano e 6 meses	30 horas semanais
C2	21 anos	Ensino Médio	Física	Feminino	I2	Aprendiz	8 meses	26 horas semanais
C3	22 anos	Ensino Médio	Auditiva	Feminino	I2	Assistente administrativo (biblioteca)	7 anos	30 horas semanais
C4	25 anos	Ensino Médio	Física	Masculino	I2	Assistente administrativo (secretária)	8 anos e meio	30 horas semanais
C5	30 anos	Pós-Graduação	Auditiva	Feminino	I2	Assistente administrativo (RH)	6 anos	30 horas semanais
C6	38 anos	Ensino Superior	Visual	Feminino	I2	Agente técnico administrativo	5 anos e 9 meses	30 horas semanais
C7	40 anos	Ensino Superior	Auditiva	Masculino	I2	Docente	2 anos	8 horas semanais
C8	41 anos	Pós-Graduação	Física	Feminino	I3	Dentista	9 anos	20 horas semanais
C9	43 anos	Pós-Graduação	Visual	Feminino	I2	Agente técnico administrativo	15 anos	40 horas semanais
C10	47 anos	Pós-Graduação	Física	Feminino	I1	Analista de Negócios	4 anos	40 horas semanais
C11	48 anos	Ensino Superior	Física	Masculino	I3	Área Administrativa	5 anos	40 horas semanais
C12	50 anos	Ensino Superior	Auditiva	Feminino	I2	Assistente administrativo (secretária)	6 anos e 3 meses	30 horas semanais

Conforme o quadro 9, participaram da pesquisa 12 colaboradores com deficiência, sendo que 6 possuem deficiência física, 4 deficiência auditiva e 2 deficiência visual, que trabalham em 3 instituições que fazem parte do Sistema S. A idade desses participantes variam de 17 a 50 anos, sendo a maioria do sexo feminino.

Em relação ao nível de escolaridade, 8 participantes possuem Ensino Superior e Pós-Graduação e 4 possuem Ensino Médio. Um fato interessante é que os participantes que possuem um menor nível de escolaridade são os mais jovens e possuem um tempo estável no atual trabalho.

A maioria dos participantes possuem um tempo significativo no atual trabalho, em média, superior a 2 anos, com uma carga horária que varia de 8 a 40 horas semanais, dependendo do cargo que ocupa.

Os participantes C8, C9, C10 e C11 ressaltam que suas deficiências foram decorrentes de acidentes ou problemas de saúde que originaram a deficiência.

O quadro 10 apresenta os responsáveis pelas instituições do Sistema S que participaram da pesquisa. Trata-se dos gerentes dessas instituições que de alguma forma, participaram do processo de seleção de seus colaboradores com deficiência ou que acompanham o trabalho dessas pessoas nas instituições.

Cabe ressaltar que colaboradores com deficiência de 3 instituições fizeram parte dessa pesquisa, porém até o fechamento deste estudo, um dos responsáveis por uma das instituições não havia dado retorno em relação a realização da entrevista. Por esse motivo, a pesquisa apresenta a visão dos colaboradores de 3 diferentes instituições do Sistema S, mas apenas a visão de 2 responsáveis por essas instituições.

Quadro 10: Caracterização dos responsáveis pelas instituições do Sistema S

Participante	Idade	Cargo	Formação acadêmica
RI1	45 anos	Gerente	Ciências Econômicas
RI2	43 anos	Gerente	Pedagogia

O quadro 10 apresenta os responsáveis pelas instituições. O participante RI1 representa a instituição I1, que trata de uma instituição que visa promover a capacitação e o desenvolvimento de pequenos negócios de todo o país, possui 27 unidades no Brasil. Existe desde 1972 trabalhando para estimular o empreendedorismo e possibilitar a competitividade e a sustentabilidade dos empreendimentos de micro e pequeno porte. Já o participante RI2 é responsável pela instituição I2, que trata de uma instituição educacional, que oferece educação profissional aberta a toda sociedade, com o objetivo

e desenvolver pessoas e organizações para o mundo do trabalho com ações educacionais e disseminando conhecimento em Bens, Serviços e Turismo.

6.2 Instrumentos

O presente estudo apresentou dois roteiros de entrevistas semiestruturados para que os entrevistados tenham mais possibilidades de explorar o tema proposto que trata da inserção laboral das pessoas com deficiência.

Esse tipo de entrevista se baseia na espontaneidade dos discursos decorrentes das falas dos entrevistados, sendo uma das suas principais características a subjetividade, uma vez que é concebida a partir de formas de expressão muito peculiares, pois cada pessoa possui uma maneira própria de se expressar. A entrevista é a estratégia mais usada no processo de trabalho de campo. Trata-se de uma conversa a dois, ou entre vários interlocutores, realizada por iniciativa do entrevistador. Seu objetivo principal é construir informações pertinentes para um objeto de pesquisa, e abordagem pelo entrevistador, de temas igualmente pertinentes com vistas a este objetivo (MINAYO, 2009)

A escolha por esse tipo de instrumento possibilitou que os participantes expressassem suas opiniões livremente sobre a temática, com base em dois roteiros de entrevistas semiestruturados, que conta com 14 itens cada um, destinado as instituições que fazem parte do Sistema S; e outro aos colaboradores com deficiência dessas instituições.

- **Roteiro de entrevista direcionado aos colaboradores com deficiência** (Apêndice A): teve como objetivo conhecer a trajetória escolar do colaborador com deficiência, analisar como ele a questão da deficiência, o que ele espera do mercado de trabalho, quais as condições de trabalho que está inserido, como tem ocorrido sua inserção laboral.
- **Roteiro de entrevista direcionado aos responsáveis pelas instituições do Sistema S** (Apêndice B): teve como objetivo verificar como o colaborador com deficiência desempenha sua função, questões relacionadas a acessibilidade, condições de trabalho que são oferecidas a esse trabalhador, como tem ocorrido a inserção laboral dessas pessoas.

Os instrumentos utilizados nesta pesquisa permitiram que a pesquisadora pudesse dialogar ao longo das entrevistas, a fim de garantir a compreensão total dos itens investigados, por parte dos participantes.

É importante mencionar ainda que as informações coletadas durante as entrevistas foram transcritas na íntegra, servindo de base para a posterior análise dos dados.

6.3 Caracterização do município e local

O estudo será realizado na cidade de São Carlos, que se encontra na região central do Estado de São Paulo, possui uma população recenseada de 246.088 habitantes, sendo a 13ª cidade do interior do estado em número de residentes (SÃO CARLOS, 2018).

A cidade é um importante centro industrial, com economia fundamentada em atividades industriais e na agropecuária (destaca-se a produção de cana-de-açúcar, laranja, leite e frango). Conta com unidades comerciais e de produção de algumas empresas multinacionais e nacionais (SÃO CARLOS, 2018).

No campo da pesquisa, além das universidades, estão presentes no município dois centros de desenvolvimento técnico da Embrapa, é considerada a capital da tecnologia. Por esse motivo torna intensa a atividade no município, que conta com uma população flutuante de mais de 29 mil graduandos e pós-graduandos, boa parte atraída de outras cidades e estados. (SÃO CARLOS, 2018).

A pesquisa foi desenvolvida nas instituições do Sistema S que estão localizadas nessa cidade. As entidades que fazem parte do sistema S são: SENAR (Serviço Nacional de Aprendizagem Rural), SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial), SESC (Serviço Social do Comércio), SESCOOP (Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo), SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), SESI (Serviço Social da Indústria), SEST (Serviço Social de Transporte), SENAT (Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte), SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas). Das instituições que fazem parte do Sistema S apenas 5 estão localizadas na cidade de São Carlos, quais sejam: SENAC, SESC, SENAI, SESI e SEBRAE.

6.4 Procedimentos

- **Quanto aos Aspectos Éticos**

Para o desenvolvimento dessa pesquisa, foi preciso, em um primeiro momento verificar quais instituições do Sistema S estão instaladas na cidade de São Carlos e

quais possuíam colaboradores com deficiência. Verificou-se que existem na cidade 5 instituições que fazem parte desse Sistema.

Essas empresas foram contatadas por telefone e posteriormente foi enviado um e-mail com informações referente a pesquisa, para que pudesse ser aprovado o desenvolvimento da mesma. Após o envio do e-mail, 3 empresas aceitaram participar da pesquisa.

A etapa seguinte foi a submissão do projeto de pesquisa ao Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade Federal de São Carlos, para a aprovação e realização da coleta de dados. O projeto foi enviado ao comitê e aprovado de acordo com o parecer CAAE: 45433115.2.0000.5504 (Anexo 1).

Após a aprovação do Comitê de Ética os roteiros de entrevistas semiestruturadas foram submetidos a três juízes para que adequação semântica fosse realizada. Em seguida foram feitos os ajustes necessários para adequação do instrumento de pesquisa.

Em seguida, a pesquisadora voltou a entrar em contato com os responsáveis pelas instituições que aceitaram participar da pesquisa. Cada instituição submeteu o projeto de pesquisa a seu comitê ético interno, na qual cada uma possui um processo diferenciado para a aprovação da pesquisa, sendo que o tempo de aprovação da pesquisa pelas instituições variou de uma semana à um ano e meio. Sendo esse um processo burocrático e muito demorado.

Depois de obter as aprovações, foram agendadas as entrevistas com os responsáveis pelas instituições de acordo com a disponibilidade de cada um. O convite foi enviado para cada uma dessas instituições, porém até o momento de finalização dessa pesquisa, 2 responsáveis por essas instituições aceitaram participar.

A próxima etapa foi contatar os colaboradores com deficiência de cada organização por um e-mail, que continha os dados da pesquisa, e ao final um convite para que essas pessoas pudessem participar do estudo através das entrevistas. O convite para pesquisa foi enviado a 17 colaboradores com deficiência que faziam parte do quadro de funcionários dessas instituições, no entanto, 12 colaboradores aceitaram participar.

Todas as entrevistas foram previamente agendadas, realizadas no ambiente de trabalho e todos os participantes receberam o TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndices C, D e E), informando sobre os dados da pesquisa, aspectos éticos e confiabilidade dos dados.

Cabe ressaltar que a natureza da pesquisa é segura, não oferecendo riscos à saúde física ou psicológica. Contudo não podendo descartar a possibilidade mínima de algum eventual desconforto no momento de participar das entrevistas.

Outro ponto a ser destacado é os nomes dos participantes, estes foram alterados, garantindo qualquer sigilo do mesmo. Os dados coletados foram analisados e mostraram como está ocorrendo a inserção das pessoas com deficiência no contexto laboral.

É importante ressaltar que o presente estudo não envolveu recursos financeiros aos participantes.

- **Análise e tratamento dos dados**

O tratamento dos dados ocorreu por meio da Análise do Conteúdo, proposto por Bardin (2011). A Análise do Conteúdo é uma das técnicas de pesquisa mais antigas, cujos indícios de sua utilização datam por volta de 1787, porém, somente nas décadas de 1920 e 1930 nos Estados Unidos, é que emerge fortemente como um método de estudo. O primeiro nome que de fato ilustra a história da Análise do Conteúdo é o de H. Lasswell, que analisou a imprensa e propagandas do ano de 1915.

De acordo com Bardin, (2011, p.42) Análise do Conteúdo é:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

O conhecimento e a análise interpretativa do próprio conhecimento são construções da realidade concreta, histórica e social dos homens.

A Análise do Conteúdo tem por finalidade, a partir de um conjunto de técnicas parciais, mas complementares, explicar e sistematizar o conteúdo da mensagem e o significado desse conteúdo, por meio de deduções lógicas e justificadas, tendo como referência sua origem (quem emitiu) e o contexto da mensagem ou os efeitos dessa. Deduz-se que os conhecimentos emitidos por essas mensagens podem ser de natureza psicológica, sociológica, histórica, ou econômica, por isso a intenção da Análise do Conteúdo é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção ou de recepção. O pesquisador procura, com base nas categorias estabelecidas, extrair uma consequência, deduzir de maneira lógica conhecimentos sobre o emissor da mensagem ou sobre o contexto em que foi emitido. Nesta mesma linha de raciocínio, Bardin

(2011), possibilita considerar tanto a produção como a inferência sobre a recepção da mensagem, denominando-as variáveis inferidas.

A Análise do Conteúdo tem como objetivo analisar e classificar de maneira exaustiva e objetiva todas as unidades de registro existentes no texto, permitindo que sobressaiam do documento suas grandes linhas, suas principais regularidades, a definição precisa e a ordenação rigorosa destas unidades de registro que ajuda o pesquisador a controlar suas próprias perspectivas, ideologias e crenças, ou seja, controlar sua própria subjetividade, em prol de uma maior sistematização, objetividade e generalização dos resultados obtidos. O objetivo final da Análise de Conteúdo é fornecer indicadores úteis aos propósitos da pesquisa. O pesquisador poderá assim interpretar os resultados obtidos relacionando-os ao próprio contexto de produção do documento e aos objetivos do indivíduo ou organização que o elaborou (BARDIN, 2011)

De acordo com o que é proposto por Bardin, as entrevistas foram analisadas, organizadas e originou-se as categorias e subcategorias, que foram definidas pós-fato. É importante ressaltar que após a organização das categorias e subcategorias, estas foram submetidas a juízes para realizar a adequação semântica e o entendimento em relação a cada categoria. Dessa forma a pesquisa ficou organizada conforme o quadro 11:

Quadro 11: Categorias emergente das análises das entrevistas – colaboradores com deficiência

	CATEGORIA	SUBCATEGORIA
1	Significado do trabalho	-
2	Obstáculos no mercado de trabalho	a) Arquitetônicos b) Atitudinal c) Comunicacional d) Instrumental
3	Preconceito	-
4	Experiências Profissionais	-
5	Processo de seleção	-
6	Dificuldades no trabalho atual	e) Ambiente de trabalho (geral) f) Desenvolver a função

7	Lei de Cotas	g) Favorável h) Contra
8	Adequações e mudanças após a deficiência	-
9	Sensibilização da equipe de trabalho	-

Quadro 12: Categorias emergente das análises das entrevistas – responsáveis pelas instituições

	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
1	Contratação de pessoas com deficiência	-
2	Obstáculos	a) Arquitetônicas b) Atitudinal
3	Adaptações para a instituição receber colaboradores com deficiência	c) Adaptações físicas para acessibilidade d) Adequação as condições dos trabalhadores
4	Fatores impeditivos à empregabilidade das pessoas com deficiência	-
5	Lei de Cotas	-
6	Processo de seleção.	-

Após a criação das categorias e subcategorias foi feito o entendimento de cada uma delas, para que pudesse chegar a análise das entrevistas. A compreensão de cada categoria também passou pela aprovação de 3 juízes para verificar se o entendimento estava de acordo com os pontos levantados pela pesquisadora. Os ajustes foram realizados de acordo com as sugestões dos juízes e o entendimento de cada categoria consistiu nos seguintes aspectos:

- **Colaboradores com deficiência**
 - 1) **Significado do Trabalho:** experiência de vida, realização pessoal e local de aprendizado.
 - 2) **Obstáculos no mercado de trabalho:**
 - a) **Arquitetônicos:** dificuldades nos ambientes físicos, sem acessibilidade;
 - b) **Atitudinal:** Atitudes das pessoas que embasam características preconceituosas, discriminatórias

- c) **Comunicacional:** dificuldades no processo de comunicação;
- d) **Instrumental:** dificuldade com instrumentos, ferramentas e utensílios de trabalho.
- 3) **Preconceito:** a não aceitação de si mesmo, medo de tudo que é diferente, falta de conhecimento e empatia, algo constrangedor.
- 4) **Experiências profissionais:** Se possuíam ou não outras experiências de trabalho.
- 5) **Processo de seleção:** descrição de como foi o processo de seleção para o atual emprego.
- 6) **Dificuldades no trabalho atual:**
 - e) **ambiente de trabalho:** dificuldades no local de trabalho de uma maneira geral, que consiste em obstáculos arquitetônicas, atitudinal, falta de informações e preconceito.
 - f) **desenvolver a função:** dificuldades para desenvolver o trabalho, a função especificamente a qual esse trabalhador foi contratado.
- 7) **Leis de Cotas:**
 - g) **favorável:** importância das leis e críticas para sua aplicação e pontos que podem ser melhorados em relação a lei.
 - h) **contra:** todos deveriam ter os mesmos direitos e não precisaria existir leis para especificar os direitos das pessoas com deficiência. As empresas deveriam contratar por vontade própria e não por obrigação.
- 8) **Adequações e mudanças após a deficiência:** modificações que as instituições precisaram realizar para reinserir os profissionais que adquiriram uma deficiência já fazendo parte do quadro de trabalhadores no atual emprego.
- 9) **Sensibilização da equipe de trabalho:** atitudes e ações dos trabalhadores sem deficiência, consideradas importantes pelos colaboradores com deficiência.

- **Responsáveis pelas instituições**

- 1) **Contratação de pessoas com deficiência:** quais os fatores que motivam essa contratação.
- 2) **Obstáculos:**
 - a) **Arquitetônicos:** dificuldades nos ambientes físicos, sem acessibilidade;
 - b) **Atitudinal:** Atitudes das pessoas que embasam características preconceituosas, discriminatórias.

3) Adaptações para a instituição receber colaboradores com deficiência:

c) Adaptações físicas para acessibilidade: adaptações que a empresa realiza para receber colaboradores com deficiências.

d) Adequação as condições dos trabalhadores: adaptações que a empresa realiza de acordo com as limitações dos colaboradores com deficiências.

4) Fatores impeditivos à empregabilidade das pessoas com deficiência: fatores que podem levar as pessoas com deficiências a não serem contratadas.

5) Lei de Cotas: opinião da instituição em relação a lei.

6) Processo de seleção: observações em relação ao processo de seleção de pessoas com deficiências.

6.5 Apresentação e análise dos dados

De acordo com os tópicos apresentados, segue a apresentação e as análise dos dados referente à pesquisa.

6.5.1 Colaboradores com deficiência

6.5.1.1 Categoria 1: Significado do trabalho

As entrevistas na íntegra em relação a esta categoria, estão organizadas e transcritas no Apêndice F.

Historicamente como já foi apresentado neste estudo, as pessoas com deficiência não tinham acesso ao mercado de trabalho, diversas formas de se incluir esse público nas atividades laborais foram apresentadas durante anos, porém cada qual com os seus prós e contra à essas modalidades de trabalho. No século XX com a proposta da inclusão, o cenário laboral passou a sofrer significativas alterações, principalmente com a criação de leis que impõe a contratação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Diante desse contexto, essas pessoas estão ocupando seus lugares na sociedade e desempenhando suas atividades laborais e poder discutir questões relacionadas a essa temática e o significado do trabalho para elas pode ser considerada um avanço significativo para essa população.

Conforme o exposto, as entrevistas realizadas nesta pesquisa apresentam a relação que as pessoas com deficiência têm com o trabalho. Desta forma, todos colaboradores com deficiência que participaram da pesquisa, relataram que veem essa

atividade como algo positivo, sendo esse um meio de realização pessoal e aprendizado, podendo através do trabalho se relacionar melhor com as outras pessoas, participar de forma ativa da sociedade, sendo também o trabalho o meio pelo qual as necessidades são supridas.

Como previsto na Declaração dos Direitos Humanos (1948) e na Constituição Federal (1988) todo ser humano tem direito a autonomia, liberdade de escolha e participação ativa na vida. Dentre esses direitos está o acesso e permanência no mercado de trabalho, sendo esse um direito fundamental do ser humano, que contribui para a autoestima e confiança das pessoas.

É através do trabalho que o ser humano atribui sentido a vida, sendo ele fonte de realização pessoal e atendimento das necessidades básicas e um agente de transformação social (BATISTA, PEREIRA e DINIZ, 1997; NOHARA; ACEVEDO; FIAMMETTI, 2010).

É possível perceber a importância que o trabalho tem para as pessoas com deficiência, de acordo com os seus relatos: C8 - *“Necessidade e realização pessoal”*; C10 - *“O trabalho é toda referência que você tem de vida, quando a gente começa a trabalhar cedo também, são as relações, são as trocas, todas as sinapses de conhecimento a gente tentam relacionar no trabalho. Então o trabalho pra mim tem uma importância maior de realização”*; e C12 - *“Seria um local que só se aprende e contribui para seu crescimento”*. Poder exercer uma atividade laboral é de fundamental importância para que as pessoas com deficiência se sintam realizadas tanto pessoalmente, quanto profissionalmente.

Sendo assim, de acordo com Bom Sucesso (1997) e Abranches (2000) o trabalho é a forma que o homem encontra de interagir e transformar o meio ambiente, assegurando sobrevivência e, estabelecendo relações interpessoais, que teoricamente serviriam para reforçar a sua identidade e o senso de contribuição. Essa atividade é fundamental para garantir a cidadania e o sentimento de pertencimento de qualquer ser humano, no caso das pessoas com deficiência, contribui para a construção de sua identidade social e de reconhecimento de sua capacidade, sentindo-se assim como um sujeito produtivo, parte de uma sociedade.

Desta forma, o sentido do trabalho vai além da realização pessoal e profissional, mas também atribui mais valores para as relações humanas e aquisição de conhecimentos: *“Eu entendo que o trabalho é um bem necessário para todos, pois com ele ganhamos nosso dinheiro honestamente e adquirimos conhecimento e amizades que*

levamos para toda a vida (C4)”, fazendo com que as pessoas com deficiência sintam-se parte integrante da sociedade na qual fazem parte, diferentemente do que aconteceu no percurso histórico dessa população.

O trabalho é um símbolo de atualização e realização, ao proporcionar condições de vinculação das pessoas a um grupo. Através dele o homem busca realização intelectual e econômica, tornando-se fonte de experiências e relações humanas satisfatórias, possibilitando condições de aprendizagem e desenvolvimento de competências, contribuindo para a autonomia das pessoas com deficiência (NOHARA; ACEVEDO; FIAMMETTI, 2010).

