

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



**ESTUDO SOBRE ACESSO E PERMANÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL**

KARLA JANAINÉ DE MORAES BORGES

SÃO CARLOS – SP

2019

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



**ESTUDO SOBRE ACESSO E PERMANÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL**

KARLA JANAINÉ DE MORAES BORGES

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Especial do Centro de Educação e Ciências Humanas da Universidade Federal de São Carlos como parte dos requisitos para obtenção do Título de Mestre em Educação Especial - Área de concentração: Educação do Indivíduo Especial, sob a orientação da Profa. Dra. Maria Amelia Almeida e co-orientação da Profa. Dra. Gabriela Tannús-Valadão

**SÃO CARLOS – SP
2019**

Borges, Karla Janaine de Moraes

Estudo sobre acesso e permanência no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual / Karla Janaine de Moraes Borges. -- 2019.
139 f. : 30 cm.

Dissertação (mestrado)-Universidade Federal de São Carlos, campus São Carlos, São Carlos

Orientador: Maria Amelia Almeida; Gabriela Tannús-Valadão

Banca examinadora: Juliane Aparecida de Paula Perez Campos; Cristina Angélica Aquino de Carvalho Mascaro

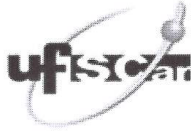
Bibliografia

1. Educação Especial. 2. Deficiência Intelectual. 3. Trabalho. 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: Ronildo 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 Dissertação de Mestrado da candidata Karla Janaine de Moraes Borges, realizada em 29/08/2019:

Profa. Dra. Juliane Aparecida de Paula Perez Campos
UFSCar

Profa. Dra. Maria Amelia Almeida
UFSCar

Profa. Dra. Cristina Angélica Aquino de Carvalho Mascaro
UERJ

Certifico que a defesa realizou-se com a participação à distância do(s) membro(s) Maria Amelia Almeida, Cristina Angélica Aquino de Carvalho Mascaro e, depois das arguições e deliberações realizadas, o(s) participante(s) à distância está(ao) de acordo com o conteúdo do parecer da banca examinadora redigido neste relatório de defesa.

Profa. Dra. Juliane Aparecida de Paula Perez Campos

*Por vezes sentimos que aquilo que fazemos não é senão
uma gota de água no mar. Mas o mar seria menor se lhe
faltasse uma gota.*

Madre Teresa de Calcutá

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por me conceder mais uma jornada rumo à evolução.

Agradeço aos meus pais e irmãos por terem sido minha primeira escola.

À minha família por compreender e apoiar minha missão de vida, principalmente à minha filha Lorena, a quem também peço perdão pelas ausências como mãe. Ao meu esposo, que ao seu modo, acompanha meus estudos, meus projetos e minha missão de vida.

À Regiane dos Santos que há 12 anos me auxilia nos cuidados com a minha família.

Aos meus amigos e alunos que a cada dia se apropriam sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Intelectual.

Agradeço à minha filha Larissa, que me escolheu e me aceitou como sua mãe, que todo o dia abre os meus caminhos, sendo que um deles me trouxe até o Mestrado.

Agradeço aos meus companheiros de carona Geandra, Anderson e Camila, com os quais tive lindas trocas.

Às minhas alunas Camila Falaguasta, Gabriela Rodrigues, Larissa Ferreira por me auxiliarem nesta jornada.

À Elisa e Simone, nossa parceria profissional foi breve, mas o suficiente para que iluminasse o presente Estudo.

À Profa. Dra. Renata Fantacini, que durante todo este percurso me auxiliou e acolheu.

À Patrícia Zutião, que muito me incentivou e auxiliou com muita paciência.

À Profa. Dra. Juliane Aparecida de Paula Perez Campos (UFSCar) e Profa. Dra. Cristina Angélica Aquino de Carvalho Mascaro – (UERJ), por terem aceitado o convite para participar como Bancas deste Trabalho.

Agradeço à professora Gabriela Tannús-Valadão, que durante o mestrado pude conhecer no ambiente no laboratório. Gabriela se tornou minha co-orientadora, auxiliando-me no uso do *software* ATLAS.ti. O seu apoio e paciência foram fundamentais para que eu pudesse desenvolver esse Estudo. Uma pessoa adorável com a qual quero continuar a aprender.

Agradeço imensamente à minha orientadora professora Maria Amelia Almeida, a quem desde o primeiro contato me inspirou, a cada encontro me acolheu e acreditou neste Trabalho. Ser sua orientanda foi realmente um presente, uma benção, e, portanto, serei eternamente grata.

Agradeço de todo o coração a todas as instituições, famílias, empresas que aceitaram participar desta Pesquisa, por abrirem suas portas e confiarem, principalmente às pessoas com deficiência intelectual.

RESUMO

A inserção de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, segundo dados oficiais, tem aumentado nos últimos. Em relação a outras pessoas deficiências, pessoas com deficiência intelectual são menos contratadas. No Brasil, a Constituição Federal, a Lei de Cotas, a Lei do aprendiz e a Lei Brasileira de Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência), garantem a este público o acesso ao trabalho formal, porém, há entraves para que se insiram e se mantenham no trabalho. No caso das pessoas com deficiência intelectual, os baixos níveis de escolaridade, qualificação, produtividade e a dependência de apoios, estão entre as dificuldades alegadas pelas empresas. Todavia, há pessoas que tem conseguido se manter no trabalho, sendo importante saber como tem sido esta experiência. Portanto, este estudo tem como objetivo conhecer e analisar comportamentos e atitudes da pessoa com deficiência intelectual, do seu responsável legal, de líderes e de professores de cursos de qualificação para inserção e permanência no mercado de trabalho da pessoa com deficiência intelectual. Participaram desta pesquisa, dezesseis trabalhadores com deficiência intelectual, com seus respectivos pais ou responsável legal, oito líderes, os quais possuem contato direto com trabalhadores com deficiência intelectual, duas docentes de curso de qualificação para inserção de pessoas no mercado de trabalho, as quais têm entre seus alunos, pessoas com deficiência intelectual. A pesquisa foi realizada numa cidade, de médio porte, do interior do estado de São Paulo e seus participantes selecionados por meio de uma instituição especializada e uma escola com curso para inserção no mercado de trabalho. Os instrumentos de pesquisas foram quatro roteiros de entrevistas semiestruturadas, sendo um para cada grupo de participantes: pessoa com deficiência intelectual, pais/responsáveis legais, líderes e docentes dos cursos de qualificação. Também foi aplicada, aos responsáveis legais e pessoas com deficiência intelectual, a Escala de Intensidade de Apoio SIS. A análise dos dados das entrevistas foi qualitativa, por meio do *software* ATLAS.ti e, quantitativa, para a Escala de Intensidade de Apoio - SIS. Os resultados demonstraram que as pessoas com deficiência intelectual desenvolveram comportamentos e atitudes ao longo de suas vidas, os quais foram aprimorados ao se inserirem nas empresas, e que por sua vez, favoreceram o desenvolvimento de sua autonomia, colaborando para sua inserção e manutenção do emprego. Os responsáveis legais foram incentivadores destas pessoas, os líderes desenvolveram estratégias para adaptar a função à pessoa com deficiência intelectual e as docentes apontaram que há necessidade de adequações dos cursos para atender as demandas das pessoas com deficiência e das empresas. Esta pesquisa demonstrou que pessoas com deficiência intelectual podem ter êxito na inserção e manutenção de seus empregos se conseguirem desenvolver comportamentos, atitudes e autonomia para o enfrentamento das necessidades impostas pelo trabalho. Espera-se que este estudo possa contribuir com a Educação Especial, no desenvolvimento de programas de ensino para as pessoas com deficiência intelectual, com propostas para a aprendizagem ao longo da vida, bem como para a orientação de responsáveis legais, líderes e para os cursos de qualificação para inserção no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Educação Especial. Deficiência Intelectual. Trabalho. Transição para mercado de trabalho.

ABSTRACT

The inclusion of people with intellectual disabilities in the labor market, according to official data, has increased in recent years. Compared to other people with disabilities, people with intellectual disabilities are less hired. In Brazil, the Federal Constitution, the Quota Law, the Apprentice Law and the Brazilian Inclusion Law (Statute of Persons with Disabilities) guarantee this public access to formal work. However, there are obstacles for them to insert and stay at work. In the case of people with intellectual disabilities, low levels of education, skills and productivity as well as dependence on support are among the difficulties claimed by companies. However, there are people who have been able to stay at work, and it is important to know how this experience has been. Therefore, this study aims to know and analyze behaviors and attitudes of people with intellectual disabilities, their legal guardian, leaders and teachers of qualification courses for insertion and permanence in the labor market. The research instruments were four semi-structured interview scripts, being one for each group of participants: person with intellectual disability, parents / legal guardians, leaders and teachers of the qualification courses. It was also applied to legal guardians and people with intellectual disabilities, the Support Intensity Scale - SIS. The data analysis of the interviews was qualitative, using the software ATLAS.ti and, quantitative, for the SIS Support Intensity Scale. The results showed that people with intellectual disabilities developed behaviors and attitudes throughout their lives, which were improved by inserting themselves in companies, and that, in turn, favored the development of their autonomy, contributing to their insertion and maintenance of employment. The legal guardians encouraged these people, the leaders developed strategies to adapt the work role to the person with intellectual disability and the teachers pointed out that there is a need for course adaptations to meet the demands of people with disabilities and companies. This research has shown that people with intellectual disabilities can succeed in entering and maintaining their jobs if they can develop behaviors, attitudes and autonomy to meet the needs imposed by work. It is hoped that this study can contribute to Special Education in the development of teaching programs for people with intellectual disabilities with proposals for lifelong learning, as well as for the guidance of legal guardians, leaders and qualification courses for insertion in the labor market.

Keywords: Special Education. Intellectual disability. Work. Transition to the job Market.

LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

AAIDD – Associação Americana de Deficiência Intelectual e do Desenvolvimento

AAMR – Associação Americana de Retardo Mental

APAE – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais

BPC – Benefício de Prestação Continuada

CEP – Comitê de Ética e Pesquisa

CID-10 – Classificação Internacional de Doenças 10

DI – Deficiência Intelectual

DSM-V – Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais V

FEAPAES-SP – Federação das Apaes do Estado de São Paulo

LBI – Lei Brasileira de Inclusão

INSS – Instituto Nacional de Seguro Social

OSC – Organização da Sociedade Civil

PcDI – Pessoa com Deficiência Intelectual

QI – Quociente de Inteligência

Quali – Qualificadoras

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

SIS – Escala de Intensidade de Suporte

TA – Termo de Assentimento

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UERJ – Universidade do Estado do Rio de Janeiro

UFSCar – Universidade Federal de São Carlos

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Codificação dos Documentos.....	41
Figura 2: Elaboração dos Códigos.....	42
Figura 3: Tabela Códigos Documentos	43
Figura 4: Mapa Conceitual das PcDI.....	51
Figura 5: Perfil da Necessidade de Apoio de Todos os Participantes PcDI.....	54
Figura 6: Nuvem de Palavras das PcDI.....	57
Figura 7: Mapa Conceitual dos Responsáveis Legais	59
Figura 8: Nuvem de Palavras dos Responsáveis Legais.....	65
Figura 9: Mapa Conceitual dos Líderes.....	67
Figura 10: Nuvem de Palavras dos Líderes	74
Figura 11: Mapa Conceitual das Qualificadoras	77
Figura 12: : Nuvem de Palavras Quali.....	82
Figura 13: Mapa Conceitual das 12 Categorias Principais.....	84

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1: Domínios do Funcionamento Adaptativo	19
QUADRO 2: Ferramentas utilizadas no <i>software</i> ATLAS.ti	38

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	14
1 INTRODUÇÃO	16
1.1 Conceituação da deficiência intelectual	17
1.2 Pessoas com deficiência no mercado de trabalho	20
1.4 Instituições que realizam a qualificação de pessoas para a inserção no mercado de trabalho.....	26
2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	28
2.1 Objetivo.....	28
2.2 Método	29
2.3 Aspectos Éticos	29
2.4 Participantes.....	30
2.4.2 Recrutamento dos participantes	30
2.4.3 Caracterização dos participantes	31
2.5 Local.....	33
2.6 Materiais e Equipamentos.....	33
2.7 Instrumentos.....	33
2.7.1 Roteiros de entrevistas semiestruturadas para PcDI, Responsáveis Legais, Líderes e Professores Qualificadores	33
2.7.2 Escala de Intensidade de Apoios SIS	34
2.8 Procedimentos de coleta de dados	35
2.8.1 Coleta dos roteiros de entrevistas.....	35
2.8.2 Aplicação da Escala de Intensidade de Apoio	36
2.9 Procedimentos de análise dos dados.....	37
2.9.1 Análise dos roteiros das entrevistas	37
2.9.2 Processo de elaboração dos códigos/categorias	40
2.9.3 Análise da Escala de Apoios SIS	44
3. RESULTADO E DISCUSSÃO.....	45
3.1 Resultados dos participantes PcDI.....	46
3.2 Resultados dos Participantes Responsáveis Legais.....	58
3.3. Resultados dos Participantes Líderes	66
3.4. Resultados sobre os participantes Qualificadoras	75

3.5 Mapa Conceitual das 12 Categorias Principais	83
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	91
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS	94
APÊNDICES	101
ANEXO.....	137

APRESENTAÇÃO

Nunca havia desejado trabalhar com pessoas com deficiência até o nascimento da minha segunda filha, atualmente com 13 anos. Larissa nasceu com Síndrome de Down, e desde então minha vida pessoal e profissional tem se entrelaçado, de modo que a primeira complementa a segunda e esta auxilia a primeira.

A primeira graduação foi em Psicologia no ano de 1999, área pela qual sou apaixonada, e foi por meio dela que aprendi a gostar dos assuntos relacionados à Educação, Saúde e Assistência Social. Atuo como psicóloga clínica, mas também pude desenvolver meu trabalho no âmbito da medicina preventiva e *home care*, justamente na época em que engravidei da Larissa. O que sem dúvidas colaborou para recebê-la ao nascer, devido aos conhecimentos adquiridos junto às pessoas com deficiência e outras comorbidades.

Em 2007, juntamente com mais duas mães, dei início a um grupo de apoio às famílias, chamado Crer para Ver – Síndrome de Down, cujos filhos possuem Síndrome de Down e deficiências intelectuais. Atualmente realizamos palestras e *workshops* para profissionais e pais sobre as temáticas da pessoa com deficiência intelectual, principalmente sobre a Garantia de Direitos.

No ano de 2013 o Conselho Municipal da Pessoa com Deficiência da cidade de Franca foi reativado, e devido às atividades do Grupo Crer para Ver - Síndrome de Down consegui me eleger conselheira municipal, função que tenho exercido até os dias atuais.

Entre 2010 e 2013 fiz o curso de Pedagogia com o objetivo principal de conhecer a escola e o que era inclusão escolar. Pude perceber que o curso não trazia as respostas às minhas demandas como mãe, e ainda continuo à procura...

A especialização em Psicopedagogia Institucional (2014-2015) foi uma busca para instrumentalizar-me e desenvolver ações junto aos gestores das escolas, necessidade percebida pelos diversos embates rumo à inclusão escolar dos alunos público-alvo da Educação Especial da comunidade francana, em que muitas vezes o professor se sente solitário para atender às demandas do aluno.

Nos anos de 2011 a 2014 e 2015 e 2017 tive a honra de ser Coordenadora Técnica da Federação das Apaes do Estado de São Paulo (Feapaes/SP), pelo qual serei eternamente grata. Aprendi sobre questões técnicas, políticas e legislativas das pessoas com deficiência intelectual, bem como sobre as Organizações da Sociedade Civil (OSC).

Em 2016, em uma reunião na UFSCar, no Programa de Pós-graduação em Educação Especial, entre a Coordenadora Estadual de Educação da Feapaes/SP à época, Carmem Luiza

Cestari e a Profa. Dra. Maria Amelia Almeida (UFSCar), pude estar presente e conheci o estudo para validação brasileira da Escala de Intensidades de Apoios (SIS), apresentado por esta brilhante professora, em que a cada explicação fazia suscitar em mim o desejo de me aprofundar nestes conhecimentos e auxiliar ainda mais no desenvolvimento das pessoas com deficiência intelectual e suas famílias.

Este contato me despertou para o Mestrado, o qual tem transformado minha história todos os dias. O contato com os docentes e com os alunos do Mestrado e Doutorado ampliou, significativamente, o meu fazer, indo ao encontro do alinhamento entre o conhecimento científico ao prático.

Ainda durante a realização do Mestrado, uma nova profissão tem desabrochado. Tenho me tornado professora de cursos de pós-graduação em Psicopedagogia, Neuropsicopedagogia e Educação Especial, ocasiões em que tenho a oportunidade de expor os diversos saberes e olhares sobre a inclusão da pessoa com deficiência.

Com todas as dificuldades enfrentadas por ser mulher, mãe, trabalhadora e conseguir ser aluna do Mestrado de uma das melhores Universidades do Brasil, sinto-me vitoriosa, e também extremamente responsável por multiplicar todo o conhecimento adquirido.

A temática escolhida neste estudo, a empregabilidade da pessoa com deficiência intelectual, possibilita um olhar para a família, para a pessoa e para a comunidade, desde o nascimento até a vida adulta. Perpassa pelas áreas da Educação Especial e da Saúde, as quais me encantam e desafiam.

Minha filha Larissa me trouxe até o Mestrado, onde fui acolhida pelas professoras Maria Amelia e Gabriela Tannús-Valadão, as quais serei eternamente grata pelos ensinamentos.

1 INTRODUÇÃO

A vida das pessoas com deficiência intelectual pode ser abordada em seus diversos aspectos: a importância da estimulação precoce, cuidados com a saúde, o processo de escolarização, os serviços ofertados às famílias, a importância do esporte e cultura, a autonomia, dentre outros.

Refletindo sobre o processo de desenvolvimento do ser humano ao longo da vida, aquelas que ocorrem em momentos de transições tais como, da infância para adolescência, desta para a vida jovem e adulta, chama a atenção como este último tem ocorrido com as pessoas com deficiência, em especial aquelas com deficiência intelectual no momento de inserção do mundo do trabalho.

No Brasil, os direitos da pessoa com deficiência, são assegurados por meio da Constituição Federal (BRASIL, 1998), pela Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, por meio do Decreto 6949/2009 e mais recentemente pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), também chamada de Estatuto da Pessoa com Deficiência nº 13146/2015 (BRASIL, 2015). Tais documentos têm o objetivo de assegurar a inclusão plena das pessoas com deficiência no Brasil.

Considera-se como 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 (BRASIL, 2015, Art 2º).

A inclusão de pessoas com deficiência no trabalho é definida como um direito, por meio da Lei 8213 de 1991, conhecida como a Lei de Cotas a qual define que toda empresa com número de funcionários igual ou superior a 100 deverá empregar de 2 a 5% de pessoas reabilitadas ou pessoas com deficiência (BRASIL, 1991).

A já citada LBI 13146 de 2015 afirma em seu artigo 34, que “a pessoa com deficiência tem o direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (BRASIL, 2015).

Trata-se de um tema complexo para toda a sociedade, principalmente no caso de pessoas com deficiência intelectual (PcDI). Pois, para a família, as dificuldades perpassam por questões relacionadas à proteção e segurança; para as empresas, as dificuldades relacionadas às crenças construídas ao longo dos anos sobre a “incapacidade” deste público; para as escolas, sobre o desenvolvimento de currículos e conteúdos que contemplem a necessidade das pessoas e das empresas; para a própria

pessoa com deficiência, sobre o desenvolvimento de habilidades sociais e profissionais necessárias para inserção e manutenção no trabalho.

No entanto, ações ou programas específicos sobre a preparação ou qualificação de pessoas com deficiência para inserção no mercado de trabalho, mesmo que previstos nas políticas e nas legislações, ainda não têm se mostrado eficientes para dar conta de um público que, após sua passagem pelo processo de escolarização, deverá fazer parte do mundo do trabalho, sendo necessário estudar os motivos deste desencontro para que se possa promover o desenvolvimento de ações/pontes que contemplem as necessidades das PcDI e das empresas.

Na contramão deste contexto foi possível conhecer a realidade de jovens e adultos com deficiência intelectual que conseguiram a inserção e a manutenção de seus empregos em uma cidade de médio porte do interior do estado de São Paulo. Tal fato chamou a atenção, pois se tinha o conhecimento, por meio das ações do Conselho Municipal da Pessoa com Deficiência do qual esta pesquisadora é membro titular, em uma ação em parceria com o Ministério do Trabalho, de que havia PcDI trabalhando há mais de 10 anos na mesma empresa.

Com o intuito de conhecer e analisar o que aconteceu na história de vida e no processo de contratação destes trabalhadores, de suas famílias e das empresas, este estudo buscou conhecer se haviam comportamentos e atitudes que justificassem o sucesso destes trabalhadores.

Espera-se com este estudo contribuir com reflexões e o desenvolvimento de ações que viabilizem o aumento na contratação de pessoas com deficiência intelectual, abrangendo tanto o próprio sujeito, sua família, empregadores e até mesmo os cursos de qualificação para a inserção no mercado formal de trabalho.

1.1 Conceituação da deficiência intelectual

O conceito de deficiência intelectual sofreu alterações ao longo dos anos conforme tem sido acompanhado pela Associação Americana de Deficiência Intelectual e do Desenvolvimento (AAIDD). Em sua fundação em 1876 a associação era denominada Associação Americana de Retardo Mental (AAMR), tendo sua definição modificada para atender, inclusive, as alterações no conceito da deficiência intelectual. Mudanças que demonstram a importância da ressignificação, uma vez que o termo deficiência/retardo mental evidenciava a incapacidade versus as possibilidades de melhorias funcionais das pessoas com deficiência intelectual. Até o ano de 2010 a

terminologia utilizada era deficiência/retardo mental, a qual trazia consigo o fato de haver um déficit centrado na pessoa e não se reconhecia a importância dos fatores sociais (ALMEIDA, 2012).

A AAIDD propôs a alteração do conceito de deficiência intelectual, com o intuito de evidenciar a perspectiva ecológica e social, modificando a visão em relação a pessoa com deficiência, em razão de se deixar de abordar o ‘defeito na/da pessoa’ para uma compreensão mais ampla, da qual é preciso considerar a interação do indivíduo com o seu ambiente, uma vez que este deve oferecer condições para que a pessoa desenvolva o seu potencial e usufrua com maior plenitude de sua vida pessoal e social (AAIDD, 2017; ALMEIDA, 2012).

O Brasil adota como documento para descrições clínicas e diretrizes diagnósticas a Classificação de Transtornos Mentais e de Comportamento da Classificação Internacional de Doenças-10 (CID-10), a qual utiliza a terminologia retardo mental. Na CID-10 o retardo mental é uma condição em que foi comprometida a mente, afetando o nível global de inteligência, “aptidões cognitivas, de linguagem, motoras e sociais” (OMS. 1993 p. 221). No entanto, para esta pesquisa, foi utilizado como referência o conceito de deficiência intelectual utilizado pela AAIDD, o qual corrobora com o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais 5 – DSM-V (APA, 2014), em que ambos conceituam a deficiência intelectual como um transtorno do desenvolvimento intelectual, com início antes dos dezoito anos de vida, com déficits funcionais intelectuais e no comportamento adaptativo (APA, 2014; AAIDD, 2017).

Atualmente, a deficiência intelectual, segundo o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais 5 – DSM V:

[...] caracteriza-se por déficits em capacidades mentais genéricas, como raciocínio, solução de problemas, planejamento, pensamento abstrato, juízo, aprendizagem acadêmica e aprendizagem pela experiência. Os déficits resultam em prejuízos no funcionamento adaptativo, de modo que o indivíduo não consegue atingir padrões de independência pessoal e responsabilidade social em um ou mais aspectos da vida diária, incluindo comunicação, participação social, funcionamento acadêmico ou profissional e independência pessoal em casa ou na comunidade (APA, 2014, p. 72). –

Para o diagnóstico da deficiência intelectual, três critérios precisam ser preenchidos: (a) déficits nas funções intelectuais, confirmados por testes de inteligência e avaliação clínica, sendo: raciocínio, solução de problemas, planejamento, pensamento abstrato, juízo, aprendizagem acadêmica e por experiência; (b) déficits em funções adaptativas, as quais dizem respeito aos padrões de autonomia e independência,

consideradas social e culturalmente, em uma ou mais atividades diárias tais como: comunicação; participação social; vida independente nos diversos ambientes (casa, escola, local de trabalho e comunidade), e (c), estes déficits devem ocorrer até os dezoito anos de idade (APA, 2014).

Para a AAIDD (2010) o funcionamento adaptativo envolve três tipos de habilidades: conceitual, social e práticas, conforme descritos no Quadro 1 – Domínios do Funcionamento Adaptativo.

QUADRO 1: Domínios do Funcionamento Adaptativo

DOMÍNIO	HABILIDADES ENVOLVIDAS
Conceitual	Habilidades acadêmicas como: memória, linguagem, escrita, raciocínio matemático, aquisição de conhecimentos práticos, solução de problemas, julgamento em situações novas, etc.
Social	Percepção de pensamentos, sentimentos e experiências dos outros, empatia, habilidades de comunicação interpessoal, habilidades de amizade, julgamento social, etc.
Prático	Aprendizagem, autorização e autogestão em todos os cenários da vida, inclusive cuidados pessoais, responsabilidades profissionais, controle do dinheiro, recreação, autocontrole comportamental e organização de tarefas escolares e profissionais.

Fonte: Adaptado de AAIDD (2012)

A partir das transformações na concepção do conceito de deficiência intelectual, principalmente nos últimos cinquenta anos, tem sido possível desenvolver programas visando maximizar a autonomia destas pessoas. Tais programas devem considerar o nível de apoio/suporte que cada pessoa necessita para potencializar o seu funcionamento, os quais podem envolver “sistemas de organização, incentivos, suportes cognitivos, ferramentas, ambiente físico, habilidades, conhecimentos” (SÃO PAULO, 2012, p. 59).

Pensando em medir os suportes/apoios necessários para que as pessoas com deficiência intelectual possam potencializar sua autonomia, foi desenvolvida pela AAIDD a Escala de Intensidade de Apoios – SIS, a qual está em processo de tradução e validação no Brasil, sob a responsabilidade da Profa. Dra. Maria Amelia Almeida (ALMEIDA, 2015).

A Escala SIS avalia as necessidades de apoio, e é aplicada em pessoas com deficiência intelectual a partir dos dezesseis anos de idade acompanhadas de uma pessoa (pais, familiares, professores, profissionais, etc.) que conviva diariamente com ela há pelo menos três meses (ALMEIDA, 2015). Seu objetivo não é medir a competência pessoal, mas informar, de forma direta e específica, a necessidade de apoio individual, a fim de que se possa prestar à PcDI melhores apoios. A Escala SIS abrange três

dimensões de intensidade, sendo: frequência, tempo diário de apoio e tipo de apoio (THOMPSON *et al*, 2004), as quais estão divididas em habilidades nas seguintes áreas: Vida Doméstica, Vida na Comunidade, Aprendizagem ao Longo da Vida, Emprego, Saúde e Segurança e Proteção e Defesa.

1.2 Pessoas com deficiência no mercado de trabalho

O direito ao trabalho é garantido a todos os cidadãos brasileiros pela Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988). As pessoas com deficiência também gozam deste direito, conforme o artigo 34 da já citada Lei Brasileira da Inclusão 13146 de 2015, por meio da livre escolha do trabalho, sem que haja quaisquer formas de discriminação (BRASIL, 2015). Portanto, a inserção do ser humano no mundo do trabalho expressa entre outras coisas o exercício da autonomia e imprime sua característica como cidadão, ao usufruir de direitos e responsabilizar-se com seus deveres.

A conceituação de trabalho definida por Karl Marx em ‘O Capital: crítica da economia política’, escrito no século XIX, é utilizada como referência até os dias atuais. Fala do processo entre homem e natureza, mediado por um ser humano cujo físico e intelecto devem estar aptos para a transformação da natureza e de si próprio.

O trabalho é, antes de tudo, um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza [...] A fim de se apropriar da matéria natural de uma forma útil para sua própria vida, ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporeidade: seus braços e pernas, cabeça e mãos. Agindo sobre a natureza externa e modificando-a por meio desse movimento, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. Ele desenvolve as potências que nela jazem latentes e submete o jogo de suas forças a seu próprio domínio (MARX, 2013, p. 326).

Segundo Marx (2013), o trabalho é inerente ao homem; por mais que um inseto como a abelha estruture sua colmeia, fazendo isso melhor que um arquiteto, somente o homem tem o projeto representado em sua mente antes de iniciar a construção. Sobre o produto final

... no processo de trabalho, portanto, a atividade do homem, com ajuda dos meios de trabalho, opera uma transformação do objeto do trabalho segundo uma finalidade concebida desde o início. O processo se extingue no produto (MARX, 2013, p. 330).

Desde Marx, são presenciadas constantes transformações no mundo do trabalho e a exigência de profissionais cada vez mais capacitados para assumir os postos de

trabalho é algo que contrasta, entre outras coisas, com a formação acadêmica e capacitação continuada dos indivíduos, num país de desigualdades de acesso como no Brasil. No caso de pessoas com deficiência, são encontrados entraves como: o baixo nível de escolaridade, de qualificação, habilidades sociais, acessibilidade, adequações dos postos de trabalho, entre outros (ASSIS; CARVALHO-FREITAS, 2014).

O sociólogo Durkheim (1999), ao conceituar o que é trabalho, apresenta em sua obra *Da Divisão do Trabalho*, que a sociedade passou por dois momentos, o primeiro, chamado de sociedade simples, pois se referia àquela antes do desenvolvimento industrial, e que era capaz de auxiliar seus membros, de modo harmônico (ALMEIDA, 2014), e o segundo momento, já nas chamadas sociedades complexas, que surgem com o regime capitalista, onde Durkheim aponta que a divisão social do trabalho sofre a interferência das especializações e das diversas funções, diluindo a força da consciência coletiva (ALMEIDA, 2014), de modo que na sociedade simples há uma semelhança entre as pessoas em relação aos seus anseios e necessidades e, na complexa, os indivíduos se veem como diferentes, individuais, com personalidade própria (DURKHEIM, 1999), mas ao mesmo tempo, fazendo com que haja uma maior dependência entre as pessoas, pois necessitam uns dos outros, devido às especificidades das especialidades.

Desta forma, a concepção de trabalho para Durkheim é a de que a divisão do trabalho, caracterizado pelas diversas especialidades, necessitará de instituições que realizem mediações, com regras, para que os indivíduos não se percam em um estado de anomia, como por exemplo, para organizar a relação entre empregadores e trabalhadores, para que não haja sobreposições de interesses ou injustiças (ALMEIDA, 2014).

Para se compreender o conceito de trabalho para o sociólogo Max Weber, que escreveu *A ética protestante e o “espírito” do capitalismo* (1994), é necessário, antes, conhecer sobre a influência da Reforma Protestante sobre seus estudos. Para Weber, o protestantismo foi uma doutrina que estimulou o capitalismo, uma vez que a acumulação de bens e a obtenção de cargos e patentes não era considerada pecado. Para Weber, o trabalho é bem visto por Deus, pois o homem deve se dedicar com o máximo de tempo, evitando o ócio, de modo que garanta uma vida com qualidade e com acúmulo de bens (ALMEIDA, 2014).

Com as transformações industriais do início do século XX, a sociedade necessitou cada vez mais de profissionais especializados, o que levou a uma

organização hierárquica das profissões, à necessidade de capacitação técnica, à organização do sistema tributário, ao incremento da rapidez e precisão nas tarefas (SANTOS, 2015). Na concepção de Max Weber, o trabalhador deverá, constantemente, se atentar às necessidades impostas pelo ritmo do desenvolvimento das inovações tecnológicas (WEBER, 2004). Para Bezerra, Vieira (2012), os trabalhadores com deficiência intelectual têm ocupado os cargos mais baixos na hierarquia da empresa, e ressaltam a importância de se atentar às necessidades deste público para sejam tratados com mais dignidade.

Foram realizados levantamentos bibliográficos que abordassem estudos referentes à inserção e manutenção de trabalhadores com deficiência intelectual no mercado de trabalho. As pesquisas foram realizadas em dissertações, teses, artigos e revistas científicas que buscaram abordar o tema.

A pesquisa de Veltrone e Almeida (2010), realizada com 92 funcionários com diferentes deficiências, registrados em quatro empresas localizadas na cidade de São Carlos - SP objetivou caracterizar a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em relação ao tipo de deficiência, nível de escolaridade, qualificação profissional e ocupação atual. Foi utilizado um questionário estruturado, o qual abrangia os seguintes itens: tipo de deficiência do funcionário, nível de escolaridade, qualificação profissional, ocupação no mercado de trabalho e adequação do mercado de trabalho.

Os resultados de Veltrone e Almeida (2010) auxiliam na compreensão sobre a inserção de pessoas com deficiência no trabalho de um modo geral, e também apresentam dados sobre as pessoas com deficiência intelectual. As pessoas com deficiência visual foram as mais contratadas. Em segundo lugar, ficaram as com deficiência física, as quais possuem maior nível de escolaridade, porém foi percebido que possuíam pouco comprometimento físico, sendo amputação de dedo ou de mão, exigindo pouca ou nenhuma reestruturação do ambiente de trabalho.

Em relação às pessoas com deficiência auditiva, mesmo que todos os participantes tivessem surdez profunda, isso não foi impedimento para ser o segundo grupo mais contratado. Para as autoras, a deficiência auditiva não requer muitas modificações físicas no ambiente de trabalho (VELTRONE; ALMEIDA, 2010).

As pessoas com deficiência visual são menos empregadas e, segundo as pesquisadoras, a hipótese pode ser devido à maior necessidade de reestruturação do ambiente de trabalho, inclusive em relação à mobilidade na empresa.

Já em relação às pessoas com deficiência intelectual, a baixa empregabilidade está relacionada ao baixo nível de escolarização e de produtividade (VELTRONE; ALMEIDA, 2010).

Em relação às pessoas com deficiência intelectual as empresas relataram que são bons funcionários, porém a produtividade é menor do que uma pessoa sem deficiência. Para esta deficiência havia parcerias com as instituições especializadas, as quais realizavam suporte e apoio para a inserção dos trabalhadores (VELTRONE; ALMEIDA, 2010).

O estudo também evidenciou a necessidade de apoios para o acesso e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. As autoras concluem que os dispositivos éticos e morais da inclusão no mercado de trabalho, por si, não ampliam esse acesso e permanência, sendo necessário preparar o profissional para ingressar no trabalho. Desta forma, as instituições que trabalham com este público e tem o papel de prepará-los para o mercado de trabalho, devem auxiliá-los no desenvolvimento das características esperadas pelas empresas (VELTRONE; ALMEIDA, 2010). O estudo citado é relevante para esta pesquisa, uma vez que aborda diferentes aspectos da inserção da pessoa com deficiência e apresenta dados sobre os trabalhadores com deficiência intelectual, os quais auxiliarão na análise dos resultados.

Carvalho-Freitas (2009) aponta para a necessidade das organizações refletirem sobre uma nova lógica das relações de trabalho, de modo que contemple o tema inclusão, repensando o critério de funcionário ideal, para que as diferenças caibam dentro das empresas. Destaca a importância da sensibilização como uma boa prática do setor de Recursos Humanos, pois aumenta “a percepção das pessoas de que o ambiente de trabalho preciso ser acessível a todos” (p. 135).

Em sua pesquisa, Carvalho-Freitas (2009) apontou o dado de que há maior ênfase na deficiência, do que na potencialidade das pessoas com deficiência, o que leva a uma designação da função divergente em relação à capacidade do trabalhador com deficiência.

Em relação às pessoas com deficiência intelectual, o estudo realizado por Borges (2012), cujo objetivo foi o de analisar a maneira como tem sido a inserção da PCDI em cinco grandes empresas situadas na região metropolitana de São Paulo, concluiu que é possível incluí-las no ambiente de trabalho e destaca a importância

[...] das ações afirmativas, materializadas pelas leis, pelas atividades de fiscalização e, em última instância, pelas atividades de sensibilização e de acompanhamento constante das PCDI [pessoa com deficiência intelectual] e

das equipes em que estas se encontram inseridas” (BORGES. 2012, p. 105-106).

Sartori (2011) realizou um estudo cujo objetivo geral foi o de analisar o processo de adaptação de PcDI em situação de trabalho competitivo mediante a utilização de suporte natural, e os objetivos específicos foram: elaborar e aplicar treinamento a colegas de trabalho para atuarem como auxiliares na adaptação de PcDI ao trabalho, descrever o processo de treinamento e adaptação de funcionários com DI em um trabalho competitivo, verificar se o auxílio oferecido por um colega de trabalho no ensino das atividades das pessoas com DI poderia facilitar a adaptação destas ao emprego, e identificar pontos facilitadores na adaptação à rotina de trabalho de PcDI.

Participaram da pesquisa duas jovens com DI, ambas com 24 anos de idade, empregadas na função de auxiliares de produção, em uma empresa do ramo agroavícola, sediada no interior do Estado de São Paulo. As participantes também tinham vínculo com instituição especializada no atendimento a PcDI. Cada jovem recebeu o apoio de uma colega de trabalho, as quais participaram de treinamentos técnicos, de revisão e prático para realizar o ensino das tarefas às trabalhadoras com DI, o qual foi realizado no próprio local de trabalho. Como a pesquisa tinha por objetivo a análise do processo de adaptação por meio de suporte natural, os dados foram agrupados conforme as categorias que exerciam influência em relação à adaptação das funcionárias no trabalho, tais como: autodireção, seguir instruções, autoestima e relacionamento interpessoal.

Os resultados de Sartori (2011) apontaram que as funcionárias com deficiência intelectual aprenderam a desempenhar as tarefas de maneira rápida e adequada, mesmo com algumas dificuldades de relacionamento enfrentadas com suas parceiras e colegas de trabalho. A empresa contratou as duas pessoas com deficiência para cumprir a Lei de Cotas 8213/1991 (BRASIL, 1991) e não ser multada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Os dados de Sartori (2011) corroboram com Veltrone e Almeida (2010) em relação a empregabilidade de pessoas com deficiência intelectual ser menor, comparando-se com as pessoas que possuem deficiência física, auditiva e visual, pois estas demandam menor adaptação no local de trabalho. Não é comum encontrar pessoas com deficiência intelectual com experiência em trabalhos anteriores.

Sartori (2011) concluiu que as pessoas com deficiência intelectual apresentam condições de ocupar vagas no mercado formal de trabalho, pois possuem condições de aprender as tarefas. Entretanto, o trabalhador com deficiência intelectual precisa estar apto a conviver com os colegas de trabalho e, todavia, os colegas de trabalho também

necessitam se modificar, quebrando preconceitos e apreendendo o respeito pela individualidade. Outro aspecto considerado foi o de que o ambiente de trabalho necessita tornar-se mais flexível, no sentido de promover adaptações visando maior êxito dos trabalhadores com deficiência.

As pesquisas de Veltrone e Almeida (2010), Sartori (2011) e Borges (2012), apresentam um panorama geral dos desafios para o acesso e permanência no trabalho formal das PcDI. Este estudo visa conhecer como alguns trabalhadores superaram estes desafios.

No Brasil, é oportuno conhecer os dados sobre o emprego de trabalhadores com deficiência. A Relação Anual de Informações Sociais RAIS foi instituída pelo Decreto 76900 de 23 de dezembro de 1975 (BRASIL, 1975). Os dados são preenchidos obrigatoriamente pelas empresas governamentais e privadas, de modo que possam ser utilizados para fins de acompanhamentos do mercado de trabalho, para estudos e pesquisas, avaliações de políticas públicas, reconhecimentos de direitos, entre outros (BRASIL, 2017). Neste estudo serão utilizados os dados mais recentes da RAIS, período entre 2011 e 2017¹.

Dados da RAIS do ano de 2011 apontam que foram contratados 325.291 trabalhadores com deficiências, sendo: 174.207 pessoas com deficiência física; 73.579 auditivas; 21.847 visuais; 18.810 intelectuais; 4.144 múltiplas; 32.704 reabilitados do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) (BRASIL, 2015).

No ano de 2017, sendo o dado mais recente disponibilizado pela RAIS, foram contratadas 441.339 pessoas com deficiências, sendo: 212.878 com deficiência física, 83.196 auditivas; 62.135 visuais; 36.661 intelectuais; 7.657 múltiplas e 38.812 reabilitados do INSS (BRASIL, 2018). Portanto, foram 116 mil a mais ao longo deste período.

Os dados da RAIS, em relação às PcDI, apontam que houve um aumento no emprego destas pessoas de 18.810 no ano de 2011 para 36.661, 94,90% em 2017, superior à contratação geral de pessoas com deficiência que foi de 35,68%, no mesmo período. O que pode significar que estejam ocorrendo mudanças em relação à contratação das PcDI.

¹ Os dados estão disponíveis em: <http://pdet.mte.gov.br/index.php/rais>.

Diante do propósito deste estudo, que é o de conhecer se há comportamentos e atitudes que favorecem a inserção e permanência da PcDI no trabalho, é importante ter uma compreensão do que possa ser empregabilidade para os trabalhadores em geral.

Câmara e Sarriera² (2001) realizaram um estudo com 178 empresas de médio porte da cidade de Porto Alegre, sendo indústrias, comércios e prestações de serviços. O objetivo foi o de pesquisar os critérios de seleção utilizados para empregar jovens. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas junto aos responsáveis por selecionar este público.

Os resultados em relação ao perfil de empregabilidade dos jovens porto-alegrenses pesquisados, concluiu que independe-se do sexo, tem-se a preferência pelos solteiros, com ensino médio, com bom comportamento e ajustamento ao trabalho, emocionalmente equilibrado, que possua alguma experiência de trabalho, que tenha um ajustamento com o perfil da empresa. Para as autoras, “esses aspectos teriam raízes mais profundas, revelando, além do caráter comportamental e mesmo de treinamento, os componentes afetivos e psicognitivos, instâncias mais profundas na personalidade do jovem” (CÂMARA; SARRIERA, 2001, p. 82).

1.4 Instituições que realizam a qualificação de pessoas para a inserção no mercado de trabalho.

No Brasil, há instituições que prestam serviços de qualificação para o mercado de trabalho com o intuito de capacitar jovens e adultos, respaldados pela Lei 10097 de 2000 (BRASIL, 2000), alterada pela Lei 11180 de 2005 (BRASIL, 2005), conhecida como a Lei da Aprendizagem, regulamentada pelo Decreto 9579 de 2018 (BRASIL, 2018).

Segundo o Decreto 9579 de 2018 (BRASIL, 2018), o contrato de trabalho para a aprendizagem é chamado de contrato de trabalho especial, com duração de no máximo dois anos em que o jovem deverá ser contratado por empresas que se comprometam a assegurar que a formação técnico-profissional seja efetuada por meio de programas de aprendizagem organizados, “compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação” (BRASIL, 2019, Art. 45). As atividades teóricas e práticas poderão, ou não, ser simultâneas ao trabalho. (BRASIL, 2018).

² O estudo de Câmara e Sarriera (2001) não foi sobre pessoas com deficiência.

As empresas de quaisquer ramos de atividade têm a obrigação legal de contratar e matricular os aprendizes, com a equivalência de cinco por cento no mínimo, e quinze por cento no máximo dos trabalhadores empregados, com exceção de trabalhadores com contrato temporário e os aprendizes já contratados (BRASIL, 2018). E são excluídas da contratação de aprendizes, as microempresas, empresas de pequeno porte e as entidades sem fins lucrativos, desde que tenham como objetivo a educação profissional (BRASIL, 2018).

Importante destacar que o Decreto 9579 de 2018 (BRASIL, 2018), em seu parágrafo quinto, do artigo 66, dispõe que os aprendizes devem se cadastrar no sítio eletrônico Emprega Brasil, do Ministério do Trabalho, para que se priorize a seleção dos jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade ou risco social e, nesta condição estão as pessoas com deficiência, conforme pode ser visto abaixo:

- I - adolescentes egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medidas socioeducativas;
- II - jovens em cumprimento de pena no sistema prisional;
- III - jovens e adolescentes cujas famílias sejam beneficiárias de programas de transferência de renda;
- IV - jovens e adolescentes em situação de acolhimento institucional;
- V - jovens e adolescentes egressos do trabalho infantil;
- VI - jovens e adolescentes com deficiência;
- VII - jovens e adolescentes matriculados em instituição de ensino da rede pública, em nível fundamental, médio regular ou médio técnico, incluída a modalidade de Educação de Jovens e Adultos; e
- VIII - jovens desempregados e com ensino fundamental ou médio concluído em instituição de ensino da rede pública (BRASIL, 2019, §5 Art. 66).

Estes serviços podem ser frequentados por pessoas maiores de catorze e menores de vinte quatro anos de idade, com exceção das pessoas com deficiência, para as quais a idade para início é de 14 anos, porém não há limite máximo de idade para ingressar no programa de aprendizagem.

E sobre o nível de escolaridade, o parágrafo único, do artigo 45 do Decreto 9579 de 2018, afirma que

- a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência psicossocial deverá considerar, sobretudo, as habilidades e as competências relacionadas com a profissionalização (BRASIL, §único, art45, 2018).

A prioridade legal de matrículas dos alunos é em programas de aprendizagem ofertados pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem, representado pelo Sistema “S”, as Escolas Técnicas de Educação, e às Entidades sem Fins Lucrativos, que objetivem a assistência ao adolescente e à educação profissional, inscritas no Cadastro Nacional de

Aprendizagem e registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (MTE, 2014).

No Brasil, as instituições ofertam cursos de aprendizagem para alunos em geral, não havendo, necessariamente, turmas específicas para pessoas com deficiência, entretanto, devem ser garantidas as adequações para a sua aprendizagem (BRASIL, 2012).

O contrato por meio da aprendizagem pode se tornar uma alternativa de preparação do trabalhador, visando ao término do programa a efetivação da contratação por tempo indeterminado. Importante ressaltar que em relação às cotas, são exigências distintas, não sobrepondo os direitos da Lei de da Aprendizagem à Lei de Cotas (MTE, 2014).

Para Redig e Santos (2015), existe uma grande lacuna entre a necessidade do mercado de trabalho e a formação profissional, de modo que mesmo com a Lei de Cotas (BRASIL, 1991) os cursos ofertados não atendem às necessidades dos alunos com deficiência e tais cursos não estão totalmente alinhados com as políticas educacionais da inclusão. Esta afirmação corrobora com as pesquisas de Veltrone e Almeida (2010), Sartori (2011) e Rodrigues (2011), em que a qualificação da pessoa com deficiência intelectual não está alinhada com as exigências das empresas.

Percebe-se que as questões relacionadas à inserção da PcDI no trabalho demandam aspectos que vão desde a conscientização sobre a importância da inclusão, por se tratar de cidadãos de direitos, da quebra de preconceitos, da superação da contratação apenas para o cumprimento da Lei de Cotas (BRASIL, 1991), bem como questões pontuais como as adaptações dos postos de trabalho, necessidade de apoio durante a realização das tarefas e a melhoria do nível de escolaridade e qualificação profissional (VELTRONE; ALMEIDA, 2010; SARTORI, 2011; RODRIGUES, 2011; BORGES, 2012). Este trabalho visa conhecer o sucesso de pessoas com deficiência intelectuais já inseridas no trabalho formal.

2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

2.1 Objetivo

Esta pesquisa tem como objetivo conhecer e analisar comportamentos e atitudes da pessoa com deficiência intelectual, do seu responsável legal, de líderes e de

professores de cursos de qualificação para inserção e permanência no mercado de trabalho da PcDI.

2.2 Método

A pesquisa é de abordagem qualitativa, com delineamento descritivo, o qual tem como “objetivo estudar as características de um grupo: sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, estado de saúde física e mental etc.” (GIL, 2012. p. 42).

2.3 Aspectos Éticos

O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de São Carlos – UFSCar sob o número 81163617.8.00005504 (ANEXO I), conforme a Resolução 466/12 do Conselho Nacional da Saúde, intencionando sua validação ético-acadêmica, e para preservar os participantes do estudo de quaisquer riscos.

Todos os participantes da pesquisa tiveram suas identificações mantidas em sigilo e anonimato, e os dados tem a devida autorização dos participantes para divulgação. A participação na pesquisa foi voluntária. Com o intuito de garantir e resguardar todos os participantes em relação ao sigilo dos dados, os seus nomes foram substituídos.

As entrevistas foram realizadas após assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICES A, B, C, D e E), por todos os participantes da pesquisa, documentos onde constam os objetivos da mesma, os quais foram explicados aos participantes, bem como o cuidado quanto ao sigilo das informações e que, caso não desejassem participar, a qualquer momento durante a pesquisa, que poderiam deixar de fazê-lo.

As pessoas com deficiência intelectual também assinaram o Termo de Assentimento (TA) (APÊNDICE F), documento este utilizado em pesquisas com seres humanos menores de dezoito anos ou para aqueles legalmente incapazes. O TA foi utilizado para atender à Resolução do Ministério da Saúde, nº 466, de 12 de dezembro de 2012 (BRASIL, 2012). Continha linguagem acessível, de fácil compreensão já que os participantes eram pessoas com DI, alguns com baixo nível de escolaridade ou não alfabetizados. O TA foi elaborado pela pesquisadora e o mesmo passou por um juiz, o qual constatou sua adequação, bem como foi aprovado pelo Comitê de Ética.

Em relação às empresas onde estão empregadas as PcDI e as Instituições que ministram cursos de preparação para a inserção no mercado de trabalho, a proposta do projeto de pesquisa foi encaminhada aos setores responsáveis. Aqueles que aceitaram participar assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE C).

2.4 Participantes

Participaram desta pesquisa dezesseis pessoas com deficiência intelectual (PcDI), dezessete Responsáveis Legais destes, sendo que um casal respondeu sobre sua filha, oito líderes/gestores de trabalhadores com deficiência intelectual, sendo que uma dupla respondeu sobre a mesma PcDI, e duas representantes de duas empresas que ofertam cursos de preparação para inserção no mercado de trabalho.

2.4.1 Critério de seleção dos participantes

As pessoas que participaram desta pesquisa foram recrutadas por atender aos critérios de seleção descritos a seguir.

As pessoas com deficiência intelectual comprovaram sua deficiência por meio de laudo médico ou julgamento clínico, tinham idade superior a dezoito anos, estavam registradas na empresa há mais de quatro meses.

Os Responsáveis Legais pela pessoa com deficiência intelectual comprovaram participar ativamente das rotinas de cuidados diários dispensados à pessoa com deficiência por um período superior há três meses, sendo estes mãe, pai, irmãos e uma assistente social.

Todos os líderes/gestores trabalham diretamente com pelo menos um funcionário com deficiência intelectual, no entanto, dos oito participantes, apenas um dos líderes não teve seu liderado participando desta pesquisa.

As Instituições que ofertam cursos de preparação para a inserção no mercado de trabalho participaram da pesquisa por meio de duas professoras, as quais deveriam ter em entre seus alunos ao menos uma PcDI matriculada atualmente no seu curso.

2.4.2 Recrutamento dos participantes

Em relação ao procedimento de recrutamento dos participantes PcDI, a pesquisadora entrou em contato com instituições que prestam serviços às pessoas com deficiência e/ou seus Responsáveis Legais, para que pudessem indicar os usuários que estivessem inseridos no mercado de trabalho. No entanto, o participante D foi indicado

por uma das instituições que oferta curso de preparação para a inserção no mercado de trabalho. Todos os participantes contatados aceitaram participar da pesquisa.

Os participantes Líderes foram recrutados a partir da indicação de onde os trabalhadores com DI estavam contratados.

O recrutamento das representantes das empresas que ofertam cursos de preparação para a inserção no mercado de trabalho foi estabelecido diretamente com as instituições, por meio de e-mails e telefonemas.

2.4.3 Caracterização dos participantes

2.4.3.1 Participantes pessoas com deficiência intelectual (PcDI)

Foram entrevistadas dezesseis PcDI, com mais de dezoito anos de idade, empregadas por meio de contrato de trabalho por tempo indeterminado, registrados há mais de quatro meses.

Os participantes trabalhadores com deficiência intelectual são identificados, nesta pesquisa, sob a sigla PcDI. Nos resultados serão apresentadas as caracterizações para melhor identificação de cada participante, tendo em vista que os dados elencados se relacionam com os objetivos do estudo, no sentido de se conhecer os comportamentos e atitudes das PcDI que ajudaram em sua inserção e permanência no trabalho.

Os participantes foram dispostos por ordem do gênero, primeiro feminino e em seguida o masculino, e do mais jovem para com o de mais idade e foram utilizados os dígitos em ordem alfabética da letra A até P, em substituições aos seus nomes (APÊNDICE K).

2.4.3.2 Participantes Responsáveis Legais

Os dezesseis participantes Responsáveis Legais possuem vínculo familiar ou de responsabilidade com os participantes PcDI, sendo: 01 avó (que responde pelo filho e pelo neto), 09 mães, 01 casal de pai e mãe (denominados como pais por terem respondido juntos às entrevistas), 02 irmãs, 01 prima, e 01 assistente social responsável pela PcDI I, função atribuída pelo Sistema de Garantia de Direitos do Município onde a pesquisa foi realizada.

Todos os Responsáveis Legais participam da rotina diária das PcDI entrevistadas nesta pesquisa há mais de três meses.

Com o intuito de manter o sigilo das informações, os participantes Responsáveis Legais tiveram os nomes substituídos por palavras: avó, irmã, mãe, pais, prima e

assistente social, seguido da mesma letra do alfabeto correspondente à PcDI, sendo possível relacionar a dupla de Responsável Legal com a PcDI, como por exemplo, a Mãe A é Responsável Legal da PcDI A, conforme pode ser visto no APÊNDICE L.

2.4.3.3 Participantes Líderes

Com o intuito de garantir e resguardar os participantes líderes/gestores, em relação ao sigilo dos dados, seus nomes foram substituídos. Eles estão denominados, nesta pesquisa, como Líderes.

Todos os Líderes trabalham diretamente com pelo menos um funcionário com deficiência intelectual, os quais estão registrados na Carteira Profissional de Trabalho e Previdência com mais de quatro meses de empresa. Sete dos oito participantes Líderes entrevistados, são líderes de trabalhadores com DI entrevistados nesta pesquisa. Não foi possível estabelecer contato com o trabalhador do líder engenheiro químico (L6) cuja indústria é da área de alimentos.

No total foram entrevistadas oito pessoas. O objetivo era entrevistar dez, mas devido ao fato de que havia empresas com funcionários PcDI cujas matrizes ficam em outras cidades, tal ocorrência dificultou as autorizações para a realização das entrevistas. Todos os líderes entrevistados trabalham em empresas sediadas na cidade em que ocorreu a pesquisa. No APÊNDICE M é possível saber a correspondência entre o Líder e a PcDI participante neste estudo.

2.4.3.4 Participantes Professoras de Cursos de Qualificação

Com o intuito de garantir e resguardar as participantes professoras das instituições de cursos para inserção no mercado de trabalho, em relação ao sigilo dos dados, seus nomes foram substituídos. Estas participantes passam a ser chamadas de docentes Quali ou Qualificadoras, seguidas pelos números 1 e 2 (APÊNDICE N).

Foram entrevistadas duas professoras, representando cada uma delas uma instituição que oferece cursos de preparação para inserção no mercado de trabalho.

Uma participante é professora de uma turma em que todos os alunos possuem deficiência intelectual, sendo o curso específico para este público, e a outra é docente de um curso de preparação de aprendizes para atender à Lei da Aprendizagem 10097/2000 (BRASIL, 2000), tendo apenas uma aluna com a deficiência intelectual e é pessoa com Síndrome de Down. Nenhum destes alunos das qualificadoras participou desta pesquisa, pois o critério de inclusão foi para PcDI que já estivessem inseridos no mercado de trabalho.

2.5 Local

A pesquisa foi realizada em uma cidade de médio porte, no interior do estado de São Paulo. A coleta de dados das PcDI e de seus Responsáveis Legais foi realizada nas residências das mesmas, com exceção do trabalhador PcDI J, que ocorreu no seu local de trabalho e da sua Responsável Legal, em sua residência.

As entrevistas com os Líderes foram realizadas em suas respectivas empresas. Com as representantes das instituições que ofertam o curso de preparação para inserção no mercado de trabalho, a entrevista ocorreu na própria instituição.

2.6 Materiais e Equipamentos

Foram utilizados como materiais de pesquisa: um gravador de voz, caderno de anotações, computador para o registro e transcrição das entrevistas, *software* ATLAS.ti para análise do conteúdo, impressora para impressão das entrevistas e da Escala SIS, canetas, lápis e borracha.