As pessoas com deficiência vivenciam no ambiente de trabalho a efetivação de alguns valores coletivos, tornando-se fundamental o seu pertencimento a um grupo, afirmando as relações interpessoais, sendo importante o ambiente e os meios apropriados que possibilitem a convivência com a diversidade, deficiências, diferenças, características nas qual possam desenvolver e demonstrar a sua capacidade (LEAL, MATTOS, FONTANA, 2013).

Cabe ressaltar que a atividade laboral não é valorizada apenas pelo retorno financeiro, mas também pelo valor moral que assume na sociedade e o sentido individual e profissional que adquire para as pessoas com deficiência.

6.5.1.2 Categoria 2: Obstáculos no mercado de trabalho

Ao relatarem os obstáculos que normalmente encontram no mercado de trabalho os colaboradores citaram aqueles referentes às questões arquitetônicas, atitudinais, comunicacional e instrumental que se encontram na íntegra no Apêndice G.

Diante da proposta da inclusão, os sistemas sociais comuns tornam-se adequados para toda a diversidade humana, composta por etnia, raça, língua, nacionalidade, gênero, orientação sexual, deficiência e outros atributos – com a participação das próprias pessoas na formulação e execução dessas adequações. Essa proposta priva pelo conceito de desenho universal, que consiste em projetar ambientes, meios de transportes, utensílios entre outros para todas as pessoas.

Sasaki (2009) apresenta seis dimensões de acessibilidade, as quais foram utilizadas para delimitarem as subcategorias desse tema:

- **Arquitetônica:** sem barreiras físicas;
- **Comunicacional:** sem barreiras na comunicação entre pessoas

- **Metodológica:** sem barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação etc.;
- **Instrumental:** sem barreiras instrumentais, ferramentas, utensílios etc.;
- **Programática:** sem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas etc.;
- **Atitudinal:** sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade perante as pessoas que têm deficiência.

Em relação aos tipos de obstáculos apresentados por Sasaki (2009), os participantes da pesquisa, C1, C3 e C6 disseram não encontrar nenhum tipo de dificuldades e obstáculos no seu dia-a-dia. Já C2, C4 e C10 encontram dificuldades de acessibilidade para se locomoverem de um lugar para o outro, inclusive em ambientes laborais. De acordo com C2 *“Os obstáculos físicos sempre encontro nos ambientes, na acessibilidade”* e C4 *“No mercado de trabalho eu vejo que o mais complicado para nos cadeirantes é a acessibilidade nos locais de trabalho”*. A falta de acessibilidade arquitetônica impede as pessoas de se locomoverem de um ambiente para o outro, impedindo que elas desenvolvam suas ações na sociedade, impedindo-as do direito de ir e vir. No campo do trabalho esse é um fator que impede as pessoas com deficiência de desempenharem suas atividades laborais de forma adequada.

A Organização das Nações Unidas em 2007 tratou da Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência, estabelecendo possibilidades às pessoas com deficiência viver de forma independente e participar plenamente de todos os aspectos da vida. Isto ocorre tomando as medidas apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o acesso, em igualdade de oportunidades, com as demais pessoas, ao meio físico, ao transporte, à informação e comunicação, inclusive aos sistemas e tecnologias da informação e comunicação, bem como a outros serviços e instalações abertos ao público ou de uso público, tanto na zona urbana como na rural.

Na dimensão arquitetônica em relação ao campo do trabalho é necessário que haja um acesso fácil aos espaços físicos do local de trabalho, desde a entrada até as salas e oficinas de trabalho, sanitários adequados, meios de transportes acessíveis utilizados pelas empresas e seus funcionários para que as pessoas com deficiência consigam realizar suas atividades com qualidade (SASSAKI, 2009).

Em relação aos obstáculos arquitetônicos C10 relata que a sociedade é que muitas vezes criam essas barreiras, que colocam limitações na vida das pessoas com deficiência, muitas vezes não pensando na qualidade de vida dessas pessoas: “(...) *A gente tem que entender quanta limitação colocamos na vida dessas pessoas, porque somos nós que andamos normalmente, que fechamos os olhos, que ficamos omissos, que criamos barreiras para essas pessoas, seria tudo mais simples (...) Estou construindo um imóvel, qual a diferença em você pensar em nivelar uma calçada ou criar um degrau, quanto você vai gastar, qual a diferença? É grave isso, é gravíssimo, é uma questão cultural, você permite, você aceita e todo mundo aceita, até você ter um ente na sua família que você vai passar dificuldade com ele. É como se fosse oh, o problema é seu. A preocupação com a qualidade de vida das pessoas partiu da escala que cresce a população, e você vê que essa dinâmica não cabe, é o contrário exatamente, isso em uma pequena localidade você até resolve né? Você vai lá, tem um amigo vizinho que faz uma rampinha de madeira ali, já dá para passar a cadeira, mas agora olha isso aí num nível São Paulo, é o caos, essas pessoas estão confinadas a morrer dentro de casa (...)*”.

Nessa mesma linha de pensamento encontram-se os obstáculos atitudinais, que estão pautados nos comportamentos da sociedade perante as pessoas com deficiência. Uma grande parte dos participantes, C2, C4, C5, C9, C10, C11 e C12 relataram encontrar esse tipo de obstáculo no mercado de trabalho. Esse obstáculo consiste em falta de empatia, compreensão, entendimento, pelas pessoas que não possuem deficiência, como relatado por C2 “*As pessoas não entendem as dificuldades do próximo*” e C9 *Muitos, pois as pessoas não se preocupam umas com as outras*”, assim como não acreditarem na capacidade das pessoas com deficiência, como relata C12 “*Às vezes pessoas por tem uma deficiência não são capacitados para fazer certos trabalhos*”. Além dessas atitudes, C5 também citou a falta de oportunidades e C11 as questões relacionadas a reinserção laboral.

Um fato interessante abordado por C10 foi a oferta de vagas de trabalho para as pessoas com deficiência, que oferecem sempre as mesmas vagas, desacreditando nas potencialidades dessas pessoas: “*Uma coisa que eu sinto muito com essa diferença que teve na minha vida, eu continuo cadastrada em vários sites de colocação de pessoas com deficiência para o mercado, todos sem exceção, assistente, assistente, auxiliar, assistente, assistente, dificilmente você tem vagas para profissionais, raríssimo você ver. Até cheguei a escrever e-mail para todos colocando: “Olha gente, porque vocês*

pedem currículo e me oferecem sempre as mesmas atividades, auxiliar, auxiliar, auxiliar...Eu tenho duas pós-graduação, eu tenho experiência de área, não tem cabimento, falta uma adequação dessas empresas que dizem que cumprem um papel social, mas está só no papel isso. E por outro lado, olha que engraçado as grandes empresas, ficam desesperadas, porque não conseguem achar pessoas com deficiência para cumprir a cota, então existe um “delai” no mercado, empresas que se propõe a fazer né? Está só direcionando ou está negociando de forma errada com as empresas, ou as empresas achando que essas pessoas realmente não desempenham nada, ou já desvalorizam exatamente na partida, é um pré-julgamento por uma diferença só, por uma mínima diferença, no meu caso, você nem reparou”.

A maneira como a pessoa com deficiência tem sido inserida no mercado de trabalho e as políticas educacionais de inclusão não estão dando condições necessárias para a capacitação dessas pessoas em exercerem uma vida plena. Sanches (2003) afirma que muitas pessoas com deficiência possuem uma qualificação maior que outras ditas “normais”, mas que deixam de ser contratadas por fugirem da normalidade. Outro ponto relevante é que muitos empresários, mesmo não a diferenciando na contratação, vêm algumas barreiras para que o trabalho da pessoa com deficiência seja realizado: espaço físico e geográfico, economia, barreiras arquitetônicas, entre outros. Essas barreiras são encontradas tanto no setor público quanto privado, pois no setor público um dos empecilhos é o critério médico, em que a deficiência é vista como uma doença, e muitas vezes argumentada como incompatível à função, já no setor privado é o caráter assistencialista que negativamente predomina na legislação, através das ações afirmativas, e nas entidades que atuam com pessoas com deficiência impedindo a elas a verdadeira integração.

Na dimensão atitudinal, no campo do trabalho, trata-se da eliminação de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, como resultado de programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores em geral e da convivência na diversidade humana nos locais de trabalho (SASSAKI, 2009).

Outro tipo de obstáculo abordado pelos participantes C3 e C7 foi o comunicacional, relatado principalmente pelos colaboradores que possuem deficiência auditiva, “A minha maior dificuldade é a comunicação, pois às vezes é difícil entender o que as pessoas falam, elas falam às vezes muito rápido isso é uma dificuldade (C3)”. Ela é uma barreira quando as informações não estão disponíveis para todos, seja porque não existem ou porque não são apresentadas de forma acessível.

As pessoas que possuem deficiência auditiva são as que mais sofrem com os obstáculos comunicacionais, devido à falta de preparo da sociedade, de conhecimento a respeito dessa deficiência, de como se portar diante deste tipo de situação e de que maneira interagir com elas. É importante ressaltar que parte da população surda não tem conhecimento da Língua Portuguesa, que possui o vocabulário e a gramática completamente diferentes da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), sua primeira língua, tornando a comunicação escrita cheia de obstáculos, já que esta deve ser feita com termos de fácil compreensão e linguagem simplista (SOUZA *et al*, 2017).

Na dimensão comunicacional, no campo do trabalho, é preciso ter total acessibilidade nas relações interpessoais (face-a-face, língua de sinais, linguagem corporal, linguagem gestual etc.), na comunicação escrita (jornal, revista, livro, carta, apostila etc.), incluindo textos em braille, textos com letras ampliadas (para quem tem baixa visão) notebook e outras tecnologias assistivas e na comunicação virtual (acessibilidade digital) (SASSAKI, 2009).

Os obstáculos instrumentais também foram, outro ponto abordado por C8, que após ter um problema de saúde, teve os movimentos de seus braços limitados, precisando ter seus equipamentos de trabalho adequados a sua limitação.

É importante que as empresas ofereçam condições de trabalho adequadas para que as pessoas com deficiência possam realizar seu trabalho de maneira adequada e que não ofereça riscos para a saúde do trabalhador.

Na dimensão instrumental, no campo do trabalho refere-se à acessibilidade total nos instrumentos e utensílios de trabalho: ferramentas, máquinas, equipamentos, lápis, caneta, teclado de computador entre outros.

Após as dificuldades apresentadas pelos colaboradores com deficiência é importante ressaltar que a presença dos trabalhadores com deficiência nas empresas faz surgir a necessidade de uma reorganização não apenas física, mas também de reflexões mais aprofundadas acerca do potencial de trabalho dessas pessoas e seus impactos no processo produtivo, assim como uma conscientização da equipe de trabalho em relação as competências e potencialidades dos colaboradores com deficiência, que contribuem para o desenvolvimento das organizações tanto quanto os que não possuem.

6.5.1.3 Categoria 3: Preconceito

Com relação ao trabalho das pessoas com deficiência, constata-se que a visão de deficiência está relacionada à ideia de capacidade ou incapacidade para a vida

produtiva. Partindo dessa questão os colaboradores com deficiência relataram sobre o preconceito na sociedade e no mercado de trabalho (Apêndice H).

A concepção de deficiência carrega uma evolução histórica nas várias sociedades, sendo seu significado baseado em aspectos negativos, como o descrédito social e a desvantagem, inspiram pena por parte de outras pessoas (AMARAL, 1996; MENDES, 1996). Esses são os principais motivos pelo preconceito existente na sociedade atual em relação as pessoas com deficiência.

A diversidade pode levar a existência de preconceito e à exclusão. Em uma sociedade heterogênea é isso que acontece, as pessoas têm um conceito prévio daquilo que lhe é diferente, que difere do que é dito normal, que causa estranheza. Constata-se, pois, que as “diferenças, especialmente incomuns, inesperadas e bizarras, sempre atraíram atenção das pessoas, despertando por vezes, temor e desconfiança.” (OMOTE, 1994, p.65).

Os colaboradores C6, C8, C10 e C11 relataram que sabem que o preconceito existe, porém não percebem uma discriminação em relação a eles, alegando que acreditam que isso acontece porque suas deficiências não são tão aparentes, muitas vezes as outras pessoas não percebem que são deficientes: *“Não percebo muito por minha deficiência não ser “aparente (C8)”*, *“Comigo não percebo, porque minha deficiência não é tão visível (C10)”*. Em relação a esse ponto abordado C11 ressalta que sua deficiência não é tão aparente, mas quando sua deficiência fica a mostra, ele acha constrangedor para ambas as partes: *“No meu caso não é tão visual a deficiência, depende o tipo de movimento que vou fazer com o braço ela aparece e aí é constrangedor para ambas as pessoas”*.

Na visão de C1 e C2 o preconceito pode ser uma falta de aceitação de si mesmo, *“(...) deficiente é aquele que não consegue modificar sua vida, aceitando as imposições de outras pessoas ou da sociedade em que vive, sem ter consciência de que é dono do seu destino (...) (C1)”*, *“Quem tem preconceito, tem preconceito consigo mesmo, não tem o que fazer e é preconceituoso. Mas tenho pena dessas pessoas (C2)”*. Já C5 acredita que o preconceito é o medo de tudo que é diferente, conforme abordou Amaral (1988, 1992) que ao identificar alguns elementos presentes nas interações pessoais que envolvem a pessoa portadora de um corpo desviante, diferente, deficiente ou atípico e, conseqüentemente, estigmatizado. A autora utiliza a metáfora do monstro para percorrer um caminho que se remete a questões do corpo, harmonia, atitudes, preconceitos, estereótipos e estigma. A figura do monstro é algo grotesco, assustador, bizarro,

anômalo, ou como dito nas palavras de Amaral (1992): “O monstro é uma manifestação da desordem. Desordem por defeito ou por ‘superfluidade’, sendo o critério a forma inicial e perfeita, criada por Deus, do homem, animal ou planta” (p.257-8), características muitas vezes remetidas às pessoas com deficiência, que acabam sendo excluídas da sociedade por sujeitos cujas visões são claramente reflexos de sua ignorância. A autora acrescenta que muitas vezes as representações da pessoa com deficiência vista por esses aspectos de monstruosidade.

Para Omote (1994) as diferenças, normalmente as incomuns, inesperadas e bizarras, atraem a atenção das pessoas despertando sentimentos de temor e desconfiança. Normalmente a essas diferenças são atribuídas significações de desvantagem, o que levam seus portadores a serem considerados desacreditados socialmente. Porém, do ponto de vista psicossocial, nenhuma diferença é vantajosa ou desvantajosa, pois a mesma característica pode ter seu sentido de vantagem ou desvantagem dependendo de quem seja seu portador, sua audiência e os fatores definidos pelo contexto no qual esteja inserido. A deficiência não pode ser vista como uma qualidade presente no organismo da pessoa ou no seu comportamento, ela deve circunscrever os limites corporais da pessoa com deficiência, sendo importante incluir as reações de outras pessoas como parte integrante e crucial do fenômeno, pois são esses fenômenos que a definem. Essas reações frente às questões da deficiência não são determinadas, única nem necessariamente, por características objetivamente presentes nelas, porém depende da interpretação, fundamentada em crenças científicas. Isso significa que nem sempre a deficiência é algo que emerge com o nascimento de alguém ou com a enfermidade que se pode contrair, mas é produzida e mantida por um grupo social na medida em que a interpreta e a trata como desvantagem.

Os colaboradores C4 e C6 acreditam que o preconceito é resultado da falta de conhecimento, é ignorância: *“Eu vejo o preconceito sendo um meio de ignorância vindo de pessoas que não estão dispostas a conhecer pessoas de diferentes tipos de personalidade, etnia, ou seja pessoas que não estão acostumadas a viver no seu dia a dia (C4)”*, *“(…) O preconceito existe desde os primórdios, ou seja, nascemos em uma sociedade preconceituosa, onde as pessoas mesmo com tantas informações ainda discriminam, criticam e apontam sem ao menos saberem o que realmente a pessoa têm, fazendo com que o deficiente muitas vezes se sinta um incapaz (...) (C6)”*; e C9 ressalta novamente a falta de empatia com as pessoas com deficiência, sendo um fator que gera o preconceito.

O preconceito é uma forma de representação social que se desenvolve em grupos dominantes, que se manifesta por atitudes negativas e depreciativas e por comportamentos discriminatórios em relação aos membros de um grupo minoritário. Esse tipo de atitude se origina a partir do desconhecimento das pessoas em relações a certas questões, como por exemplo, a deficiência. Para Silva (2006, p.246) “O preconceito às pessoas com deficiência configura-se como um mecanismo de negação social, uma vez que suas diferenças são ressaltadas como uma falta, carência ou impossibilidade”.

O preconceito com relação a pessoas com deficiência vem caracterizado por um sentimento de negação. A deficiência é vista apenas como limitação ou como incapacidade. A sociedade, embora tenha um discurso que defenda a inclusão social de pessoas com deficiência, ainda veem essas pessoas pelo que não têm ou pelo que não são. A pessoa com deficiência é sempre aquela que não tem ou não apresenta alguma capacidade que a outra tem ou apresenta. Olhar a deficiência a partir da negação resulta, por conseguinte, na negação do direito da pessoa com deficiência de viver na sociedade com igualdade de oportunidades. Embora a legislação brasileira refute qualquer tipo de cerceamento no exercício da cidadania dessas pessoas, os impedimentos ainda persistem, se configurando em vários tipos de barreiras, como o preconceito (RIBAS, 2007).

6.5.1.4 Categoria 4: Experiências profissionais

Diante do contexto histórico que as pessoas com deficiência foram submetidas ao longo dos anos, a falta de escolarização, qualificação e experiência profissional, são os principais fatores que as empresas apontam para não realizar a contratação dessa população (SASSAKI, 1997; VALLE, 2004; SPINELLI, 2007; NUNES, 2014; DOTA, 2015)

Em relação ao nível de escolaridade todos os colaboradores possuem no mínimo Ensino Médio completo; em relação a qualificação profissional 4 participantes possuem Ensino Superior e 4 Pós-Graduação; e em relação a experiência profissional, todos os colaboradores, excetos C1, C2, C3 e C4 que tiveram a experiência do primeiro emprego, possuem experiências profissionais e a saída das organizações, foi por melhores oportunidades de trabalho.

Os colaboradores C1, C2, C3 e C4 relataram, conforme apêndice I, que não possuem outras experiências profissionais, o atual trabalho foi o primeiro emprego. Trata-se dos colaboradores mais jovens que participaram da pesquisa, todos trabalham na mesma instituição e foram contratados primeiramente como aprendizes e após houve a efetivação.

Alguns colaboradores C5, C6, C7, e C12 já possuíam outras experiências profissionais em diversos setores como empregos públicos, consultórios particulares, indústria, escritório, faculdade, e relatam que trocaram de emprego por terem oportunidades melhores de trabalho no emprego atual.

Os colaboradores C8, C9, C10 e C11 possuíam experiências profissionais, porém como a deficiência veio no decorrer da vida, essas experiências não eram como pessoas com deficiência e nem pertencia as cotas específicas. Apenas C10 precisou mudar de emprego após adquirir a deficiência, pois a atividade que exercia anteriormente a deficiência, devido as suas limitações, não havia mais como permanecer, C8, C9 e C11 permanecem no mesmo emprego que exerciam após adquirir a deficiência.

Diante desse cenário apresentado pelos colaboradores que participaram da pesquisa, pode-se perceber um significativo avanço nesse contexto, pois o que na maioria das vezes foi visto pelas organizações como um impasse para a contratação de pessoas com deficiência, tem sido superado por uma parcela dessa população. Sabe-se que a pesquisa se refere a uma localidade específica e a um grupo pequeno de trabalhadores, porém são aspectos que mesmo por se tratar de uma parcela pequena de pessoas, tem sido superada.

Por mais que esteja acontecendo um avanço significativo, em alguns pontos abordados pelos colaboradores com deficiência, percebe-se que os resquícios históricos e o preconceito ainda estão presentes no cotidiano dessa população. Como, por exemplo o ponto abordado por C6, que já teve outras experiências profissionais, porém o emprego atual foi o primeiro que foi contratado na cota de vagas para pessoas com deficiência: *“Eu trabalho desde os 18 anos, mas com a cota de deficiência o I2 foi o primeiro. Eu nunca tive qualquer dificuldade para trabalhar ou para arrumar um emprego por causa da minha deficiência. Entrei como cota no I2 a exatamente 5 anos e nove meses e a minha contratação eu costumo dizer que foi um presente de Deus, pois na época eu trabalhava em uma loja de conveniência há 3 anos, praticamente de*

segunda a segunda e eu estava buscando um trabalho que eu conseguisse conciliar minha vida social com os estudos”.

Devido à pouca oferta de trabalho e a insegurança em permanecer no trabalho, muitas vezes as pessoas com deficiência acabam se submetendo a condições de trabalho inadequadas para poder conseguir ou se manter no emprego. No caso de C9, não informava sua deficiência no momento da seleção, com medo de não conseguir o emprego: *“Sim, indústria, escritório, mas não falava que tinha deficiência, para conseguir o emprego”.*

6.5.1.5 Categoria 5: Processo de seleção

De acordo com a Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência todas as questões ligadas às formas de emprego e mesmo às condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras de trabalho não podem proceder de modo a discriminar com base na deficiência. Esta convenção também exprime o direito de condições de equidade com as demais pessoas (BRASIL, 2009).

Na maior parte das empresas os profissionais de recursos humanos são responsáveis pelo processo de seleção e oferta de vagas. Em relação aos motivos para a disponibilidade das vagas, a Lei de Cotas é a principal razão para destinar essas vagas às pessoas com deficiência. Essas empresas apontam que as funções geralmente realizadas pelos trabalhadores com deficiência normalmente são operacionais, porque consideram essas atividades mais simples (LORENZO, 2016).