2.7 Instrumentos

Foram utilizados como instrumento de coleta de dados: quatro roteiros de entrevistas semiestruturadas, direcionadas para cada categoria de participantes e a Escala de Intensidade de Apoio (SIS), a qual foi aplicada em todos os trabalhadores com deficiência intelectual, conforme o Manual do Usuário da Escala de Intensidade de Apoio (THOMPSON *et al*, 2004), sendo necessária a participação do Responsável Legal do participante.

2.7.1 Roteiros de entrevistas semiestruturadas para PcDI, Responsáveis Legais, Líderes e Professores Qualificadores

O roteiro com as questões foi elaborado com o intuito de captar dos participantes suas vivências e experiências em relação ao processo de inserção e permanência das PcDI no trabalho.

As perguntas do roteiro das entrevistas foram elaboradas pela pesquisadora a partir de sua vivência profissional junto à PcDI, bem como da literatura que embasou a elaboração do projeto de pesquisa. Todas as entrevistas passaram pela análise de três juízas, sendo duas professoras doutoras e uma professora mestra, a fim de se ter a certeza de que as perguntas contemplavam os objetivos de cada um destes instrumentos.

O roteiro de entrevista para os dezesseis participantes PcDI, (APÊNDICE B) tinha vinte e cinco perguntas. O objetivo para com estes foi o de conhecer sua trajetória antes de iniciar suas atividades profissionais, conhecer como percebem a visão dos

Responsáveis Legais em relação ao seu trabalho, se realiza outras atividades além do trabalho, sua relação com as tarefas e com os colegas de trabalho, como lida ou lidou com os apoios para desenvolver suas atividades profissionais, como percebe a empresa em relação à inclusão de PcDI.

Para os Responsáveis Legais (APÊNDICE G), o roteiro de entrevista continha dezoito perguntas, e visava conhecer como estes compreenderam o fato de ter a PcDI incluída no mercado de trabalho, como foi a participação dos Responsáveis Legais no processo de inclusão laboral, como perceberam a empresa em relação à inclusão das PcDI, se fazem orientações para que este continue no emprego.

O roteiro de entrevista realizado com os Líderes (APÊNDICE H) consistiu em vinte e uma perguntas, cujos objetivos eram o de conhecer sobre a experiência do Líder em relação à liderança de trabalhadores com DI, sua percepção em relação aos apoios necessários para que o funcionário realize as tarefas, o relacionamento com os colegas de trabalho, a participação do gestor no processo de seleção do trabalhador, a realização ou não de capacitação continuada para os trabalhadores com DI, o modo como a empresa procurou lidar e ainda lida com a inclusão de PcDI.

Os Representantes das Instituições que ofertam cursos de preparação para inserção no mercado de trabalho responderam a um roteiro de entrevista com quinze perguntas (APÊNDICE I), com o intuito de saber se o curso tem recebido alunos com DI, o modo como os cursos estão estruturados, a visão sobre a oferta de cursos, os dificultadores ou facilitadores para a realização do curso, se há acompanhamento quanto à inserção e permanência no mercado de trabalho dos alunos com DI egressos dos cursos.

2.7.2 Escala de Intensidade de Apoios SIS

A Escala SIS, em processo de validação no Brasil, foi aplicada junto aos Responsáveis Legais dos dezesseis participantes da pesquisa, na presença ou não da PcDI. A Escala SIS é composta por três seções, sendo a primeira denominada de Escala de Necessidades de Apoio e possui 49 atividades de vida diária, as quais estão agrupadas em seis subescalas: a) vida doméstica, b) vida comunitária, c) aprendizagem ao longo da vida, d) emprego, e) saúde e segurança e f) social. A segunda sessão é a Escala Suplementar de Proteção e Defesa e a terceira é denominada de Necessidades Específicas de Apoio, onde são listadas 15 condições de apoio em relação aos aspectos médicos e 13 problemas comportamentais (ALMEIDA, 2015).

A Escala SIS, nas seções 1 e 2, a saber, Escala de Necessidades de Apoio e Escala Suplementar de Proteção e Defesa, examina as necessidades de apoio de cada atividade, as quais devem ser pontuadas de zero a quatro, em que quatro significa mais apoios e 0 nenhum apoio.

Assim em relação a: (a) **frequência**, que afere quantas vezes o apoio é necessário, pode ser: (0) para nenhum ou menos de uma vez por mês; (1) pelo menos uma vez por mês, mas não uma vez por semana; (2) pelo menos uma vez por semana, mas não uma vez por dia; (03) pelo menos uma vez por dia, mas não uma vez a cada hora e, por último, (4) a cada hora ou com mais frequência; b) **tipo de apoio**, com opções: (0) nenhum; (1) monitoramento; (2) pistas verbais ou gestuais; (3) ajuda física parcial e (4) ajuda física total e c) **tempo diário de apoio**, aferido por: (0) nenhum; (1) menos de trinta minutos; (2) entre 30 minutos a 2 horas; (3) entre 2 a 4 horas e (4) 4 horas ou mais.

2.8 Procedimentos de coleta de dados

Os dados coletados por esta pesquisa foram: as respostas aos roteiros das entrevistas semiestruturadas, aplicadas em cada grupo de participantes, as quais foram transcritas e o resultado da aplicação da Escala SIS (ALMEIDA, 2015).

A coleta de dados teve início após aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética (ANEXO 1), como já mencionado.

2.8.1 Coleta dos roteiros de entrevistas

As entrevistas com os Responsáveis Legais foram agendadas individualmente. Em sete entrevistas com o Responsável Legal, a PcDI não estava presente, por ter coincido com o seu horário de trabalho (PcDI A, E, H, I, J, K e N). Nas demais entrevistas, ou seja, nove participantes, responderam à entrevista na presença da PcDI, sendo eles PcDI B, C, D, F, G, L, M, O e P.

Os participantes Responsáveis Legais responderam ao roteiro de entrevista em suas residências, com exceção das participantes Assistente Social H, que respondeu na escola especializada onde ela trabalha, e da Mãe N, que respondeu em seu local de trabalho.

No dia e hora agendados, a pesquisadora explicou sobre os objetivos da pesquisa, entregou o TCLE (APÊNDICE A), colheu a assinatura, e realizou as perguntas. Apenas com o participante D o contato foi realizado diretamente com o próprio, e ele também combinou o agendamento da entrevista com a Responsável Legal.

Os participantes PcDI que estavam acompanhados pelos Responsáveis Legais foram entrevistados no mesmo dia, logo após o término da entrevista com estes. Ressalta-se que a estes participantes também foi explicado o objeto da pesquisa, bem como o conteúdo do TCLE (APÊNDICE B) e do TA (APÊNDICE E). Apenas os participantes PcDI I e J, foram entrevistados nas empresas onde trabalham, os demais foram entrevistados em suas residências.

Para realizar as entrevistas com Líderes, foi necessário entrar em contato por meio de telefonema para agendamento do dia e horário. As entrevistas foram realizadas nas dependências da empresa, com exceção do Líder L6, que preferiu responder em sua residência. Todos assinaram o TLCE (APÊNDICE H) antes de serem entrevistados.

Para realizar as entrevistas com as professoras, representando as instituições Qualificadoras, foi necessário, num primeiro momento, enviar os e-mails para seus supervisores, e em seguida foi realizado o agendamento por contato telefônico. As entrevistas ocorreram na sede das Instituições, na cidade em que foi realizada a pesquisa, após a assinatura do TCLE (APÊNDICE D).

A participante Quali 1 é professora em uma unidade de outra cidade do interior do estado de São Paulo (a 49,5 Km da cidade em que foi realizada a pesquisa), a qual foi indicada por sua supervisora por ser a única docente que possuía uma aluna com deficiência intelectual entre as unidades mais próximas à cidade em que foi realizada a pesquisa.

Todas as entrevistas foram gravadas e depois transcritas em arquivos *word*. Após a finalização deste processo, todos os arquivos foram inseridos no *software* ATLAS.ti.

2.8.2 Aplicação da Escala de Intensidade de Apoio

A Escala de Intensidade de Apoio – SIS (THOMPSON *et al.*, 2004) foi aplicada para obtenção dos dados dos dezesseis participantes PcDI. Ela se iniciou após a assinatura do TCLE dos Responsáveis Legais e das PcDI, estes também assinaram o TA.

No momento da aplicação, nove Responsáveis Legais responderam a Escala com a participação da PcDI e sete participantes PcDI responderam em outro momento, pois estavam trabalhando. Nos casos em que os participantes PcDI não estiveram presentes durante a aplicação da Escala SIS, a pesquisadora, no momento em que retornou para

aplicar a entrevista com estes participantes, aproveitou para confirmar algumas informações, nos casos em que houveram necessidades.

A Escala SIS foi aplicada por inteiro, ou seja, as três sessões. Porém, os resultados apresentados nesta pesquisa se referem apenas à Seção 1, Escala de Necessidades de Apoio, tendo em vista que o objetivo do uso desta escala neste estudo foi o de aferir a intensidade de apoio em relação aos itens: a) vida doméstica, b) vida comunitária, c) aprendizagem ao longo da vida, d) emprego, e) saúde e segurança e f) social. A Seção 2, que é uma subseção suplementar com itens sobre Proteção e Defesa, e a Seção 3, sobre Necessidades de Apoio Médico e Comportamental, não foram o foco desta pesquisa.

2.9 Procedimentos de análise dos dados

2.9.1 Análise dos roteiros das entrevistas

Os dados foram analisados em seus aspectos qualitativos e quantitativos, tanto em relação às entrevistas semiestruturadas, em que contou com o uso *software* ATLAS.ti, quanto da Escala de Apoios SIS (THOMPSON *et al.*, 2004).

A escolha do *software* ATLAS.ti se deu devido ao fato de ter sido utilizado em pesquisas com expressivas quantidades de dados, e facilitar o manuseio e análise dos mesmos, por meio de suas ferramentas.

Santos (2016) e Lopes (2018), utilizaram o ATLAS.ti em suas pesquisas, e afirmaram que o *software* possibilita a análise de dados, principalmente, quando se trata de muito material para ser analisado. As pesquisadoras deixam claro que o *software* não realiza a análise automaticamente, ao contrário, ele possibilita a inserção dos dados que se deseja analisar, dando ao pesquisador condições de análise conforme o referencial teórico que venha embasar sua pesquisa. Cabendo ao pesquisador saber utilizar as ferramentas disponíveis, tanto para levantar informações em relação ao conteúdo, quanto posteriormente, para auxiliar na análise do mesmo.

Desde que começou a ser comercializado em 2013, o ATLAS.ti tem sido utilizado por pesquisadores das mais diversas áreas, inclusive os da educação (WALTER; BACK, 2015). Para fins de pesquisas, o ATLAS.ti pode ser adquirido por um valor diferenciado e sua licença de uso tem as durações de seis meses ou dois anos, e ao fim destes, podem ser renovados.

Nesta pesquisa, como poderá ser visto, o ATLAS.ti foi utilizado, pois possibilitou extrair das entrevistas citações importantes, as quais foram analisadas com precisão e agilidade, favorecendo maior foco para se alcançar os objetivos. Para aprender sobre o funcionamento do *software*, a pesquisadora fez um curso *on-line*, disponível no site da Rede de Aprendizagem Colaborativa³, assistiu diversos vídeos *on-line*, publicados pela empresa que o comercializa, também consultou o Manual ATLAS.ti 8 Windows User Manual (FRIESE, 2018), instalado no próprio *software*.

A fim de facilitar a compreensão sobre a utilização do ATLAS.ti, a seguir, estão descritas, nos Quadros 2, - Ferramentas utilizadas no software ATLAS.ti, as ferramentas utilizadas nesta pesquisa.

QUADRO 2: Ferramentas utilizadas no *software* ATLAS.ti

Documentos	Recebem este nome no ATLAS.ti, os arquivos em que estão as transcrições das entrevistas de todos os participantes. Os arquivos foram transcritos no <i>Word</i> e inseridos no <i>software</i> com o nome “Documentos”.
Citações	As citações são as falas, propriamente ditas, de cada participante.
Códigos	A ferramenta “Código” é utilizada com o intuito de organizar as citações selecionadas, contidas nos “Documentos”. O pesquisador poderá criar quantos “Códigos” forem necessários, nomeando-os com o objetivo de descrever os dados e tornando-os compreensíveis e didáticos durante a análise.
Comentários	Os “Comentários” são utilizados para explicar os objetivos de cada “Código”. Exemplos de “Comentários”: para o “Código” Apoio/suporte para realizar tarefas, o comentário é: Na função atual, necessita ou não de apoio para a realização das tarefas, para o “Código” Autonomia, o comentário é: Situações em que a PcDI realiza atividades com autonomia em todos os aspectos da sua vida. Esta ferramenta é utilizada, também, em pesquisas com mais de um pesquisador para que a compreensão sobre o “Código” seja a mesma para todos os envolvidos.

Continua

³ *Site: www.kunlaborado.com.br

Conclusão

Grupo de documentos	Os “Grupos de Documentos” são criados, separando-se, no caso desta pesquisa, os diferentes participantes, sendo “Responsáveis” (para designar os Responsáveis Legais), “PcDI” (para os trabalhadores com deficiência intelectual), “Líderes” (para líderes ou gestores) e “Qualificadores” (para as docentes das instituições que ministram curso de preparação para a inserção no mercado de trabalho).
Redes	As “Redes” só podem ser criadas após o desenvolvimento das ferramentas anteriores. As redes podem ser utilizadas para analisar se há ou não relações ou correlações com, ou, entre os itens anteriores. As “Redes”, nesta pesquisa, receberam o nome de Mapas Conceituais “Mapa Conceitual dos Responsáveis Legais”, “Mapa Conceitual das PcDI”, “Mapa Conceitual dos Líderes” e “Mapa Conceitual das Qualificadoras”.
Nuvem de Palavras	O recurso “Nuvem de palavras”, também disponibilizado pelo <i>software</i> ATLAS.ti, realiza a soma das palavras mais citadas, a partir de uma escolha do pesquisador, podendo ser sobre um “Documento”, um “Código” ou outras opções, que se deseje conhecer. Ao se escolher esta ferramenta o <i>software</i> abre um quadro demonstrando tanto a quantidade de palavras, em ordem crescente ou decrescente, quanto as coloca em destaque por ordem de tamanho, da maior para menor, sendo da mais citada para a menos citada, ou vice versa, conforme necessidade do pesquisador.

Fonte: Dados da pesquisa.

Para a definição dos “Códigos” foi necessário ler atentamente cada documento mais de uma vez, e grifar as citações que contemplavam os pontos que se desejava analisar. No caso desta pesquisa, se utilizou como parâmetro as falas que atendiam aos objetivos da pesquisa, as quais foram obtidas por meio dos roteiros de entrevistas semiestruturadas. Importante dizer que um único “Código” pode ser utilizado por todos os participantes da pesquisa (“Grupo de Documentos”), desde que a citação esteja relacionada à proposta definida para o “Código”, a qual pode ser obtida ao se ler o “Comentário” sobre o “Código” (APÊNDICE J). De outro modo, houve “Códigos” que contemplaram a expressão de apenas um “Grupo de Documentos”, exemplos de

“Códigos”: Adaptações e flexibilizações do programa de curso, Apoio/suporte para realizar tarefas, Autonomia.

Em relação ao método para análise dos dados, foram necessárias algumas etapas, as quais serão descritas a seguir.

A primeira etapa constou: da transcrição de todas as respostas às entrevistas em arquivos *word*, os quais foram inseridos no ATLAS.ti, e passaram a ser denominados como “Documentos”. Em seguida, a pesquisadora realizou a leitura e releitura atenta e minuciosa de todos os “Documentos”, para iniciar o processo de “Codificação”, como pode ser visto na Figura 1, Codificação dos Documentos.

2.9.2 Processo de elaboração dos códigos/categorias

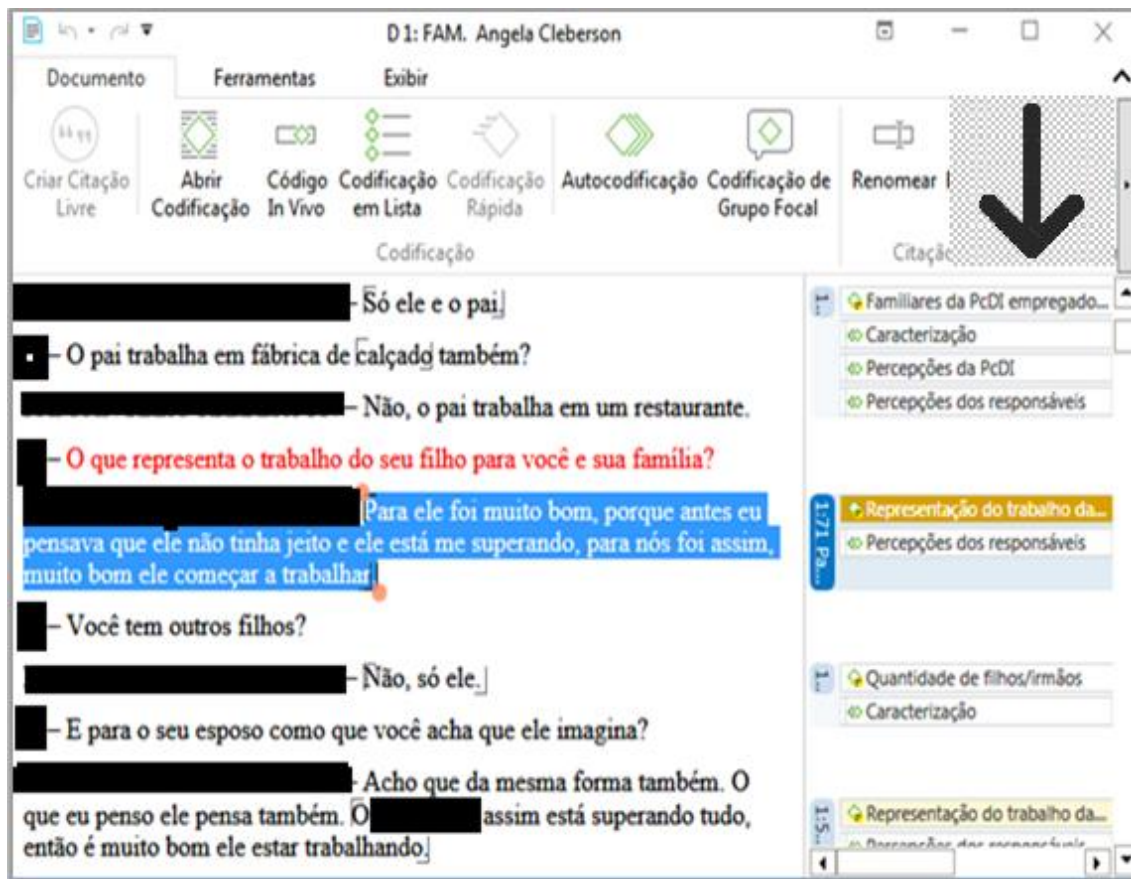
A fim de facilitar a compreensão do leitor sobre os resultados e análise dos dados, neste item será apresentado o processo de elaboração da conceituação dos códigos, os quais passaram a ser chamados de categorias para facilitar a compreensão.

As categorias procuraram reunir, por similaridade, as citações presentes ao longo dos “Documentos”, tendo sempre em vista o objetivo da pesquisa. Foi necessária uma análise minuciosa dos objetivos de cada uma das perguntas que constavam no roteiro de entrevista de cada grupo de participantes, a fim de se extrair das respostas as principais colocações de cada um dos participantes, as que eram comuns a cada grupo de participantes, bem como aquilo que era comum a todos os participantes.

Inicialmente, foi criado um total de cem Categorias, no entanto, foi necessário refinar ainda mais os dados, de modo que as Categorias pudessem expressar mais adequadamente o conteúdo das “Citações”. Com esta ação, elas foram reduzidas para quarenta e cinco. Em seguida, a identificação de cada Categoria foi revisada mais uma vez, para contemplar, com mais exatidão, as citações neles contidas. Ao mesmo tempo, foram elaborados os “Comentários”, os quais auxiliam na compreensão do objetivo de cada Categoria conforme consta no APÊNDICE J.

Na FIGURA 1, Elaboração dos Códigos, agora chamados de Categorias, é possível vê-las no lado direito, as quais tiveram suas citações contabilizadas em cada grupo de participantes.

Figura 1: Codificação dos Documentos



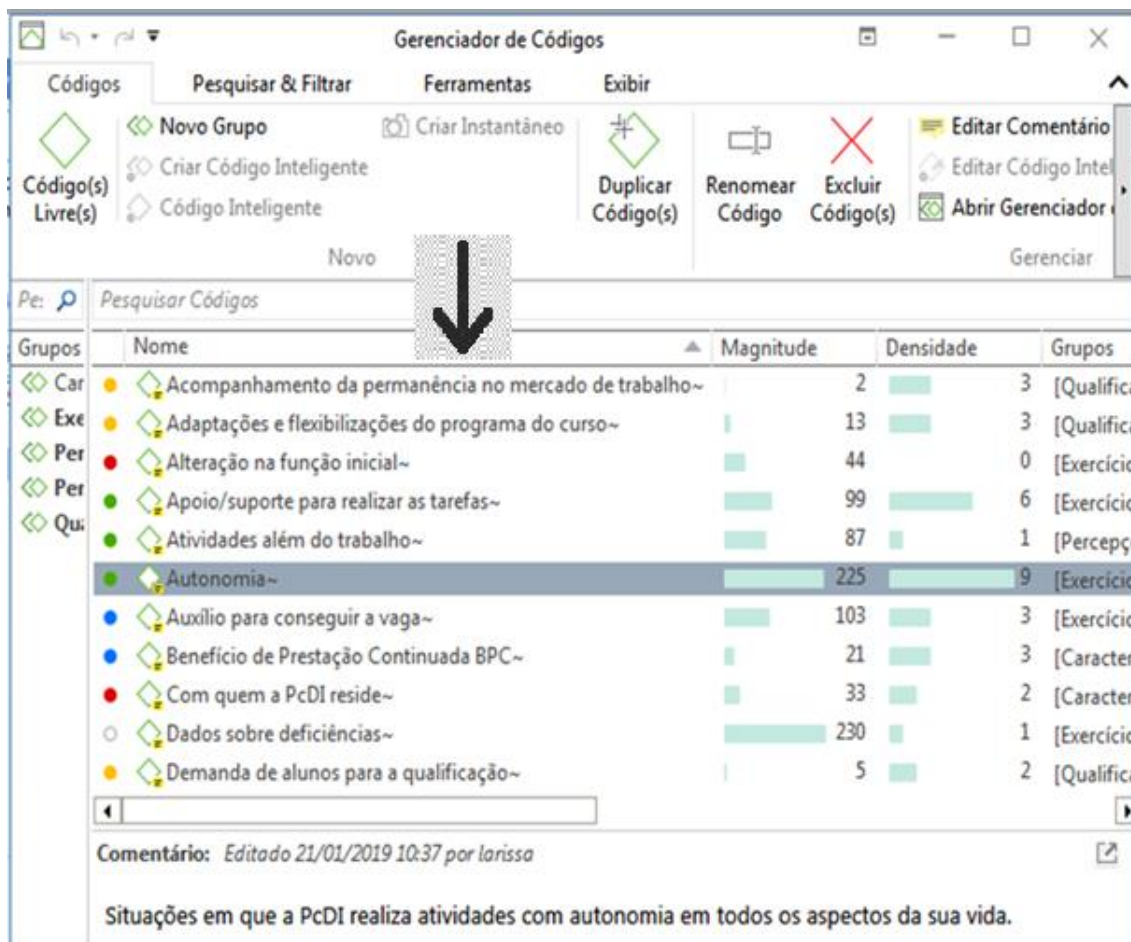
Fonte: Dados da pesquisa

Na segunda etapa, foi realizada a separação das Categorias, cujos dados diziam respeito às caracterizações dos participantes, daqueles que se relacionavam às informações referentes aos comportamentos e atitudes das PcDI.

Das quarenta e cinco Categorias, doze foram consideradas como de caracterização dos participantes: idade, gênero, escolaridade, ramo de atividade da empresa, tempo de empresa, quantidade de funcionários na empresa, participante pais/responsável, familiares da PcDI empregados atualmente, horário de trabalho, quantidade de filhos/irmãos, quantidade de PcDI que participaram do processo seletivo e dados sobre a deficiência.

As demais Categorias foram utilizadas com o intuito de analisar os comportamentos e atitudes da PcDI, conforme previsto no objetivo do estudo. Assim, das quarenta e cinco Categorias, trinta e três foram analisadas. A Figura 2 – Elaboração dos Códigos (agora chamados de Categoria) ilustra o procedimento de elaboração e definição das Categorias analisadas.

Figura 2: Elaboração dos Códigos



Fonte: Dados da pesquisa

Após a definição das trinta e três Categorias, foi aplicado o recurso do ATLAS.ti chamado de “Tabela Código-Documentos” (FIGURA 3), por meio do qual se deu a quantificação das citações em função do cruzamento das trinta e três Categorias com “Grupos de documentos”, ou seja, com os roteiros das entrevistas semiestruturadas de cada segmento de participante, sendo: os “Responsáveis Legais”, os “Líderes”, as “PcDI” e as “Qualificadores”. Tal ação elencou quais Categorias continham mais citações, independentemente dos “Grupos de documentos” a qual a citação fazia parte.

Figura 3: Tabela Códigos Documentos

	LÍDERES	PcDI	QUALIFICA...	RESPONSÁ...	Totais
Acompanhame...	2		2		2
Adaptações e fl...	13		13		13
Alteração na fun...	3	39		2	44
Apoio/suporte...	28	40		31	99
Atividades...	87	42		45	87
Autonomia-	225	92	6	85	225
Auxílio para...	11	44		48	103
Demanda...			5		5

Fonte: Dados da pesquisa

Ao se obterem as Categorias com maior quantidade de citações, optou-se por elencar as dez primeiras de cada “Grupo de documentos”. Foi realizada esta escolha devido à grande quantidade de material coletado, e pelo fato de que tais Categorias davam conta de atender aos objetivos deste estudo.

Tendo elencado as dez primeiras Categorias de cada “Grupos de Famílias” (Responsáveis Legais, Líderes, PcDI e Qualificadoras), de trinta e três Categorias reduziu-se para vinte e seis.

Em seguida, foi realizada nova leitura das citações nelas contidas, a fim de separar quais foram ditas em relação a cada grupo de participantes, como por exemplo, a citação de um dos Responsáveis Legais poderia conter uma informação sobre si, ou sobre quaisquer outro grupo de participantes (PcDI, Líderes ou Qualificadoras), assim,

para proceder a análise dos dados, foi necessário saber quem estava falando, sobre o quê, e sobre quem.

Ainda como um modo de adequar os dados em função da quantidade de informações coletadas, a pesquisadora refinou ainda mais a análise e optou por avaliar os resultados daquelas Categorias que apareceram entre os dez mais relevantes para pelos menos dois grupos de participantes (“Grupos de Famílias”), reduzindo-se para doze Categorias analisadas.

Concluída a organização e quantificação dos dados, por meio da ferramenta “Tabela Códigos-Documentos”, também foi possível realizar o levantamento dos dados por meio da ferramenta “Rede”, a qual, como já foi dito, facilita a criação de Mapas Conceituais.

Foi criado um mapa conceitual para as trinta e três Categorias, um para cada Grupo de participante, e, finalmente, um com as doze Categorias finais.

Em seguida, foi utilizada a ferramenta “Nuvens de palavras”, capaz de contabilizar as palavras mais utilizadas pelos participantes. Foram criadas quatro “Nuvens de palavras”, uma para cada grupo de participante, sendo Responsáveis Legais, Líderes, PcDI e Qualificadores.

2.9.3 Análise da Escala de Apoios SIS

A análise dos dados da Escala de Apoios SIS foi realizada conforme orienta o Manual do Usuário da Escala de Intensidade de Apoio (THOMPSON *et al*, 2004).

O objetivo da Escala SIS é o de avaliar a intensidade das necessidades de apoio que cada pessoa com deficiência intelectual, acima dos 16, demanda para realizar determinadas atividades. Apesar de a Escala SIS ser composta por três seções, a saber, Seção 1, Escala de Necessidades de Apoio, com 49 atividades, as quais são agrupadas em seis subescalas de apoio, da Seção 2, com o objetivo de avaliar oito itens relacionados a atividades de Proteção e Defesa e a Seção 3 para avaliar Necessidades Específicas de Apoio Médico e Comportamental (THOMPSON *et al*, 2004), para fins deste estudo, foram analisados apenas os dados obtidos na Seção 1, conforme já mencionado.

A Seção 1 é composta de seis subescalas, sendo: 1) vida doméstica, 2) comunitária, 3) aprendizagem ao longo da vida, 4) relação com o emprego, 5) atividades de saúde e segurança e 6) atividades sociais (THOMPSON *et al*, 2004).

Foram longos anos de estudos para se desenvolver a Escala SIS, a qual tem como perspectiva que a deficiência não é apenas biológica, mas, que deve ser concebida, de modo a considerar o “desempenho da pessoa em tarefas necessárias para o funcionamento com sucesso na sociedade atual” (THOMPSON *et al.*, 2004, p. 8). A Escala SIS se propõe a avaliar a intensidade das necessidades de apoio, a partir de três medidas/dimensões de necessidades, sendo: 1) tipo de apoio, 2) frequência e 3) tempo diário de apoio (THOMPSON *et. al.*, 2004).

O tipo de apoio é pontuado numa escala de 0 a 4, avalia se a PcDI necessita de: 0) nenhum apoio, 1) monitoramento, 2) pistas verbais ou gestuais, 3) ajuda física parcial e 4) ajuda física total.

A frequência aponta, numa escala de 0 a 4, a quantidade de vezes em que a PcDI necessita de apoio, sendo: 0) nenhum ou menos de um vez por mês, 1) pelo menos uma vez por mês, mas não uma vez por semana, 2) pelo menos uma vez por semana, mas não uma vez por dia, 3), pelo menos uma vez por dia, mas não uma vez a cada hora e 4) a cada hora ou com mais frequência.

O tempo diário revela a quantidade de tempo que a PcDI necessita ser apoiada, num dia típico, sendo: 0) nenhum apoio, 1) menos de 30 minutos, 2) entre 30 minutos e 2 horas, 3) entre 2 a 4 horas e 4) 4 horas ou mais.

Após realizar a pontuação e completar o Formulário para Pontuação Geral de cada participante, os dados foram analisados por meio do quadro chamado Pontuação Geral dos Níveis de Suporte, o qual fornece os percentuais e escores, possibilitando também uma representação gráfica dos resultados obtidos nas seis subescalas.

Primeiro, foi realizada a pontuação e a análise qualitativa de cada participante. Em seguida os dados foram inseridos num formulário único, o mesmo de uso individual, porém foi preenchido com os dados de todos os participantes, para facilitar a visualização das respostas das PcDI.

3. RESULTADO E DISCUSSÃO

Os resultados e discussões do estudo serão apresentados por grupo de participantes a fim de facilitar a compreensão. Para cada um deles foi desenvolvido um Mapa Conceitual e a Nuvem de Palavras e para os participantes PcDI também foi apresentado o resultado da aplicação da Escala de Intensidade de Apoio SIS (THOMPSON *et al.*, 2004). Ao final, foram apresentados os 12 códigos finais.

3.1 Resultados dos participantes PcDI

A primeira sessão foi dedicada aos dados da pessoa com deficiência intelectual, e nela foram dispostas as análises do ATLAS.ti e da escala SIS. O principal objetivo é demonstrar que o protocolo da escala SIS elenca de modo assertivo as principais qualidades e comportamentos da pessoa PcDI e os dados das entrevistas complementaram estes resultados colaborando com o objetivo da pesquisa.

Conforme já explicado anteriormente, os dados foram tratados com o auxílio do *software* ATLAS.ti. Com o refinamento dos dados foi possível elencar as 10 categorias com mais citações referentes às PcDI, conforme serão abordadas a seguir.

Nos dados da caracterização dos participantes PcDI, três eram do sexo feminino e treze masculino. Especificamente sobre as mulheres a média de idade foi de vinte nove anos e meio. Em relação à escolaridade, duas possuem o ensino médio completo e uma o ensino fundamental completo, todas frequentaram a rede comum de ensino. O tempo médio de registro na empresa atual foi de três anos e dois meses. Os ramos de atividades foram setor administrativo de uma empresa da área do comércio, setor operacional na produção de calçados e serviços gerais em supermercado, no ramo do comércio.

Em relação aos participantes do sexo masculino tiveram como média de idade 30 anos e meio, sendo o mais jovem com 23 e o com mais idade 46 anos. Quanto à escolaridade, dois frequentaram apenas a rede comum, 04 frequentaram a rede comum e depois foram matriculados na escola especializada, cinco frequentaram apenas a escola especializada, 01 frequentou a escola especializada e depois se matriculou no Ensino de Jovens e Adultos e 01 estudou na escola especializada, foi para a escola comum e retornou à especializada. Em relação ao ramo de atividade, 01 trabalha no setor administrativo de uma empresa do ramo do comércio, 03 trabalham na prestação de serviços em escolas, 05 na área de produção de indústrias e 04 em empresas no ramo do comércio. A média em relação ao tempo em que estão registrados foi de cinco anos e oito meses.

Dos 16 participantes, 15 foram contatados para participar da pesquisa por meio da indicação de instituições que prestam serviços às PcDI e/ou às suas famílias, e apenas o participante D foi indicado pela instituição que realiza cursos de preparação para a inserção no mercado de trabalho, o qual, até o presente momento, não utilizou nenhum serviço prestado por instituições especializadas.

Em relação ao gênero, na população geral do Brasil, segundo a RAIS (2018) o gênero masculino é a maioria entre as pessoas empregadas, 25 milhões e 900 mil do sexo masculino e 20 milhões e 300 mil para o feminino. Nesta pesquisa, as pessoas indicadas pelas instituições foram 13 do sexo masculino e 3 do sexo feminino.

Em relação ao diagnóstico de deficiência intelectual, treze possuem laudo médico comprovando a deficiência. Entre estes estão duas pessoas com Síndrome de Down, a PcDI A (feminino) e N (masculino), com deficiência intelectual leve, conforme os laudos. Também com deficiência leve, com etiologias diversas, foram oito participantes. Dois participantes com deficiência intelectual moderada.

Três participantes apresentaram laudos que não afirmaram a deficiência intelectual, mas outros diagnósticos, sendo: CID-10 G91 equivalente à hidrocefalia; CID-10 G-40.2, equivalente à “Epilepsia e síndromes epiléticas sintomáticas relacionadas à localização (focais) (parciais) com crises parciais simples” (OMS. 1991, p. 288) e a CID-10 F89, que se refere ao transtorno não especificado do desenvolvimento psicológico. Mas optou-se pela permanência dos mesmos neste estudo, pois foram indicados pelas instituições como sendo pessoas com deficiência intelectual. Somente após o agendamento e realização das entrevistas é que a pesquisadora pode checar os diagnósticos. Interessante notar que as percepções de suas dificuldades tanto pela família, quanto pelos profissionais das entidades que os indicaram, os colocaram na condição de PcDI.

Segundo Almeida *et al* (2018), que realiza a validação da Escala de Apoios SIS no Brasil, o diagnóstico da deficiência intelectual baseado no “julgamento clínico” também foi percebido nos resultados de sua pesquisa. Dos 1203 participantes, apenas 37 foram avaliados por algum instrumento sobre o comportamento adaptativo, e em 51% dos casos não foi possível obter o nível intelectual, o qual é avaliado por meio dos testes de quociente de inteligência (QI). Para os autores, estes dados refletem as dificuldades no Brasil, quanto à utilização de instrumentos adequados para avaliações tanto de nível intelectual, quanto do comportamento adaptativo, o que interfere, tanto qualitativa, quanto quantitativamente, nas intervenções e ações junto a este público.

Conforme preconiza a AAIDD o “julgamento clínico” deve ser realizado por profissionais, os quais se utilizam de procedimentos e técnicas, pautados num consistente referencial teórico (ANACHE; ALMEIDA, 2018). Entretanto, no Brasil, é percebida uma enorme dificuldade em seguir tais recomendações devido à falta de instrumentos validados para a população brasileira, tanto em relação ao QI, quanto ao

comportamento adaptativo, bem como pelas dificuldades operacionais e financeiras no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), ou da Educação, onde é percebida a grande parte das dificuldades de aprendizagem ou deficiências intelectuais (ANACHE; ALMEIDA, 2018).

Por este motivo, sabendo das dificuldades encontradas para a realização de uma avaliação diagnóstica conforme as orientações da AAIDD, este estudo resolveu manter os três participantes (PcDI B, D e K), que embora não tenham em seus laudos a identificação como pessoa com deficiência intelectual, foi realizada a avaliação do comportamento adaptativo pelos profissionais que os indicaram para esta pesquisa.

Um dado importante que, apesar de não ter ficado entre as dez categorias com mais citações, a Categoria sobre o Benefício de Prestação Continuada (BPC), o qual faz parte de uma medida da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) 8742/1993 que repassa o valor de um salário-mínimo para pessoas com deficiência e idosos acima de 65 anos, as quais não são capazes de prover sua própria manutenção, ou até mesmo, por meio da ajuda da família, cuja renda per capita seja inferior a $\frac{1}{4}$ do salário-mínimo (BRASIL, 1993).

Os dados deste estudo demonstraram que as famílias e PcDI tiveram o entendimento de que o trabalho poderia trazer mais rentabilidade e autonomia à PcDI que o valor recebido com o BPC, como pode ser visto na afirmativa:

Eu conversei com a minha mãe e pedi pra ela vê se ela liberava o benefício pra mim começa a trabalha, ela foi e libero e eu comecei a trabalha, e hoje eu não recebo benefício mais (PcDI E).

Dos 16 participantes PcDI, 13 nunca receberam o BPC, dois abriram mão e um recebe o benefício, e se encontra em situação irregular, conforme o disposto pela LOAS 8742/1993 (BRASIL, 1993).

Neste estudo, dos 16 participantes PcDI, 13 foram incluídos pela Lei de Cotas (BRASIL, 1991), os demais, as PcDI G e H, do Líder L4, foram incluídas quando a empresa ainda não se enquadrava nesta Lei, por ter menos de 100 funcionários, e posteriormente se enquadrou, mas atualmente possui 89. E a empresa da Líder 2, onde trabalha a PcDI L, a qual possui atualmente 30 funcionários e nunca, até o momento, se enquadrou na obrigatoriedade da Lei de Cotas.

Uma participante da pesquisa de Alves (2018), pessoa com deficiência intelectual, foi contratada sem que empresa tivesse a obrigatoriedade da Lei de Cotas

(BRASIL, 1991), demonstrando que algumas empresas têm buscado fazer a contratação por motivos que vão além da obrigatoriedade da Lei de Cotas (BRASIL, 1991).

Para Redig (2016), as PcDI têm menos chances de serem inseridas no mercado de trabalho, mesmo tendo seu direito conquistado por meio da Lei de Cotas 8213/1991 (BRASIL, 1991), a qual não é suficiente para garantir a inserção de todas as pessoas com deficiência. No entanto, há dados referentes à contratação de pessoas com deficiência, demonstrando que pessoas com deficiência intelectual têm chegado cada vez mais nas empresas (RAIS, 2018).

Neste estudo, 13 participantes PcDI se inseriram no trabalho por meio da Lei de Cotas (BRASIL, 1991). Importante lembrar que este trabalhador está registrado pelo regime celetista, o qual pode ser rompido a qualquer instante pela empresa ou por pedido de demissão do funcionário. No entanto, estes trabalhadores têm permanecido nas empresas, em média há cinco anos, o que é algo que chama a atenção, tendo em vista o fato de que este público é o menos contratado entre as pessoas com deficiência (VELTRONE; ALMEIDA, 2010).

Dos 16 participantes PcDI, 15 chegaram até as empresas onde trabalham atualmente por intermédio das instituições especializadas. Do mesmo modo, aqueles que passaram por cursos de preparação para o mercado de trabalho, antes de serem contratados pelas empresas, também foram indicados pelas instituições especializadas. Tal dado pode ser devido ao fato de as indicações para esta pesquisa terem sido feitas por estas instituições.

Os dados das Categorias Vínculo com a Instituição Especializada e Auxílio para Conseguir a Vaga, contém citações de todos os grupos de participantes, os quais apontam sobre a importância da parceria com a instituição especializada. Para os participantes do grupo PcDI, também houve relatos sobre o vínculo e o auxílio prestados, como pode ser visto no relato da PcDI K, que apesar de não ter sido aluno da escola especializada pois frequentou o ensino regular, mas quando criança, necessitou do suporte da instituição especializada para questões relacionadas à sua saúde e, depois na idade adulta, soube que a instituição especializada poderia lhe auxiliar na inserção no mercado de trabalho:

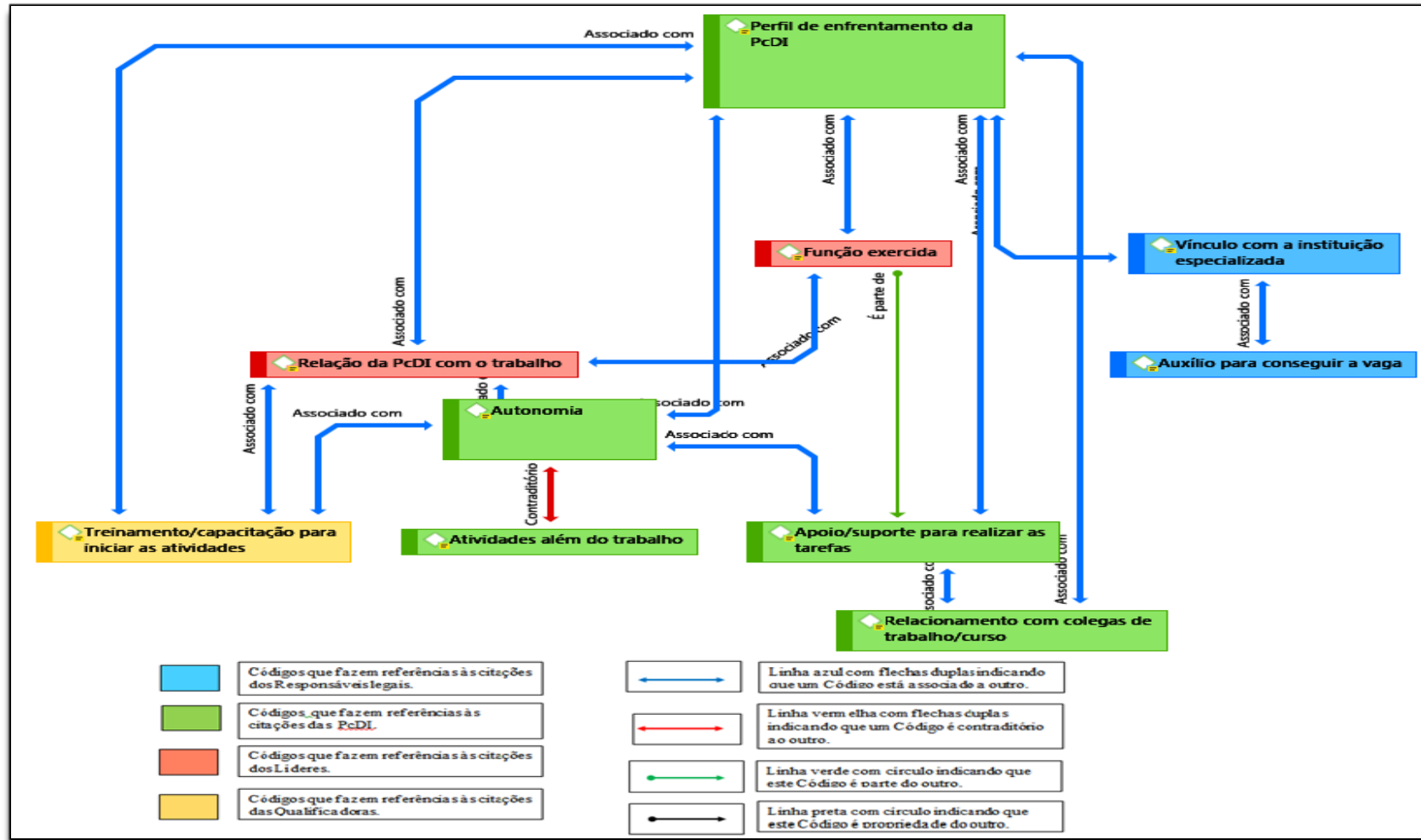
Assim, no começo eu comecei a procurar vaga sem ser PcD mesmo. Aí, como eu tinha conseguido fazer faculdade e tudo mais, até pra eu botar na minha cabeça que eu tinha direito a esta vaga. [...] Aí, a gente foi ver o que que tinha pra tentar e aí descobrimos que a instituição especializada tinha uma parceria com as empresas (PcDI K).

Entre as PcDI, dez receberam alguma qualificação preparatória antes de serem inseridos nas empresas, enquanto que seis frequentaram as atividades da instituição especializada (PcDI H, I, L, M, O e P). Entre os trabalhadores com deficiência intelectual, 06 frequentaram apenas a Instituição Especializada (PcDI H, I, L, M, O e P), porém 05 frequentaram a escola especializada e em seguida curso de qualificação profissional (PcDI E, F, G, J e N), sendo 04 em instituição que ministra curso de qualificação para aprendizes (PcDI E, F, G e J), e 01 em escola especializada (PcDI N); 04 estudaram na rede comum (PcDI A, B, C e K) sendo que 03 frequentaram o curso realizado em instituição especializada (PcDI A, B e C) e 01 em instituição que ministra curso de qualificação para aprendizes (PcDI A) e 01 PcDI que estudou na rede comum, fez estágio por meio da faculdade (PcDI K).

As PcDI A, D, F, E e J conseguiram se inserir na empresa por meio da Lei da Aprendizagem 10097/2000 (BRASIL, 2000) e em seguida, foram contratados pela empresa onde já trabalhavam. A vaga de aprendiz também foi conquistada por intermédio da parceria com a instituição especializada, a qual realizou o encaminhamento para este programa.

A seguir é possível visualizar no Mapa Conceitual da PcDI (Figura 4 – Mapa Conceitual das PcDI), as relações estabelecidas entre as dez principais Categorias destes participantes.

Figura 4: Mapa Conceitual das PcDI



Fonte: Dados da pesquisa.

A Categoria Treinamento/capacitação para Iniciar as Atividades, cujas citações ocorreram em maior número entre os participantes PcDI e Líderes, no que diz respeito às citações das PcDI, se referem mais ao processo de aprendizagem das tarefas no local de trabalho, com o apoio/suporte dos colegas de trabalho, do que em relação às qualificações realizadas antes de sua inserção. Aqueles que se referem à qualificação antes da inserção, falam sobre conteúdos relacionados a comportamentos e atitudes no trabalho, conforme a PcDI F:

Não, a gente fez o curso de informática e aprende a conversa no meio de muita gente, sabe, por causa de reuniões, por caus teve que fazer esse curso lá XX (nome da escola de cursos de qualificação/aprendizagem).

As dificuldades iniciais, citadas pelas PcDI, as quais foram vencidas ao longo do tempo de trabalho, estavam relacionadas ao medo, ansiedade, vergonha, e em todos os casos, a conquista ocorreu com o apoio/suporte dos colegas de trabalho. Tais dados foram apreendidos nas Categorias Relacionamento com Colegas de Trabalho/curso e Apoio/suporte para Realizar a Tarefa. As citações abaixo expressam esta experiência.

Não demorou muito não. Foi devagarzinho, devagarzinho, até pegar a manha. [...] É, eu pergunto. Uma vez só, eu já consigo fazer. [...] Fui montando caixa coletiva, colava rótulo nas caixas. [...] Na primeira vez o patrão foi me mostrando a matéria prima, os produtos certos. Foi me mostrando o que eu tinha que pegar (PcDI L).

Não, eu nem sabia como era um curtume né. [...] Foi uma menina lá... da... do departamento lá que foi me orientano, nos primeiros dias, semanas foi me orienta. [...] Aí eu fiquei prestano atenção no que eles falava pra mim faze né, foi olhando como é que eles fazia. [...] Ah, eu meu colega começo a me ensina, ensinando como é que faz, é assim, tem que fazer isso (PcDI M).

Foi um pouco difícil, até eu acostumar, até eu começar a interagir com as pessoas, eu ficava quietinha, mas depois eu fui conversando com as pessoas (PcDI B).

Em relação ao suporte ofertado pelos colegas de trabalho, em relação ao ensino da tarefa, Campos (2006) afirmou que estes têm o significativo papel de suportes naturais às pessoas com deficiência, de modo que os auxiliam na aprendizagem da tarefa, bem como na aquisição de habilidades sociais, as quais, se bem desenvolvidas, melhoram o desempenho destes profissionais.

A Categoria Relação da PcDI com o trabalho, foi a segunda com mais citações, e expressou as impressões destes participantes sobre o desenvolvimento de suas tarefas, na relação com os colegas de trabalho e com a empresa de um modo geral.

Ah, eu penso que é uma vida minha, uma vida minha, é uma vida, é uma vida inteira (PcDI N).

O trabalho pra mim é fundamental, no meu serviço, pra ajudar minha família, pra ajudar minhas contas, pra ajudar aqui em casa no que precisa (PcDI L).

Apenas o participante O, que trabalha no curtume, não demonstrou interesse em trabalhar, que o faz apenas pela necessidade financeira.

Precisa né, ninguém gosta, precisa de trabaia, né (PcDI O).

Neste estudo, os dados da Categoria Perfil de Enfrentamento da PcDI, a qual diz respeito aos seus comportamentos e atitudes no trabalho e na vida em geral, foi a categoria com a terceira maior quantidade de citações e a que possui mais conexões/relações com as demais categorias, como pode ser visto na Figura 4 Mapa Conceitual das PcDI.

Os dados da Categoria Perfil de Enfrentamento da PcDI revelam aspectos tanto sobre facilitadores, quanto dos dificultadores, relacionados à inserção no trabalho, no processo de aprendizagem das tarefas desenvolvidas, no desenvolvimento de habilidades sociais, desde o momento da contratação até os dias atuais, conforme citações a seguir.

É, tipo assim, ensinô que tinha que chega no horário certo no serviço, porque eu não chegava não, não dava muita bola não, aí depois que eu fui entende que as coisa não é do jeito que a gente quer né.

Chega na hora certa, cumpri os horário, e quando a empresa precisa de você, você tá ali pra sempre ajuda, igual eu... tipo assim, dia das mães, dia de evento ele sempre pede: PcDI E, cê pode fica um pouco pra mim? Aí eu falo, não, pode deixar eu fico, entendeu, eu fico à disposição deles porque eles precisa de mim, portanto quando eu precisei deles, eles tamém me ajudaram. (PcDI E).

O trabalhador PcDI E chegou a trabalhar como estagiário em outra empresa. Na ocasião, segundo ele, enfrentou dificuldades em relação ao seu comportamento:

Foi estágio de um ano, aí eles não me deu oportunidade porque eu era meio difícil né, aí eles não queria me dar serviço não, assim, porque eles falava que eu era brigão, enguiçado, essas coisa.

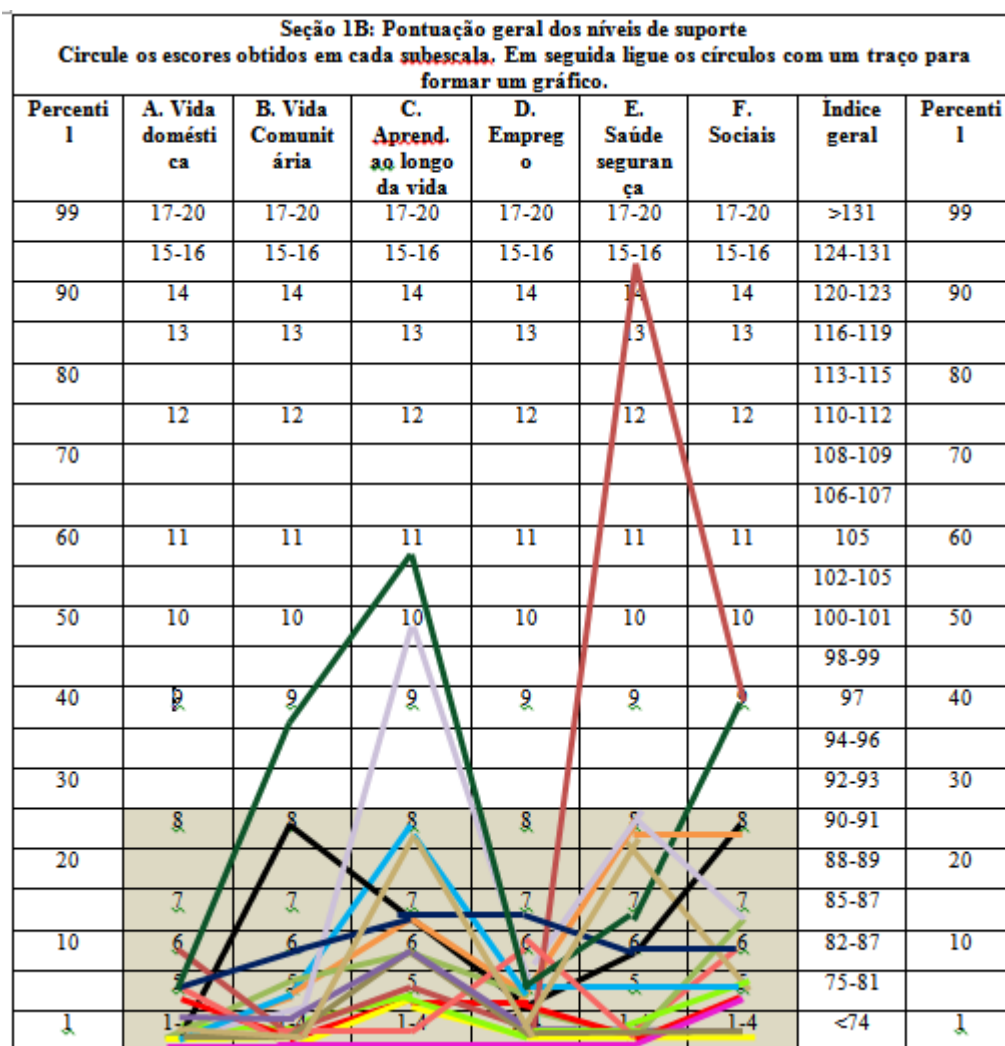
[...] Então nós tem que, eu acho que isso aí vai de todo mundo né, todo mundo que é assim, que tem que mostra que quer e que é capaz e ir pra cima e fazer por onde tamém né.

[...] Eu acho que isso aí vai muito de comportamento, porque igual eu, eu tive... pra eu arruma emprego foi meio difícil porque eu era meio difícil né, aí eles ficava com o pé atrás, só que eu fui o único que eles arrumo emprego e tá lá firme ate hoje, entendeu.

O Perfil de enfrentamento da PcDI, também, está associado à Categoria Autonomia, a qual objetivou analisar as situações em que a PcDI realiza atividades com autonomia e independência, em todos os aspectos da sua vida.

Segundo a AAIDD (2010), um dos critérios para se diagnosticar a deficiência intelectual, conforme já citado, é o déficit nas funções adaptativas, que dizem respeito à autonomia e independência para realização de atividades em nível conceitual, social e prático. Neste estudo, os dados demonstraram que as PcDI desenvolvem suas atividades pessoais e profissionais com autonomia, com baixa necessidade de apoio. Tais dados corroboram com os dados obtidos na Escala de Intensidade de Apoios SIS ((THOMPSON *et al*, 2004), conforme pode ser visualizado na Figura 5: Perfil da Necessidade de Apoio de Todos os Participantes.

Figura 5: Perfil da Necessidade de Apoio de Todos os Participantes PcDI



Fonte: Dados da pesquisa.

A Escala de Intensidade de Apoio SIS (THOMPSON *et al*, 2004) sobre o item D “Emprego”, envolve a aquisição, desenvolvimento e manutenção de competências,

sendo: 1) Ter acesso e receber orientações para ajustes/adaptações no trabalho ou entre tarefas; 2) Aprender e usar habilidades específicas de trabalho; 3) Interagir com colegas de trabalho; 4) Interagir com supervisores e tutores; 5) Completar tarefas relacionadas ao trabalho com qualidade aceitável; 6) Ajustar-se a novas atribuições no trabalho e 8) Procurar informações e assistência do empregador.

Nos estudos para a validação da versão brasileira (ALMEIDA *et. al* 2018), a área trabalho foi a segunda, em que os participantes demonstraram maior necessidade de apoio (83,6%), sendo que apenas 16,4% dos participantes conseguem desenvolver as atividades sem nenhum tipo de apoio, 37% necessitam de auxílio físico total, 13,8% de auxílio físico parcial, 22,2% de pistas verbais ou gestuais e 17,2% de monitoramento.