Em relação às funções e os motivos apontados para as vagas ofertadas para as pessoas com deficiência, revelou-se que são baseadas no nível de complexidade da atividade, em cargos com maior possibilidade de reposição de funcionários, ou aonde os riscos à segurança são menores, em vez de serem baseadas nas exigências para o cargo as habilidades e restrições que os candidatos apresentam (LORENZO, 2016).

Diante desse contexto, ficam claras as atitudes discriminatórias embutidas nesses processos de seleção, mais uma vez as pessoas com deficiência acabam sendo selecionadas por sua deficiência e não por suas reais competências. Lorenzo (2016) relata que algumas empresas consideram que os principais critérios na seleção são as características da deficiência e o nível de escolaridade, aspecto esse já superado, como foi mencionado no item acima. Em relação a conduta mais utilizadas para o recrutamento e seleção é a entrevista.

Diante dos relatos dos colaboradores (Apêndice I), fica evidente que eles não passaram por processos como esses citados pela literatura, pois destacam um processo de seleção, tranquilo e que não encontraram nenhum problema. Os processos de seleção informados pelos participantes da pesquisa consistiram em currículo, entrevista e prova: *“Fiquei satisfeito com o meu processo, me preocupava com o preconceito e pensava que o interesse deles era que tivesse capacidade de comunicação oral (C7) ”*, *“Foi currículo e entrevista. A vaga que eu me candidatei para a II era uma vaga específica para pessoas com deficiência, solicitaram currículo, experiência na área e entrevista. Agora estamos passando pelo processo interno de certificações, para ver quais os conhecimentos que a gente tem, para qual setor dá para ser direcionado. Por exemplo, se eu tenho habilidades para o empreendedorismo, eu vou mais para o lado do empreendedorismo. Se eu tenho para finanças, eu vou pender para área de finanças, porque a cada ano a gente tem uma renovação de produtos. Então para isso a gente vai se capacitando, tenho livre acesso aqui para fazer os cursos à distância, utilizar a nossa rede de conhecimento, educação corporativa (C10) ”*.

Contudo as ações discriminatórias muitas vezes expressas no processo de seleção levam algumas pessoas com deficiência a omitirem sua deficiência, por medo de não ser selecionado para a vaga, como é o caso de C9, relatou que seu processo foi tranquilo, porém não informou sobre sua deficiência: *“Normal, na época não informei que tinha deficiência”*.

Os colaboradores C1, C2, C3 e C4 entraram na instituição como aprendizes, através de indicações, mas participaram de uma entrevista com o responsável pela instituição: *“Na época eu entrei como aprendiz, tive uma entrevista com a coordenadora do curso e logo após uma entrevista com o diretor da unidade (C4) ”*. E C6 informou que não participou do processo de seleção: *“A minha contratação foi muito rápida e não passei por um processo de seleção”*.

As pessoas com deficiência estão conquistando seu espaço no mercado de trabalho, porém para que isso ocorra de uma forma digna, que contemple as reais capacidades desse público, é preciso que as empresas qualifiquem os profissionais de recursos humanos a entenderem a diversidade, enxergando o profissional e não a deficiência que acarretará menos adaptações nas organizações.

6.5.1.6 Categoria 6: Dificuldades no trabalho atual

Assim como as pessoas com deficiência encontram obstáculos no mercado de trabalho de uma forma geral na sociedade, também encontram dificuldades no ambiente de trabalho que estão inseridas assim como para desenvolver sua função.

Desta forma os colaboradores com deficiência relataram algumas dificuldades que encontram (Apêndice L). Os participantes C1, C3, C5, C6, C8 e C11 não apontaram nenhuma dificuldade em relação ao ambiente de trabalho que estão inseridos.

Algumas dificuldades que foram abordadas como obstáculos no mercado de trabalho, foram abordadas novamente nesse tópico, como as dificuldades arquitetônicas: *“No começo senti um pouco de dificuldade de não poder entrar em todos os setores pois o espaço físico era pequeno, porém a empresa se adaptou e hoje eu já não tenho nenhuma dificuldade (C4)”* e *“No início era o prédio que não estava adaptado, e a gente já recebeu cadeirante no prédio, que foi uma saia justa. Ocorreu uma mudança de prédio em decorrência da acessibilidade. Agora está ótimo, a parte de adaptação está boa, o banheiro está sendo adaptado e o elevador está sendo colocado (C10)”*; comunicacional: *“Dificuldade para encontrar informações sobre os processos com o setor administrativo(C7)”* e instrumental: *“Sim, as mesas não eram adequadas para minha cadeira de rodas”* e *“Foi bem, mas no começo trabalha no atendimento e não tinha telefone adaptado para usar, agora trabalho na secretaria e tem telefone adaptado é o serviço que sempre trabalhei, faz tempo (C12)”*.

Em relação ao desenvolvimento de suas funções os colaboradores C2, C4, C5, C6, C10, C11 e C12 relataram que não encontram dificuldades para desempenhar suas funções. Já os outros colaboradores relataram falta de adaptações em equipamentos de trabalho (C3, C8 e C9), intérprete (C7); dificuldades para selecionar e arquivar documentos físicos e organizar arquivos no computador (C3) e preconceito quanto a capacitação e capacidade (C12).

As dificuldades no ambiente de trabalho, assim como na sociedade, estão diretamente relacionada com a questão da autonomia e independência para as pessoas com deficiência poderem desempenhar seu trabalho.

De acordo com Sasaki (1997) as palavras “autonomia” e “independência” embora sejam sinônimas, quando encontradas no contexto voltado às pessoas com deficiência, possuem significados diferentes: a “autonomia” é a condição de domínio dos ambientes físico e social, preservando ao máximo a privacidade e a dignidade de quem a exerce, já a “independência” é a capacidade de decidir sem depender de outras

peessoas. Quando uma pessoa com ou sem deficiência tem a condição de domínio nos ambientes físico e social, resguardando ao máximo sua privacidade e dignidade, ela é autônoma. O nível dessa autonomia depende da relação entre o grau de prontidão físico-social da pessoa com deficiência e a realidade de um determinado contexto. Uma pessoa com deficiência pode adquirir seu grau de independência conforme as informações que lhe forem fornecidas, conforme sua autodeterminação ou prontidão para tomar essas decisões.

Nesse sentido, é preciso que as organizações de trabalho se preocupem e oferecer condições de trabalho adequadas para que as pessoas com deficiência possam desempenhar suas funções com qualidade, oferecendo um ambiente de trabalho que prive pela autonomia e independência de todos os trabalhadores.

6.5.1.7 Categoria 7: Lei de Cotas

A Lei de Cotas é um dos pontos mais discutidos sobre a inserção laboral das pessoas com deficiência. Essa lei pode ser considerada a precursora do trabalho desse público, porém ela é permeada de críticas, pois, de um lado, uma parcela da comunidade acredita que é essencial a criação de leis como essa, que obrigam as empresas privadas a cumprir seu papel social; por outro lado acredita-se que a criação de lei com essa e a imposição da contratação dessas pessoas, não é a melhor forma de inseri-la nos ambientes profissionais.

Os colaboradores foram questionados a respeito da lei de cotas, já que é uma lei permeada de muitas discussões (Apêndice M). Os participantes C2, C3, C5, C7, C10, C11 relatam ser favoráveis a Lei de Cotas: *“Graças a Deus que tem a lei de cotas, eu sou super favorável a lei, a todas as leis de cotas, sem dúvida nenhuma, eu sou extremamente favorável, porque provavelmente eu não estaria aqui se não fosse a lei de cotas, 100% que eu não estaria aqui (...) (C10) ”*. Os colaboradores C2 e C3, enfatizam que essas cotas deveriam ser maiores e que elas são a porta de entrada para estudar e trabalhar, pois caso elas não existissem dificilmente as pessoas com deficiência teriam oportunidades de participar da sociedade.

Nesse sentido as leis que reservam uma porcentagem de vagas para as pessoas com deficiência serem inseridas na sociedade, são consideradas ações afirmativas, que tem como objetivo ações reparadoras, compensatórias ou preventivas, que possuem o intuito de corrigir e/ou prevenir uma situação de discriminação e desigualdade, porém nem sempre essas ações são realizadas de forma adequada, gerando aspectos negativos

para o desenvolvimento dessas pessoas (MOEHLECKE, 2005; GUGEL, 2006; BARBOSA-GOMES e CARVALHO, 2010).

Apesar de serem favoráveis a essa lei, alguns colaboradores acreditam que em alguns aspectos ela deveria apresentar mais especificidades, como por exemplo, a oferta de vagas e a progressão no trabalho: *“Minha opinião, essa lei é importante, exige oferecer cargo para pessoas com dificuldade, mas não adapta para as deficiências e não tem importância a progressão desse trabalhador na empresa (C7)”* e *“Minha opinião é que as empresas deveriam mostrar quais vagas realmente devem ser para pessoas com deficiência e conhecer qual a deficiência que a pessoa tem e onde ela se encaixa nas suas atividades (C11)”*

Sabe-se que a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada no Brasil pelo Decreto 6.949 de 2009, apresentam condições seguras de trabalho que não podem proceder de modo a discriminação. Desta forma, determinar quais vagas são para as pessoas com deficiência é uma ação discriminatória, assim como, sua progressão no trabalho. Em relação a oferta de vagas para as pessoas com deficiência, como foi abordado no item 6.5.1.5, as vagas destinadas à essa população são aquelas que exigem funções operacionais, devido a pouca complexidade das atividades desenvolvidas. Cabe ressaltar que a ação de destinar a reserva de vagas para pessoas com deficiência, não implica na abolição de atitudes preconceituosa no ambiente de trabalho.

Para que seja feita a colocação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, deve haver um ajuste entre a função e a qualificação, pois, na maioria dos casos, o empresário está mais preocupado com o lucro do que disposto a cumprir a exigência legal de cotas. Para que a colocação seja efetiva, a empresa deverá entender as limitações do trabalhador e a pessoa com deficiência também deverá compreender as exigências de seu empregador, compreendendo os limites de seus direitos e seus deveres (COSTA, 2013).

O colaborador C10 acrescenta ainda que apesar de ser favorável a essa lei, acredita que as empresas só realizam essas contratações para evitar multas previstas pelo não cumprimento dessa lei: *“(...) se vivemos em uma sociedade justa e igualitária isso não aconteceria, mas falar de meritocracia é uma hipocrisia gigante, a gente não está partindo todo mundo do mesmo ponto, do mesmo nível de escola, do mesmo nível social, então não existe meritocracia, de verdade. Felizmente existe essas leis, esse olhar, graças a Deus, tomaram cuidado, são nossos direitos que estão caindo em*

cascatas, então que não caiam, se mantenham para que a gente consiga realmente. A lei é de 93 e foi aplicada tardiamente, as empresas só entenderam o que é essa lei pelo bolso, voltamos na mesma história, as pessoas respeitam o limite de velocidade quando veem um radar, fora isso elas estão atoladas com o pé no acelerador. Favorável a lei de cotas sempre, sou uma defensora da lei de cotas. Não sei na íntegra sobre a lei, apenas das partes que eu acabei utilizando”.

Os colaboradores C6, C7 e C9 mostraram-se não favoráveis a criação de leis que reservem um percentual de vagas para as pessoas com deficiência, apresentando alguns pontos que expressam essa opinião. C1, C6 relatam que as pessoas deveriam acreditar umas nas capacidades das outras e que a contratação de pessoas com deficiência deveria ser espontânea pelas empresas: *“Sei que a lei exige que toda empresa de grande porte (com cem ou mais empregados) deverá preencher de 2% a 5% por cento dos seus cargos, com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, na seguinte proporção: de 100 a 200 empregados - 2%; de 201 a 500 empregados - 3%; de 501 a 1.000 empregados - 4%; de 1.001 em diante - 5%. Na minha opinião não seria necessário existir essa lei, nós seres humanos é que devemos acreditar na capacidade do outro em vez de subestimar (C1) ”*, *“A lei de Cotas é destinada para pessoas com deficiência ou para àqueles que precisam de uma reabilitação, obrigando assim as empresas contratarem de 2% a 5% de seus funcionários com essa descrição. Em relação a minha opinião, acredito que não deveria ter Lei alguma para a inserção de pessoas com deficiência ou para reabilitação. Deveria ser comum a contratação espontânea e de orgulho para as empresas, pois em muitos casos essas pessoas são muito desenvolvidas e acabam ocupando cargos elevados, mas como tudo em nosso país é a base de gritos, a Lei é de grande valia e deverá ser sempre cumprida para a garantia do direito (C6) ”.*

O colaborador C4 relata que a lei é um meio que obriga as empresas a contratarem pessoas com deficiência, porém essa contratação deveria ocorrer não pela obrigação, mas a empresa deveria contratar todos da mesma forma: *“Não tenho conhecimentos nenhum, e no meu ponto de vista a Cota é um meio que obriga a empresa a ter pessoas com necessidades especiais trabalhando nas empresas e eu já não acho isso errado, pois nós temos capacidade para desenvolver a mesma função que as demais pessoas, lógico que possuímos algumas limitações, porém não acho correto ser uma obrigação a empresa nos contratar e sim contratar a gente como pessoas*

normais, porém como não tenho conhecimento algum sobre a lei não tenho como me expressar”.

A Lei de Cotas tem feito os empregadores contratarem as pessoas com deficiência a contragosto e em condições precárias, pois a empresa vê essa lei como geradora de custos, uma vez que, ela precisa adaptar seu estabelecimento para receber esses profissionais (PASTORE, 2000).

Um estudo realizado por Lorenzo (2016) aponta que as contratações dos trabalhadores com deficiência iniciaram predominantemente após a criação da Lei de Cotas, sendo que os motivos apontados para o começo dessas contratações foram na maior parte das empresas, a legislação juntamente com a sua fiscalização. Outros estudos também verificaram que as contratações dessa população se dão devido a Lei de Cotas (TANAKA e MANZINI, 2005; ARAÚJO e SHMIDT 2006; LOBATO, 2009).

É fato que a maioria das contratações acontecem por causa da Lei, daí alguns trabalhadores com deficiência não concordarem com ela, pois se sentem contratados apenas por possuir uma deficiência, sendo muitas vezes ignoradas as suas capacidades, potencialidade e profissionalização.

O participante C12 ressaltou que em determinadas ocasiões as pessoas com deficiência aproveitam desse benefício para se favorecer. Os colaboradores C9, C12 relataram não possuir conhecimento sobre a Lei de Cotas.

Apesar de a Lei de Cotas existir a mais de 20 anos, verifica-se que sua maior contribuição consiste nas discussões acerca do tempo, assim como na maior divulgação de informações relevantes para a participação dessas pessoas no trabalho (SIMONELLE e CAMAROTO, 2011).

O empregador deve ter em mente que a obrigação imposta pela lei de cotas é mais do que um mandamento constitucional, pois faz parte de sua responsabilidade social para que a pessoa com deficiência possa construir sua carreira e melhorar sua qualidade de vida (COSTA, 2013).

Mesmo com a Lei de Cotas, é possível perceber que ainda há preconceito na contratação das pessoas com deficiências, assim como a falta de adaptações para que elas possam desempenhar seu trabalho, mesmo com as potencialidades e qualificações que esse público possui a deficiência ainda se sobressai.

6.5.1.8 Categoria 8: Adequações e mudanças após a deficiência

Durante o desenvolvimento da pesquisa 4 colaboradores relataram que suas deficiências se deram a partir de problemas de saúde e acidente. Perante o exposto, surgiu a necessidade de perguntar sobre as adequações e mudanças que as instituições que trabalham precisaram realizar para que eles fossem reinseridos e pudessem desempenhar suas funções, as respostas encontram-se no apêndice N.

Os colaboradores C8, C9 relataram que as adequações foram realizadas em relação aos instrumentos de trabalho. Já C10 precisou mudar de trabalho, devido as suas limitações, pois trabalhava na área de turismo e as suas dificuldades em relação a deficiência a impediram de desenvolver essa função. Esse colaborador atualmente trabalha na área administrativa de uma das instituições que fizeram parte da pesquisa. O participante C11 relatou que teve uma grande dificuldade para se reinserir na empresa que trabalhava, porém não especificou quais foram essas dificuldades.

Os participantes da pesquisa não relataram sobre a reabilitação profissional. Acredita-se que esse aspecto não foi mencionado, devido a nenhum deles ter utilizado desse direito para o retornar ao trabalho.

Contudo, cabe ressaltar que questões relacionadas a reabilitação profissional não foram abordadas nessa pesquisa, pois não foi relatado por nenhum participante, porém caso esses trabalhadores com deficiência necessitem, esse é um direito previsto por lei. A reabilitação profissional consiste em procurar tornar a pessoas com deficiência apta a retornar às atividades profissionais, proporcionando meios de adaptação à função compatível com suas limitações (BRASIL, 2011)

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência promulgada no Brasil através do Decreto 6.949 de 2009, apresenta questões relacionadas a promoção da reabilitação profissional, retenção do emprego e programas de retorno ao trabalho. A Lei 8.213 de 1991 também apresenta critérios para a habilitação e reabilitação profissional, por meio de programas de educação e reeducação profissional e social para participar do mercado de trabalho. A reabilitação profissional compreende o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação social e profissional; reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário; o transporte do acidentado ao trabalho, quando necessário (BRASIL, 1991).

Nesse processo de reabilitação profissional, é importante que as empresas se mobilizem para oferecer as pessoas com deficiência um local de trabalho adaptado e que contemple a suas necessidades.

6.5.1.9 Categoria 9: Sensibilização da equipe de trabalho

Um ponto abordado pelo colaborador C10, foi a sensibilização da equipe de trabalho, que ela vê como algo positivo, a sensibilização no ambiente de trabalho que sua presença causou uma maior preocupação com o outro *“Tem dia que estou fazendo fisioterapia, estou bem, mas durante as semanas que estou sobrecarregada você já percebe, a perna trava, a musculatura contrai, eu tenho dor, eu ando mais até, porque não posso ficar tanto sentada, então minha limitação, eu me adaptei a ela, e o pessoal também já se acostumou. É engraçado que houve uma mudança de comportamento também neles, eles perguntam “O C10 o que você acha? ” Por que? Para ajudar a sensibilizar o olhar, então transforma mesmo os ambientes, eu acho que essa é a parte boa, essa é a contribuição maior, de uma forma muito positiva, humana, de uma forma que é possível você parar um segundo e pensar e fazer uma adaptação (apêndice O)”*.

De acordo com uma pesquisa realizada por Santos (2013) a presença de pessoas com deficiências motiva a equipe de trabalho, desenvolvendo empatia, cooperação, valorização do outro, fazendo com que os trabalhadores sem deficiência tenham um olhar mais cuidadoso com o próximo. Outro fator que essa pesquisa revelou é que muitas vezes as pessoas com deficiência desempenham suas funções de maneira promissora, sendo esta uma forma de valorizar a oportunidade de trabalho que tem, servindo de exemplo para os outros trabalhadores.

6.5.2 Responsáveis pelas instituições

6.5.2.8 Categoria 1: Contratação de pessoas com deficiência

Os responsáveis pelas instituições consideram que todas as pessoas devem ser tratadas de maneira igualitária e que todo cidadão deve ter acesso e possibilidade de um trabalho digno. O participante RI2 relata que o processo de inclusão das pessoas com deficiência apresenta benefícios como a socialização dessas pessoas, que no ambiente de trabalho ela colabora para a diversidade através de suas experiências: *“A pessoa com deficiência é um cidadão como qualquer outro, portanto deve ter acesso a possibilidade de ter um trabalho remunerado com dignidade. Nesse processo ainda há outros*

benefícios que merecem ser considerados, como a socialização dessas pessoas, lembrando que em um passado não muito distante, era mais difícil ver pessoas com deficiência nas ruas, trabalhando e estudando, acredito que termos pessoas com deficiência na instituição colabora para a diversidade de pessoas, com ricas e diversas experiências de vida que podem contribuir muito para novos olhares para o trabalho educacional que desenvolvemos (RI2)''.

É importante ressaltar que assim como os responsáveis pelas instituições veem benefícios nessas contratações, alguns colaboradores com deficiência também ressaltaram pontos positivos em relação a convivência com sua equipe de trabalho. Percebe-se que ambos, tanto empregador, quanto empregado, estão enxergando os pontos positivos de se conviver com a diversidade e os ganhos que essas atitudes apresentam no ambiente de trabalho.

O processo de inclusão apresenta vários impactos sociais e econômicos, para as pessoas com deficiência a atuação no mercado de trabalho representa uma forma de exercer uma atividade laboral remunerada de maneira digna, possibilitando interação com outros profissionais, adquirindo sua independência e desenvolvendo autoestima, tornando-a um cidadão ativo no meio que está inserido. Para as empresas, gestores e colaboradores ter a oportunidade de conhecer essas pessoas, desmitifica a condição que muitas vezes a sociedade coloca a elas, levando-as a eliminar possíveis preconceitos. Do ponto de vista econômico, a contratação das pessoas com deficiência, as leva a adquirir o poder de consumo e torna a economia mais aquecida (ISOCIAL, 2018).

Todos esses aspectos acabam incentivando as pessoas com deficiências a buscarem mais qualificação profissional adequada, o que mais uma vez favorece a sociabilidade e a melhoria da qualidade de vida dessas pessoas. Este tipo de inclusão demonstra, ainda, a forma como as empresas podem exercer uma função social importante, sem abrir mão da manutenção de sua lucratividade (ISOCIAL, 2018).