Segundo o Manual da Escala SIS (THOMPSON. *et al.*, 2004), o item de Atividades de Emprego está relacionado ao reconhecimento de quais atividades deverão ser efetuadas e o quanto precisarão de apoio para realizá-las. Os participantes desta pesquisa demonstraram que 81,25% estão no Nível 1 (monitoramento) com escores entre os níveis 1-4 e 5 (área cinza da Figura 5), com demanda de pouco apoio, e que 18,75% apresentam a necessidade no Nível II (apoios por meio de pistas verbais ou gestuais), o que de modo geral também indica que os participantes conseguem desenvolver suas atividades no trabalho com pouco apoio.

Neste estudo, foi percebido que o nível de autonomia conquistado pela PcDI esteve relacionado com o tipo de função exercida, bem com os suportes/apoios recebidos para aprender a tarefa.

Na fala do participante PcDI H foi possível perceber sua desenvoltura para aprender a função:

Eu achei que era difícil, na hora que entrei lá vi que não era tão difícil assim não.

É importante destacar que os dados obtidos no presente estudo, buscou por PcDI já inseridas no mercado de trabalho, enquanto que o estudo da validação brasileira (ALMEIDA *et. al* 2018), analisou as respostas de pessoas num universo mais amplo, onde foi percebida a dificuldade nesta área. Ainda assim, os dados apontados por esta pesquisa, poderão auxiliar na elaboração de estratégias a fim de auxiliar a inserção de PcDI no trabalho.

Outro dado que chamou a atenção foi o fato de que na Categoria Atividades além do Trabalho, com informações sobre o que as PcDI fazem quando não estão trabalhando, as respostas expressaram que são poucas as atividades, principalmente, se

comparado ao nível e qualidade da autonomia adquiridos pelos participantes ao longo de suas vidas, por meio das atividades domésticas do dia a dia, bem como na realização de suas tarefas na empresa. Estes dados também foram percebidos nos resultados da Escala de Apoios SIS, no item (a) Atividades Domésticas (THOMPSON *et al.*, 2004).

Percebe-se que para as PcDI, a autonomia está intimamente relacionada às questões vinculadas ao trabalho e a algumas atividades no ambiente doméstico, no entanto, é pouco exercida em outras atividades além do trabalho.

O estudo de COVRE (2007), que teve como objetivo saber como a PcDI percebe o trabalho que exerce e as relações sociais estabelecidas dentro do ambiente de trabalho, concluiu que o trabalho é uma forma de conquistas por meio da remuneração, mas também de autorrealização e autoestima. Este dado corrobora com Assis e Carvalho-Freitas (2013), que ao entrevistar pessoas com deficiência, não só intelectuais, sobre os três principais aspectos positivos do trabalho, obteve como respostas em primeiro lugar a oportunidade do emprego, em segundo as consequências positivas de se ter o trabalho, tais como independência financeira, reconhecimento profissional, sentir-se útil, e também a melhora na autoestima e em terceiro, a percepção de integração, de valorização, respeito e reconhecimento.

O recurso Nuvem de Palavras também auxiliou na compreensão dos resultados obtidos dos participantes PcDI no que diz respeito aos dados que a entrevista buscou captar, conforme pode se visualizado na Figura 6: Nuvem de Palavras das PcDI.

Os resultados sobre as PcDI, de um modo geral, convergem para a relação da Categoria Perfil de Enfrentamento da PcDI com as demais, o que pode significar que os comportamentos e atitudes tiveram implicações importantes para inserção e manutenção do trabalho.

3.2 Resultados dos Participantes Responsáveis Legais

A segunda sessão foi dedicada aos resultados dos Responsáveis Legais. Os dados referentes a estes participantes também foram tratados com o auxílio do *software* ATLAS.ti. Em relação a estes participantes foi possível elencar nove Categorias com mais citações, conforme serão abordadas a seguir.

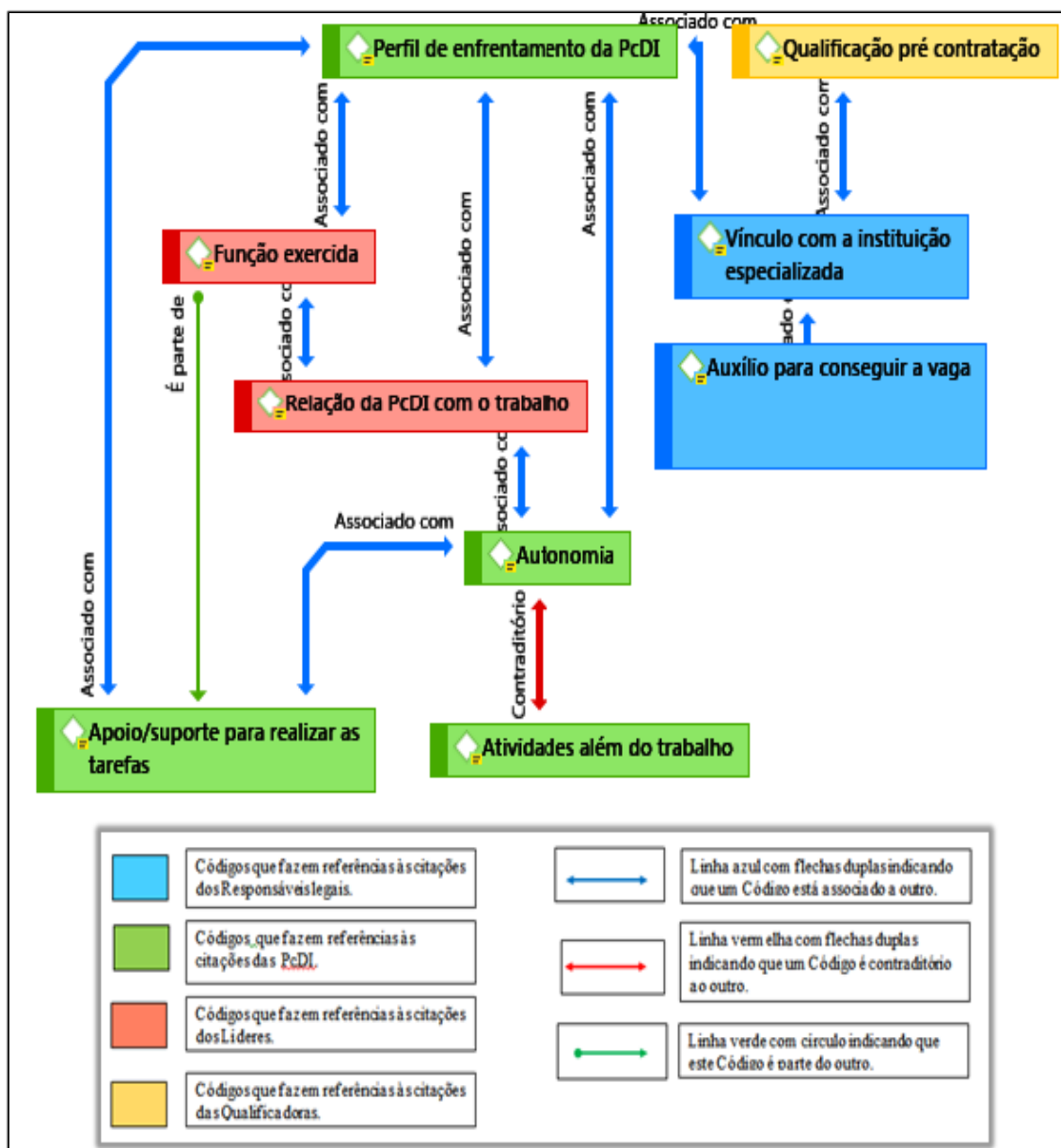
Os participantes Responsáveis Legais foram 15 pessoas do sexo feminino e um masculino. A mais jovem tem quarenta e três anos e a de mais idade setenta e seis, a média foi de 55 anos e sete meses.

Em relação à escolaridade, havia uma pessoa não alfabetizada, seis com ensino fundamental incompleto, uma com ensino fundamental completo, duas com ensino médio incompleto, quatro com ensino médio completo e duas com nível universitário.

O estudo de Alves (2018), o qual teve como objetivo analisar a percepção do sujeito com DI sobre sua participação no mercado de trabalho apontou para o fato de que familiares com ensino superior obtinham mais conhecimentos sobre os direitos dos filhos, favorecendo a inclusão escolar na rede comum e, posteriormente, no trabalho, ao mesmo tempo em que não desejavam requisitar o BPC. No presente estudo, apenas duas Responsáveis Legais possuem o ensino superior, sendo uma a Assistente Social I da instituição especializada e a outra, a Mãe N, com graduação em Ciências Biológicas, Matemática e Pedagogia. O nível de escolaridade parece não ter sido algo que impactasse nos comportamentos e atitudes das PcDI, uma vez que as ações dos Responsáveis Legais foram semelhantes em todos os níveis de escolarização.

Os dados obtidos juntos aos participantes Responsáveis Legais expressam que a Categoria Perfil de Enfrentamento da PcDI foi a que mais se relacionou com as outras nove. Esta Categoria é a segunda com mais citações, e aborda os comportamentos e atitudes das PcDI no trabalho e na vida em geral. É possível visualizar as relações entre as categorias no Mapa Conceitual dos Responsáveis Legais (Figura 7: Mapa Conceitual dos Responsáveis Legais).

Figura 7: Mapa Conceitual dos Responsáveis Legais



Fonte: Dados da pesquisa

Os Responsáveis Legais relataram que as PcDI têm uma relação positiva com o trabalho e com empresa, e eles próprios relatam que a inclusão realizada é algo importante, conforme pode ser visto nas citações:

Para mim a empresa que fornece essa oportunidade é nota 10. Acho que todas deveriam fazer isto (Responsáveis Legais Pais B).

E eu fui lá e eles trata ele muito bem, falo que ele é uma pessoa muito responsável (Responsável Legal Avó FM).

É ótimo, é muito bom, ainda mais a pessoa que é especial também, né! (Responsável Legal Irmã L).

Eu acho que a minha opinião é muito positiva, porque tem que ter, pois às vezes eles querem entrar no mercado de trabalho e as empresas não tem paciência mesmo de ensinar. Hoje em dia é tudo tão corrido que eles querem uma pessoa já treinada. E eles têm total capacidade de aprender (Responsável Legal Irmã C).

Furtado (2013), em seu estudo que objetivou descrever as crenças, os valores e as expectativas das PcDI e de seus membros familiares sobre a inclusão no mercado de trabalho, o processo de escolarização e profissionalização, como os sentimentos e reações dos participantes com DI à sua experiência de trabalho, verificou que tanto as PcDI quanto seus familiares, consideraram adequada e positiva a relação de trabalho desenvolvida com as empresas.

Os Responsáveis Legais relataram que já havia interesse das PcDI pelo trabalho:

A eu sei que na época ele estava com quatorze ou dezesseis, e que ele ficava falando que queria trabalhar, e via os outros meninos trabalhando e também queria, eu falava olha na hora certa vai acontecer (Responsável Legal G).

Então, ele falo que queria ter o dinheiro dele, trabalha igualzinho os irmãos dele, aí surgiu essa oportunidade na [nome da empresa] lá ele ajuda a tira xerox, ele grampeia, todo mundo conhece o N na empresa, porque eles são muito assim sociais né, e to feliz com ele lá, vai faze em novembro sete anos (Responsável Legal N).

Ele se interessou mais por trabalhar. Agora não, agora é por causa do filho. Ele fala que tem que trabalhar, mas ele gosta. Lá na empresa ele até ganhou prêmio. O mês passado ele foi o funcionário do mês. Ele foi o melhor funcionário da firma: Funcionário Fera! (Responsável Legal P).

Os dados demonstram que, tanto para os Responsáveis Legais quanto para a PcDI, que o trabalho é importante. Deste modo, a Categoria Perfil de Enfrentamento da PcDI, captou informações que sugerem que a visão positiva sobre o trabalho e empresa impactou no modo como essas pessoas desenvolveram comportamentos e atitudes para diminuir a timidez, a dificuldade de se relacionar com pessoas diferentes do núcleo familiar, bem como para aprender as tarefas de suas funções, como poderá ser visto nas citações:

Para nós foi uma dádiva, porque ela estava muito fechada e hoje se você for falar com a A você vai ver que ela está totalmente diferente. Ela era muito fechada, tímida, tudo ela tinha medo. Hoje não, hoje ela tenta fazer as coisas sozinha, por ela (Responsável Legal Mãe A).

É uma vitória, muito importante pra nós e pra ele (Responsável Legal Mãe K).

Ajuda. Ajuda pra gente e pra ela também. Porque ela melhorou muito depois que ela começou a trabalhar. Ela era uma pessoa muito fechada, não conversava com ninguém. Não tinha amigos. Agora não, ela tem amigos, ela sai, ela tem ocupação. Melhorou muito (Responsável Legal Irmã C).

A participante Avó FM, conta que o neto F, que trabalha na mesma empresa da PcDI A, se desenvolveu bastante, sendo capaz, inclusive, de viajar a trabalho, juntamente com os funcionários do seu setor.

A Responsável Legal Mãe H e alguns profissionais da instituição especializada chegaram a duvidar da possibilidade da PcDI H se manter em alguma empresa, devido ao fato de não ter sido alfabetizado e por conversar muito, mas surpreenderam-se, e o trabalhador está contratado há 5 anos na mesma empresa.

Até elas pensava que ele não ia conseguir pelo motivo dele fala demais, aí elas ficou até surpresa assim de vê o jeito dele. Elas arrumo mesmo de tanto ele fala na cabeça delas.

Para Mendes *et al*, (2004) o trabalho é uma das principais vias da inclusão social de pessoas com deficiências. Segundo as autoras,

Através do trabalho o indivíduo com deficiência pode demonstrar suas potencialidades e competências e construir uma vida mais independente e autônoma. Consequentemente, o trabalho exerce também um efeito reabilitador, na medida em que contribuiu para o aumento da autoestima e nível de ajustamento pessoal (2004, p. 106).

A Categoria Autonomia, a que obteve mais citações entre estes participantes, apresenta dados que expressam que a autonomia foi uma habilidade que fora desenvolvida antes da inserção na empresa, mas que foi aprimorada à medida que as PcDI aprendiam as tarefas referentes às suas funções, bem como com o convívio junto aos colegas de trabalho.

Então ele tem bastante autonomia, acho que o trabalho faz muito bem para ele, acho que ele amadureceu bastante depois que ele entrou na empresa. E assim para ele é bom porque ele gosta do lugar que trabalha, ele se sente bem (Responsável Legal Prima J).

Os dados demonstram que a autonomia foi estimulada pelos Responsáveis Legais. Este estímulo pode estar relacionado ao modo como eles procuraram atender às necessidades das PcDI, tanto em relação às demandas no âmbito da saúde e educação, quanto no sentido de potencializar suas habilidades em outras áreas da vida. As dezesseis PcDI realizam atividades no ambiente doméstico com considerável independência, bem como no trabalho, conforme já demonstrados na seção sobre as PcDI, os quais corroboraram com os resultados da Escala de Intensidade de Apoios (THOMPSON *et al*, 2004).

O estudo de Mascaro (2012) teve como objetivo a análise de um curso de capacitação profissional para alunos com DI numa escola especial. Em relação à expectativa dos familiares sobre a capacidade de inserção dos filhos no trabalho, a

pesquisa demonstrou que ela não existia mesmo com os pais tendo acompanhado o trabalho desenvolvido pelos filhos ao longo de dois anos, nos quais estes tiveram a oportunidade de colocar em prática o que era aprendido no curso. Segundo a pesquisadora, os pais demonstravam desconfiança e insegurança ao pensar que os filhos poderiam estar em ambientes diversos ao da família e da escola especial.

Neste estudo, ao contrário de Mascaro (2012), os Responsáveis Legais foram incentivadores da inserção na empresa, o que pode demonstrar mudanças positivas na visão da família sobre a deficiência destas pessoas.

Um dado interessante diz respeito ao modo como as famílias lidaram com BPC (BRASIL, 1993), sendo que dos dezesseis participantes apenas três receberam o benefício. Nos relatos dos Responsáveis Legais que não optaram por receber o BPC, este poderia atrapalhar a conquista do emprego, o que aponta para o fato de que eles já tinham uma perspectiva sobre a possibilidade de inserção da PcDI no trabalho.

Os Responsáveis Legais tiveram a compreensão de que tanto autonomia das PcDI, quanto a autoconfiança, melhoraram, ao serem inseridos na empresa.

Em seus relatos demonstram ter a consciência de que houve adequações por parte da empresa, as quais favoreceram a aprendizagem da tarefa, como pode ser observados nestas citações:

É inexplicável, porque ele, eu não preciso chamar, não falta de jeito nenhum (Responsável Legal Mãe G).

No comecinho ele tinha um chefe que gostava muito dele né, e aí ele era animadinho pra ir, não lembro o nome do moço que era chefe dele, o moço até vinha até aqui em casa, sabe, e ele incentivava ele (Responsável Legal Mãe F.).

No entanto, a autonomia conquistada no ambiente doméstico e do trabalho não foi generalizada para as demais áreas da vida, conforme pode ser extraído dos dados da Categoria Atividades Além do Trabalho. Os dados dos Responsáveis Legais revelam que as PcDI necessitam de maior apoio para as atividades relacionadas à locomoção, cuidados com saúde, participação em grupos sociais e aprendizagem ao longo da vida, dados que corroboram com os resultados da Escala de Intensidade de Apoios (THOMPSON *et al*, 2004) e são percebidos nas citações:

Não, ele passeia com minha irmã dia de final de semana (Responsável Legal Mãe N).

Além do trabalho na empresa? Ah, agora só o trabalho na empresa e pra casa, vem pra casa, às vezes participa do grupo de jovens no domingo (Responsável Legal Mãe D).

A [PcDI A] o mês passado estava fazendo zumba e parou. Tudo que ela começa, ela para (Responsável Legal Mãe A).

Ele fica no celular brincando, ele sabe que ele tem que levantar dez pra cinco, então já janta e vai dormir, ele não tem muito tempo de ficar no celular (Responsável Legal Avó FM)

Ela é do serviço pra casa, ela não gosta muito de amigos. Não sei o porquê. Ela tranca naquele quarto ali e não quer sair (Responsáveis Legais Pais B).

Até, até que eu queria que ele entrasse na aula de dança só que ele assim, é uma preguiça, ele começa as coisas e não vai pra frente. Só foi lá uma vez, viu, ele começou uns curso também, mas é meio, num gosta muito de nada (Responsável Legal Mãe D).

Em relação aos dados sobre suporte e apoio, as citações da Categoria Apoio/suporte para Realizar Tarefas, também ficaram em evidência. Os dados expressaram que os Responsáveis Legais tiveram a percepção de que as empresas desenvolveram ações de apoio/suportes para favorecer a inserção e permanência da PcDI no trabalho.

Para a Mãe de A, que tentou conseguir emprego para a filha, antes de ela ser indicada por um movimento social que trabalha com famílias de PcDI, que a inserção destas pessoas é dificultada em detrimento às pessoas com deficiência física:

Porque é assim antes de A trabalhar na escola [trabalho anterior], eu fui em várias empresas, firmas grandes mas eles não querem deficiente intelectual, eles querem deficiente com deficiência física, que falta um dedinho. Eles acham que o deficiente intelectual dá trabalho. Então quando a empresa contratou e com toda aquela equipe atrás para dar apoio, eles fizeram um bom programa. O deficiente intelectual não arruma emprego fácil.

A Responsável Legal viu como positiva a organização da empresa onde a filha trabalha, a qual conta com uma equipe específica para realizar as inclusões de pessoas com deficiência, favorecendo tanto a inserção, quanto a permanência no emprego. Pelo relato desta participante, o trabalho desenvolvido por esta equipe tem buscado alternativas. No entanto, não foi possível saber se existe uma metodologia que oriente as intervenções desta empresa.

Outro dado obtido nas respostas deste grupo de participantes diz respeito às Categorias Vínculo com a Instituição Especializada e Auxílio para Conseguir a Vaga, as quais também ficaram entre as dez mais citadas no grupo de PcDI.

Para os Responsáveis Legais, a instituição especializada foi fundamental para a conquista do emprego. Para eles, foi um local onde os profissionais também perceberam nas PcDI o interesse ou potencial para o trabalho, conforme os relatos:

Teve um curso que a instituição especializada e a escola de cursos, eles chamaram ele para fazer lá na escola de curso, aí ele fez, não sei se era seis meses, mas ele fez um tempinho bom e ele gostou muito e aí a professora lá do curso também achou que ele se desenvolveu bem, depois convidou ele para trabalhar (Responsável Legal Prima J).

Ah, ele vivia sempre falano que queria trabalha, tanto ele falava comigo como ele falava com as menina lá da [instituição especializada]. (Responsável legal Mãe H).

O participante K, conforme já vistos nos dados sobre as PcDI, não foi aluno da escola especializada, frequentou o ensino regular, porém quando criança, necessitou do suporte da escola especializada para questões relacionadas à sua saúde e, depois de muitos anos, para conseguir o trabalho, a seguir está o relato da Responsável Legal Mãe K sobre esta experiência:

Muita peleja pra conseguir uma vaga de trabalho pra ele, a gente já tava cansado, e ele foi ficando ainda parece mais desanimado, angustiado e eu acredito que estava afetando assim, até a autoestima dele, porque todas vagas que ele tentava ele não tava conseguindo entrar. Aí eu pedi ajuda pra uma assistente social e ela me indicou uma psicóloga que me indicou a outra que é a XX da instituição especializada, e aí a partir de uma entrevista que a gente fez lá, ele já tinha um cadastro lá quando era criança, porque queria fazer a terapia no cavalo, é por causa desse cadastro que ele entrou né, pelo processo que eles têm lá de encaixar os meninos em vagas de emprego. E ele conseguiu essa específica e a vontade dele seria outras, tentou outras né. (Mãe K).

Os Responsáveis Legais reconhecem a importância das instituições especializadas para a conquista da vaga, no entanto, na Categoria Qualificação pré-contratação, eles relatam desconhecer o trabalho realizado por estes espaços antes da inserção no mercado. Eles reconhecem que houve qualificação nos cursos para os quais as PcDI foram encaminhadas pela instituição especializada, como no caso dos aprendizes, porém desconhecem haver na instituição especializada ações referentes a algum tipo de qualificação.

Na fala da Responsável Legal Irmã L, foi possível perceber que a experiência na escola especializada não foi vista como preparação para o trabalho:

Não, que eu saiba, não. Num fez curso não. Tem aquele jeito que fica né, é um mês de experiência.

A Irmã L se referia ao contrato de experiência das empresas.

A Avó FM afirmou que o neto F, de 23 anos, fez um curso na instituição de preparação para inserção no mercado de trabalho, o qual é específico para o público

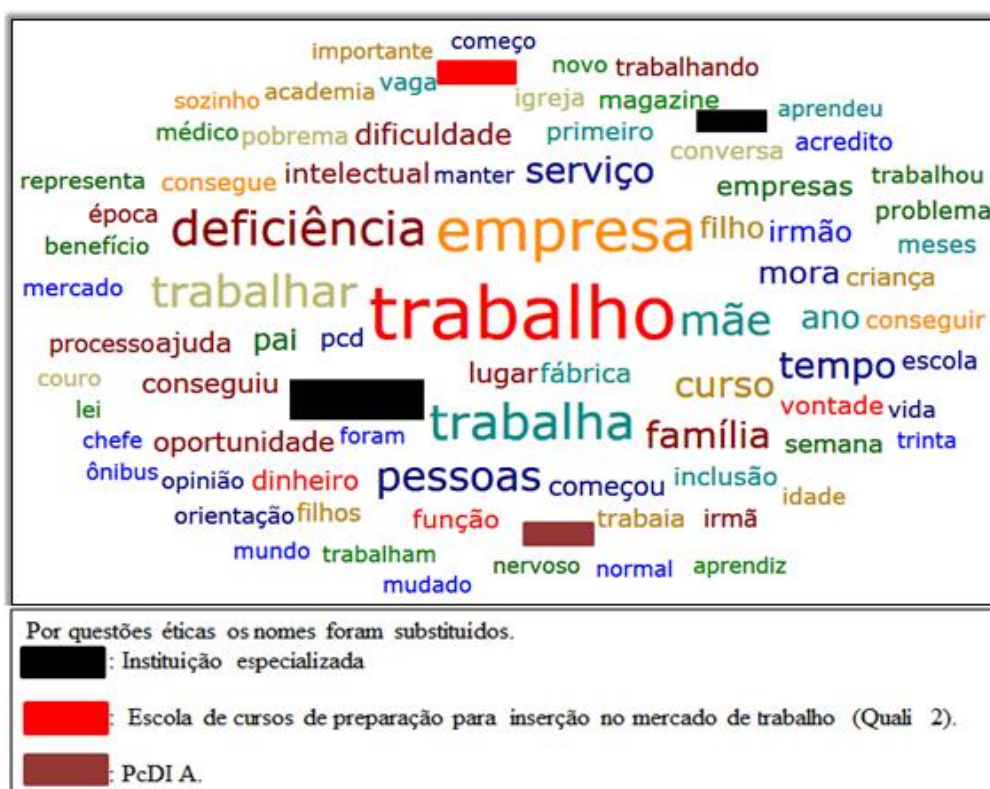
PcDI. Já o filho M, de 36 anos, não fez nenhum curso, nem mesmo, segundo ela, na instituição especializada:

Não, M não fez nenhum curso, ele já foi direto trabalhar numa fábrica.

Redig (2016), também encontrou dados semelhantes em relação à visão da família sobre a oferta dos cursos profissionalizantes nas instituições especializadas. Segundo a autora, mesmo que os filhos participem destes cursos, eles não são vistos como preparação para o trabalho.

A seguir será exibido o resultado da Nuvem de Palavras dos Responsáveis Legais, elaborada a partir das entrevistas (Figura 8: Nuvem de Palavras dos Responsáveis Legais).

Figura 8: Nuvem de Palavras dos Responsáveis Legais



Fonte: Dados da pesquisa

O resultado da Nuvem de Palavras dos Responsáveis Legais evidenciou as palavras trabalho 184 vezes, empresa 139, instituições especializadas 107, trabalha 105, deficiência 102 e trabalhar 90 vezes.

Os dados da Nuvem de Palavras corroboram com as percepções dos Responsáveis Legais em relação à importância que o trabalho da PcDI possui para

ambos, a relação com a empresa e a parceria com as instituições especializadas, por meio das quais se tornou possível a inserção no trabalho e a seleção de participantes deste estudo.

3.3. Resultados dos Participantes Líderes

A terceira sessão foi dedicada aos resultados dos dados dos Líderes, os quais também foram tratados com o auxílio do *software* ATLAS.ti. Após o refinamento dos mesmos foi possível elencar as 07 categorias, com mais citações referentes a estes participantes, conforme serão abordadas a seguir.

Como já citado na caracterização, todos 08 Líderes possuem contato direto com o trabalhador com deficiência intelectual, sendo que uma dupla respondeu sobre a PcDI P. O Líder 7, apesar de ter subordinados com DI, não teve nenhum participante neste estudo.

Em relação ao gênero, foram quatro do sexo feminino e quatro do sexo masculino. A média de idade foi de quarenta e dois anos, sendo 27 a mais jovem e, sessenta o de mais idade. Cinco participantes possuem ensino superior e 03, ensino médio completo. Os dados referentes ao gênero e ao nível de escolaridade, neste estudo, não demonstraram impactos em relação às ações dos Líderes junto às PcDI.

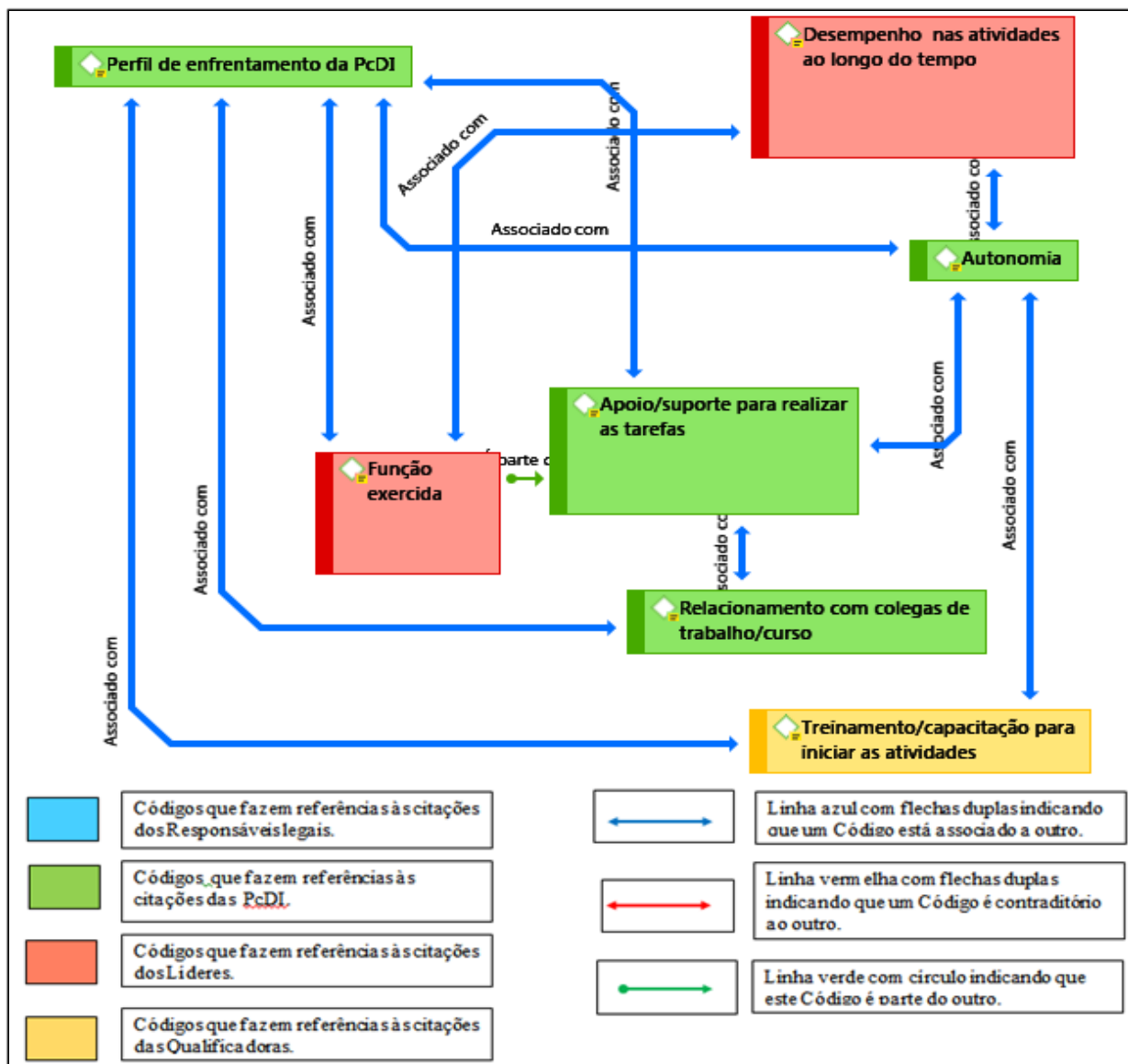
Em relação ao tempo de empresa dos Líderes, a média foi de 11 anos e oito meses, sendo com o menor tempo 04 anos, e o com mais tempo, 23. O dado referente ao tempo de empresa dos Líderes auxiliou na compreensão das ações das empresas em relação ao processo de inserção da PcDI, desde a aprendizagem inicial das tarefas, até os dias atuais, tendo em vista que as PcDI tem em média 05 anos de trabalho na mesma empresa.

Sobre as empresas onde estes Líderes trabalham, quatro empresas possuem acima de cem funcionários e as PcDI foram contratadas em cumprimento à Lei de Cotas (BRASIL, 1991), duas empresas possuem menos de 100 funcionários, e uma empresa, a Líder não soube relatar a quantidade de funcionários, mas é sabido que possui mais de cem.

Sobre o ramo de atividade quatro são indústrias (calçados, couro e cosméticos), duas comércio/atacado e uma de serviços educacionais. Por meio dos dados obtidos nos relatos dos Líderes, foi possível perceber que o ramo de atividade e o porte das empresas não foi fator dificultador para a inserção e manutenção do trabalho das PcDI.

A seguir serão analisados os resultados das sete categorias com mais citações entre os Líderes, as quais podem ser vistas na Figura 9: Mapa Conceitual dos Líderes, a seguir.

Figura 9: Mapa Conceitual dos Líderes



Fonte: Dados da pesquisa

A Categoria Perfil de Enfrentamento das PcDI, assim como nos resultados dos participantes já citados nas duas seções anteriores, também estabeleceu mais relações com as demais Categorias entre os participantes Líderes. Os comportamentos e atitudes das PcDI, na perspectiva destes, também foi algo que impactou na inserção e manutenção no trabalho.

Muito bom. Ela é uma menina mais na dela, tranquila, responsável, não tem o que reclamar.

Evoluiu, deu uma boa evoluída. Hoje ela já toma iniciativa de algumas coisas. Melhorou demais, hoje ela está num patamar que tudo que precisar ela faz. (Líder 7).

Ela representa uma oportunidade de trabalho. E hoje na empresa que eu trabalho temos 5 pessoas, com esse grau, de deficiência, trabalhando conosco. É, o que eu sinto nelas é uma dedicação, são extremamente verdadeiras, são pontuais, executa fielmente o que foi determinado, nesse ponto.

Então ele tem que saber o processo, e ele sabe, e outra, ele não executa aquilo se não recebeu voz de comando. Se ele sabe que tem que fazer aquilo ele faz, pega aqui, põe aqui. Agora se, precisa pesar pra colocar aqui, se você não evidenciar que ele tem que pesar, ele já põe aqui direto, né. E isso acontece, não só com essas pessoas, acontece com a maioria. Depois de ter aprendido de cada tarefa, ele executa tão bem quanto os outros. Um diferencial é assim, que essas pessoas depois de adquirido o aprendizado de cada tarefa, de cada função, ele sempre busca com tal perfeição como os outros, e outra quando você fala: precisa melhorar o tempo aí, porque esta demorando demais. Ele vai buscando isso a longo prazo e chega num. (Líder 6).

Não, não, eles não faltam, eles é uns cara muito comprometido, uns cara, e quando eles vai no médico na quinta-feira, na segunda-feira eles avisa. Oh L4, na quinta-feira meu pai vai levar eu no médico. Mas depois do almoço eu tô aí, sabe (L4).

Para alguns Líderes, as PcDI já possuíam habilidades pessoais que favoreceram a inserção e permanência no trabalho. Para o Líder 4, que lidera duas PcDI (G e H), estes profissionais já chegaram na empresa com o que ele chamou de “base”, conforme a citação abaixo.

O desenvolvimento deles foi ótimo, foi bem, foi tipo, pra mim, um grande aprendizado. Porque a gente vê as pessoas assim, se acha que eles vai ter um limite deles, não, eles não têm um limite. Todo dias eles quer aprender, educação. A base deles foi muito boa. Eu não sei como é que é, porque eu nunca lidei com tantos assim, você já tá na área [sobre a pesquisadora], você já deve saber. A gente tá com 2, com 3 ou com 4, às vezes a base não é boa.

A segunda Categoria com mais citações foi Treinamento/capacitação para Iniciar as Atividades, a qual obteve dados sobre os treinamentos e capacitações, necessários para exercer a função após a contratação das PcDI. Os resultados apontaram que a percepção dos Líderes foi a de que as PcDI superaram dificuldades ao aprender as tarefas.

Não, profissional não, mas ele teve uma certa facilidade com tudo.
Às vezes as pessoas têm a tendência de achar que eles são mais lentos, mas não é assim. O P é esperto, aprende rápido. Aqui a visão que as pessoas têm ele é um rapaz esperto e aprende como qualquer outro (Líder 1).

Em três empresas (dos Líderes 2, 4 e 6) houve a solicitação dos proprietários, para que todos se empenhassem no processo de ensino das tarefas para que a PcDI permanecesse na empresa, como pode ser exemplificado na fala do Líder 6:

Sim porque, por parte da empresa, né, os proprietários, é, ele colocou como meta nesse primeiro que XX, o primeiro colaborador nosso a apresentar essa dificuldade, ele colocou olha, se algo acontecer de errado no setor com ele, todos os outros vão ser dispensados, ele não. Isso em tom de ameaça? Não. É só pra colocar que a inclusão dele se fazia necessário com respeito, dignidade. E hoje a gente vê, essa pessoa não é diferente de ninguém, de ninguém, cumpre os mesmos horários, as mesmas normas, as mesmas regras, tem as mesmas dificuldades que os demais, tem as mesmas sabedorias dos demais, né. Então, com esse aspecto e também recebe as mesmas punições com relação quando á um erro, quando há uma distorção nas tarefas, né, então é tratado de igual para igual lógico que na tratativa com relação à execução de algumas tarefas a gente não vai direcionar ele, para fazer uma tarefa que a um risco maior para o próprio produto ou para própria execução da tarefa. Então, agora com relação a, e aí os outros colegas, os outros supervisores com relação a eles também têm esse mesmo carinho, essa mesma, porque sabe que por parte deles tem a execução fiel, eles são fieis naquilo que você propõe pra eles fazer.

A Categoria Autonomia foi a terceira maior quantidade de citações entre os Líderes, assim como para os grupos de PcDI e Responsáveis Legais. Na perspectiva dos Líderes a autonomia das PcDI melhorou ao longo do tempo, e atualmente a maioria desenvolve as atividades com pouco apoio, conforme pode ser visto nas citações a seguir:

Não, não, hoje ele já faz sem, já consegue, olha o rapaz tá rodando, ele já consegue, sabe, consegue ter essa visão. Hoje, mas no começo não, no começo às vezes ele ficava até parado, a gente ia explicava, orientava (Líder 4).

E precisa ajudar em outro local, depois que ele conhece o caminho, que ele conhece a execução ele vai sem você estar precisando pedir.
Autonomia. Você não precisa estar monitorando ele com frequência, você sabe que ele é fiel naquilo (Líder 6).

Os relatos dos Líderes em relação à autonomia da PcDI corroboraram com os resultados obtidos na Escala de Intensidade de Apoios SIS (THOMPSON *et al*, 2004), sobre a baixa necessidade de apoio em relação às atividades envolvidas na área Emprego.

Entre os Líderes entrevistados, apenas a Líder 5 apontou a necessidade do monitoramento constante da PcDI N. No entanto, para esta Líder este monitoramento não compromete a qualidade do trabalho da PcDI, conforme cita:

Não, não compromete, porque eu e minha outra amiga, que nós trabalhamos juntas, nós temos uma parceria, então, uma auxilia a outra. Então ele não compromete, não atrapalha. Mas se fosse uma outra pessoa seria mais ágil, neste sentido seria, mas ele também faz, só que no tempo dele.

Uma relação que também se mostrou significativa com a Categoria Autonomia, foi a Categoria Função Exercida, pois os dados demonstraram que houve, por parte dos

Líderes, o entendimento de que havia a necessidade de se adequar as tarefas e o posto de trabalho, ao nível de autonomia da PcDI.

Nem pode o H quando ele entrou, ele trabalhava na preparação. Né. O G montava caixa, depois eu pus ele pra tirar cola, hj o H é, dá lustro no sapato, dá... põe o atacador. O H tira uma cola, às vezes ranca da forma, entendeu (Líder 4).

Aqui, ele ajuda a gente em tudo. Ele toma conta lá das caixas. A gente vai nas compras lá no CEASA, ele ajuda a vender, ele entrega mercadorias (Líder 3).

Ele tá na parte administrativa, se não me engano, no registro dele né. Ele faz o atendimento de aluno, ele trabalha meio período, somente à tarde, que à tarde são nossos alunos de idade menor né. Que é o fundamental 1 e o infantil, que vai até o xerox pegar alguma atividade para a professora, faz algum atendimento para tirar uma cópia aí ele faz o atendimento destes alunos. Ele tem mais facilidade pelo fato que são crianças. Assim, eles são inocentes igual ele. E adolescente que é um pouquinho mais velho, que ri, tira um sarro, aí não (Líder 2).

Outro aspecto captado nos dados foi que o ensino das tarefas, também, contou com o apoio e suporte dos colegas de trabalho. Desta forma, como pode ser visualizado no Mapa Conceitual dos Líderes, as Categorias Autonomia, Função Exercida, Apoio/suporte para realizar as Tarefas e Relacionamento com Colegas de Trabalho/curso, apresentaram dados que expressam que os Líderes buscaram maneiras de adequar a função exercida ao perfil de cada PcDI.

O Líder 4 explicou o processo de ensino da tarefa em sua empresa:

Eu considero assim um treinamento, vai lá explica pra ele como que é faz, orienta e acompanha. Um dia, dois, três as vez quatro, cinco, explico pra ele, até ele adaptar aquele serviço. Depois que ele adaptou, você deixa ele um certo momento, uma certa fase, um mês, dois, naquele serviço, ele já pegou o *time* o jeito que tem que fazer. Aí ele até ele desenvolver a mente dele, pra ele ficar mais desenvolvido, se explica outro, aí você explica aquela tarefa pra outro e explica outra. Ele vai ficando... o dia a dia. Ele pula daqui vai pra cá, ele passa o dia inteiro e tá sempre trabalhando.

Dentre as ações para ensinar a tarefa às PcDI, os Líderes contaram com o apoio/suporte dos colegas de trabalho. Desta forma as categorias Apoio/suporte para Realizar as Tarefas e a Relacionamento com Colegas de Trabalho/curso serão abordadas junto, pois seus dados possuem relação entre si.

Eu acompanhei o P mais de perto para estar orientando na questão de segurança. Ele foi selecionado, entrou na empresa, eu fui orientando desde o início do processo, o ensinamento, tudo isso.

Fui tendo confiança, à medida que eu o conhecia na realização das tarefas, nas conversas do dia a dia. Foi a confiança mesmo. Observando mesmo (Líder 1).

Uai, precisaram de atenção, de carinho, amor, que a gente estava dando, sempre aproximando.

Eram crus, e tem aquele dois tipos de líder, tem aquele que olha e diz não vai certo e tem aquele líder que dá a mão e traz ele pra dentro da equipe. Isso foi o que eu fui capacitado para fazer a orientar eles tudo certinho, erro vai ter, tanto de uma pessoa que é normal, como de uma pessoa que é deficiente. E sem brincadeira, sempre a sério, pegava sério com eles, e isso aí foi trazido para a equipe, conseguimos trazer ele para a equipe e tem aqueles que gostaram e tem aqueles que não gostaram (Líder 4).

Quando ele começou tudo que ele precisou saber sobre o fluxo, quais eram as áreas de maior risco. Até mesmo sinais, regras que a empresa tem. Tudo que tem que demonstrar de como uma empresa funciona, a gente teve que fazer com ele, entendeu? Tudo que pode que não pode. Lidar com as outras pessoas, como lidar com as outras pessoas (Líder 1).

Olha o suporte que é toda uma atenção especial com relação a deixar eles bem à vontade, mas, nós não tratamos diferente dos outros colaboradores porque, como nos trabalhamos com alimento, ele também tem que seguir as normas, né, de manual de boas práticas. É, mas, porém, a atenção nos primeiros dias e deixar eles bem à vontade, isso a empresa e o encarregado de setor direcionam (Líder 6).

As meninas sempre estão auxiliando ele. Ele até que trabalha bem. Sempre a gente tá conversando com ele, auxiliando ele. Você vê ele assim no dia a dia, é uma pessoa normal. Inteligente (Líder 3).

Percebe-se que não houve relatos por parte dos Líderes sobre quaisquer metodologias, orientações ou modelos seguidos, para realizar a inserção da PcDI na empresa e as citações expressam que a aprendizagem ocorreu no próprio ambiente da empresa.

Campos (2006) afirmou que os colegas de trabalho têm papel significativo como suportes naturais às pessoas com deficiência, de modo que os auxiliam na aprendizagem da tarefa, bem como na aquisição de habilidades sociais, as quais, se bem desenvolvidas, melhoram o desempenho destes profissionais.

Redig (2016) pontuou sobre a importância de se analisar o ambiente de trabalho com o intuito de verificar a necessidade da mão de obra da PcDI naquele espaço, para que haja uma adequação entre o que pode ser realizado pelo trabalhador e a disponibilidade de organização da empresa, evitando-se reclamações quanto à qualificação e capacitação da PcDI. Foi percebido, neste estudo, que houve a compreensão das necessidades das PcDI, uma vez que estes funcionários estão empregados, em média há 5 anos, o que denota que houve ações que viabilizaram a inclusão e permanência da PcDI no trabalho.

A Categoria Desempenho nas Atividades ao Longo do Tempo buscou levantar se houve alterações no desempenho das atividades da PcDI ao longo do tempo. Os Líderes afirmaram que houve melhora no desempenho, conforme as citações abaixo.

Teve evolução sim, porque ele acumulou mais tarefas ao longo do tempo. Teve mais responsabilidades. Ele sabe todas as regras de segurança. Não, não. Hoje ele é bem mais independente. Continua, fica tudo muito limpinho e ele gosta de verificar se está tudo como deve ser. Até hoje, a mesma qualidade que ele conquistou ao longo do tempo, ele mantém até hoje (Líder 1).

Evoluiu, deu uma boa evoluída. Hoje ela já toma iniciativa de algumas coisas. Melhorou demais, hoje ela está num patamar que tudo que precisar ela faz (Líder 7).

Esta categoria apontou para o fato de que os Líderes continuam acompanhando o trabalho realizado pelas PcDI, e verificando suas necessidades. Apenas a Líder 2 apontou que o rendimento da PcDI L tem diminuído, o que ela acredita ter relação com a idade, conforme a citação:

É, num conseguir fazer coisa simples que às vezes ele fazia e eu pergunto, falo "L, mas que que é isso?". Hoje ele foi abrir um tambor pra mim que ele tá acostumado a abrir, há quinze anos que ele tá aqui, ele num conseguiu.

A categoria Lei de Cotas não ficou entre aquelas com mais citações para mais de dois grupos de participantes. Ainda assim, considerou-se importante para este estudo, citar as respostas dos Líderes sobre este assunto, mencionados a seguir.

A Líder L2 da PcDI L, está contratada há 11 anos, a empresa emprega 33 funcionários, e até o momento, nunca teve a necessidade de cumprir a Lei de Cotas (BRASIL, 1991). A Líder fez o seguinte relato:

Eu... Ah, meu primeiro emprego é aqui, eu só trabalhei aqui, e desde que eu tô aqui eu já entrei com o conceito da empresa que era esse, que a gente ia trabalhar com pessoas deficientes. Então assim, é uma coisa comum pra mim, eu num vejo, eu nem, pra te falar a verdade, eu nem sabia que as empresas tinham uma cota devido ao tanto de número de funcionário, entendeu?

Para a Líder 2, a contratação das PcDI estava relacionada com uma parceria com a escola especializada:

Eu acho que foi, pelo que eu já escutei, foi um programa que um... um dos meus diretores fez com a escola especializada mas nada de obrigação não é de cota não.

O Líder 4 disse que houve um momento em que as contratações foram para atender a Lei de Cotas (BRASI, 1991), mas que acredita que agora não, para ele, já nem havia mais esta obrigatoriedade:

Foi assim, isso foi pela lei de cotas, mas agora acho que ainda não tem mais isso né.

A empresa do Líder 6 inseriu pessoas com deficiência enquanto ainda não havia necessidade de contratação pela Lei de Cotas (BRASIL, 1991), conforme afirma:

No nosso caso, é, a empresa no começo ela buscou, a empresa teve a iniciativa de buscar esse colaborador com deficiência. E depois, como foi crescendo a quantidade de funcionário, aí foi necessitando a lei de cotas. E aí nos fomos adequando, porque o primeiro que nós colocamos, não foi pensado para cumprir com aquilo, foi pensado pela empresa para ter um colaborador com características de deficiência ou psíquica mental ou física.

A Líder 5, ao ser questionada se a inclusão do PcDI N se deu por conta da Lei de Cotas (BRASIL, 1991), respondeu:

Oh, não foi falado isso pra nós, mas eu acredito que foi inclusão.

Os dados revelam que as lideranças não tinham informações sobre a obrigatoriedade da Lei de Cotas (BRASIL, 1991), ou outras legislações sobre as pessoas com deficiência.

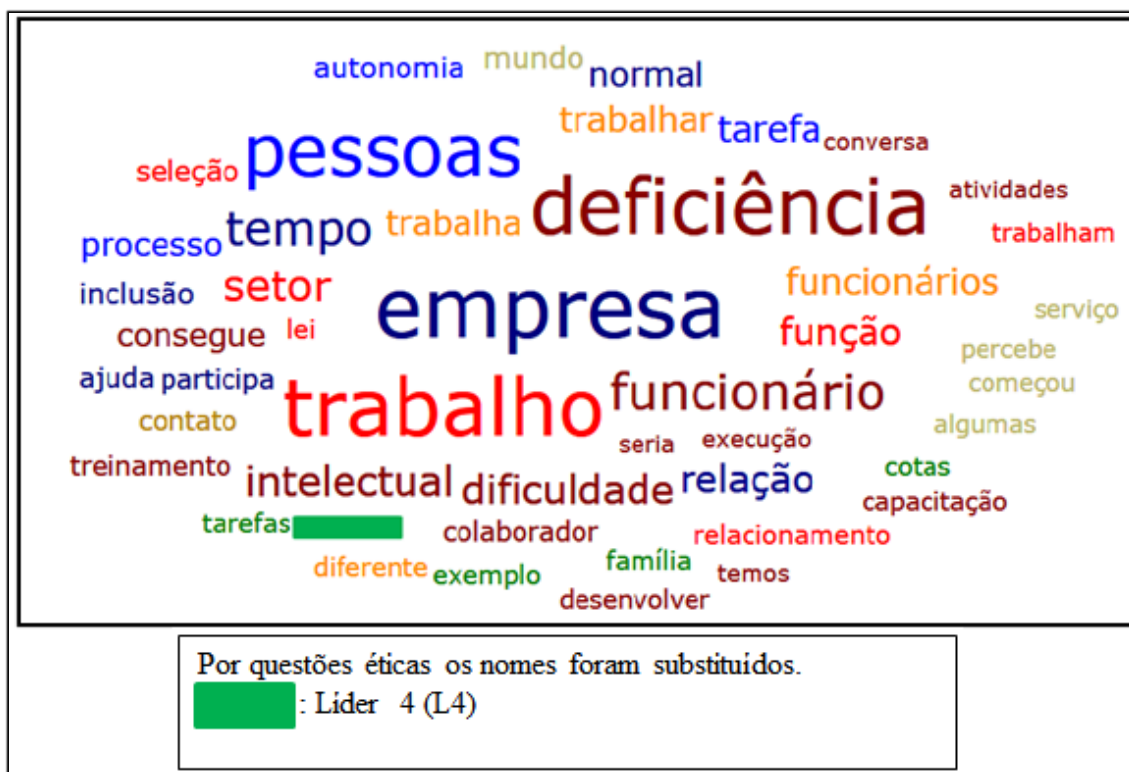
Os Líderes 1, cuja empresa atua no ramo de armazém de bebidas, com 340 funcionários, fizeram uma avaliação sobre as dificuldades envolvidas na contratação de pessoas com deficiência pela Lei de Cotas (BRASIL, 1991), bem como abordaram a questão da responsabilidade social perante a contratação de pessoas com deficiência:

A empresa cumpre seu papel social, mas em contrapartida a gente encontra dificuldade assim, muito na questão de segurança. Aqui na empresa tem muita movimentação de máquina. São pessoas que a gente tem que ficar atenta. Mas em questão de responsabilidade a gente reconhece a responsabilidade social que tem que ter e contratar, mas não só de contratar, mas acompanhar, orientar. A gente sabe que eles têm uma necessidade especial maior.

Os dados obtidos por meio das entrevistas dos Líderes apontaram que as empresas desenvolveram ações junto às PcDI, as quais levaram em consideração seus comportamentos e atitudes, seu nível de autonomia e procuram adequar à função exercida. Para tanto, utilizaram do apoio/suporte natural dos colegas de trabalho.

Por meio do recurso Nuvem de Palavras do ATLAS.ti também foi possível visualizar as palavras mais citadas pelo grupo de participantes Líderes, conforme abaixo (Figura 11: Nuvem de Palavras dos Líderes).

Figura 10: Nuvem de Palavras dos Líderes



Fonte: Dados da pesquisa

As palavras mais citadas foram: empresa 90 vezes, trabalho 85, deficiência 83, pessoas 75, funcionário 47, tempo 42, setor 37, intelectual 34, dificuldade 33 e relação 30 vezes.

Neste grupo de participantes, assim como para as PcDI e Responsáveis Legais, o tema trabalho foi algo central. As respostas das entrevistas destes grupos não demonstraram o trabalho como uma alternativa para a socialização da PcDI, mas como um modo de se exercer tarefas profissionais, realizadas com responsabilidade e autonomia, demonstrando que estes profissionais estão incluídos nestas empresas.

Um dado importante neste grupo, assim como nos demais, foi o fato de que não houve a utilização dos termos “especiais”, “portadores”, “socialização”. Tal dado pode estar relacionado ao modo positivo de como esses trabalhadores têm sido vistos dentro das empresas, realizando com qualidade suas tarefas.

A palavra dificuldade foi utilizada 33 vezes, a maior parte para se referir sobre a superação que as PcDI fizeram para aprender as tarefas, como na citação a seguir.

Só orientação. De início teve um pouquinho de dificuldade, mas logo foi assimilando (Líder 7).

Todos hoje que estão trabalhando conosco é de extrema alegria, fácil de relacionamento, todo mundo respeita, porque sabe que aquele colaborador

tem esse grau de dificuldade, e todo mundo respeita, sabe e respeita. E sabe que esse colaborador ele cumpre fielmente com as tarefas, se coloca dez sacos pra ele carregar ele carrega os dez sacos, se colocar dez caixas para lacrar certa quantidade de saquinhos de pão, ele vai lacrar aquelas mesmas quantidades (Líder 6).

Os resultados dos participantes Líderes foram importantes para demonstrar como ocorreu o processo de inserção, e como tem sido a permanência das PcDI nestas empresas.

3.4. Resultados sobre os participantes Qualificadoras

Após o refinamento dos dados foi possível elencar as 8 categorias com mais citações entre as participantes Qualificadoras. Recordando que o critério para seleção das categorias é o de que elas deveriam aparecer em pelo menos dois grupos de participantes.

As instituições cujos docentes participaram deste estudo fazem parte de duas diferentes redes nacionais de escolas que ofertam cursos de preparação para inserção no mercado de trabalho, ambas da rede privada, porém sem fins lucrativos. A docente de uma das empresas é graduada em Pedagogia, pós-graduanda em Educação Especial, com ênfase em DI (*lato sensu*) e a outra docente é graduada em Psicologia, com pós-graduação em Psicopedagogia (*lato sensu*).

A formação das docentes foi percebida como algo que impactou no modo como elas desenvolvem seu trabalho, principalmente da docente que está concluindo a especialização em Educação Especial, como poderá ser observado em suas respostas.

As docentes serão denominadas como participantes Quali 1, representando a Instituição da pedagoga, e Quali 2 a instituição da psicóloga.

Em relação aos cursos ofertados, na instituição da docente Quali 1, o mesmo tem o objetivo de realizar a preparação para a inserção no mercado de trabalho. A duração é de 16 meses, sendo que 30% da carga horária são de capacitações teóricas, com temas relacionados às competências e habilidades que os estudantes necessitam desenvolver. Os 70% restantes são para os conteúdos relacionados às vivências do aluno na empresa, onde é contratado como aprendiz pela Lei da Aprendizagem 10097/2000 (BRASIL, 2000). O público-alvo do curso são adolescentes e jovens com idades entre 14 e 24 anos incompletos que estejam cursando o ensino fundamental, médio ou tenham concluído o ensino médio, com exceção de aprendizes com deficiência, os quais não têm limites de idade para se inserirem no programa de aprendizagem (BRASIL, 2000), conforme explicado anteriormente. Nesta instituição de ensino, não há um curso específico para

pessoas com deficiência, estes são matriculados nos cursos junto aos alunos sem deficiência.