6.5.2.2 Categoria 2: Obstáculos

Em relação aos obstáculos que as pessoas com deficiência encontram no ambiente de trabalho, os responsáveis pelas empresas abordaram os arquitetônicos e os atitudinais. Em relação aos arquitetônicos ambos os participantes citam as questões relacionadas as construções, porém RII relata que está fazendo as mudanças adequadas para receber as pessoas com deficiência, inclusive houve uma troca de prédio por aspectos relacionado a acessibilidade: *“Qualquer necessidade a gente tenta atender,*

nos mudamos de prédio, porque o outro não teve como deixar acessível, agora nós vamos colocar uma plataforma elevatória e uma rampa de acesso, para deixar 100% acessível, nós ainda não estamos, porque é por licitação e demora uma vida para fazer as coisas (RI1)”. O participante RI2 condissera que a instituição na qual trabalha não possui barreiras arquitetônicas, pois o prédio é acessível.

Em relação os obstáculos atitudinais RI2 relou que é realizado na instituição um trabalho de sensibilização com funcionários e alunos: *“Sobre as barreiras atitudinais, a I2 investe muito na sensibilização dos funcionários e alunos. Promovemos capacitações internas afim de sensibilizar sobre a importância de incluir pessoas com deficiência no nosso ambiente de trabalho e quebrar as concepções equivocadas que normalmente se tem das pessoas com deficiência (RI2) ”.*

Como já foi mencionado por Sasaki (1997) é fundamental oferecer um ambiente de trabalho para as pessoas com deficiência que as permitam desenvolver seu trabalho com qualidade, no qual sejam valorizadas a capacidade e potencialidades desses profissionais.

6.5.2.3 Categoria 3: Adaptações para a instituição receber colaboradores com deficiência

Em relação as adaptações realizadas pelas instituições para receber colaboradores com deficiência e a sociedade, de uma maneira geral, foram relacionados aspectos a acessibilidade *““Nós fizemos em 2011 e 2012 um esforço muito grande para poder adequar o II (...)nos mudamos de prédio porque o outro não teve como deixar acessível, agora nós vamos colocar uma plataforma elevatória e uma rampa de acesso, para deixar 100% acessível, nos ainda não estamos, porque é por licitação e demora uma vida para fazer as coisas(RI1)”, “Rebaixamento da guia para auxiliar a entrada dos cadeirantes; alocação do piso tátil no estacionamento; entrada da unidade e ao redor das escadas; salas e banheiros com portas adequadas para os cadeirantes, assim como banheiro exclusivo com barras de apoios. Também disponibilizamos mobiliários/equipamentos, softwares para melhor atender os colaboradores (RI2) ”.*

Referente as adequações realizadas de acordo com as limitações de cada pessoa, ambas as instituições afirmaram, que é necessário que as pessoas com deficiência comuniquem o responsável pela instituição, para que esta seja providenciada: *“Para realizar as adequações é necessário que o colaborador nos fale sobre a sua necessidade depois de analisar o seu posto de trabalho. Depois que ele nos posicionam,*

buscamos o mais rápido possível promover as adequações necessárias para que ele possa desempenhar sua função (RI2)”.

6.5.2.4 Categoria 4: Fatores impeditivos à empregabilidade das pessoas com deficiência

Em relações a questões que podem impedir a inserção laboral das pessoas com deficiência RI1 e RI2, apontaram fatores relacionados as limitações desse público em relação as vagas ofertadas; nível de escolaridade; benefício da prestação continuada que resulta na falta de estudos e preparos para o mercado de trabalho: *“Algumas vagas, por exemplo de consultor de agro, dependendo do tipo de limitação que a pessoa tem, não consegue, porque aí é no mato mesmo, é rally, se enfia em sitio. Na publicação a vaga a gente diz, diz onde vai trabalhar, no edital tem a descrição do que vai ser feito, se viesse por exemplo um cadeirante, dificilmente ele daria conta de ser um consultor de agro, porque é sitio (...) O que tem acontecido agora na II é que a gente tem colocado curso superior, a gente percebeu também que a formação frente aquilo que nós fazemos não é mais tão limitante, vai do talento da pessoa. A gente só contrata com ensino superior (RI1) ”, “A grande dificuldade que temos quando há um processo seletivo é encontrar pessoas com deficiência com a escolaridade necessária para exercer a função. Percebemos que uma boa parcela das pessoas com deficiência tem baixa escolaridade sendo que muitos preferem receber o benefício que o governo concede e, portanto, não se preocupam em estudar e se preparar para o mercado de trabalho (RI2) ”.*

Diante dos fatores relatados pelos responsáveis pelas empresas, a questão das limitações das pessoas com deficiência diante da vaga de trabalho, deve ser um ponto tratado pelos recursos humanos da empresa. De acordo com CARVALHO-FREITAS (2007) é preciso quebrar as barreiras da inclusão, as organizações precisam incorporar adaptações nas suas políticas e práticas de gestão de pessoas, a fim de acomodar os funcionários com deficiência, equilibrando as necessidades profissionais e pessoais. Uma política de gestão de pessoas adequada pode conferir maiores possibilidades de inclusão para as pessoas com deficiências, gerando comprometimento dos trabalhadores com e sem deficiência e maior desempenho nas organizações. Para que isso aconteça as empresas precisam estar atentas as características individuais, desenvolvendo ações que permitam às pessoas com deficiências realizarem seu trabalho com eficácia e qualidade

As políticas e práticas de gestão de pessoas podem contribuir para o bem-estar das pessoas, permitindo-lhes maior realização pessoal e profissional. Neste contexto entende-se que a prática de gestão de pessoas são as ações que traduzem e operacionalizam as políticas, portanto, tais ações devem ser baseadas na acomodação de todos os tipos de diferenças, para que, assim, possam ser cultivadas e utilizadas em benefícios da empresa (DEMO, 2010)

Dessa forma, a reestruturação das políticas e práticas de gestão de pessoas, pode contribuir para participação plena das pessoas com deficiência, valorização do seu potencial e de sua capacidade produtiva, permitindo a adequação do profissional com deficiência ao cargo a ser desempenhado e que lhe possibilitem qualificações, construção de carreira e suporte necessário para o seu crescimento pessoal e profissional dentro do ambiente de trabalho (CARVALHO-FREITAS, 2007)

A vaga de trabalho para as pessoas com deficiência deve ser adequada a suas limitações, como citado por RII, dependendo da dificuldade que a pessoa possui, ela não conseguira desempenhar a função para qual foi contratada. Em relação a essa questão, é preciso que os recursos humanos da empresa tenham uma atenção em relação a esse ponto e caso a função não seja adequada a deficiência da pessoa, que suas potencialidades sejam valorizadas e que esse seja o principal motivo de sua contratação, podendo a vaga ser adaptada a esse trabalhador.

Referente a questão da escolaridade, pode-se perceber que as pessoas com deficiências têm conseguido ingressar em universidades e cursos de qualificação, com uma frequência maior do que acontecia a alguns anos atrás, como mostrado pelos colaboradores dessa pesquisa.

Em relação ao benefício da prestação continua pode ser considerado um entrave para a inserção das pessoas com deficiências no mercado de trabalho, pois quando essas pessoas são inseridas no mercado de trabalho esse benefício é suspenso, podendo levar um tempo até retomar o recebimento do mesmo.

Contudo algumas alterações realizadas nessa lei, no ano de 2011, tornaram-se significativas para que ela seja um impedimento para a inserção laboral desse público, pois as pessoas com deficiência tinham medo de trocar o benefício por um mercado de trabalho incerto. Entretanto, com a alteração do artigo 20, a pessoa com deficiência pode deixar de receber o benefício quando passa a exercer uma atividade remunerada e voltar a receber quando deixar de trabalhar, sem que precise realizar o processo do benefício novamente, dentro do prazo de 2 anos (FLORES, 2014).

A relação desse benéfico com o direito ao trabalho das pessoas com deficiência deve estar pautada no reconhecimento das necessidades humanas de exercício do trabalho com a devida proteção social, implicando na análise crítica da relação entre capital e trabalho e na necessidade de mudanças estruturais na sociedade.

6.5.2.5 Categoria 5: Lei de Cotas

Ambas as instituições participantes cumprem a Lei de Cotas, RI1 aponta que é necessário realizar processo seletivo exclusivo para preencher essas vagas. É possível perceber que esse participante não é a favor dessa lei, pois acredita que essas contratações deveriam ocorrer de maneira natural: *“A II cumpri a lei de cotas, o processo seletivo a gente realiza exclusivos quando necessários, qualquer necessidade a gente tenta atender (...) quando a gente precisa postar da lei, da aplicação da lei, que eu acho triste demais da conta, a gente é obrigada a fazer especial, para cumprir a lei, quando nós gostaríamos disso ser natural(...)(RI1) ”*. Já RI2 acredita que sem a criação dessa lei as empresas não buscariam por profissionais com deficiência. Alerta ainda, que as contratações dessas pessoas precisam ser planejadas para que haja condições adequadas delas desempenharem um bom trabalho, *“É uma lei necessária, sem ela não teríamos a preocupação das empresas em buscar profissionais com deficiência. Quando a contratação da pessoa com deficiência é planejada pensando no seu desenvolvimento dentro da instituição e promovendo as adaptações necessárias, o trabalhador com deficiência tem as mesmas condições de desempenhar um bom trabalho como os demais colaboradores (RI2) ”*.

Essa lei é permeada de discussões, porém da visão dos responsáveis pelas instituições, ela continua muitas vezes sendo um empasse, ao determinar que a contratação das pessoas com deficiências sejam uma obrigatoriedade, muitas vezes sendo contratadas apenas para cumprir essa cota, porém, por outro lado acreditam que sem essa lei, dificilmente essas pessoas conseguiriam se inserir no mercado de trabalho.

6.5.2.6 Categoria 6: Processo de seleção

Em relação ao processo de seleção para a contratação de pessoas com deficiências RI1, ressaltou que na sua instituição, quando as vagas não são destinadas as pessoas com deficiências, elas não se candidatam. Relatou que é preciso a especificação para a vaga, para que haja candidatos para ao processo seletivo, e que mesmo assim, são poucas as pessoas com deficiências que se candidatam: *“(...)Aqui vira e mexe a gente*

tem que fazer uma vaga específica para PCD, exclusiva, e quando o PCD participar do processo, ele não vai ter só garantido todo o conforto, se ele precisar de Libras durante o processo de entrevista, ele vai ter, se tivermos um treinamento alguma pessoa que for deficiente auditiva precisar de Libras, nós contratamos a pessoa para fazer o acompanhamento com Libras, para ter o mínimo do básico da comunicação ali. Se a pessoa é visual na prova, a prova vai ser feita especificamente para que possa fazer, não existe diferença, mas eles não se escrevem (...) Aqui na II é igualitário, mas eles não se inscrevem, não existe nenhum tipo de restrição, idade também, a gente pede idade mínima as vezes porque precise né, para uma vaga onde o cargo precisa ter habilitação, estar formado, então ai acaba tendo que colocar idade mínima, mas num processo seletivo do II você vai ver homem, mulher, idade mínima, idade máxima, você não vai ver isso ai, o processo seletivo do II sempre é aberto para quem tiver interesse, e quem tiver o mérito da capacidade que a gente precisa intelectual, vai fazer parte, vai contratar, vai entrar e vai fazer parte aqui da equipe (RII)”. O participante I2 também relatou a falta de candidatos com deficiência para realização de processos seletivos.

Diante das ações discriminatórias que as pessoas com deficiência foram e ainda muitas vezes são submetidas, existe uma tímida participação dessa população em diversas áreas da sociedade. Como muitas vezes, é “criada vagas especiais” para “pessoas especiais”, as pessoas com deficiência, apenas se candidatam aquilo que é destinado a elas. Acredita-se que esse seja um fator cultural e reflexos de ações assistencialistas que durante muito tempo e até os dias de hoje são colocadas pela sociedade.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O princípio constitucional da igualdade, exige que ela seja uma oportunidade para todos os homens, porém sabe-se que na atual sociedade, não é isso que acontece. As pessoas com deficiências por muito tempo foram excluídas da sociedade, e seus direitos de cidadãos ignorados. A mudança desse cenário só se deu a partir da criação de leis, que foram criadas para reafirmar os direitos que essa população sempre teve, mas não eram respeitados. Leis para incluir em ambientes educacionais, laborais, o direito a saúde, a aposentadoria, tudo isso, precisou ser reafirmado em diversas leis, para que os direitos a essas pessoas não fossem negados.

Diante do processo histórico vivenciado pelas pessoas com deficiência, a partir da década de 1990, com a proposta da inclusão e a criação das leis de cotas, essas pessoas começaram a participar de uma forma mais ativa da sociedade. A criação de leis como a n.º 8.112 de 1990 e n.º 8.213 de 1990, foram fundamentais para a inserção das pessoas com deficiências no mercado de trabalho acontecer de uma forma efetiva. Essas leis assistencialistas são permeadas de críticas a seu favor ou contra a sua criação. O fato é que sendo essas leis muito criticadas, foi a partir delas que as pessoas com deficiência passaram a ter oportunidades de trabalho.

Devido o pressuposto da desigualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência é que se deu o interesse dessa pesquisa. A pesquisa analisou a inserção profissional das pessoas com deficiência no âmbito do mercado de trabalho.

Diante dos dados apresentados é possível perceber que as pesquisas de mestrado e doutorado relacionada a essa temática, ainda são poucas, mas representam um significativo avanço para as pessoas com deficiência.

As condições de trabalho oferecidas a essas pessoas nem sempre são as mais dignas, algumas empresas oferecem a oportunidade de trabalho, porém não oferecem condições adequadas para que ele seja desempenhado de acordo com as limitações dos trabalhadores com deficiência.

Diante do cenário laboral, no qual as pessoas com deficiência estão inseridas, buscou-se verificar quais as condições de trabalho têm sido ofertadas a essa população. Cabe ressaltar, que os dados apresentados nessa pesquisa, trataram de uma pequena parcela de colaboradores de instituições do Sistema S de uma cidade do interior de São Paulo, mas representam um significado avanço para que a real inclusão dessas pessoas ocorra na sociedade.

Diante dos aspectos relatados nesse estudo, alguns pontos foram fundamentais para compreender o cenário estudado.

O trabalho é a autoafirmação da participação social para as pessoas com deficiência na sociedade atual. Pensando que essas pessoas foram completamente excluídas da sociedade, o exercício laboral representa a realização pessoal, profissional e de aprendizado, considerada uma experiência de vida.

O trabalho atribui sentido a vida, pois é através dele que as pessoas se realizam e suprem suas necessidades básicas, sendo um agente de transformação social, reforçando a identidade da pessoa, garantindo sua cidadania e o sentimento de pertencimento, sendo reconhecida sua capacidade produtiva, além das relações humanas que são construídas nos ambientes laborais.

Por mais que houveram avanços na questão laboral das pessoas com deficiência, muitos obstáculos ainda são encontrados para que haja uma efetiva inclusão dessas pessoas. Obstáculos arquitetônicos, atitudinais, comunicacionais e instrumentais, ainda precisam ser superados para que essa população possa desempenhar suas funções como trabalhadores. Dentre esses obstáculos, o preconceito ainda é um fator de discriminação e a falta de respeito e conhecimento com as pessoas com deficiências também. Os responsáveis pelas instituições relatam que esforços e ações são feitas para que esses obstáculos sejam eliminados.

Os colaboradores com deficiências que fizeram parte desse estudo possuíam experiências profissionais e um nível de escolaridade considerável, perante os obstáculos que essas pessoas tem encontrado na sociedade, participando de processos seletivos de forma tranquila.

De acordo com os relatos pelos responsáveis pelas instituições do Sistema S, tem ocorrido um esforço em adaptar ambientes de trabalho para que os colaboradores possam desempenhar suas funções de maneira adequada, valorizando suas competências e potencialidades.

Muitas são as discussões que permeiam essa temática, muito ainda há que ser feito para a real inserção das pessoas com deficiência na sociedade, contudo estudos como esse mostram que mesmo timidamente, um avanço nesse cenário tem ocorrido, e que outros estudos ainda precisam ser desenvolvidos para que as pessoas com deficiência possam ser inseridas e desempenhar seu trabalho de forma efetiva e com qualidade.

7. REFERÊNCIAS

ABRANCHES, C. (org.). **Inclusão dá trabalho**. Belo Horizonte: Armazém de Ideias, 2000.

ALMEIDA, M. A. A profissionalização do indivíduo portador de deficiência mental. **In: Encontro das APAES do Paraná**. 2000, Sertanópolis. Anais. Sertanópolis: Grafecel, 2000. P. 83-100.

ALVES, D. O. Inclusão de pessoas com deficiência na educação superior: representações sociais que produzem sentidos e (re)desenham cenários. 2015. 311 f. Tese - Doutorado em Educação, Universidade de Brasília, Brasília.

AMARAL, L. A. **Do Olimpo ao Mundo dos Mortais**. São Paulo: Edmetec, 1988

AMARAL, L. A. **Espelho convexo: o corpo desviante no imaginário, pela voz da literatura Infanto-Juvenil**. São Paulo, 1992. Doutorado. IP – Universidade de São Paulo.

AMARAL, L. A. Algumas reflexões sobre a (r)evolução do conceito de deficiência. In: GOYOS, C.; ALMEIDA, M. A.; SOUZA, D. G. (Orgs.) **Temas em educação especial 3**. São Carlos: EDUFSCar, 1996. p. 99-106.

AMARAL, L.A. Mercado de trabalho e Deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v.1, n.2, p. 127-136, jan. São Paulo, 1994.

ANACHE, A. A. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? **Revista Brasileira de Educação Especial**, v.2, n4, p.119-126, out. São Paulo, 1996.

ANJOS, I. R. S. **Programa TEC NEP: Avaliação de uma proposta de educação profissional inclusiva**. 2006. 107p. Dissertação (Mestrado em Educação Especial). Universidade Federal de São Carlos – UFSCar, São Carlos, 2006.

ANTIPOFF, H. A Educação dos excepcionais e sua integração na comunidade rural. **Boletim da Sociedade Pestalozzi do Brasil**. Rio de Janeiro. 1966.

APAE BRASIL. **Um Pouco da História do Movimento das Apaes**. 2008. Disponível em: <<http://www.apaebrasil.org.br/arquivo.phtml?a=12468>>. Acesso em 14 de dezembro de 2014.

ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v.2, n.2, 2006, p. 241-254.

AROUCHA, M. J. R. **Escolarização e Inserção da Pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho formal na cidade de São Luís**. 2011. 164f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Maranhão.

ASSIS, A. M. **A socialização de pessoas com deficiência: um estudo de caso numa organização de grande porte**. 2012. 197f. Dissertação – Mestrado em Psicologia, Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, Minas Gerais,

AUGUSTIN, I. **Modelos de deficiência e suas implicações na educação inclusiva.** Seminário de Pesquisa em Educação da Região Sul. p.1-6. 2012. Disponível em: <<http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/anpedsul/9anpedsul/paper/viewFile/1427/655>>. Acesso em: 20 fev.2016.

BARBOSA, V. C. “**Tem que ser deficiente e eficiente**” A condição do trabalhador com deficiência física. 2014. 116f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

BARBOSA-GOMES, J. F., & CARVALHO, M. O. O profissional com deficiência e o mercado de trabalho: parceria de sucesso. In M. N. Carvalho-Freitas, & A. L. Marques (Orgs.). **O trabalho e as pessoas com deficiência: Pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico.** (pp. 201-210). Curitiba: Juruá, 2010.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** Edições 70. Lisboa, 2011.

BARROS, K. F. B. **Inclusão de jovens com deficiência no mercado de trabalho: avanços e desafios na cidade de Manaus-AM.** 2014. 148 f. Dissertação - Mestrado em serviço social - Universidade Federal do Amazonas, Manaus.

BARTALOTTI, C. C. **Inclusão social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidade.** São Paulo: Paulus, 2010.

BATISTA, C. A. M.; PEREIRA, M. S.; DINIZ, J. **Educação profissional e colocação no trabalho: uma nova proposta de trabalho junto à pessoa portadora de deficiência.** Brasília: Federação Nacional das Apaes, 1997.

BATISTA, C. A.M. **A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho: um estudo sobre suas possibilidades nas organizações de Minas Gerais.** 2002. 241f. Dissertação – Mestrado em Ciências Sociais, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte.

BENJAMIN, J. **Inclusão no trabalho de pessoas com deficiência: um estudo da APAE de Barcarena-PA.** 2013. 130 f. Dissertação - Mestrado em Educação, Universidade Federal do Pará, Belém.

BICALHO, E. E. K. **A preparação de pessoas com deficiência intelectual para o mundo do trabalho: um estudo de caso sobre o Programa Educação para o Trabalho Trampolim do Senac São Paulo.** 2013. 100f. Dissertação – Mestrado em Desenvolvimento Regional e Meio Ambiente. Centro Universitário de Araraquara, São Paulo.

BOM SUCESSO, E. P. **Trabalho e qualidade de vida.** Rio de Janeiro: Dunya, 1997.

BORDIGNON, P. M. O. **O programa de aprendizagem e a capacitação profissional de pessoas com deficiência: um estudo de caso no SECAP/ FADERS.** 2011. 134f. Dissertação – Mestrado em Educação, Centro Universitário La Salle, Canoas.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988.

Brasília: Senado, 1988. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 16/04/2012.

BRASIL. Decreto lei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942. Disponível em:<

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/1937-1946/Del4048.htm>. Acesso em 21/01/2018.

BRASIL. Decreto lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942. Disponível em: <

<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-4073-30-janeiro-1942-414503-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 12/02/2018.

BRASIL. Decreto lei nº 4.244, de 09 de abril de 1942. Disponível em: <

<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-4244-9-abril-1942-414155-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 21/01/2018.

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em:<

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 15/01/2018.

BRASIL. Decreto lei nº 6.141, de 23 de dezembro de 1943. Disponível em:

<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-6141-28-dezembro-1943-416183-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 21/01/2018.

BRASIL. Decreto lei nº 8.529, de 02 de janeiro de 1946. Disponível em: <

<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-8529-2-janeiro-1946-458442-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 21/01/2018.

BRASIL. Decreto lei nº 8.530, de 02 de janeiro de 1946. Disponível em:<

<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-8530-2-janeiro-1946-458443-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 21/01/2018.

BRASIL. Decreto lei nº 8.621, de 10 de janeiro de 1946. Disponível em: <

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del8621.htm>. Acesso em: 21/01/2018.

BRASIL. Decreto lei nº 8.622, de 10 de janeiro de 1946. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del8622.htm>. Acesso em 21/01/2018.

BRASIL. Decreto lei nº 9.613, de 20 de agosto de 1946. Disponível em:

<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-9613-20-agosto-1946-453681-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 21/01/2018.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em 16/04/2012.

BRASIL. Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em 20/04/2012.

BRASIL. **Decreto nº 6.949**, de 25 de agosto de 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 15/01/2018.

BRASIL. **Lei complementar 142**, de 8 de maio de 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp142.htm>. Acesso em: 15/01/2018.

BRASIL. **Lei nº 7.853**, de 24 de outubro de 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm>. Acesso em: 12/04/2012.

BRASIL. **Lei 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm. Acesso em: 10/08/2011.

BRASIL. **Lei 8.213**, de 24 de julho de 1991. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 10/08/2011.

BRASIL. **Lei nº 8.742**, de 7 de dezembro de 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm>. Acesso em 06/05/2012.

BRASIL. **Lei nº 10.098**, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10097.htm> Acesso em 02/05/2012.

BRASIL. **Lei nº 12.435**, de 6 de julho de 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12435.htm>. Acesso em: 15/01/2018.

BRASIL. **Lei nº 12.470**, de 31 de agosto de 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12470.htm>. Acesso em 15/01/2018.

BRASIL. **Lei nº 12.764**, de 27 de dezembro de 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm>. Acesso em: 15/01/2018.

BRASIL. **Lei nº 13.146**, de 6 de julho de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em 15/01/2018.

BRASILEIRO, G. T. **Dignidade humana art.93 da lei 8.213/1991, uma realização no acesso ao trabalho**. 2009.121f. Dissertação – Mestrado em Direito, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo.

BUBLITZ, M. D. **Pessoa com deficiência, teletrabalho e inclusão social: reflexão crítica sobre a efetividade do direito fundamental ao valor social do trabalho**. 2014. 125 f. Dissertação - Mestrado em Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

BUENO, S. L. J. **A reserva de vagas à pessoa com deficiência nos concursos públicos: as diversas faces de inclusão justa**. 2013. 216 f. Dissertação - Mestrado em Sistema Constitucional de Garantia de Direitos, Centro Universitário de Bauru, Bauru.

- CABRAL, L. S. A. **Orientação acadêmica e profissional dos estudantes universitários com deficiência:** perspectivas internacionais. 2013. 217 f. Tese - Doutorado em Educação Especial (Educação do Indivíduo Especial), Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.
- CAMBIAGHI, S. **Desenho Universal:** métodos e técnicas para arquitetos e urbanistas. 3ª ed. rev. ed. São Paulo: Senac São Paulo, 2012.
- CARLOU, A. **Inclusão na educação profissional:** visão dos gestores do IFRJ. 2014. 150p. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro.
- CARRETTA, R. Y. D. **Pessoas com deficiência organizando-se em cooperativas:** uma alternativa de trabalho? 2004. 173p. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Centro de Ciências Exatas e de Tecnologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.
- CARVALHO FREITAS, M. N. Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um estudo de caso. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 13, Edição especial, p. 121 – 138. Jun. Curitiba. 2009.
- CARVALHO, D. A. **Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho:** uma visão atual. 2007. 72f. Dissertação – Mestrado em Distúrbio do Desenvolvimento, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo.
- CARVALHO, M. A. **Políticas Públicas e desenvolvimento regional:** a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na região da 26ª secretária de desenvolvimento regional. 2009. 117f. Dissertação – Mestrado em Desenvolvimento Regional, Universidade do Contestado, Canoinhas.
- 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. 314f. Tese - Doutorado em Administração - Faculdade de Ciências Econômicas, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. ; MARQUES, A. L. ; ALMEIDA, L. A. D. . Pessoas com Deficiência: comprometimento organizacional, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. Gerais: **Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 2, p. 92-105, 2009.
- CASTALDI, M. S. D. **A qualificação e a inserção no mundo do trabalho da pessoa portadora de deficiência:** um estudo sobre o impacto da extinção da lei 6.297/95. 2009. 203f. Dissertação – Mestrado em Administração, Universidade Metodista de São Paulo, São Paulo.
- CAZINI, J. **Qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência:** um estudo de múltiplos casos no setor industrial da cidade de Ponta Grossa. 2013. 93 f. Dissertação -

Mestrado em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa.

COELHO, A. F. **Inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** 2008. 131f. Dissertação – Mestrado em Ciências Jurídicas, Universidade Estadual do Norte do Paraná, Jacarezinho.

CORDEIRO, D. R. C. L. **A inclusão de pessoas com deficiência na rede regular de educação profissional.** 2013. 184 f. Dissertação - Mestrado em Educação, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Marília.

COSTA, M. C. A. **A percepção dos professores sobre a qualificação profissional para pessoas com deficiência intelectual.** 2013. 118 f. Dissertação - Mestrado em Psicologia, Universidade Federal de São João del Rei, São João del Rei.

DAHMER, M. C. **Aprendizagem e a qualificação profissional como via de inclusão social no mercado formal de trabalho:** um estudo do “Projeto piloto nacional de incentivo a aprendizagem da pessoa com deficiência. 2011. 101f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos.

DAKUZAKU, R. Y. **De deficiente a trabalhador:** reabilitação profissional na perspectiva da pessoa com deficiência – um estudo de caso. 1998. P.148. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Centro de Ciências Exatas e de Tecnologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

DARCANCHY, M. V. **Responsabilidade Social nas Relações Laborais do Deficiente** **Responsabilidade Social nas Relações Laborais.** São Paulo: LTr, 2007.

DEMO, P. **Cidadania tutelada e assistida.** Campinas: Editora Autores Associados, 1995.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2015:** mercado de trabalho - Livro 1. São Paulo.2015.

DIAS, B. C. D. **Inclusão de pessoas portadora de deficiência:** um tipo de responsabilidade social. 2008. 166 f. Dissertação – Mestrado em Ciências Sociais, Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

DOTA, F. P. **Inclusão da Pessoa com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho:** avaliação de um programa de capacitação profissional. 2015. 85f. Dissertação (Mestrado em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem) – Universidade Estadual Paulista “Júlio Mesquita Filho”, Bauru.

DOVAL, J. L. M. **Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho:** desafios e tendências. 2006. 199 f. Dissertação – Mestrado em Administração de Empresas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

EDLER, R. Enfoque Sistêmico da Educação Especial. IN: PEREIRA, O. **Educação Especial: atuais desafios.** Rio de Janeiro: Interamericana, 1980.

ELIAS, D. A. **O desafio da formação e inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual leve (PCDIL)**. 2012. 154f. Dissertação – Mestrado Profissional em Gestão de Social, Centro Universitário de Ciências Gerenciais UMA, Belo Horizonte.

FERNANDEZ, A.B. **A dimensão subjetiva da deficiência na vida no trabalho**. 2013. 221 f. Tese - Doutorado em Educação (Psicologia da Educação). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

FERREIRA, M. C. C. A escolarização da pessoa com Deficiência Mental. In: LODI, A. C. B. et al. **Letramento e Minorias**. Porto Alegre: Mediação, 2002.

FERREIRA, M. V. **Trabalho decente e inclusão social**: a inserção da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho como afirmação de sua cidadania. 2013. 136 f. Dissertação - Mestrado em Sociologia e Direito, Universidade Federal Fluminense, Niterói.

FLORES, T. L. **Conceito de deficiência na materialização do acesso ao BPC**: impactos na proteção social e na relação assistência social e trabalho. 2014. 121 f. Dissertação - Mestrado em Política Social, Universidade de Brasília, Brasília.

FONSECA, T. U. **Responsabilidade Social da empresa e inclusão pelo trabalho**: um estudo no posto cidadão capaz de Pelotas-RS, a luz do beneficiário. 2012. 148f. Dissertação – Mestrado em Política Social, Universidade Católica de Pelotas, Pelotas.

FREIRE, S. A. **O Deficiente e o Mercado de Trabalho**: Uma Análise dos Programas de Qualificação Profissional no Município de Manaus. 2015. 168 f. Dissertação - Mestrado em Sociologia, Universidade Federal do Amazonas, Manaus.

FURTADO, A. V. PEREIRA-SILVA, Nara L. **Trabalho e pessoa com deficiência intelectual**: análise da produção científica. Revista Brasileira de Orientação Profissional. Vol.15, nº2, p.213-223. 2014.

FURTADO, A. V. **Pessoas com deficiência intelectual e a inclusão no mercado de trabalho**. 2013. 111 f. Dissertação - Mestrado em Psicologia. Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora.

GARCIA, V. G. **Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho** – Histórico e o Contexto Contemporâneo. 2010. 205f. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico) – Universidade Estadual de Campinas.

GLAT, R. & PLETSCHE, M. D. **Plano de Desenvolvimento Psicoeducacional Individualizado (PDPI)**: uma estratégia para favorecer o atendimento educacional especializado de alunos com deficiência mental/intelectual matriculados na Escola Especializada Favo de Mel. Palestra proferida na FAETEC. Dezembro, 2009

GOMES, J. B. B. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade**: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GOMES, M. H. S. C. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: gestão, direitos e efetividade.** 2014. 272 f. Tese - Doutorado em Administração, Universidade Municipal de São Caetano do Sul, São Caetano do Sul.

GONÇALVES, B.G.A.A. **O papel da empresa na inclusão das pessoas com deficiência.** 2011. 98 f. Dissertação – Mestrado em Direito, Faculdade De Direito Milton Campos, Nova Lima.

GONÇALVES, E. F. **A concretização do direito ao trabalho e as pessoas com deficiência intelectual: uma análise a partir da situação da cidade de Osasco/SP.** 2012. 133 f. Dissertação – Mestrado em Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo.

GOYOS, A. C. N. **A Profissionalização de Deficientes Mentais: Estudo de Verbalização de Professores Acerca dessa Questão.** São Carlos: Editora da UFSCar, 1995.

GUGEL, M. A et. al. **O trabalho do portador de deficiência.** 2007. Disponível em: <www.pgt.mpt.gov.br. Acesso em 20 maio 2016.

GUGEL, M. A. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração direta e indireta.** Goiânia: Ed. da UVG, 2006.

HARRIS, A; ENFIELDS, S. **Disability, Equality and Human Rights: A Training Manual for Development and Humanitarian Organisations.** Oxford: Oxfam em cooperação com Action Aid on Disability and Development (ADD), 2003.

HIDALGO, L. H. F. **Ações afirmativas para inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** 2011. 137f. Dissertação – Mestrado em Direito, Universidade Estadual do Norte do Paraná, Jacarezinho.

HONORA, M.; FRIZANCO M. L., **Esclarecendo as deficiências: Aspectos teóricos e práticos para contribuir com uma sociedade inclusiva.** Ciranda Cultural, 2008.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2010.** Disponível em: <http://www.censo2010.ibge.gov.br/resultados_do_censo2010.php.> Acesso em: 25/06/2015.

ISOCIAL. **Contratação de pessoas com deficiência.** Disponível em: <<https://isocial.com.br/#>>. Acesso em 10/02/2018.

IVATIUK, A. L. **Orientação profissional em pessoas com necessidades especiais: revisão da literatura (2000-2009).** 2010.132f. Tese – Doutorado em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica, Campinas.

IVATIUK, A. L.; YOSHIDA, E. M. P. Orientação profissional de pessoas com deficiências: Revisão de literatura (2000-2009). **Revista brasileira de orientação profissional.** vol.11, n.1, p. 95-106. 2010.

JANNUZZI, G. **A luta pela educação do deficiente mental no Brasil**. São Paulo: Cortez/ Autores Associados, 1985.

JANNUZZI, G. M. Oficina abrigada e integração do deficiente mental. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v.1, n.1, p.51-64, 1992.

JESUS, A. P. R. D'A. **A proteção das pessoas com deficiência por meio das ações afirmativas no direito tributário**. 2016. 242f. Dissertação – Mestrado em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

JOHANN, J. **Programas de educação profissional na APAE de Toledo – Paraná**. 2011. 126f. Dissertação – Mestrado em Educação, Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Casável.

JUNIOR, F. S. C. **Pessoa com deficiência e o teletrabalho como meio de inclusão**. 2014. 126 f. Dissertação - Mestrado em Direito da Sociedade da Informação, Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas, São Paulo.

JUNIOR, O. D. **Estudo sobre o mercado de trabalho para cadeirantes: a análise do programa “sou capaz” e uma proposta de ação para a inclusão**. 2013. 83 f. Dissertação - Mestrado Profissional em Administração, Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba.

KALUME, P. A. **Deficientes: ainda um desafio para o governo para a sociedade: habilitação, reabilitação profissional e reserva de mercado de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

KATAYAMA, E. E. **A preparação de pessoas com deficiência intelectual para o mundo do trabalho: um estudo de caso sobre o Programa Educação para o Trabalho PET Trampolim do SENAC São Paulo**. 2013. 129 f. Dissertação - Mestrado em Desenvolvimento Territorial e Meio Ambiente, Centro Universitário de Araraquara, Araraquara.

KOEPP, J. **Formação e mercado de trabalho de pessoas com deficiência: limites e possibilidades**. 2011. 91f. Dissertação – Mestrado em Educação, Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul.

LANCILLOTTI, S. S. P. **Deficiência e trabalho: redimensionando o singular no contexto universal**. 2000. 115 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – Campo Grande, 2000.

LARA, A. P.S. **Trabalho e luta por reconhecimento: a identidade do trabalhador com deficiência**. 2011. 147f. Dissertação – Mestrado em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

LARAIA, M. I. F. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho**. 2009. 197f. Dissertação – Mestrado em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

- LEAL, D.; MATTOS, G.; FONTANA, R. Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos. **Revista Brasileira de Enfermagem**. Brasília. v. 1. n. 66. p.59-66, 2013.
- MENDES, E. G. A radicalização do debate sobre inclusão escolar no Brasil. **Revista Brasileira de Educação**, v. 11, n. 33, p. 387-405, 2006.
- LEITE, J. L. **Pessoa com deficiência e o mercado de trabalho**: evolução, dificuldades e superação. 2015. 96 f. Dissertação - Mestrado em Sistema Constitucional de Garantia de Direitos, Centro Universitário de Bauru, Bauru.
- LEOPOLDINO, C. B. Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa para os brasileiros. **Gestão e Sociedade**, v. 9, n. 22, p. 853-868, 2015.
- LIMA, M. P. **Educação profissional de pessoas com deficiência**: um estudo na cidade de São Paulo. 2012. 190f. Dissertação – Mestrado em Administração, Universidade Federal de Lavras, Lavras.
- LIMA, T. A.P. **Inserção e empregabilidade de pessoas com surdez profunda no polo industrial de Manaus/ AM**. 2011. 103f. Dissertação – Mestrado em Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- LOBATO, B. C. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: implicações da lei de cotas. 2009. 150 p. Dissertação (Mestrado em Educação Especial). Universidade Federal de São Carlos – UFSCar. 2009.
- LOPES, G. G. V. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho**: a efetividade das leis brasileiras. São Paulo: LTr, 2005.
- LOPES, S. M. **Qualidade de vida e satisfação no trabalho**: percepções das pessoas com deficiência inclusas no mercado de trabalho. 2013. 142f. Dissertação (Mestrado em Distúrbio do Desenvolvimento) – Universidade Presbiteriana Mackenzie.
- LORENZ, P. G. **A inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho**: uma análise sob a perspectiva da responsabilidade social corporativa. 2012. 155f. Dissertação – Mestrado em Desenvolvimento, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí.
- LORENZO, S. M. **Inserção de pessoas com deficiências no mercado formal de trabalho a partir da percepção dos profissionais de recursos humanos das empresas**. 2016. 138 f. Dissertação - Mestrado em Educação, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Marília.
- MACEDO, J. C. **Cursos de formação inicial e continuada e a inserção no mercado de trabalho**: o caso da UFSM e das organizações militares de Santa Maria. 2015. 136 f. Dissertação - Mestrado Profissional em Administração, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria.

MACIEL, A. S. **A Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho:** uma análise jurídica sob um enfoque histórico, filosófico e sociológico. São Paulo: LTr, 2011.

MAIA, D. V. A. **Reserva de cargos e empregos públicos a pessoas com deficiência: instituições federais de ensino no RN. 2014.** 217 f. Dissertação - Mestrado em Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal.

MAIA, T. F.M. **Pessoas com necessidade especiais na sociedade e no mercado de trabalho – perspectiva inclusiva.** 2008. 106 f. Dissertação – Mestrado em Educação, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza.

MANZINI, E. **Profissionalização de indivíduos portadores de deficiência mental:** visão do agente institucional e visão do egresso. 1989, p.98. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) – Centro de Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

MARQUES, C. L. **Educação profissional:** o ingresso, as tecnologias e a permanência dos alunos com deficiência no Instituto Federal de Brasília. 2014. 163 f. Dissertação - Mestrado em Educação, Universidade de Brasília, Brasília.

MASSON, M. J. B. **Educação e trabalho:** a constituição do trabalhador deficiente intelectual. 2009. 236f. Dissertação – Mestrado em Educação, Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba.

MATA, M. J. **As pessoas com deficiência nos planos de qualificação profissional em Belo Horizonte:** uma avaliação em relação às oportunidades. 2004, 143f. Dissertação – Mestrado em Ciências Sociais, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte.

MATA, R. R. **Reabilitação profissional:** retorno ao mercado de trabalho e conclusão do programa. 2015. 81 f. Dissertação - Mestrado Profissional em Saúde Coletiva, Universidade Federal de Goiás, Goiânia.

MATOS, N. R. V. **Emprego apoiado:** uma análise psicossocial da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. 2013. 116f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

MAZZOTTA, M. J. S. **Educação Especial no Brasil:** história e políticas públicas. São Paulo: Cortez Editor, 1996.

MELETTI, S. M. F. **O significado do processo de profissionalização para o indivíduo com deficiência mental.** 1997. P.98. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) – Centro de Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

MENDES, E. G. Evolução histórica da concepção científica de deficiência mental. Em C. Goyos, M.A. Almeida & D. G. Souza (Orgs.). **Temas em educação especial.** Vol. 3, p. 119-136. São Carlos: EDUFSCar, 1996.

- MENDES, E. G. A radicalização do debate sobre inclusão escolar no Brasil. **Revista Brasileira de Educação**, v. 11, n. 33, p. 387-405, 2006.
- MENDES, E. G.; NUNES, L. R. O. P.; FERREIRA, J. R. A produção discente da Pós-Graduação em Educação e áreas afins: análise crítica das teses e dissertações sobre Educação Especial. **Relatório de Pesquisa Fapesp**, 2002.
- MENDES, E. G.; NUNES, L. R.; FERREIRA, J. R.; SILVEIRA, L. C. Estado da arte das pesquisas sobre profissionalização do portador de deficiência. **Temas em Psicologia**, v.12, n.2, 2004. Disponível em: http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-9X2004000100003&lng=pt&nrm=. Acesso em: 23/03/2012
- MENDES, J. V. **As trilhas possíveis da inclusão de pessoas com deficiência na educação profissional do IFES Vitória**: narrativas dos protagonistas. 2013. 216 f. Dissertação - Mestrado em Educação, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória.
- MENDONÇA, L. E. A. **Lei de Cotas**: Pessoas com Deficiência: a Visão Empresarial. São Paulo: LTr, 2010.
- MINAYO, M. C. S. **Pesquisa Social**. Teoria, método e criatividade. 17º Ed. Petrópolis: Vozes, 2009.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Dados Estatísticos**. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/portal-mte/>. Acesso em: 15/06/2016.
- MIRANDA, T. G. Trabalho e deficiência: velhos desafios e novos caminhos. In: MANZINI, E. J. (org). **Inclusão e Acessibilidade**. Marília: ABPEE, 2006.
- MOEHLECKE, S. Ação Afirmativa: Histórias e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa (On line)**, 2005 nov; 117: 197-217. Disponível em: URL: <http://www.scielo.br/pdf/cp/n117/15559.pdf>. [Acesso em: 04 de maio de 2015.](#)
- MORAES, L. V. **A inserção da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho**: um estudo em empresa da região metropolitana de Belém no período 2000 a 2006. 2008. 210f. Dissertação – Mestrado em Ciências Súcias, Universidade Federal do Pará, Belém.
- MORAIS, P. M. **Treinamento para inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho da construção civil**. 2010. 153f. Dissertação – Mestrado em Engenharia Civil, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- MOURA, K. C. B. **A política de inclusão na educação profissional**: o caso do instituto federal de Pernambuco/Campos Recife. 2013. 124f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal da Paraíba.
- NEPOMUCENO, M. F. **Lei de Cotas em Concursos Públicos**: A percepção e a concepção de deficiência das chefias, dos colegas de trabalho e das pessoas com deficiência. 2013. 122f. Dissertação – Mestrado em Psicologia, Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei.