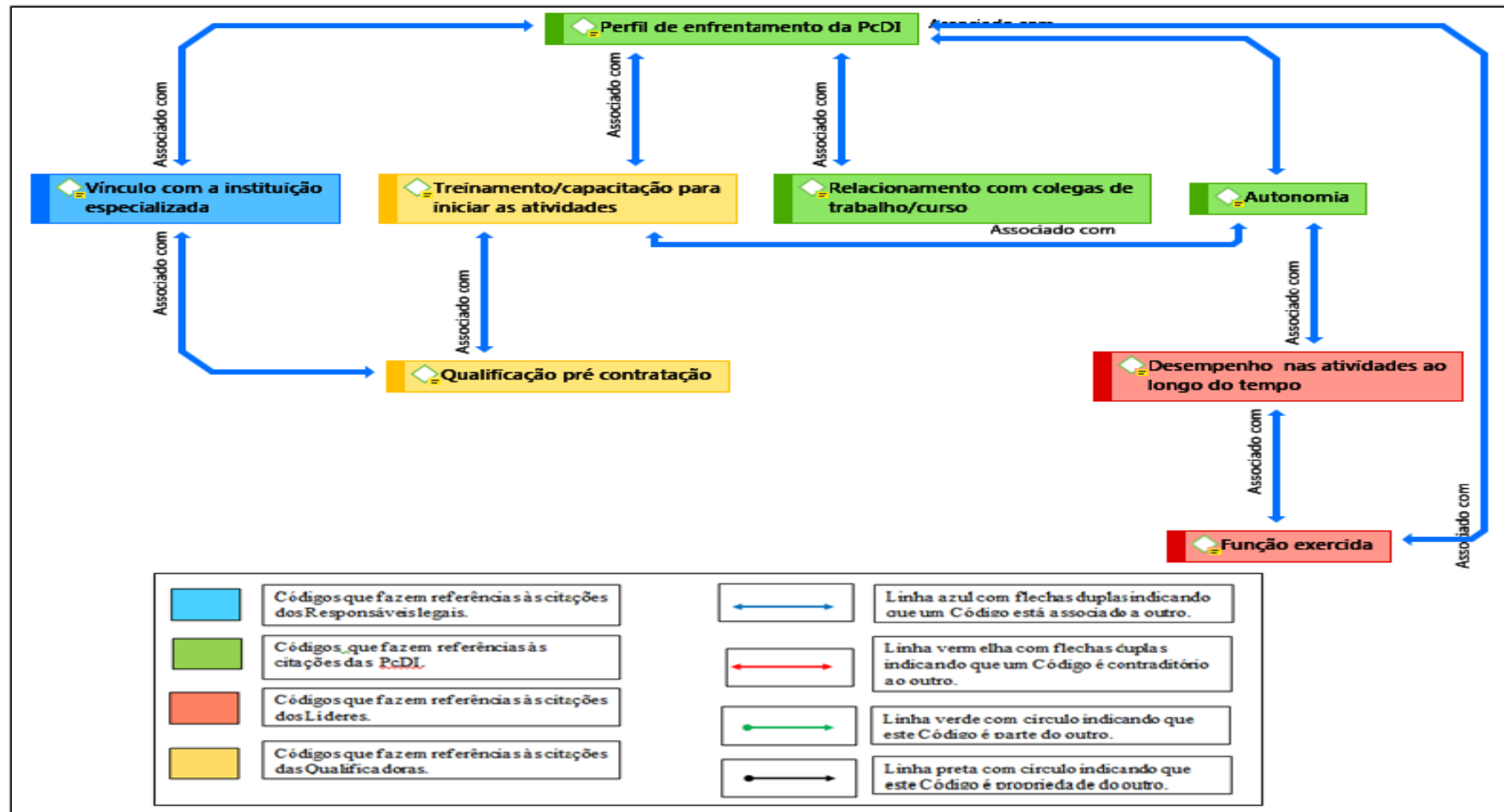
A instituição da docente Quali 2 oferece diversos cursos de qualificação profissional, inclusive de nível técnico. No entanto, o curso ministrado pela docente que participou desta pesquisa é específico para o público PcDI. A carga horária é de 550 horas, sendo trabalhados conteúdos referentes a ações na comunidade, plano profissional, ética, cidadania, empreendedorismo, autonomia e tomada de decisão, comunicação, letramento para situações do cotidiano, utilização de recursos tecnológicos, entre outros. Como estratégias, as aulas possuem visitas, atividades culturais, plano profissional, projetos, entre outros. Este curso conta com dois professores no acompanhamento da turma, que geralmente possui entre 15 a 20 alunos, com idade superior a 16 anos, embora a faixa etária predominante esteja entre 16 e 19 anos.

O intuito do curso é o de atender, principalmente, as PcDI que se encontram em situação de vulnerabilidade social, a fim de trabalhar aspectos como convivência, geração de renda e inserção no mercado de trabalho.

Segundo a docente Quali 2, este curso atualmente é realizado em quase todas as instituições desta rede. O mesmo teve origem a partir da solicitação de uma instituição especializada, devido à grande dificuldade de realizar a preparação para a inserção dos alunos com DI nas empresas.

Em relação aos resultados das entrevistas, foram analisadas as categorias com mais citações e que apareciam em mais de um grupo de participantes, as quais podem ser visualizadas no Mapa Conceitual a seguir (Figura 11: Mapa Conceitual das Qualificadoras).

Figura 11: Mapa Conceitual das Qualificadoras



Fonte: Dados da pesquisa.

No Mapa Conceitual das Qualificadoras a Categoria Perfil de Enfrentamento da PcDI também estabeleceu mais conexões com outras categorias, e foi a que obteve mais citações. A categoria expressa, segundo as docentes, os aspectos que as PcDI necessitam desenvolver.

A Quali 1, em relação à sua aluna com DI, relatou:

Acredito que ela tenha mais facilidade na produção em grupo. Porque apesar de perceber que nem sempre ela participa, na produção em grupo é onde ela se sente mais à vontade. As pessoas ajudam ela no que ela tem dificuldade, é o momento que tem uma interação maior.

No primeiro mês, ela ficou bem quieta, na dela, até familiarizar com todo mundo. Hoje ela é assim, brinca com todo mundo, coloca apelido. Não está bem todos os dias, às vezes acontecimentos externos vão influenciar nos dias de capacitação.

A questão de socialização, ela tem muita vergonha. Ela socializa num dia, são dias específicos que ela quer ou não gosta. Até isso a gente precisa ponderar. Eu sinto que quando se tem o contato diário é mais fácil criar vínculos.

A participante Quali 2 também pontuou as necessidades dos alunos:

É na questão mesmo da leitura e da escrita, eles ficam muito incomodados, porque nós falamos muito que tem que escrever, tem que ler. Então, quando entram no curso, no início, eles ficam com medo, ansiosos. No decorrer do curso eles mesmos nos mostram que existem outras ferramentas, outros recursos.

Acho que a maior dificuldade dos meninos é a questão comportamental, a questão do aprendizado, do conhecimento que eles vão ter é no dia a dia do curso. Tem alunos que dão uma resposta para nós daquilo que estão aprendendo imediata. Já tive alunos que em agosto percebemos algum crescimento. Tem alunos, que depois as instituições falam para gente, que fizeram dois anos de curso, só depois é que desenvolveram. Depende muito do aluno, do estímulo que ele teve em casa.

Para Redig e Santos (2015), é preciso que gestores educacionais estejam alinhados com a necessidade de pessoas com necessidades educacionais especiais, bem com o desenvolvimento de práticas pedagógicas que deem conta da preparação adequada destas pessoas.

A docente Quali 2 na citação acima, pontua sobre transição da instituição especializada para a instituição que realiza a preparação para a inserção no mercado de trabalho, sobre o fato de que os alunos têm a oportunidade de conhecer um outro formato de escola, no qual se faz necessário desenvolver a autonomia das PcDI.

A Categoria Autonomia, entre as participantes Quali, foi a quarta com mais citações. Na perspectiva das docentes, a autonomia dos alunos com DI foi percebida

como habilidade em desenvolvimento, visto que suas falas se reportam às limitações da deficiência, como pode ser observado na citação a seguir.

Porque o suporte que esta instituição dá [sobre a instituição especializada] é diferente do que o curso dá. Porque se o aluno não se sente bem, a instituição é chamada, e dá esse apoio. Aqui no curso, nós não temos enfermeiros, não temos médicos e a instituição especializada tem (Quali 2).

A docente Quali 2, na citação acima, também, aborda a importância da parceria com a instituição especializada, esta por sua vez, se relaciona à Categoria Vínculo com a Instituição Especializada. É uma condição para que o aluno frequente o curso, que ele mantenha o vínculo com alguma instituição especializada.

Em relação à Categoria Função Exercida, neste grupo de participantes, foram levantados dados sobre as experiências profissionais das docentes, estes também se referem, às citações das categorias Qualificação Pré-contratação e Treinamento/capacitação para iniciar as atividades. A docente Quali 2 informou que além da formação acadêmica ela desenvolveu atividades na área de recursos humanos, em empregos anteriores:

Comecei trabalhando em uma agência de empregos, fazendo processo seletivo, treinamento. Fiquei lá por quatro anos, depois fui para uma empresa, trabalhava em recursos humanos, fiquei lá por dois anos e depois vim para esta Instituição e não larguei mais.

Já para a docente Quali 1, sua experiência profissional está relacionada à instituição especializada onde trabalhou por três anos, antes de ser contratada pela instituição atual. A citação abaixo, expressa seu aprendizado em relação às aulas de qualificação ministradas para os alunos com DI na instituição especializada onde trabalhou, e a diferença entre as propostas do curso onde trabalha atualmente.

Na Instituição Especializada era toda questão voltada para o funcional mesmo, em que aquilo que eu estou ensinando vai ser funcional para aquele jovem. Atividades práticas como ensinar a fazer um bolo, você não vai ensinar por textos, por receita, você vai ensinar na prática. A questão de como se comportar em um ambiente de trabalho, você de fato levava ele ao ambiente para reconhecer as pessoas quando ela estavam se vestindo. Acredito que no curso seja um pouco mais difícil esta troca, porque é só uma vez na semana, onde você tem o conteúdo que já é pronto. Você tem que adaptar de acordo com aquilo que já está pronto. Lá eu tinha autonomia para mudar e fazer o que eu achava que era importante para aquele momento, aqui já é mais engessado (Quali 1).

Tudo que estudei na pós é o que eu vivenciei na prática. Não tem formação melhor do que a prática constante (Quali 1).

Nas citações da Categoria Relacionamento com Colegas de Trabalho/curso, as docentes relataram que tentam envolver todos os alunos, tanto os da turma, quanto dos

demais cursos ofertados na unidade, em relação à importância de auxiliar na conquista da independência e autonomia da PcDI.

Acho a questão de vivências, promover não só o aprendiz com deficiência intelectual, mas os outros aprendizes conhecerem outras realidades, e de conscientização daqueles que não têm deficiência. Porque às vezes eles querem fazer por ela, com medo de que ela não entenda, superproteção (Quali 1).

A preparação de conscientização mesmo. Vocês terão uma companheira com deficiência intelectual, que tem vida social como vocês, que trabalha que estuda, mas que tem uma certa limitação em algumas áreas. Preciso que vocês me ajudem, que se ela ficar isolada que o grupo chame, que quando ela for fazer as atividades não façam tudo por ela. Foi essa a intervenção que eu fiz (Quali 1).

Em relação às primeiras turmas, agora eles entendem o que é integração, inclusão. Conseguem entender que são jovens, não crianças. Eles têm iniciativa. As emoções, falar das emoções, da raiva, das tristezas, da dor. Hoje conseguem falar daquilo que sentem. Entendem que ajudar o outro não é fazer pelo outro. Alunos com mais autonomia. Não são todos (Quali 2).

A Categoria Desempenho das Atividades ao Longo do Tempo apontou nas citações das docentes Quali, que os alunos realizam progressos ao longo dos cursos.

No primeiro mês, ela ficou bem quieta, na dela, até familiarizar com todo mundo. Hoje ela é assim, brinca com todo mundo, coloca apelido. Não está bem todos os dias, às vezes acontecimentos externos vão influenciar nos dias de capacitação (Quali 1).

Todo esse contato que eles têm aqui na Instituição com os outros jovens, nos diferentes cursos influencia muito no desenvolvimento dos meninos. Acredito que a instituição faz isso com os meninos, estimula. Quanto ao comportamental, eles não estão acostumados com esse ambiente que a instituição proporciona para eles. Então cria uma ansiedade nos meninos. Eles querem aproveitar tudo. Só que aqui tem algumas regras que são diferentes da Instituição Especializada. Na Instituição Especializada, eles não podem sair da sala toda hora, eles não podem utilizar o celular. Aqui eles aprendem uma autonomia que eles não tinham. Eu entendo que é uma questão de cuidado, mas acaba deixando os meninos muito fechados (Quali 2).

A Categoria Estruturação do Curso de Qualificação, embora não tenha sido uma categoria com mais citações entre outros grupos de participantes, pois abordou somente dados referentes às participantes Quali, levantou dados sobre o formato dos cursos das instituições qualificadoras.

Específico não. Às vezes eu não posso mudar o material na prática, então a explicação o jeito que vai fazer a atividade, eu dou uma explicação diferenciada, no momento que eu estou explicando para o todo. Eu tento, até mesmo, na hora que eu estou explicando para todo mundo, usar palavras mais fáceis, o bate-papo com todo mundo pra que todo mundo tenha compreendido e principalmente a aprendiz com a deficiência intelectual (Quali 1).

Tem um material novo que chegou recentemente, ele tem em libras, uma legenda mesmo. Isso vem só para os vídeos. Na questão de adaptação de conteúdos, ainda não. Acho que é um processo ainda (Quali 1).

Na instituição da docente Quali 2, onde o curso é realizado somente para alunos com DI, o programa que possui o mesmo formato e conteúdo, é realizado nas demais unidades, no entanto, os docentes podem adaptá-lo conforme as necessidades dos alunos, desde que o conteúdo não seja alterado.

Vem, nós temos um programa, com um plano de tudo que deve ser trabalhado com os meninos. Por exemplo, hoje estou começando com os meninos o instrumental de comunicação. Lá tem atividades, objetivos, o que tem que ser trabalhado com eles, que são as competências. Isso não implica que eu não possa, com a outra docente mudar as atividades que estão lá, não mudando o conteúdo.

Os conteúdos são trabalhados assim: nós usamos outras ferramentas, de acordo com os meninos. Se o aluno sabe escrever, ele vai escrever se não sabe, ele vai fazer uma colagem. Não é porque ele não conhece as letras que ele não vai participar das atividades.

O recurso Nuvem de Palavras das participantes Quali pode ser visualizado na Figura 12 abaixo (Figura 12: Nuvem de Palavras Quali).

Mapa Conceitual deste grupo, também foi percebido este aspecto, bem como a importância da parceria com a instituição especializada, citada 19 vezes neste grupo.

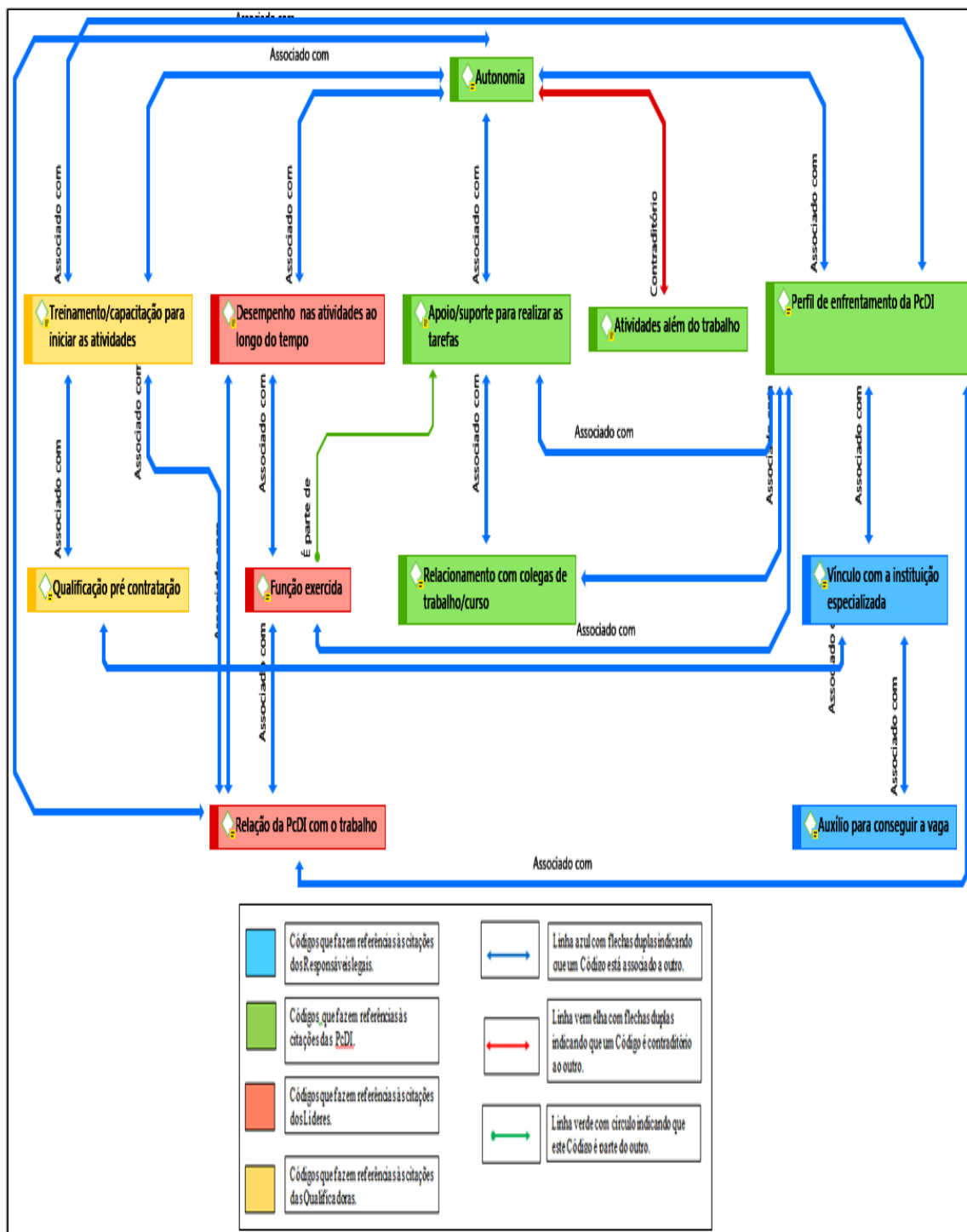
A palavra trabalho apontada 18 vezes e empresa, 15 vezes, se referem aos conteúdos dos cursos de qualificação.

O Mapa Conceitual e a Nuvem de Palavras das participantes Quali não apontaram dados referentes à ações de inserção e manutenção de alunos com DI no trabalho, bem como a demandas das empresas, das famílias e das próprias PcDI sobre o trabalho.

3.5 Mapa Conceitual das 12 Categorias Principais

As 12 categorias com maior prevalência encontradas nos documentos de todos os grupos de participantes, permitem analisar os dados de modo sintetizado e didático, conforme a Figura 13: Mapa Conceitual das 12 Categorias Principais, conforme segue.

Figura 13: Mapa Conceitual das 12 Categorias Principais



Fonte: Dados da pesquisa.

O critério utilizado para seleccionar estas doze categorias foi o de que estas deveriam estar presentes, em pelo menos dois grupos de participantes.

De um modo geral, nestas categorias, todos os participantes relataram que as PcDI conseguiram aprender as tarefas, de maneira rápida e eficiente, e que não prejudicaram o andamento ou a qualidade dos serviços por eles prestados.

A Tabela 1 – 12 Categorias Ordem Decrescente das Categorias apresentam as categorias com mais citações, em ordem decrescente.

Tabela 1: 12 Categoria Ordem Decrescente das Categorias

Nº	Categorias	Resp. Legais	Líderes	PcDI	Quali	Total
1	Perfil de enfrentamento da PcDI	67	57	102	12	238
2	Autonomia	85	42	92	6	225
3	Treinamento/capacitação para iniciar as atividades	15	53	141	6	200
4	Relação da PcDI com o trabalho	66	4	119	0	185
5	Função exercida	39	29	91	5	164
6	Vínculo com instituição especializada	61	5	73	9	143
7	Apoio/suporte para realizar tarefas	31	28	40	0	99
8	Auxílio para conseguir a vaga	48	11	44	0	92
9	Atividades além do trabalho	45	0	42	0	87
10	Relacionamento com colegas de trabalho/curso	3	30	44	7	81
11	Qualificação pré-contratação	47	0	39	9	56
12	Desempenho nas atividades ao longo do tempo	1	32	6	4	36
Total		508	291	833	58	1606*

Fonte: Dados da pesquisa.

* O total diz respeito somente às categorias cujas citações apareceram para mais de dois grupos de participantes.

As cores mais fortes representam as categorias, cujas citações ficaram em maior quantidade para o grupo de participantes.

Os dados obtidos por meio das entrevistas com os participantes revelaram que por meio das citações contidas nas Categorias Perfil de Enfrentamento da PcDI e Autonomia, que o desempenho das PcDI na realização de suas tarefas, demandam baixo nível de apoio. Tal dado corrobora com os resultados da Escala de Intensidade de Apoio SIS (THOMPSON *et al*, 2004).

Para Redig (2016) o desenvolvimento da autonomia e da dignidade da PcDI quando adulta, estão relacionados à sua inserção no mercado de trabalho, bem como à sua inclusão econômica. O presente estudo corrobora com Redig, pois captou a importância dada ao trabalho, tanto pelas PcDI, quanto por seus Responsáveis Legais, o que impactou no desenvolvimento de sua autonomia na realização de atividades domésticas e no trabalho, principalmente.

Os dados dos Responsáveis Legais e das PcDI na Categoria Relação da PcDI com o Trabalho, indicaram que o trabalho é percebido como positivo, o que foi corroborado pela análise das Nuvens de Palavras destes participantes ao se referirem sobre a palavra “trabalho”, bem como pelo resultado da Escala de Intensidade de Apoio SIS (THOMPSON *et al*, 2004), uma vez que os resultados dos participantes deste estudo demonstraram baixa necessidade de apoio nesta atividade.

Os dados referentes à Categoria acima, apontaram para uma visão sobre o trabalho da PcDI consoante ao que está disposto na Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), uma vez que foi garantido o direito ao trabalho, como ocorre para os demais cidadãos. As atividades das PcDI na empresa, na perspectiva dos grupos pesquisados, não foram vistas como um passatempo ou com fins de socialização.

As Categorias Função Exercida, Apoio/suporte para realizar as tarefas captaram informações sobre as adequações realizadas pelos Líderes, os quais buscaram adequar os comportamentos, as atitudes e o nível de autonomia às funções. Estes dados corroboram com Sartori (2011) ao dizer sobre a importância de o ambiente de trabalho ser flexível para promover as adequações visando o êxito dos trabalhadores com DI.

As respostas das PcDI, dos Líderes e das Qualificadoras apontaram que os participantes PcDI receberam apoio/suporte dos colegas de trabalho, o que foi corroborado pelos dados das Categorias Treinamento/capacitação para Iniciar as Atividades e Relacionamento com Colegas de Trabalho/curso.

Os dados deste estudo corroboram com Sartori (2011), Campos (2006) e Veltrone e Almeida (2010) sobre os suportes naturais no próprio ambiente de trabalho

desenvolvido por meio dos colegas de trabalho, uma vez que ações neste sentido foram citadas entre os participantes Líderes, PcDI e Quali, como eficazes.

Duas Categorias citadas pelos Responsáveis Legais e PcDI, a saber, Vínculo com a Instituição Especializada e Auxílio para Conseguir a Vaga, apontaram as ações das instituições especializadas, as quais culminaram na conquista da vaga na empresa. A participante docente Quali 1 também abordou a importância deste vínculo para o encaminhamento dos alunos, bem como para o suporte durante a realização do curso de preparação para a inserção no mercado de trabalho.

A Categoria Qualificação Pré-contratação, com citações dos Responsáveis Legais e Qualificadores apresentaram dados sobre a realização da qualificação por meio da Lei de Aprendizagem (BRASIL, 2000), de 5 participantes deste estudo. As inserções destes se deram, no primeiro momento, pela Lei da Aprendizagem, e em seguida, foram contratados pelas empresas. Este dado aponta para a importância desta Lei, que favorece a inserção deste público, auxiliando no processo de qualificação no próprio ambiente de trabalho.

Em relação às Qualificadoras, a instituição da docente Quali 1 não utiliza um programa específico com ênfase no atendimento às necessidades educacionais das PcDI, e é o mesmo utilizado em toda a sua rede. A Quali 2 informou que o programa do curso é específico para a PcDI, e é executado em outras unidades da rede, mas não foi possível saber qual o referencial teórico e metodologia utilizados. As Qualificadoras afirmaram que é necessário realizar adequações para atender os alunos com DI matriculados.

Tannús-Valadão e Mendes (2018) que realizam estudos sobre o Planejamento Educacional Individualizado (PEI), o qual tem como característica principal, o desenvolvimento de estratégias, centradas na pessoa, tanto em relação ao seu potencial, bem como às suas dificuldades. O PEI poderia ser desenvolvido ao longo da vida, iniciando na educação precoce e contemplando os momentos de transições para a adolescência, inserção no mercado de trabalho e envelhecimento. Outras características importantes são a de que se trata de um plano escrito, o qual deve ser consultado, avaliado e adequado conforme o desempenho da PcDI, além disso, a sua elaboração contempla a participação dos profissionais especialistas, da família e da própria PcDI, o que pode contribuir, neste caso, com a transição do jovem ou adulto para o mercado de trabalho.

Almeida e Veltrone (2010) pontuaram sobre importância das instituições que realizam a preparação para inserção de PcDI no trabalho, se atentarem às necessidades das empresas, no sentido de adequar suas práticas e conteúdos juntos aos alunos, de modo que realmente contemplem as demandas do mercado de trabalho e, conseqüentemente, contribuam para o aumento do tempo de permanência deste trabalhador na empresa. Neste estudo, não foi percebido, por meio das citações das qualificadoras, ações que considerassem estas necessidades.

Em relação à autonomia para a realização de atividades além do trabalho, captados pela Categoria Atividades Além do Trabalho, foi percebido nas respostas dos Responsáveis Legais e das PcDI, e corroborado pela Escala de Intensidade de Apoio SIS (THOMPSON *et al*, 2004), que estes participantes necessitam generalizar a autonomia desenvolvida na empresa para as áreas de segurança e saúde, aprendizagens ao longo do vida e convívio social, a fim de diminuir cada vez mais o nível de apoio demandado.

E por último, a Categoria Desempenho nas Atividades ao Longo do Tempo, citadas pelos participantes Líderes e Quali, captou dados sobre o desempenho das PcDI no trabalho, sendo pontuado que, de modo geral, estes participantes têm realizado suas funções com qualidade. Estes dados divergem do que foi encontrado por Veltrone e Almeida (2010), ao dizer que a produtividade das PcDI é menor do que uma pessoa sem deficiência.

No estudo de Veltrone e Almeida (2010), as empresas estabeleceram parcerias com as instituições especializadas para apoio e suporte na inserção de PcDI. Neste estudo, o vínculo com estas instituições foi mais citado entre os participantes PcDI e Responsáveis Legais, os quais reconhecem que esta mediação foi imprescindível para conquistar a vaga. E, embora alguns Responsáveis Legais não reconheçam as atividades da instituição especializada como preparação para a inserção no mercado de trabalho, foi percebido que estas PcDI encaminhadas por estas possuíam alguns pré-requisitos, dentre eles a autonomia, a qual foi aproveitada pela empresa.

Em relação ao conceito de DI utilizado atualmente pela AAIDD (2017) e que orientou este estudo, os dados demonstraram que os participantes Responsáveis Legais, PcDI e Líderes, possuem uma concepção da deficiência que corrobora com o conceito biopsicossocial da AAIDD, ao demonstrarem por meio de suas respostas que os participantes PcDI foram estimulados a desenvolver sua autonomia, comportamentos e atitudes no trabalho e na vida doméstica, diminuindo a necessidade de apoio, dados que

corroboraram com os resultados dados pela Escala de Intensidade de Apoio SIS (THOMPSON *et al*, 2004).

Em relação ao perfil de empregabilidade citado por Câmara, Sarriera (2001) e Campo, K (2006), este estudo também percebeu que o desenvolvimento de habilidades sociais das PcDI impactaram positivamente na inserção e manutenção do trabalho. Este dado corrobora com Campos (2006), sobre o desenvolvimento de Habilidades Sociais para a conquista do emprego, pois desenvolvem os comportamentos adaptativos necessários, bem como a compreensão sobre o seguimento de regras e exigências das empresas, as quais fazem parte do mundo adulto.