- NERI, M. et al. **Retratos da Deficiência no Brasil: sumários Executivos**. Rio de Janeiro: FGV, IBRE, CPS, 2003. 250p.
- NOGUEIRA, V. T. F. **Os diferentes sentidos e formas de inclusão dos surdos no ambiente de trabalho**. 2014. 155f. Dissertação - Mestrado em Psicologia, Universidade de Fortaleza, Fortaleza.
- NOHARA, J. J.; ACEVEDO, C. R.; FIAMMETTI, M. A vida no trabalho: as representações sociais das pessoas com deficiências. In: CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. (Org.). **Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2010. p.71-88.
- NUNES, K. C. **A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: estudo de caso em uma empresa de produtos alimentícios na cidade do Rio de Janeiro**. 2014. 119f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.
- OLIVEIRA, H. S. **O ensino profissional, a pessoa com deficiência e o rótulo que culpabiliza a vítima**. 2010. 105f. Dissertação – Mestrado em Educação, Universidade de Sorocaba, Sorocaba.
- OMOTE, S. Deficiência e Não Deficiência: Recortes do Mesmo Tecido. **Revista Brasileira de Educação Especial**. Piracicaba, v. 1, n. 2, p. 65-73, 1994.
- ONU, Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em <<http://www.larhbhi.ufsc.br/arquivos/Declara.o.dos.Direitos.-Humanos1948.ONU.pdf>>. Acessado em: 15 de maio. 2015.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenções ratificadas pelo Brasil. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/convention>>. Acesso em 10 de maio de 2017.
- OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Recomendação nº .22 de 1921**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12010:0::NO>>. Acesso em:10/12/2017.
- OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Recomendação nº 71 de 1944**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12010:0::NO>>. Acesso em:10/12/2017.
- OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Recomendação nº 99 de 1955**. Disponível em:<<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12010:0::NO>>. Acesso em:10/12/2017.
- OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Recomendação nº 111 de 1960**. Disponível

em:<<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12010:0::NO>>. Acesso em:10/12/2017.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Recomendação nº 142 de 1975.**

Disponível

em:<<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12010:0::NO>>. Acesso em:10/12/2017.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Recomendação nº 150 de 1975.**

Disponível

em:<<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12010:0::NO>>. Acesso em:10/12/2017.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 159 de 1983.** Disponível

em:<<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12010:0::NO>>. Acesso em:10/12/2017.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 168 de 1983.** Disponível

em:<<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12010:0::NO>>. Acesso em:10/12/2017.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Convenção sobre as pessoas com deficiência de 2007.** Disponível

em:<<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12010:0::NO>>. Acesso em:10/12/2017.

PACHECO, J. F. et al. **Caminhos para inclusão:** um guia para o aprimoramento da equipe escolar. Porto Alegre: Artmed, 2007.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência.** São Paulo: LTr, 2000.

PAULO, G. B. **A pessoa com deficiência e a atuação dos poderes públicos:** estudo comparado entre os municípios de São Paulo e Marília. 2013. 108 f. Dissertação - Mestrado em Direito, Fundação de Ensino "Eurípides Soares da Rocha, Marília.

PEREIRA, A. C. C. **Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho e o movimento da cultura organizacional:** análise multifacetado de uma organização. 2011. 157f. Dissertação – Mestrado em Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

PEREIRA, C. E.C. **Inclusão no mercado de trabalho analisando a relação escola e empregabilidade das pessoas com deficiência.** 2010. 175f. Dissertação – Mestrado em Educação, Universidade Estadual Paulista, Araraquara.

PEREIRA, O. **Avaliação do Desenvolvimento da competência Social da Pessoa Portadora de Retardo Mental.** Tese. Rio de Janeiro, UFRJ, 1975.

PEREIRA, O. Novas Perspectivas da Profissionalização do Excepcional. In: PEREIRA, O. et al. **Educação Especial:** atuais desafios. Rio de Janeiro: Interamericana, 1980.

PEREIRA, O. S. **A integração do excepcional na força de trabalho**. Departamento de Documentação e Divulgação: Brasília, 1977.

PEREIRA, O. O Excepcional e sua Integração no Trabalho. **Revista Pestalozzi**, 2 (2): 43-46. Jan./abril. 1978.

PEROSA, G.B. **Colocação de deficientes mentais no mercado de trabalho: análise desta opção e treinamento de deficientes treináveis na função de empacotadores de supermercado**. Dissertação. São Paulo. 1979.

PERTILE, M. L. S. **As dinâmicas de inclusão das pessoas com deficiência e o mercado de trabalho na agroindústria do município de Chapecó – Santa Catarina**. 2014. 196 f. Dissertação - Mestrado Profissional em Políticas Sociais e Dinâmicas Regionais, Universidade Comunitária da Região de Chapecó, Chapecó.

PESSINI, M. I. **AS políticas públicas inclusivas em âmbito da educação profissional e tecnológica: a percepção da equipe gestora dos NAPNEs sobre o processo de inclusão de alunos com deficiência no IFRS**. 2015. 87 f. Dissertação - Mestrado em Diversidade Cultural e Inclusão Social, Universidade FEEVALE, Novo Hamburgo.

PESSOTTI, I. **Deficiência Mental: da superstição a ciência**. São Paulo: Edic/TAQ, 1984.

PIOVESAN, S. D. **Sistema imersivo para inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho**. 2015. 132 f. Tese - Doutorado em Informática na Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

PIVETA A. J., MARQUEZINE M. C., FALEIROS M. H. Setor profissionalizante: Perspectiva dos pais e profissionais. In: MARQUEZINE M. C., (orgs). **O papel da família junto ao portador de necessidades especiais**. Londrina: Eduel, 2003. p.45-55.

PLATAFORMA SUCUPIRA. **Dados quantitativos de programas recomendados e reconhecidos**. Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/programa/quantitativos/quantitativoRegiao.jsf;jsessionid=L-ri4orax5xfHDvRyncD506L.sucupira-205>. Acesso em 20 jan. 2017

PLETSCH, M. D. **O processo de ensino-aprendizagem de pessoas com deficiência mental por meio do plano de desenvolvimento individualizado**. Palestra proferida na Rede Municipal de Angra dos Reis. Angra dos Reis, maio de 2009.

PORTAL PERIODICOS CAPES. Disponível em: <<http://www.periodicos.capes.gov.br/>>. Acesso em 30/01/2018.

QUEIROZ, A. V. **Deficiência e Justiça: um estudo de caso sobre a visão monocular**. 2011. 96f. Dissertação – Mestrado em Ciências da Saúde, Universidade de Brasília, Brasília.

RAGAZZI, C. L. M. **Emprego com apoio:** alternativa viável para inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho? 2001. p.96. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) – Centro de Vivências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

RAIS. **Contratação de Pessoas com Deficiência.** Disponível em: <<http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>> Acesso em: 11/02/2018

RAMOS, S. G. **Educação inclusiva - a política social dos direitos da pessoa com deficiência e sua inserção no mercado de trabalho.** 2015. 94 f. Dissertação - Mestrado em Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia.

REIS, J. G. **O surdo e o mercado de trabalho na cidade de Manaus.** 2006. 127 f. Dissertação – Mestrado em Educação, Universidade Federal da Amazonas, Manaus.

REIS, M.C.A.D. **A gestão social e a inclusão produtiva:** limites e possibilidades da ação do fórum pro-trabalho das pessoas com deficiência e reabilitadas. 2012. 143 f. Dissertação – Mestrado em Gestão Social, Centro Universitário UNA, Belo Horizonte.

RESQUE, J.D.D. O conceito normativo de pessoa com deficiência para fins de reserva de vagas ao mercado de trabalho. 2014. 254f. Dissertação – Mestrado em Direito, Universidade Federal do Pará, Belém.

RIBAS, J. B. C. **Preconceito contra as pessoas com deficiência:** as relações que travamos com o mundo. São Paulo: Cortez, 2007.

RIBEIRO, E. C. **Microcrédito como ferramenta de combate à pobreza e incentivo à inclusão social:** o caso do fundo ver-o-sol de Belém. 2010. 90f. Dissertação - Mestrado em Gestão Empresarial, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro.

ROCHA, C. L. A. **Ação afirmativa:** o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. Revista de informação legislativa, v. 33, n. 131, p. 283-295. 1996

RODRIGUES, I. M. M. **Os desafios da Lei de Cotas no processo de inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** 2013. 198 f. Dissertação - Mestrado em Políticas Sociais, Universidade Cruzeiro do Sul, São Paulo.

RODRIGUES, L. C. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho:** um estudo de caso. 2011. 112f. Dissertação (Mestrado em Saúde) – Universidade de Campinas.

ROSA, E. R. **O trabalho das pessoas com deficiência e as relações sociais de produção capitalista:** uma análise crítica da política de cotas no Brasil. 2009. 249f. Dissertação – Mestrado em Educação, Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Cascavel.

ROSA, F. G. S. **Educação e inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mundo do trabalho:** o caso dos egressos do centro de ensino de educação especial Helena Dorfeld. 2014. 193 f. Dissertação – Mestrado em Educação, Universidade Federal do Maranhão, São Luís.

RUBIM, M. R. A concepção de instrutores de um centro de Educação Profissional acerca da deficiência mental, do trabalho e da preparação profissional e pessoas com deficiência mental. In: MARQUEZINE, M. C., (orgs). **EDUCAÇÃO ESPECIAL: Políticas Públicas e concepções sobre deficiência**. Londrina: Eduel, 2003. p.131-142.

SALES, S. H. A. **Inclusão social da pessoa com surdez no mercado de trabalho: um estudo de caso numa instituição financeira de Curitiba – PR**. 2014. 181f. Dissertação - Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas, da Universidade do Vale do Itajaí, Santa Catarina.

SANCHES, P. R. **A Inserção de Pessoas com Necessidades Especiais no Mercado de Trabalho: Aspectos Legais**. 2003. 55f. Monografia - Ciências Jurídicas, Faculdades Integradas de São Carlos, São Carlos, 2003.

SÃO CARLOS. Conheça São Carlos. Disponível em:<
http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=21&ved=2ahUKEwjZ2PClw4ffAhXBg5AKHUISB_cQFjAUegQIDRAB&url=http%3A%2F%2Fwww.saocarlos.sp.gov.br%2F&usg=AOvVaw2rrGGVHDsVKwUFCRMVIV4E>.
 Acesso em: 13/01/2018

SANTOS, A. C. **Preparação e inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. 2013. 182f. Dissertação - Mestrado em Educação Especial – Universidade Federal de São Carlos.

SANTOS, G. L. V. **A inclusão organizacional da pessoa com deficiência: um estudo do Programa SENAI de Ações Inclusivas em Maceió – Alagoas**. 2015. 144 f. Dissertação - Mestrado Profissional em Gestão Empresarial, Faculdade Boa Viagem, Recife.

SANTOS, J. **Educação profissional & práticas de avaliação**. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2010.

SANTOS, M. P.A. **A formação e a qualificação profissional do jovem com deficiência intelectual e a sua inserção no mercado de trabalho formal de Curitiba (1990 – 2010)**. 2011. 173f. Dissertação – Mestrado em Sociologia, Universidade Federal do Paraná, Curitiba.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SASSAKI, R. K. **Como chamar as pessoas com deficiência**. Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos. São Paulo: RNR, 2003.

SASSAKI, R. K. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação**, São Paulo, p. 10-16, Ano XII, mar./abr. 2009.

SAVIANI, D. **História das ideias pedagógicas no Brasil**– Campinas SP: Autores associados, 2007.

SEGAL, L. P. **O direito fundamental social ao trabalho do segurado submetido ao programa de Reabilitação profissional do INSS**. 2014. 150f. Dissertação - Mestrado em Direitos e Garantias Fundamentais, Faculdade de Direito de Vitória, Espírito Santo.

SENAI. **História**. Disponível em: <<http://www.sp.senai.br/>>. Acesso em: 11/11/2017.

SESI. **História**. Disponível em: <<http://www.sesisp.org.br/>>. Acesso em: 11/11/2017.

SENAC. **História**. Disponível em: <<http://www.sp.senac.br/jsp/default.jsp?newsID=0>>. Acesso em: 11/11/2017.

SESC. **História**. Disponível em: <<http://www.sesc.com.br/>>. Acesso em: 11/01/2018.

SEBRAE. **História**. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae?gclid=Cj0KCQiA6JgBRDbARIsANfu58Esqv2zAQRdck3mjDgxPcVUk5nzwfE3Y9CjhDD7t6RU-vOfkcUMDbUaAr48EALw_wcB>. Acesso em: 11/11/2017.

SENAR. **História**. Disponível em: <<https://www.cnabrazil.org.br/senar>>. Acesso em: 11/11/2017.

SEST/SENAT. **História**. Disponível em: <<http://www.sestsenat.org.br/>>. Acesso em: 11/11/2017.

SESCOOP. **História**. Disponível em: <<https://www.sescoopsp.org.br/default.php/>>. Acesso em: 11/11/2017.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico**. 23. ed. rev. e ampl. São Paulo: Cortez, 2010.

SEVERINO, M. P.S.R.S. **As pessoas com deficiência no mercado de trabalho: expressão das desigualdades sociais**. 2007. 171f. Dissertação – Mestrado em Serviço Social, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal.

SILVA, A. I. P. **As repercussões psicossociais do recebimento do Benefício de Prestação Continuada na vida no trabalho de pessoas com deficiência física**. 2011. 117f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de São Paulo.

SILVA, D. N. **Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: o conceito de pessoa com deficiência e sua aplicação jurídica**. 2012. 211f. Dissertação – Mestrado em Direito, Universidade Estadual do Norte do Paraná, Jacarezinho.

SILVA, D. N. **Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: o conceito de pessoa com deficiência e sua aplicação jurídica**. 2012. 211f. Dissertação – Mestrado em Direito, Universidade Estadual do Norte do Paraná, Jacarezinho.

SILVA, E. C. **Concepções de gestores sobre a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho em uma empresa da região metropolitana de Porto Alegre**. 2015. 85 f.

Dissertação - Mestrado em Diversidade Cultural e Inclusão Social, Universidade FEEVALE, Novo Hamburgo.

SILVA, E. C. **Concepções de gestores sobre a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho em uma empresa da região metropolitana de Porto Alegre.** 2015. 85 f. Dissertação - Mestrado em Diversidade Cultural e Inclusão Social, Universidade FEEVALE, Novo Hamburgo.

SILVA, J. L. **O trabalho como instrumento de inclusão social e economia das pessoas com deficiência: análise crítica.** 2009. 140f. Dissertação – Mestrado em Direito, Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba.

SILVA, J. L. **O trabalho como instrumento de inclusão social e economia das pessoas com deficiência: análise crítica.** 2009. 140f. Dissertação – Mestrado em Direito, Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba.

SILVA, L. M. da. O estranhamento causado pela deficiência: preconceito e experiência. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 33, p. 424-434, 2006.

SILVA, O. M. **A epopeia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e hoje.** São Paulo: Centro São Camilo de Desenvolvimento em Administração da Saúde (CEDAS), 1986.

SILVA, R. S. **A inclusão no mercado de trabalho formal e a construção da identidade de pessoas com deficiência: um estudo de caso.** 2014. 89 f. Dissertação - Mestrado Profissional em Administração, Centro Universitário UNA, Belo Horizonte.

SILVA, R. S. **A inclusão no mercado de trabalho formal e a construção da identidade de pessoas com deficiência: um estudo de caso.** 2014. 89 f. Dissertação - Mestrado Profissional em Administração, Centro Universitário UNA, Belo Horizonte.

SIMONELLI, A. P. **Desenvolvimento e sistematização de modelo de análise de tarefas industriais para a inclusão de portadores de necessidades especiais no trabalho.** 2005. 128f. Dissertação – Mestrado em Engenharia de Produção, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

SIMONELLI, A. P.; CAMAROTTO. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. **Gestão de Produção**, v. 18, n. 1, p. 13-26. São Carlos. 2011

SIMONELLI, A.P. **Contribuições da análise da atividade e do modelo social para a inclusão no trabalho de pessoas com deficiência.** 2009. 223f. Tese – Doutorado em Engenharia de Produção, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

SOARES, F. **Uma reflexão sobre o processo de inclusão no mercado de trabalho: a perspectiva da pessoa com deficiência.** 2006. 97f. Tese – Doutorado em Economia Doméstica, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa.

SOARES, J. M. **A pessoa com deficiência mental e sua inserção no mercado de trabalho:** contribuição da psicologia histórico-cultural. 2009. 156f. Dissertação – Mestrado em Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá.

SOUSA, R. C. **Representações Sociais:** a inclusão/exclusão das pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho. 2011. 109f. Dissertação – Mestrado em Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá.

SOUZA, C. J et al. O discurso das pessoas com deficiência física sobre a própria sexualidade. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, Araraquara, v.12, n.4, p. 2177-2192, out./dez. 2017.

SPINELLI, M. F.N. **Inclusão social:** Estudo sobre deficiência física e trabalho na região metropolitana de João Pessoa. 2007. 110f. Dissertação – Mestrado em Serviço Social, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

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:

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, v.11, n.2, p.273-294. Marília. Mai.-Ago. 2005.

TETTE, R. P. G. **Inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho:** relações entre significado do trabalho e percepção de suporte social e organizacional. 2013. 171 f. Dissertação – Mestrado em Psicologia, Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei.

TOKUNAGA, R. B. **A inclusão social como fator de efetivação dos direitos fundamentais do trabalho – uma visão constitucional sobre a deficiência.** 2009. 248f. Dissertação – Mestrado em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

VALLE, M. H.F. **Vivências de pessoas com deficiência mental inseridas no mercado de trabalho.** 2004. 90f. Dissertação – Mestrado em Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

VASCONCELOS, S. O. **A inserção sociolaboral da mulher com deficiência física no mercado de trabalho de Campina Grande:** Um estudo de caso. 2014. 189 f. Dissertação - Mestrado em Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

VENTURA, A. As aspirações dos Institutos de/para portadores de deficiência – parceria com o Ministério Pública do Trabalho. In: **Seminário Internacional da Pessoa Portadora de Deficiência** – Trabalhador Eficiente, 2001. Florianópolis. Disponível em <[http: www.dhnet.org.br](http://www.dhnet.org.br) >. Acesso em 09/05/12.

VIEIRA, D. K.A.V. **Os limites de uma sociedade dita inclusivo para pessoas com deficiência.** 2008.101f. Dissertação – Mestrado em Serviço Social, Universidade Federal de Alagoas, Maceió.

VILELAS, J. *Investigação: O processo de Construção do conhecimento*. Lisboa: Edições Sílabo. 2009.

WESTMACOTT, K. **Trabalhando por mudanças**. Tradução por: Maria Amelia Vampré Xavier. CBR News. Londres, n.22, p.4, abr. 1996. Tradução de: Working for change.


WITTACZIK, L. S. Educação Profissional no Brasil: histórico. *E-Tech: Atualidades Tecnológicas para Competitividade Industrial*, Florianópolis: FIESC/SENAI, v. 1, n. 1, p. 77-86, 2008. Disponível em: <revista.ctai.senai.br/index.php/edicao01/>. Acesso em: 30 mar. 2017.

ANEXO 1: PARECER DE APROVAÇÃO DA PESQUISA PELO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA EM SERES HUMANOS

– DADOS DA VERSÃO DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: DIFERENTES PERSPECTIVAS SOBRE A ATUAL SITUAÇÃO LABORAL: O OLHAR DA EMPRESA E DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA
Pesquisador Responsável: ALLYNE CRISTINA DOS SANTOS
Área Temática:
Versão: 3
CAAE: 45433115.2.0000.5504
Submetido em: 04/09/2015
Instituição Proponente: Universidade Federal de São Carlos/UFSCar
Situação da Versão do Projeto: Aprovado
Localização atual da Versão do Projeto: Pesquisador Responsável
Patrocinador Principal: Financiamento Próprio



Comprovante de Recepção:  PB_COMPROVANTE_RECEPCAO_498097

APÊNDICE A: ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADO PARA COLABORADORES COM DEFICIÊNCIA

1 - Dados Pessoais

a- Idade:

b- Quanto tempo possui de experiência profissional?

c- Nível de Escolaridade:

() Ensino Fundamental

() Ensino Médio

() Ensino Superior Curso: _____

() Pós-Graduação Curso: _____

d- Estou em escola de: () Ensino Regular

() Ensino Especializado

2- Trabalho

a- O que você entende por “Trabalho”

b- Quais os obstáculos (físicos/pessoais) você encontra no mercado de trabalho?

c- Qual a sua opinião sobre o preconceito?

d- Você teve outras experiências profissionais? Quais? O que tem a dizer sobre elas?

3 – Sobre o trabalho atual

a- Tempo de trabalho nesta instituição?

b- Carga horário de trabalho?

c- Como foi o processo de seleção da instituição?

d- Encontrou alguma dificuldade quando começou a trabalhar nesta instituição? Qual (is)?

e- Encontra alguma dificuldade para realizar seu trabalho na instituição (falta de adaptação, por exemplo? Qual (is)

f- Que conhecimento você tem sobre a Lei de Cotas? Qual a sua opinião sobre essa lei?

APÊNDICE B: ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADO PARA RESPONSÁVEIS PELAS INSTITUIÇÕES DO SISTEMA S (Responsáveis que fazem parte do processo de contratações das pessoas com deficiência)

1 - Dados Pessoais

a- Idade:

b- Formação

c- Cargo:

2- Questões

a- Qual a concepção(ponto de vista/opinião) de pessoa com deficiência para a empresa?

b- O que a instituição acha da contratação de pessoas com deficiência?

c- Quais adaptações a instituição realizou para receber colaboradores com deficiência?

d- Quais os fatores impeditivos à empregabilidade das pessoas com deficiência?

e- Qual a opinião da instituição sobre a Lei de Cotas?

f- Quantos colaboradores a instituição possui? Quantos possuem algum tipo de deficiência?

g- A instituição acredita estar preparada para receber colaboradores com deficiência?

h- De que forma a empresa promove adaptações para se adequar as condições dos colaboradores com deficiência?

i- Como é realizado o processo seletivo da empresa?

j- Como a instituição realiza as contratações das pessoas com deficiência (dificuldades/obstáculos)? O processo é o mesmo para pessoas com e sem deficiência?

k- A instituição considera as barreiras arquitetônicas e atitudinais para realizar as contratações?

**APÊNDICE C: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO
DESTINADO AOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA**

UNIVERSIDADE FEERAL DE SÃO CARLOS CENTRO DE EDUCAÇÃO E
CIENCIAS HUMANAS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, Allyne Cristina dos Santos, portadora do R.G. XXXXXXXXXX, formada em Letras e Pedagogia, aluna do Programa de Pós-Graduação em Educação Especial da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), venho solicitar sua participação na pesquisa intitulada “Inserção laboral das pessoas com deficiência no Sistema S da cidade de São Carlos”, orientada pela Prof. Dr.^a Maria da Piedade Resende da Costa.

O objetivo da pesquisa é analisar como as pessoas com deficiência estão sendo inseridas no ambiente profissional, enquanto trabalhadores, nas instituições do Sistema S na cidade de São Carlos. Os objetivos específicos verificar quais as condições de trabalho estão sendo oferecidas para as pessoas com deficiência, ressaltando a questão da acessibilidade física, arquitetônica e atitudinal. Os dados coletados nas instituições serão analisados e discutidos na Tese que será apresentada ao Programa de Educação Especial como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Educação Especial. Cabe ressaltar que a coleta de dados será realizada através das gravações das entrevistas, para que os dados possam ser analisados, sendo esta desenvolvida na instituição.

Desta forma, me comprometo, ao termino da pesquisa, desenvolver as conclusões e informações obtidas através do estudo desenvolvido, sob forma de relatórios individuais e análise das condições de empregabilidade da pessoa com deficiência e como se encontra a situação deles no mercado de trabalho, conforme interesse dos participantes da pesquisa.

Sua participação é voluntária e pode ser interrompida a qualquer momento, sob qualquer condição, sem nenhuma penalização ou prejuízo em sua relação com o pesquisador, a UFSCar ou qualquer outra instituição envolvida. Vale ressaltar que não haverá qualquer tipo de gasto financeiro. O risco relacionado com sua participação na pesquisa poderá ser o desconforto frente à presença da pesquisadora no ambiente de trabalho, cansaço, receio a exposição e por ter vínculo com a instituição poderá gerar ansiedade e preocupação com possíveis retaliações, represália, contudo, a elaboração

desse trabalho ocorrerá de forma a minimizar a ocorrência de tal desconforto. Os benefícios desta pesquisa estão relacionados a novas experiências adquiridas, sendo como benefícios diretos ao sujeito, o reconhecimento e a capacidade de seu papel como trabalhador, mostrar sua independência e autonomia. E como benefícios indiretos com os resultados dessa pesquisa poderão surgir novos subsídios para posteriores pesquisas sobre inclusão das pessoas com deficiência e uma maior reflexão sobre condutas e oportunidades nas instituições que contratam pessoas com deficiência.

Qualquer dúvida quanto aos procedimentos de pesquisa pode ser dirigida a mim ou minha orientadora a qualquer momento, antes ou durante a pesquisa, e serão esclarecidas.

Os dados obtidos por meio dessa pesquisa são confidenciais e sua participação será mantida em sigilo. Além disso, a divulgação dos resultados dessa pesquisa será realizada de forma a evitar a sua identificação.

Você receberá uma cópia desse termo com o nome, o telefone e o endereço da pesquisadora e poderá entrar em contato quando quiser para o esclarecimento de qualquer dúvida.

Certa de contar com a colaboração de todos para a realização deste trabalho, agradeço antecipadamente.

Allyne Cristina dos Santos

Endereço: XXXXXXXXXX

Tel: XXXXXXXXXX

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar. A pesquisadora me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humana da UFSCar que funciona na Pró-Reitoria de Pesquisa na Universidade Federal de São Carlos, localizada na Rodovia Washington Luiz, Km. 235 - Caixa Postal 676 - CEP 13.565-905 - São Carlos/SP - Brasil. Fone (16) 3351-8110. Endereço eletrônico: cephumanos@power.ufscar.br

São Carlos, _____ de _____ de _____

Nome: _____

Documento de identificação: _____

Assinatura do Participante _____

APÊNDICE D: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DESTINADO AOS PAIS DOS TRABALHADORES MENORES DE 18 ANOS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS CENTRO DE EDUCAÇÃO E
CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, Allyne Cristina dos Santos, portadora do R.G. XXXXXXXXXX, formada em Letras e Pedagogia, aluna do Programa de Pós-Graduação em Educação Especial da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), venho solicitar sua participação na pesquisa intitulada “Diferentes perspectivas sobre a atual situação laboral: olhar da empresa e do trabalhador com deficiência”, orientada pela Prof. Dr.^a Maria da Piedade Resende da Costa.

O objetivo da pesquisa é analisar como as pessoas com deficiência estão sendo inseridas no ambiente profissional, enquanto trabalhadores, nas instituições do Sistema S na cidade de São Carlos. Os objetivos específicos verificar quais as condições de trabalho estão sendo oferecidas para as pessoas com deficiência, ressaltando a questão da acessibilidade física, arquitetônica e atitudinal. Os dados coletados nas instituições serão analisados e discutidos na Tese que será apresentada ao Programa de Educação Especial como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Educação Especial. Cabe ressaltar que a coleta de dados será realizada através das gravações das entrevistas, para que os dados possam ser analisados, sendo esta desenvolvida na instituição.

Desta forma, me comprometo, ao término da pesquisa, desenvolver as conclusões e informações obtidas através do estudo desenvolvido, sob forma de relatórios individuais e análise das condições de empregabilidade da pessoa com deficiência e como se encontra a situação deles no mercado de trabalho, conforme interesse dos participantes da pesquisa.

A participação do seu/sua filho(a) é voluntária e pode ser interrompida a qualquer momento, sob qualquer condição, sem nenhuma penalização ou prejuízo em sua relação

com o pesquisador, a UFSCar ou qualquer outra instituição envolvida. Vale ressaltar que não haverá qualquer tipo de gasto financeiro. O risco relacionado com a participação do seu/sua filho(a) na pesquisa poderá ser o desconforto frente à presença da pesquisadora no ambiente de trabalho, cansaço, receio a exposição e por ter vínculo com a empresa poderá gerar ansiedade e preocupação com possíveis retaliações, represália, contudo, a elaboração desse trabalho ocorrerá de forma a minimizar a ocorrência de tal desconforto.

Os benefícios desta pesquisa estão relacionados a novas experiências adquiridas, sendo como benefícios diretos ao sujeito o reconhecimento e a capacidade de seu papel como trabalhador, mostrar sua independência e autonomia. E como benefícios indiretos com os resultados dessa pesquisa poderão surgir novos subsídios para posteriores pesquisas sobre inclusão das pessoas com deficiência e uma maior reflexão sobre condutas e oportunidades nas empresas que contratam pessoas com deficiência. Portanto, seu(sua) filho(a) terá benefícios com novas aquisições.

Qualquer dúvida quanto aos procedimentos de pesquisa pode ser dirigida a mim ou minha orientadora a qualquer momento, antes ou durante a pesquisa, e serão esclarecidas.

Saliento que os dados obtidos por meio dessa pesquisa são confidenciais e a participação do seu/sua filho(a) será mantida em sigilo. Além disso, a divulgação dos resultados dessa pesquisa será realizada de forma a evitar a sua identificação.

Você receberá uma cópia desse termo com o nome, o telefone e o endereço da pesquisadora e poderá entrar em contato quando quiser para o esclarecimento de qualquer dúvida.

Certa de contar com a colaboração de todos para a realização deste trabalho, agradeço antecipadamente.

Allyne Cristina dos Santos

Endereço: XXXXXXXXXX

Tel: XXXXXXXXXX

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar. A pesquisadora me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humana da UFSCar que funciona na Pró-Reitoria de Pesquisa na Universidade Federal de São Carlos, localizada na

Rodovia Washington Luiz, Km. 235 - Caixa Postal 676 - CEP 13.565-905 - São Carlos/SP - Brasil. Fone (16) 3351-8110. Endereço eletrônico: cephumanos@power.ufscar.br

São Carlos, _____ de _____ de _____

Nome: _____

Documento de identificação: _____

Assinatura do Participante _____

**APÊNDICE E: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO
DESTINADO AOS RESPONSÁVEIS PELA EMPRESA**

UNIVERSIDADE FEERAL DE SÃO CARLOS CENTRO DE EDUCAÇÃO E
CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, Allyne Cristina dos Santos, portadora do R.G. XXXXXXXXXX, formada em Letras e Pedagogia, aluna do Programa de Pós-Graduação em Educação Especial da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), venho solicitar sua participação na pesquisa intitulada “Diferentes perspectivas sobre a atual situação laboral: olhar da empresa e do trabalhador com deficiência”, orientada pela Prof. Dr.^a Maria da Piedade Resende da Costa.

O objetivo da pesquisa é analisar como as pessoas com deficiência estão sendo inseridas no ambiente profissional, enquanto trabalhadores, nas instituições do Sistema S na cidade de São Carlos. Os objetivos específicos verificar quais as condições de trabalho estão sendo oferecidas para as pessoas com deficiência, ressaltando a questão da acessibilidade física, arquitetônica e atitudinal. Os dados coletados nas instituições serão analisados e discutidos na Tese que será apresentada ao Programa de Educação Especial como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Educação Especial. Cabe ressaltar que a coleta de dados será realizada através das gravações das entrevistas, para que os dados possam ser analisados, sendo esta desenvolvida na instituição.

Desta forma, me comprometo, ao termino da pesquisa, desenvolver as conclusões e informações obtidas através do estudo desenvolvido, sob forma de relatórios individuais e análise das condições de empregabilidade da pessoa com deficiência e como se encontra a situação deles no mercado de trabalho, conforme interesse dos participantes da pesquisa.

Sua participação é voluntária e pode ser interrompida a qualquer momento, sob qualquer condição, sem nenhuma penalização ou prejuízo em sua relação com o pesquisador, a UFSCar ou qualquer outra instituição envolvida. Vale ressaltar que não

haverá qualquer tipo de gasto financeiro. O risco relacionado com sua participação na pesquisa poderá ser o desconforto frente à presença da pesquisadora no ambiente de trabalho, cansaço, receio a exposição e por ter vínculo com a empresa poderá gerar ansiedade e preocupação com possíveis retaliações, represália, contudo, a elaboração desse trabalho ocorrerá de forma a minimizar a ocorrência de tal desconforto. Os benefícios desta pesquisa estão relacionados diretamente a qualidade de vida da pessoa com deficiência, mostrando suas capacidades e habilidades perante ao mercado de trabalho.

Qualquer dúvida quanto aos procedimentos de pesquisa pode ser dirigida a mim ou minha orientadora a qualquer momento, antes ou durante a pesquisa, e serão esclarecidas.

Os dados obtidos por meio dessa pesquisa são confidenciais e sua participação será mantida em sigilo. Além disso, a divulgação dos resultados dessa pesquisa será realizada de forma a evitar a sua identificação.

Você receberá uma cópia desse termo com o nome, o telefone e o endereço da pesquisadora e poderá entrar em contato quando quiser para o esclarecimento de qualquer dúvida.

Certa de contar com a colaboração de todos para a realização deste trabalho, agradeço antecipadamente.

Allyne Cristina dos Santos

Endereço: XXXXXXXXXX

Tel: XXXXXXXXXX

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar. A pesquisadora me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humana da UFSCar que funciona na Pró-Reitoria de Pesquisa na Universidade Federal de São Carlos, localizada na Rodovia Washington Luiz, Km. 235 - Caixa Postal 676 - CEP 13.565-905 - São Carlos/SP - Brasil. Fone (16) 3351-8110. Endereço eletrônico: cephumanos@power.ufscar.br

São Carlos, _____ de _____ de _____

Nome: _____

Documento de identificação: _____

Assinatura do Participante _____

APÊNDICE F: CATEGORIA 1 - SIGNIFICADO DO TRABALHO

Participante	Opiniões dos Participantes
C1	<i>“Trabalho é o esforço feito por alguém com o objetivo de atingir algo”.</i>
C2	<i>“Eu entendo que é algo que ajuda a subir na vida, que de trabalho não tem nada, nós é que o tornamos um trabalho, porque trabalho é algo magnífico”.</i>
C3	<i>“É bom, da oportunidade de aprender cada dia mais, é uma experiência pra levar a vida toda”.</i>
C4	<i>“Eu entendo que o trabalho é um bem necessário para todos, pois com ele ganhamos nosso dinheiro honestamente e adquirimos conhecimento e amizades que levamos para toda a vida”.</i>
C5	<i>“Muito bom”.</i>
C6	<i>“Trabalho é toda atividade que pode ser desenvolvida fisicamente ou intelectualmente, com finalidade de transformação”.</i>
C7	<i>“Profissional, carreira, progresso, produzir, sustento”.</i>
C8	<i>“Necessidade e realização pessoal”.</i>
C9	<i>“Uma atividade que fazemos para conseguir ou obter algo”.</i>
C10	<i>“O trabalho é toda referência que você tem de vida, quando a gente começa a trabalhar cedo também, são as relações, são as trocas, todas as sinapses de conhecimento a gente tenta relacionar no trabalho. Então o trabalho pra mim tem uma importância maior de realização”.</i>
C11	<i>“Lugar onde o indivíduo desenvolve uma certa atividade e tem remuneração pela mesma. Assim obtendo dignidade, moralidade, Sobrevivência, etc”.</i>
C12	<i>“Seria um local que só se aprende e contribui para seu crescimento”.</i>

APÊNDICE G: CATEGORIA 2 - OBSTÁCULOS NO MERCADO DE TRABALHO

Subcategoria A: Arquitetônicos

Participante	Opiniões dos Participantes
C1	<i>“Eu não posso dizer que tenho algum obstáculo físico no mercado de trabalho pois, trabalho numa instituição que enxerga as minhas necessidades especiais e sempre perguntam se algo precisa ser melhorado”.</i>
C2	<i>“ Os obstáculos físicos sempre encontro nos ambientes, na acessibilidade”.</i>
C3	<i>“No meu caso esse tipo de obstáculos nos lugares eu não encontro”.</i>
C4	<i>“No mercado de trabalho eu vejo que o mais complicado para nos cadeirantes é a acessibilidade nos locais de trabalho”.</i>
C10	<p><i>É muito complicado, eu tento orientar os clientes que eu atendo aqui, que vai abrir uma empresa, eu falo assim: “Olha você vai entrar na fase de procurar imóvel, não fecha negócio com imóvel que não está adaptado ou já negocia com o proprietário para colocar adaptação, porque se não colocar na sua vez, vai ter que colocar no próximo, e o próximo eu também vou alinhar essa mesma conversa, está dentro já, a lei de acessibilidade é de 1970. A gente tem que entender quanta limitação colocamos na vida dessas pessoas, porque somos nós que andamos normalmente, que fechamos os olhos, que ficamos omissos, que criamos barreiras para essas pessoas, seria tudo mais simples.</i></p> <p><i>Estou construindo um imóvel, qual a diferença em você pensar em nivelar uma calçada ou criar um degrau, quanto você vai gastar, qual a diferença? É grave isso, é gravíssimo, é uma questão cultural, você permite, você aceita e todo mundo aceita, até você ter um ente na sua família que você vai passar dificuldade com ele. É como se fosse oh, o problema é seu. A preocupação com a qualidade de vida das pessoas partiu da escala que cresce a população, e você vê que essa dinâmica não cabe, é o contrário exatamente, isso em uma pequena localidade você até resolve né? Você vai lá, tem um amigo vizinho que faz uma rampinha de madeira ali, já dá para passar a cadeira, mas agora olha isso aí num nível São Paulo, é o caos, essas pessoas estão confinadas a morrer dentro de casa.</i></p> <p><i>Eu trabalho, estudo, dirijo, mas sei que não é assim com todos”.</i></p>

Subcategoria B: Atitudinais

Participante	Opiniões dos Participantes
--------------	----------------------------

C2	<i>“As pessoas não entendem as dificuldades do próximo”.</i>
C4	<i>“...e um pouco de pré-conceito por acharem que não somos capazes de realizar certos tipos de atividades, se saber a nossa real capacidade em desenvolver as atividades propostas, porém onde eu trabalho eu não encontro nenhuma dificuldade pois a empresa sempre busca atender as necessidades de todos independente do grau de deficiência que temos”.</i>
C5	<i>“Falta de oportunidade para os deficientes”.</i>
C9	<i>“Muitos, pois a pessoa não se preocupa uma com as outras”</i>
C10	<i>“Comigo não percebo, porque minha deficiência não é tão visível”.</i> <i>“Uma coisa que eu sinto muito com essa diferença que teve na minha vida, eu continuo cadastrada em vários sites de colocação de pessoas com deficiência para o mercado, todos sem exceção, assistente, assistente, auxiliar, assistente, assistente, dificilmente você tem vagas para profissionais, raríssimo você ver. Até cheguei a escrever e-mail para todos colocando: “Olha gente, porque vocês pedem currículo e me oferecem sempre as mesmas atividades, auxiliar, auxiliar, auxiliar...Eu tenho duas pós-graduação, eu tenho experiência de área, não tem cabimento, falta uma adequação dessas empresas que dizem que cumprem um papel social, mas está só no papel isso. E por outro lado, olha que engraçado as grandes empresas, ficam desesperadas, porque não conseguem achar pessoas com deficiência para cumprir a cota, então existe um delay no mercado, empresas que se propõe a fazer né? Está só direcionando ou está negociando de forma errada com as empresas, ou as empresas achando que essas pessoas realmente não desempenham nada, ou já desvalorizam exatamente na partida, é um pré-julgamento por uma diferença só, por uma mínima diferença, no meu caso, você nem reparou”.</i>
C11	<i>“Minha deficiência foi causada por um acidente, minha maior dificuldade foi me inserir novamente na empresa na qual eu trabalhava quando isto aconteceu, pois tive que procurar outra alternativa”</i>
C12	<i>“Às vezes pessoas por tem uma deficiência não é capacitado para fazer certos trabalhos”.</i>

Subcategoria C: Comunicacional

Participante	Opiniões dos Participantes
C3	<i>“A minha maior dificuldade e comunicação, pois às vezes e difícil entender o que as pessoas falam, elas falam às vezes muito rápido isso é uma dificuldade”.</i>

C7	<i>“Telecomunicação e comunicação oral”.</i>
-----------	--

Subcategoria D: Instrumental

Participante	Opiniões dos Participantes
C8	<i>“Adaptação de equipamentos”.</i>

APÊNDICE H: CATEGORIA 3: PRECONCEITO

Participante	Opiniões dos Participantes
C1	<p><i>“A minha opinião sobre o preconceito com pessoas deficientes se baseia no poema do Mário Quintana: “Deficiente é aquele que não consegue modificar sua vida, aceitando as imposições de outras pessoas ou da sociedade em que vive, sem ter consciência de que é dono do seu destino./ Louco é quem não procura ser feliz./ Cego é aquele que não vê seu próximo morrer de frio, de fome, de miséria./ Surdo é aquele que não tem tempo de ouvir um desabafo de um amigo, ou o apelo de um irmão./ Mudo é aquele que não consegue falar o que sente e se esconde por trás da máscara da hipocrisia./ Paralítico é quem não consegue andar na direção daqueles que precisam de sua ajuda./ Diabético é quem não consegue ser doce. Anão é quem não sabe deixar o amor crescer. E miserável somos todos que não conseguimos falar com Deus”.</i></p>
C2	<p><i>“Quem tem preconceito tem preconceito consigo mesmo, não tem o que fazer e é preconceituoso. Mas tenho pena dessas pessoas”.</i></p>
C3	<p><i>“Eu não tenho medo do preconceito, sou deficiente auditiva, eu amo os surdos e gosto muito de libras”.</i></p>
C4	<p><i>“Eu vejo o preconceito sendo um meio de ignorância vindo de pessoas que não estão dispostas a conhecer pessoas de diferentes tipos de personalidade, etnia, ou seja pessoas que não estão acostumadas a viver no seu dia a dia”.</i></p>
C5	<p><i>“O preconceito nada mais é do que o Medo de tudo que é diferente”.</i></p>
C6	<p><i>“O preconceito existe desde os primórdios, ou seja, nascemos em uma sociedade preconceituosa, onde as pessoas mesmo com tanta informação ainda discriminam, criticam e apontam sem ao menos saberem o que realmente a pessoa têm, fazendo com que o deficiente muitas vezes se sinta um incapaz. Porém falando da minha deficiência eu não tenho muito o que dizer sobre preconceito, pois a deficiência que eu tenho acaba sendo muitas vezes imperceptível”.</i></p>
C7	<p><i>“O preconceito é por exemplo, oferecer cargos com falta de comunicação”.</i></p>
C8	<p><i>“Não percebo muito por minha deficiência não ser “aparente”.</i></p>
C9	<p><i>“Falta de empatia das pessoas”</i></p>
C10	<p><i>“Comigo não percebo, porque minha deficiência não é tão visível”.</i></p>
C11	<p><i>“No meu caso não é tão visual a deficiência depende o tipo de movimento que vou fazer com o braço ela aparece e ai é constrangedor para ambas as pessoas”.</i></p>
C12	<p><i>“Algo que a sociedade e mídia que criam e o ser humano aceita e usa de maneira errada”.</i></p>

APÊNDICE I: CATEGORIA 4: EXPERIÊNCIAS PROFISSIONAIS

Participante	Opiniões dos Participantes
C1	<i>“Não tive outras experiências profissionais”.</i>
C2	<i>“Não, não tenho outras experiências profissionais”.</i>
C3	<i>“Não”.</i>
C4	<i>“Onde eu trabalho foi o meu primeiro emprego e estou até hoje”.</i>
C5	<i>“Sim já experimentei outra empresa, sai por uma oportunidade melhor, trabalho efetivo”.</i>
C6	<i>“Eu trabalho desde os 18 anos, mas com a cota de deficiência o I2 foi o primeiro. Eu nunca tive qualquer dificuldade para trabalhar ou para arrumar um emprego por causa da minha deficiência. Entrei como cota no I2 a exatamente 5 anos e nove meses e a minha contratação eu costumo dizer que foi um presente de Deus, pois na época eu trabalhava em uma loja de conveniência há 3 anos, praticamente de segunda a segunda e eu estava buscando um trabalho que eu conseguisse conciliar minha vida social com os estudos”.</i>
C7	<i>“Já trabalhei em outros lugares, mas empresas se preocupam em contratar para cumprir a cota, mas oferecem serviços precária”.</i>
C8	<i>“Sim, empregos públicos e consultório particular”.</i>
C9	<i>“Sim, indústria, escritório, mas não falava que tinha deficiência, para conseguir o emprego”.</i>
C10	<i>“Trabalhei com turismo, mas após meu acidente a minha limitação realmente se tornou uma barreira, trabalhei na prefeitura na área de eventos, mas não na cota e agora no meu emprego atual”.</i>
C11	<i>“Não tive outra experiência profissional trabalhando já com esse tipo de deficiência”.</i>
C12	<i>“Faz 30 anos que trabalho, já trabalhei em faculdade, em franquias e fábrica, nunca percebi preconceito nesses lugares, apenas achavam as vezes não poderia fazer o trabalho certo, mas sempre consegui provar ao contrário”.</i>

APÊNDICE J: CATEGORIA 5: PROCESSO DE SELEÇÃO

Participante	Opiniões dos Participantes
C1	<i>“Na verdade, não houve processo seletivo da instituição. Consegui ser contratada porque eu fazia um curso na instituição e minha professora me indicou”.</i>
C2	<i>“Muito concorrido com redação”.</i>
C3	<i>“Tranquilo normal não teve problema algum”.</i>
C4	<i>“Na época eu entrei como aprendiz, tive uma entrevista com a coordenadora do curso e logo após uma entrevista com o diretor da unidade”.</i>
C5	<i>“Foi bem e passei pelo processo seletivo de uma forma tranquila”.</i>
C6	<i>“A minha contratação foi muito rápida e não passei por um processo de seleção”.</i>
C7	<i>“Fiquei satisfeito com o meu processo, me preocupava com o preconceito e pensava que o interesse deles era que tivesse capacidade de comunicação oral”.</i>
C8	<i>“Processo seletivo normal, minha deficiência veio após estar empregada no Sesc”.</i>
C9	<i>“Normal, na época não informei que tinha deficiência”.</i>
C10	<i>“Foi currículo e entrevista. A vaga que eu me candidatei para a II era uma vaga específica para pessoas com deficiência, solicitaram currículo, experiência na área e entrevista. Agora estamos passando pelo processo interno de certificações, para ver quais os conhecimentos que a gente tem, para qual setor dá para ser direcionado. Por exemplo, se eu tenho habilidades para o empreendedorismo, eu vou mais para o lado do empreendedorismo. Se eu tenho para finanças, eu vou pender para área de finanças, porque a cada ano a gente tem uma renovação de produtos. Então para isso a gente vai se capacitando, tenho livre acesso aqui para fazer os cursos à distância, utiliza a nossa rede de conhecimento, educação corporativa”.</i>
C11	<i>“Através de uma prova”.</i>
C12	<i>“Foi bem, mas no começo trabalha no atendimento e não tinha telefone adaptado para usar, agora trabalho na secretaria e tem telefone adaptado é o serviço que sempre trabalhei, faz tempo”.</i>

APÊNDICE L: CATEGORIA 6 – DIFICULDADES

Subcategoria E: Ambiente de Trabalho

Participante	Opiniões dos Participantes
C1	<i>“Não me recordo de ter encontrado alguma dificuldade quando comecei a trabalhar nesta instituição”.</i>
C2	<i>“Sim, as mesas não eram adequadas para minha cadeira de rodas”.</i>
C3	<i>“Não.”</i>
C4	<i>“No começo senti um pouco de dificuldade de não poder entrar em todos os setores pois o espaço físico era pequeno, porém a empresa se adaptou e hoje eu já não tenho nenhuma dificuldade”.</i>
C5	<i>“Como eu passei processo seletivo foi tranquila, não tive problemas de adaptação”.</i>
C6	<i>“Em relação a deficiência não”.</i>
C7	<i>“Dificuldade para encontrar informações sobre os processos com o setor administrativo”.</i>
C8	<i>“Não”.</i>
C9	<i>“Foram feitas muitas modificações, mas ainda nem todos os funcionários tem informações que sou deficiente”.</i>
C10	<i>“No início era o prédio que não estava adaptado, e a gente já recebeu cadeirante no prédio, que foi uma saia justa. Ocorreu uma mudança de prédio em decorrência da acessibilidade. Agora está ótimo, a parte de adaptação está boa, o banheiro está sendo adaptado e o elevador está sendo colocado”.</i>
C11	<i>“Não”.</i>
C12	<i>“Não, hoje tem adaptação, mas sempre tem pouquinho de preconceito quanto a sua capacitação e capacidade”.</i>

Subcategoria F: Desenvolver a função

Participante	Opiniões dos Participantes
C1	<i>“Sinto falta de uma mesa de trabalho. Eu e mais uma pessoa que trabalha comigo no mesmo setor temos que ficar esperando alguns de nossos colegas de trabalho ir embora pra termos uma mesa pra trabalhar. Nossa gerente disse que até o final do ano irá ter uma mudança no layout da sala de trabalho e que haverá um posto de trabalho de acordo com as minhas necessidades”.</i>

C2	<i>“Para desempenhar meu trabalho não, nenhuma, foi só o problema da cadeira mesmo. ”</i>
C3	<i>“Sim, Eu trabalhava no setor técnico e tinha várias dificuldade como pasta para arquivar muitos papéis para selecionar, e muitos arquivos no computador. ”</i>
C4	<i>“Não”.</i>
C5	<i>“Não, por enquanto não”.</i>
C6	<i>“Não”.</i>
C7	<i>“Interprete”.</i>
C8	<i>“Após o problema sim, precisamos comprar um mocho e equipamentos adequados”.</i>
C9	<i>“Sim, fontes dos relatórios muito pequenas, sistema com letras muito pequenas”.</i>
C10	<i>“No meu trabalho não, porque é contato com cliente, trabalhar muito com internet, tranquilo”.</i>
C11	<i>“Não”.</i>
C12	<i>“Sim, porque trabalha no atendimento e não adaptado para pessoa com dificuldade auditiva, mas hoje está bem melhor”.</i>

APÊNDICE M: CATEGORIA 7 –LEI DE COTAS

Subcategoria G: Favorável

Participante	Opiniões dos Participantes
C2	<i>“Sim tenho, na minha opinião as cotas são muito pequenas nas empresas, poderia ser maior”.</i>
C3	<i>“Que as cotas são boas nos ajuda a fazer faculdade, trabalhar e entre outros”.</i>
C5	<i>“Não, fiquei sabendo há pouco tempo, os deficientes auditivos, cadeirantes, têm direitos com essa lei”.</i>
C7	<i>“Minha opinião, essa lei é importante, exige oferecer cargo para pessoas com dificuldade, mas não adapta para as deficiências e não tem importância a progressão desse trabalhador na empresa”.</i>
C8	<i>“Acho importante mas tenho pouco conhecimento a respeito”.</i>
C10	<i>“Graças a Deus que tem a lei de cotas, eu sou super favorável a lei, a todas as leis de cotas, sem dúvida nenhuma, eu sou extremamente favorável, porque provavelmente eu não estaria aqui se não fosse a lei de cotas, 100% que eu não estaria aqui. Se vivemos em uma sociedade justa e igualitária isso não aconteceria, mas falar de meritocracia é uma hipocrisia gigante, a gente não está partindo todo mundo do mesmo ponto, do mesmo nível de escola, do mesmo nível social, então não existe meritocracia, de verdade. Felizmente existe essas leis, esse olhar graças a Deus, tomaram cuidado, são nossos direitos que estão caindo em cascatas, então que não caíam, se mantenham para que a gente consiga realmente. A lei é de 93 e foi aplicada tardiamente, as empresas só entenderam o que é essa lei pelo bolso, voltamos na mesma história, as pessoas respeitam o limite de velocidade quando veem um radar, fora isso elas estão atoladas com o pé no acelerador. Favorável a lei de cotas sempre, sou uma defensora da lei de cotas. Não sei na integra sobre a lei, apenas das partes que eu acabei utilizando”.</i>
C11	<i>“Minha opinião é que as empresas deveriam mostrar quais vagas realmente devem ser para pessoas com deficiência e conhecer qual a deficiência que a pessoa tem e onde ela se encaixa nas suas atividades”.</i>

Subcategoria H: Contra

Participante	Opiniões dos Participantes
C1	<i>“Sei que a lei exige que toda empresa de grande porte (com cem ou mais empregados) deverá preencher de 2% a 5% por cento dos seus</i>

	<i>cargos, com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, na seguinte proporção: de 100 a 200 empregados - 2%; de 201 a 500 empregados - 3%; de 501 a 1.000 empregados - 4%; de 1.001 em diante - 5%. Na minha opinião não seria necessário existir essa lei, nós seres humanos é que devemos acreditar na capacidade do outro em vez de subestimar”.</i>
C4	<i>“Não tenho conhecimentos nenhum, e no meu ponto de vista a Cota é um meio que obriga a empresa a ter pessoas com necessidades especiais trabalhando nas empresas e eu já não acho isso errado pois nós temos capacidade para desenvolver a mesma função que as demais pessoas, lógico que possuímos algumas limitações, porém não acho correto ser uma obrigação a empresa nos contratar e sim contratar a gente como pessoas normais, porém como não tenho conhecimento algum sobre a lei não tenho me expressar”.</i>
C6	<i>A lei de Cotas é destinada para pessoas com deficiência ou para àqueles que precisam de uma reabilitação, obrigando assim as empresas contratarem de 2% a 5% de seus funcionários com essa descrição. Em relação a minha opinião, acredito que não deveria ter Lei alguma para a inserção de pessoas com deficiência ou para reabilitação. Deveria ser comum a contratação espontânea e de orgulho para as empresas, pois em muitos casos essas pessoas são muito desenvolvidas e acabam ocupando cargos elevados, mas como tudo em nosso país é a base de gritos, a Lei é de grande valia e deverá ser sempre cumprida para a garantia do direito.</i>
C9	<i>“Não sei muito sobre a Lei de Cotas”</i>
C12	<i>“Não, tem muito conhecimento, mas acho que determinadas ocasiões as pessoas com deficiência, de outra maneira aproveitam disso para se favorecer, eu nunca usei isso, para nada”.</i>

APÊNDICE N: CATEGORIA 8 – ADEQUAÇÕES/ MUDANÇAS APÓS A DEFICIÊNCIA

Participante	Opiniões dos Participantes
C8	<p><i>“É uma deficiência física, monoparesia de membro superior direito. Em decorrência de uma hérnia de disco C6-C7, perdi o movimento do braço direito. Fiz uma cirurgia de coluna e o movimento voltou com muita fisioterapia, mas a força não. Após o problema, a instituição precisou comprar um mocho e equipamentos adequados”</i></p>
C9	<p><i>“Sou deficiente a apenas uns três anos, não entrei na instituição como deficiente, estou aqui a 15 anos. Perdi muito a visão num período pequeno de tempo, devido ao desgaste no meu trabalho e então entrei para a cota. os equipamentos que preciso para fazer meu trabalho, foram adequados as minhas necessidades, como o computador”.</i></p>
C10	<p><i>“ (...) Ai eu fiquei um tempo bem desmotivada assim, porque grande parte do que eu gostava de fazer, que gosto ainda de fazer é a limitação realmente foi uma barreira, mas fui vencendo e fui buscando outras áreas, até artesanato que eu nunca fiz, imagina agora eu até lixo móvel, pinto, faço um monte de coisa, colo tecido em tudo, então assim, vou buscando outras áreas pra botar meu potencial criativo também para funcionar, porque assim, existe a pessoa que nasce com a deficiência e partir daquele processo ela já convive com a deficiência dela e quando você adquire em uma idade madura tem um choque de realidade. É muito mais difícil, é uma superação, porque a pessoa que nasce com a deficiência ela não sabe o que é viver sem a deficiência, ela já está adaptada, o universo dela é através daquele olhar, o meu foi o acesso total e eu utilizava o corpo como maior ferramenta minha, meu corpo era a minha ferramenta, então assim se eu conseguia fazer trilha de dois, três dias, fazia, dois, três dias caminhando, hoje eu não consigo caminhar uma hora, tenho dor, já paro, incha, fico parada um tempo, alonga, cuidado para não ficar depois com inflamação, começar todo o processo de novo, por causa da atrofia, existe uma barreira real, mas a gente vai trabalhando(...)No início eu encontrei bastante dificuldade, no início foi bem dolorido ainda porque eu usei ainda usei cadeira de rodas, muletas, andei um tempão de bengala, tinha muito receio assim de, eu acho que o mundo tem uma velocidade e as pessoas com deficiência tem outra, dá medo as vezes, coisas que eu nunca senti, essa limitação, essa dificuldade, eu não fazia ideia, então pra mim isso foi uma coisa que até chocou, falei “genteee” , desenvolveu o meu olhar também, e ai eu olho também para o outro, ajuda a gente na superação, muito mesmo, ajuda a gente a olhar o quanto tem gente super legal, maravilhosa, dentro dessa limitação e as pessoas deixam de enxergar, passei a desenvolver um olhar muito mais amplo, por um lado a gente acha que perde, mas por outro acho que a gente ganha</i></p>

	<i>um...é intangível o negócio”.</i>
C11	<i>“Minha deficiência foi causada por um acidente, minha maior dificuldade foi me inserir novamente na empresa na qual eu trabalhava quando isso aconteceu, pois tive que procurar outra alternativa”</i>

APÊNDICE O: CATEGORIA 9 – SENSIBILIZAÇÃO DA EQUIPE DE TRABALHO

Participante	Opiniões dos Participantes
C10	<i>“Tem dia que estou fazendo fisioterapia, estou bem, mas durante as semanas que estou sobrecarregada você já percebe, a perna trava, a musculatura contrai, eu tenho dor, eu ando mais até, porque não posso ficar tanto sentada, então minha limitação, eu me adaptei a ela, e o pessoal também já se acostumou. É engraçado que houve uma mudança de comportamento também neles, eles perguntam “O C10 o que você acha? ” Por que? Para ajudar a sensibilizar o olhar, então transforma mesmo os ambientes, eu acho que essa é a parte boa, essa é a contribuição maior, de uma forma muito positiva, humana, de uma forma que é possível você parar um segundo e pensar e fazer uma adaptação”.</i>

APÊNDICE P: CATEGORIA 1 - CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Participante	Opiniões dos Participantes
RI1	<i>“Procuramos tratar todos de maneira igualitária”</i>
RI2	<i>“A pessoa com deficiência é um cidadão como qualquer outro, portanto deve ter acesso a possibilidade de ter um trabalho remunerado com dignidade. Nesse processo ainda há outros benefícios que merecem ser considerados, como a socialização dessas pessoas, lembrando que em um passado não muito distante, era mais difícil ver pessoas com deficiência nas ruas, trabalhando e estudando, acredito que termos pessoas com deficiência na instituição colabora para a diversidade de pessoas, com ricas e diversas experiências de vida que podem contribuir muito para novos olhares para o trabalho educacional que desenvolvemos”.</i>

APÊNDICE Q: CATEGORIA 2 - BARREIRAS

Subcategoria A: Arquitetônicas

Participante	Opiniões dos Participantes
RI1	<i>“Qualquer necessidade a gente tenta atender, nos mudamos de prédio, porque o outro não teve como deixar acessível, agora nós vamos colocar uma plataforma elevatória e uma rampa de acesso, para deixar 100% acessível, nós ainda não estamos, porque é por licitação e demora uma vida para fazer as coisas”</i>
RI2	<i>“Considero que dentro da instituição não temos barreiras arquitetônicas pois o prédio todo é acessível”.</i>

Subcategoria B: Atitudinal

Participante	Opiniões dos Participantes
RI2	<i>“Sobre as barreiras atitudinais, A I3 investe muito na sensibilização dos funcionários e alunos. Promovemos capacitações internas afim de sensibilizar sobre a importância de incluir pessoas com deficiência no nosso ambiente de trabalho e quebrar as concepções equivocadas que normalmente as pessoas tem das pessoas com deficiência”.</i>

APÊNDICE R: CATEGORIA 3 - ADAPTAÇÕES PARA A INSTITUIÇÃO RECEBER COLABORADORES COM DEFICIÊNCIA

Subcategoria C: Adaptações físicas para acessibilidade

Participante	Opiniões dos Participantes
RI1	<i>“Nós fizemos em 2011 e 2012 um esforço muito grande para poder adequar o II (...)nos mudamos de prédio porque o outro não teve como deixar acessível, agora nós vamos colocar uma plataforma elevatória e uma rampa de acesso, para deixar 100% acessível, nos ainda não estamos, porque é por licitação e demora uma vida para fazer as coisas”.</i>
RI2	<i>“Rebaixamento da guia para auxiliar a entrada dos cadeirantes; alocação do piso tátil no estacionamento; entrada da unidade e ao redor das escadas; salas e banheiros com portas adequadas para os cadeirantes, assim como banheiro exclusivo com barras de apoios. Também disponibilizamos mobiliários/equipamentos, softwares para melhor atender os colaboradores”.</i>

Subcategoria D: Adequação as condições dos trabalhadores

Participante	Opiniões dos Participantes
RI1	<i>“Tentamos realizar as adaptações de acordo com as limitações do trabalhador”.</i>
RI2	<i>“Para realizar as adequações é necessário que o colaborador nos fale sobre a sua necessidade depois de analisar o seu posto de trabalho. Depois que ele nos posiciona buscamos o mais rápido possível promover as adequações necessárias para que ele possa desempenhar sua função”.</i>

APÊNDICE S: CATEGORIA 4 - FATORES IMPEDITIVOS À EMPREGABILIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Participante	Opiniões dos Participantes
RI1	<i>“Algumas vagas, por exemplo de consultor de agro, dependendo do tipo de limitação que a pessoa tem, não consegue, porque ai é no mato mesmo, é rally, se enfia em sitio. Na publicação a vaga a gente diz, diz onde vai trabalhar, no edital tem a descrição do que vai ser feito, se viesse por exemplo um cadeirante, dificilmente ele daria conta de ser um consultor de agro, porque é sitio (...) O que tem acontecido agora na II é que a gente tem colocado curso superior, a gente percebeu também que a formação frente aquilo que nos fazemos não é mais tão limitante, vai do talento da pessoa. A gente só contrata com ensino superior.</i>
RI2	<i>“A grande dificuldade que temos quando há um processo seletivo é encontrar pessoas com deficiência com a escolaridade necessária para exercer a função. Percebemos que uma boa parcela das pessoas com deficiência tem baixa escolaridade sendo que muitos preferem receber o benefício que o governo concede e, portanto, não se preocupam em estudar e se preparar para o mercado de trabalho”.</i>

APÊNDICE T: CATEGORIA 5 - LEI DE COTAS

Participante	Opiniões dos Participantes
RI1	<i>“A II cumpri a lei de cotas, o processo seletivo a gente realiza exclusivos quando necessários, qualquer necessidade a gente tenta atender (...) quando a gente precisa postar da lei, da aplicação da lei, que eu acho triste demais da conta, a gente é obrigada a fazer especial, para cumprir a lei, quando nós gostaríamos disso ser natural(...)”.</i>
RI2	<i>“É uma lei necessária, sem ela não teríamos a preocupação das empresas em buscar profissionais com deficiência. Quando a contratação da pessoa com deficiência é planejada pensando no seu desenvolvimento dentro da instituição e promovendo as adaptações necessárias, o trabalhador com deficiência tem as mesmas condições de desempenhar um bom trabalho como os demais colaboradores”.</i>

APÊNDICE U: CATEGORIA 6 - PROCESSO DE SELEÇÃO

Participante	Opiniões dos Participantes
RI1	<p><i>“A gente nunca teve, nunca fizemos diferença, nunca tivemos efetivamente um processo seletivo nosso na instituição, opção sexual para trabalhar, cor da pele, origem de pai. A gerente de Ribeirão é uruguaia, nunca no Sebrae, não posso dizer pelos outros S, mas no Sebrae isso nunca fez a menor diferença, o importante é a competência, só que a gente percebia que abria processo seletivo, você abre o processo seletivo normal, os PCDs não se inscrevem, a gente tem vários processos seletivos abertas, eu fiz o processo seletivo de vagas aqui, eles não se inscrevem. No processo da Paula, na verdade estava só ela, então é uma coisa, eu não sei se eles partem assim, puxa não é pra mim, eu não vou dar conta, eu estou no campo da suposição para a pesquisadora responder(...)Aqui vira e mexe a gente tem que fazer uma vaga específica para PCD, exclusiva, e quando o PCD participar do processo, ele não vai ter só garantido todo o conforto, se ele precisar de Libras durante o processo de entrevista, ele vai ter, se tivermos um treinamento alguma pessoa que for deficiente auditiva precisar de Libras, nós contratamos a pessoa para fazer o acompanhamento com Libras, para ter o mínimo do básico da comunicação ter ali. Se a pessoa é visual na prova, a prova vai ser feita especificamente para que possa fazer, não existe diferença, mas eles não se inscrevem (...)Aqui na II é igualitário, mas eles não se inscrevem, não existe nenhum tipo de restrição, idade também, a gente pede idade mínima as vezes porque precise né, para uma vaga onde o cargo precisa ter habilitação, estar formado, então ai acaba tendo que colocar idade mínima, mas num processo seletivo do Sebrae você vai ver homem, mulher, idade mínima, idade máxima, você não vai ver isso ai, o processo seletivo do Sebrae sempre é aberto para quem tiver interesse, e quem tiver o mérito da capacidade que a gente precisa intelectual, vai fazer parte, vai contratar, vai entrar e vai fazer parte aqui da equipe.</i></p>
RI2	<p><i>“A I2 oferece vagas exclusivas e preferencialmente para pessoas com deficiência, que são abertas e divulgadas através de nosso site, o candidato se filia a vaga do seu interesse, para concorrê-la”.</i></p>