Os dados encontrados por Zutião (2016) sobre o desenvolvimento da independência de jovens corroboram com este estudo, no sentido de que as generalizações das habilidades referentes a atividades adaptativas impactam no desenvolvimento da autonomia e independência. Conforme foi sugerido por esta autora sobre a utilização da Escala de Intensidade de Apoio SIS (THOMPSON *et al*, 2004), para se avaliar a área Emprego, o presente estudo pode averiguar que os participantes demandaram baixa necessidade de apoio para praticamente todas as áreas avaliadas pela Escala, o que pode estar relacionado com as ações realizadas ao longo dos anos, tanto pela família, quanto pelas empresas, as quais impactaram na conquista da autonomia e no desenvolvimento de comportamentos e atitudes para o enfrentamento das necessidades em relação ao trabalho.

O estudo de Veltrone e Almeida (2010) identificou que pessoas com deficiência intelectual eram menos contratadas devido ao baixo nível de escolarização e produtividade. No presente estudo, o baixo nível de escolarização dos participantes não foram impedimentos para sua inserção e permanência na empresa, tendo em vista que as PcDI possuem em média, 5 anos de registro na mesma empresa.

Já os estudos de Furtado (2013), Pereira-Silva, Furtado e Andrade (2018) com PcDI, encontraram que o critério escolaridade não foi impedimento para a contratação e permanência dos trabalhadores. Mesmo assim, reforçam que a escolaridade impacta na qualidade instrucional deste trabalhador. Estes dados demonstram a importância de se realizar adequações na empresa e no posto de trabalho que contemple o potencial da PcDI e não a deficiência (Carvalho-Freitas, 2009).

Os dados deste estudo apontaram que as empresas desenvolveram ações pontuais com cada trabalhador com DI, auxiliando-os no processo de aprendizagem da tarefa, adequando o posto de trabalho e incentivando o envolvimento da equipe de

trabalho, a qual funcionou como suporte natural e, tais estratégias, consideraram o perfil de enfrentamento e a autonomia já adquirida pelas PcDI antes de serem contratadas, de modo que o resultado foi a permanência no trabalho. Tais ações realizadas pelos líderes foram executadas sem que houvesse um embasamento teórico, ou um modelo que os inspirasse, percebe-se que foi desenvolvido à base da sensibilidade das pessoas envolvidas. Estas estratégias foram semelhantes à metodologia do Emprego Apoiado (OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2018).

Oliveira e Oliveira (2018) pontuam que o Emprego Apoiado pode ser uma alternativa para se inserir pessoas com mais necessidade de apoio. Esta opção prevê que sejam analisadas as áreas de interesse do trabalhador, seus pontos fortes, bem como adequação da empresa e do posto de trabalho, e as atividades são realizadas, com o apoio de um colaborador da empresa, o qual fica responsável pelo trabalhador com deficiência no próprio local de trabalho.

Para Carvalho-Freitas e Marques (2007), Sartori (2011) e Borges (2012) as empresas empregam as PcDI devido a obrigatoriedade da Lei de Cotas (BRASIL, 1991). No entanto, Carvalho-Freitas (2009) apontou para a necessidade de reflexões, por parte da empresa em relação à inclusão destas pessoas, repensando inclusive o critério de funcionário, para que sejam contempladas as diferenças. Este estudo apontou para uma atitude inclusiva por parte das empresas, uma vez que os dados demonstraram que os funcionários permanecem empregados, devido a sua competência e não para cumprir as exigências da legislação.

A contratação de PcDI nos dados da RAIS (BRASIL, 2018) do ano de 2017 demonstrou um aumento na contratação de PcDI em relação aos dados do ano de 2011 (BRASIL, 2015) de 18.810 para 36.661, correspondendo a 94,90%. Neste estudo foi possível perceber por meio das respostas dos Líderes, que as empresas desenvolveram ações as quais favoreceram a inclusão deste público. O que corrobora com os estudos de Alves (2018) sobre um novo olhar das empresas em relação às diversidades.

Os resultados apresentados por este estudo demonstraram haver uma ligação entre as ações desenvolvidas pelas PcDI, Responsáveis Legais e Líderes, a qual impactou no desenvolvimento da autonomia dos trabalhadores com DI.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo possibilitou ampliar o conhecimento sobre as questões envolvidas no processo de inserção e permanência da PcDI no trabalho, na perspectiva delas próprias, de sua família, dos empregadores e qualificadoras.

Os dados demonstraram que os comportamentos e atitudes, desenvolvidos pelas PcDI, impactaram na conquista da autonomia, e esta por sua vez, favoreceu sua inserção e permanência na empresa. Estes dados corroboraram com os resultados da Escala de Intensidade de Apoios SIS (THOMPSON *et al*, 2004), em que as PcDI, ao realizar as atividades inerentes à suas funções, demandaram baixo nível de apoio.

A conquista desta autonomia foi desenvolvida com o apoio dos Responsáveis Legais, que antes da inserção da PcDI já buscaram desenvolver comportamentos e atitudes no enfrentamento das situações cotidianas, principalmente em relação às atividades adaptativas.

Os Líderes também tiveram participação crucial no desenvolvimento desta autonomia, que ao perceberem as habilidades das PcDI, mobilizaram suportes naturais, no próprio ambiente de trabalho, por meio dos colegas de trabalho, para que pudessem aprender a tarefa e, ao longo do tempo, continuar desenvolvendo-as com qualidade.

Os dados referentes às Qualificadoras apontaram para a necessidade do desenvolvimento da autonomia das PcDI, por meio de comportamentos e atitudes de enfrentamento das necessidades impostas pelas tarefas e ambiente de trabalho, uma vez que foi percebida maior preocupação das qualificadoras com a deficiência em detrimento ao potencial a ser desenvolvido. Foi demonstrada a importância dos cursos de qualificação para as cinco PcDI que tiveram a oportunidade de frequentá-los. No entanto, os dados obtidos por meio das docentes demonstraram a necessidade de maior integração entre as demandas das PcDI e dos Líderes.

Os resultados deste estudo poderão auxiliar famílias, empresas e qualificadoras em relação à importância do desenvolvimento de autonomia da PcDI para a conquista do trabalho.

As empresas poderão desenvolver adequações das funções, dos postos de trabalho, bem como no treinamento da PcDI considerando o significativo auxílio dos suportes naturais por meio dos colegas de trabalho, os quais, quando sensibilizados sobre o potencial da PcDI, auxiliam no processo de inserção e colaboram com a manutenção do trabalho.

As famílias poderão, desde a mais tenra idade, incentivar os filhos na realização de atividades que os preparem para ter maior autonomia, e que ao longo dos anos demandem cada vez menos apoios/suportes. Para tanto, considera-se essencial o desenvolvimento do Planejamento Educacional Individualizado (PEI), o qual poderá ser desenvolvido contemplando as várias etapas da escolarização, a transição para a vida adulta e para o mundo do trabalho.

Sugere-se que sejam desenvolvidos programas para as PcDI e para os Responsáveis Legais, a partir dos dados aferidos pela Escala de Intensidade de Apoios SIS (THOMPSON *et al*, 2004), os quais visarão o desenvolvimento da autonomia em todas as áreas da vida e não somente em relação ao emprego e atividades domésticas.

Este estudo poderá auxiliar as instituições Qualificadoras na adequação de seus programas de aprendizagem, implementando estratégias que visem o desenvolvimento de comportamentos e atitudes que impactem no aumento da autonomia. Para isto será necessário desenvolver ações que contemplem muito mais suas potencialidades e menos as dificuldades impostas pela deficiência. Isto não significa ignorá-la, ao contrário, aponta para a urgência de se considerar que PcDI necessita de formação adequada e individualizada, para que possa atingir o máximo do seu potencial. As Qualificadoras por já terem o conhecimento sobre a preparação de pessoas para a inserção no mercado de trabalho poderão realizar adequações significativas que favoreçam a inserção e a permanência da PcDI no trabalho.

A Lei de Cotas é punitiva. Ela foi importante para que houvesse a contratação da maioria dos participantes desta pesquisa, porém não foi a única via para a inserção e permanência das PcDI pesquisadas, e isto demonstra que é imperioso mudar a concepção sobre o potencial das pessoas com deficiência. É fundamental que se altere a visão assistencialista, para os quais a sociedade deve fazer a caridade, para a de sujeitos que possuem potenciais e que se tiverem a oportunidade de desenvolvê-los, poderão usufruir de sua condição de cidadãos, com seus direitos e deveres. É fundamental ter pessoas que acreditem que as PcDI possam ser autônomas e independentes financeiramente.

Este estudo contou com uma grande quantidade de dados, os quais poderão ser explorados e aprofundados em novas pesquisas. Ele não esgota o tema, sendo sugeridas novas pesquisas, para o desenvolvimento de planos que visem à transição para o mercado de trabalho.

Comparando este estudo com o levantamento bibliográfico, percebeu-se que tem havido mudanças nas ações de inserção e manutenção das PcDI nas empresas, e é fundamental que as pesquisas científicas e a legislação continuem contribuindo com a melhoria desse processo.

Espera-se que este estudo possa contribuir com a inserção de PcDI no mercado de trabalho e que o seu potencial possa ser enxergado cada vez mais, que a cada dia tenham mais condições de serem vistos como cidadãos de direitos.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AAIDD. **Frequently asked questions on intellectual disability**. American Association on Intellectual and Developmental Disabilities. Disponível em <<https://aidd.org/intellectual-disability/definition/faqs-on-intellectual-disability#.WVZbUITyvIU>>. Acesso em jun/2017.

ALMEIDA, Maria Almeida. Projeto: **Adaptação e validação da escala de intensidade de suporte – SIS para o Brasil**: uma contribuição para avaliação funcional de jovens e adultos com deficiência intelectual. Financiamento CNPq - Processo: 409129/2013-5. Chamada: 43/2013 - Ciências Humanas, Sociais e Sociais Aplicadas.

_____. O caminhar da Deficiência Intelectual e Classificação pelo Sistema de Suporte/Apoio. In: SÃO PAULO. **Secretaria da Educação. Núcleo de Apoio Pedagógico Especializado – CAPE**. ALMEIDA, M.A. (Org.) **Deficiência Intelectual: Realidade e ação**. São Paulo: SE, 2012.

_____. et al. Escala de Intensidade de Suporte – SIS: consistência interna, fidedignidade e caracterização da amostra. In: _____. MENDES. Enicéia Gonçalves. POSTALLI. Lídia Maria Marson (Org.). **Práticas pedagógicas inclusivas em contextos escolares**. Marília: ABPEE, p. 219-44.

ALMEIDA. Felipe Mateus. O conceito de trabalho nos clássicos da sociologia. **Revista Espaço Livre**. v. 9, n. 18, jul/dez/2014. Disponível em: <<https://redelp.net/revistas/index.php/rel/article/view/176/190>>. Acesso em julho/2019.

ALVES. Ana Paula Ribeiro. **O trabalho na promoção do desenvolvimento humano a partir da percepção da pessoa com deficiência intelectual**. 2018. 133f. Dissertação (Mestrado em Educação) Faculdade de Filosofia e Ciências. Universidade Estadual Paulista – UNESP. Marília, 2018

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual de Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais DSM-V**. Tradução: Maria Inês Correia Nascimento. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ANACHE. Alexandra Ayach. ALMEIDA. Maria Amelia. Os desafios na identificação do público-alvo da educação especial: o julgamento clínico. In: MENDES. Enicéia Gonçalves. ALMEIDA. Maria Amelia. LOURENÇO. Gerusa Ferreira (Org.). **Aparando arestas: das políticas às práticas de inclusão escolar**. Marília: ABPEE, p. 31-50.

ASSIS. Adamir Moreira; CARVALHO-FREITAS. Maria Nivalda. Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. *READ*. Porto Alegre. RS, n.2, p. 496-528, mai./ago. 2014. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/read/v20n2/1413-2311-read-20-02-0496.pdf> >, Acesso em: abril. 2019

BEZERRA. Sérgio Sampaio. VIEIRA. Marcelo Milano Falcão. Pessoas com deficiência intelectual: a nova “ralé” das organizações do trabalho. *RAE*. São Paulo, v. 52, n. 2, p. 232-244. Disponível em < http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-75902012000200009&script=sci_abstract&tlng=pt >. Acesso em ago.2019.

BORGES, Flávio Fonseca. **Inserção de pessoas com deficiência intelectual: um estudo em empresas situadas na região metropolitana de São Paulo**. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas). Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. São Paulo. São Paulo. 2012. Disponível em < http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/9377/FLAVIO_FONSECA_BORGES DISSERTACAO_PROTOCOLO.PDF.pdf?sequence=1 > Acesso em: jul/2017.

BRASIL. **Decreto 5452**, de 1º de maio de 1943. Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF.

BRASIL. **Lei 8213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF.

BRASIL. **Lei 10097**, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11180.htm>

BRASIL. **Lei 11180**, de 23 de setembro de 2005. Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos – PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial – PET, altera a Lei nº 5537 de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5452 de 1º de maio de 1973, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11180.htm>.

BRASIL. **Lei 11788**, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 6494, de 7 de dezembro de

19977, e 8859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm>. Acesso em: nov.2018.

BRASIL. **Decreto 76900 de 25 de dezembro de 1975**. Institui a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e dá outras providências. Brasília, DF.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual da Aprendizagem**: o que é preciso saber para contratar o aprendiz. Edição revista e ampliada. Brasília, 2014.

BRASIL. **Lei 13.146**, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Estatuto da Pessoa com Deficiência, Brasília, DF.

BRASIL. **Portaria do ministério do trabalho e emprego** - Ministério do Trabalho e Emprego nº 723 de 23 de abril de 2012. Brasília, DF.

BRASIL. **Decreto nº 9579 de 22 de novembro de 2018**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõe sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente, e dá outras providências. Brasília, DF.

CÂMARA. Sheila Gonçalves; SARRIERA. Jorge Castellá. Critérios de seleção para o trabalho de adolescentes-jovens: perspectivas dos empregadores. **Psicologia em Estudo**, Maringá, PR, v. 6, n.1, p.77-84, jan./jun. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pe/v6n1/v6n1a10.pdf>>. Acesso em: abril/2019.

CAMPOS. Juliane Aparecida de Paula Perez. **Programa de habilidades sociais em situação natural de trabalho de pessoas com deficiência**: análise dos efeitos. 2006. 164f. Tese (Doutorado em Educação Especial), Programa de Pós-graduação em Educação Especial – UFSCar. São Carlos, 2006.

CARVALHO-FREITAS. Maria Nivalda; MARQUES, Luis. **A Inserção de Pessoas com Deficiência em Empresas Brasileiras**: uma Dimensão Específica da Diversidade nas Organizações. Anais. . XXXI Encontro ANPAD. Rio de Janeiro. 2007. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR-B879.pdf>> Acesso em nov.2017.

_____. **Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso**. Revista de Administração Contemporânea. V. 13. Edição Especial. Art. 8, p. 121-138, junho 2009. In: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em

Administração. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rac/v13nspe/a09v13nspe.pdf> > Acesso em jun.2017.

COSTA. Mariela Cristina de Aguiar Costa. CARVALHO-FREITAS. Maria Nivalda de. FREITAS. Marina Carvalho Freitas. Qualificação profissional para pessoas com deficiência intelectual: perspectiva dos professores. In: **Revista Educação Especial**. Santa Maria, RS, v.32. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **Resolução 466 de 12 de dezembro de 2012**. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília: Ministério da Saúde, DF.

COVRE. Thaís Kalinina M. **O significado do trabalho para a pessoa com deficiência mental**. 2007. 92f. Dissertação (Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento), Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo. 2007.

FAPESP. **Biblioteca Virtual. Fonte Referencial de informação para a Pesquisa Apoiada pela FAPESP**. Utilização da escala de intensidade de suporte – SIS para a elaboração do planejamento educacional individualizado para jovens e adultos com deficiência intelectual. Disponível em: <<http://www.bv.fapesp.br/pt/bolsas/151274/-utilizacao-da-escala-de-intensidade-de-suporte-sis-para-elaboracao-do-planejamento-educacional-ind/>> Acesso em: set. 2016.

FRIESE. Susanne. **ATLAS.ti 8 Windows** – user manual – aupdated for program version 8.3. Berlin: ypertexxt.com/Dr. Thomas g. Ringmayr. s/d.

FURTADO. Adelaine Furtado. **Pessoas com deficiência intelectual e a inclusão no mercado de trabalho**. 2013. 111f. Dissertação (Mestrado em Psicologia)- Instituto de Ciências Humanas. Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF. Minas Gerais, 2013. Disponível em: < <http://www.ufjf.br/ppgpsicologia/files/2010/01/Adelaine-Vianna-Furtado1.pdf> >. Acesso em jan.2019

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

Marx, Karl. **O Capital: crítica da economia política**: Livro I. O processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. Edição Eletrônica. Disponível em < <https://coletivocontracorrente.files.wordpress.com/2013/10/tmps7j7bv.pdf> >. Acesso em jul/2017.

MASCARO. Cristina Angélica Aquino de Carvalho. **Capacitação de pessoas com deficiência intelectual para o trabalho: estudo de caso de um curso de educação profissional.** Dissertação. Disponível em: <>. Acesso em

MASCARO. Cristina Angélica Aquino de Carvalho. **Inclusão e profissionalização do aluno com deficiência intelectual.** Rio de Janeiro: Appris, 2016.

MENDES. Enicéia G. et al. Estado da arte das pesquisas sobre profissionalização do portador de deficiência. **Temas em Psicologia da Sociedade Brasileira de Psicologia (SBP).** Ribeirão Preto. v. 12. n. 2. p. 105-118. 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2004000200003>. Acesso em 08.2017

OLIVEIRA. Thaís da Silva. OLIVEIRA. Glaucimara Pires. O treino e o ensino de habilidades para pessoas com deficiência intelectual inseridas no mercado de trabalho. In: **Anais do 8º Congresso Brasileiro de Educação Especial, 2018, São Carlos.** Anais eletrônicos. Campinas, Galoá. Disponível em: <<https://proceedings.science/cbee/cbee-2018/papers/o-treinamento-e-o-ensino-de-habilidades-para-pessoas-com-deficiencia-intelectual-inseridas-no-mercado-de-trabalho->> Acesso em: 05 jun. 2019.

OMS. **Classificação de Transtornos Mentais e de Comportamento da CID-10.** Descrições clínicas e diretrizes diagnósticas. Trad. Dorgival Caetano. Porto Alegre: Artes Médicas, 1993.

OSB SOFTWARE. **ATLAS.ti.** Disponível em <<http://www.osbsoftware.com.br/produto/atlas-ti/>>. Acesso em out/2014

PDET. **Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho.** [2018]. Disponível em <<http://pdet.mte.gov.br/index.php/rais>>. Acesso em: 13.abr. 2019

PEREIRA-SILVA. Nara Liana. FURTADO. Adelaine Vianna. ANDRADE. Jaqueline Ferreira Condé de Melo. A inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual. **Trends in Psychology.** Ribeirão Preto, v.26, p.1003-1016, jun.2018. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v26n2/v26n2a17.pdf>>. Acesso em 30.07.2019

REDIG. Annie Gomes. **Aplicação e análise de um programa customizado para inclusão de jovens com deficiência intelectual em atividades laborais.** Tese. Disponível em: <http://www.bdt.d.uerj.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=7839>. Acesso em 31.07.19.

REDIG, Annie Gomes; SANTOS, Amanda Carlou Andrade. **Formação profissional e mercado de trabalho: entre expectativas e realidade!** Revista Linhas. Florianópolis, v. 16, n. 31, p. 26 – 60, maio/ago. 2015.

REDIG, Annie Gomes. **Inserção profissional de jovens e adultos com deficiência intelectual.** Rio de Janeiro: Appris, 2016.

REDIG, Annie Gomes. et. al. Profissionalização de jovens e adultos com deficiência intelectual: uma análise das produções do VII CBEE. In: **Anais do 8º Congresso Brasileiro de Educação Especial.** 2018, São Carlos, Anais eletrônicos. Campinas, Galoá, Disponível em: <<https://proceedings.science/cbee/cbee-2018/papers/profissionalizacao-de-jovens-e-adultos-com-deficiencia-intelectual%3A-uma-analise-das-producoes-do-vii-cbee>> Acesso em: 05 jun. 2019.

SÃO PAULO, Secretaria de Estado das Pessoas com Deficiência. **Relatório mundial sobre a deficiência** / World Health Organization, The World Bank; tradução Lexicus Serviços Linguísticos. São Paulo: SEDPcD, 2012.

SANTOS, Flávio Reis. Max Weber e a racionalidade burocrática. **Revista Espaço Acadêmico**, n.169. p.105-117, jun.2015. Disponível em: <<file:///D:/Users/larissa/Downloads/27012-120415-1-PB.pdf>>. Acesso em 29.07.19

SARTORI, Juliana Ribas. **Processo de adaptação de trabalhadores com deficiência intelectual em trabalho competitivo com suporte natural.** Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de São Carlos. São Carlos, 2011.

TANNÚS-VALADÃO, Gabriela. MENDES, Enicéia Gonçalves. Inclusão escolar e o planejamento educacional individualizado: estudo comparativo sobre práticas de planejamento em diferentes países. **Revista Brasileira de Educação.** v. 23 e230076. 2018

THOMPSON, J.R.; BRYANT, B.R.; CAMPBELL, E.M.; CRAIG, E.M.; HIGHERS, C.M.; ROTHOLZ, D.A.; SCHALOCK, R.L.; SILVERMAN, W.P.; TASSÉ, M.J.; WEHMEYER, M.L. **Supports Intensity Scale.** Washington, United States of America: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities, 2004.

VELTRONE, Aline Aparecida. ALMEIDA, Maria Amélia. Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. **Revista Educação Especial.** Universidade Federal Santa Maria. v 23, n. 36. p 73-89, 2010. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=313127408006>>. Acesso em: set. 2016

WALTER. Silvana Anita. BACH. Tatiana Marceda. Adeus papel, marca-textos, tesoura e cola: inovando o processo de análise de conteúdo por meio do ATLAS.ti. **Administração: ensino e pesquisa**. Rio de Janeiro. v. 16. n. 2. p. 275-308. 2015. Disponível em: < <https://raep.emnuvens.com.br/raep/article/view/236/181>>. Acesso em fev.2019.

WEBER. Max. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo**. Tradução: José Marcos Mariani de Macedo. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

ZUTIÃO, Patrícia. **Programa vida na comunidade para familiares de jovens com deficiência intelectual**. 2016. 178 f. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Educação Especial. Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2016.

APÊNDICES

APÊNDICE A**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DOS
RESPONSÁVEIS LEGAIS PARA REALIZAÇÃO DAS ENTREVISTAS
SEMIESTRUTURADAS E APLICAÇÃO DA ESCALA SIS.****UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL****TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO
(para pais/responsáveis)**

Eu, KARLA JANAINÉ DE MORAES BORGES, estudante do Programa de Pós Graduação em Educação Especial da Universidade Federal de São Carlos – UFSCar o(a) convido a participar da pesquisa “O perfil de empregabilidade e a preparação para o trabalho de pessoas com deficiência intelectual”, orientada pela Professora Doutora Maria Amelia Almeida.

A inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho é um tema de relevância por se tratar da sua autonomia e participação cidadã na vida em comunidade. Mesmo havendo leis, como a Lei de Cotas 8213 de 1991, que obriga as empresas com mais de cem funcionários a contratar pessoas com deficiência, elas não garantem o acesso e permanência destas pessoas. A proposta deste estudo é o de conhecer o perfil das pessoas com deficiência intelectual, que já estão empregadas, saber se necessitam de apoios de outras pessoas para realizar as tarefas e quais dos seus comportamentos estão relacionados ao trabalho. A pesquisa ainda quer saber como são realizados os cursos de preparação para o mercado de trabalho, quando neles são matriculados alunos com deficiência intelectual. A pesquisa visa contribuir com o

aumento da empregabilidade das pessoas com deficiência intelectual no mercado formal de trabalho.

O convite para participar deste estudo se dá pelo fato de ser pai/mãe/responsável de uma pessoa com deficiência intelectual, empregada em uma empresa da cidade. Sua participação será respondendo a uma entrevista e também a Escala de Intensidade Apoio (Escala SIS), para que seja possível conhecer a necessidade de apoio que as pessoas com deficiência intelectual desta pesquisa têm, nas atividades de: vida no lar, vida na comunidade, aprendizado ao longo da vida, emprego, saúde e segurança e social.

Ao seu filho(a), será apresentado o Termo de Assentimento, esclarecendo os termos de sua participação no estudo e que mesmo que vocês permitam que ele(a) participe ele(a) terá total liberdade para escolher entre participar ou não. Portanto, a participação dele (a) não é obrigatória. A qualquer momento é possível desistir de participar e retirar o consentimento. E se você não quiser que ele (a) participe ou queira desistir, não trará qualquer tipo de prejuízo.

Para melhor registrar as respostas da entrevista, é necessária a autorização da gravação das respostas por meio de gravador de voz. As gravações realizadas durante a entrevista semiestruturada serão transcritas na íntegra pela pesquisadora, garantindo que se mantenha o mais fidedigna possível. Depois de transcrita será apresentada aos participantes para validação das informações. A pesquisadora realizará, pessoalmente, todas as entrevistas e a aplicação da Escala SIS. O tempo previsto para a realização da entrevista e aplicação da Escala SIS será de até três encontros, com a duração de cerca de até uma hora e meia cada um.

A entrevista será individual e poderá ser realizada em sua residência ou em outro local, se assim o preferir. No dia da entrevista você conversará com a pesquisadora. As perguntas não serão invasivas à sua intimidade, entretanto, é importante esclarecer que a participação na pesquisa pode gerar estresse e desconforto como resultado da exposição de opiniões pessoais em responder perguntas que envolvem o convívio e o relacionamento com a pessoa com deficiência intelectual. Diante dessas situações, você terá garantidas pausas nas entrevistas, a liberdade de não responder as perguntas quando a considerarem constrangedoras, podendo interromper a entrevista a qualquer momento. Serão retomados nessa situação os objetivos a que esse trabalho se propõe e os possíveis benefícios que a pesquisa possa trazer. Em caso de encerramento das entrevistas, por qualquer fator descrito acima, ou por interrupção da pesquisa, a pesquisadora irá orientá-lo (a) e encaminhá-lo (a) para profissionais especialistas e serviços disponíveis,

se necessário, visando o bem-estar de todos os participantes.

Sua participação nessa pesquisa auxiliará na obtenção de dados que poderão ser utilizados para fins científicos, proporcionando mais informações e discussões que poderão trazer benefícios para a área da Educação Especial, para a construção de novos conhecimentos e para a identificação de novas alternativas e possibilidades para a colocação da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho. A pesquisadora realizará o acompanhamento de todos os procedimentos e atividades desenvolvidas durante o trabalho.

Sua participação é voluntária, não haverá compensação em dinheiro pela sua participação. A qualquer momento o (a) senhor (a) pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa ou desistência não lhe trará nenhum prejuízo, seja em sua relação ao pesquisador, ao emprego onde seu filho trabalha ou à Universidade Federal de São Carlos.

Todas as informações obtidas por meio da pesquisa serão confidenciais, sendo assegurado o sigilo sobre sua participação em todas as etapas do estudo. Caso haja menção a nomes, a eles serão atribuídas letras, com garantia de anonimato nos resultados e publicações, impossibilitando sua identificação.

Todas as despesas com o transporte e a alimentação decorrentes da sua participação na pesquisa, quando for o caso, serão ressarcidas no dia da coleta. Você terá direito a indenização por qualquer tipo de dano resultante da sua participação na pesquisa.

Você receberá uma via deste termo, rubricada em todas as páginas por você e pelo pesquisador, onde consta o telefone e o endereço da pesquisadora principal. Você poderá tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação agora ou a qualquer momento.

Se o (a) senhor (a) tiver qualquer problema ou dúvida durante a sua participação na pesquisa poderá comunicar-se pelo telefone (016) 99302-5460. Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e o endereço do pesquisador principal, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

Eu, _____, portador do RG _____, abaixo assinado, informo que estou ciente dos objetivos da pesquisa intitulada “O perfil de empregabilidade e a preparação para o trabalho de

pessoas com deficiência intelectual”, conduzida pela pesquisadora Karla Janaine de Moraes Borges, que compreendi 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 (CEP) em Seres Humanos da UFSCar que funciona na Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa da 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@ufscar.br

Endereço para contato com a pesquisadora (24 horas por dia e sete dias por semana):

Pesquisador Responsável: Karla Janaine de Moraes Borges

RG:

Endereço:

Contato telefônico:

Local e data: _____

Karla Janaine de Moraes Borges

Pesquisadora Responsável

Prof. Dra. Maria Amelia Almeida

Orientadora

Participante da Pesquisa

APÊNDICE B**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) PARA A ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA DOS TRABALHADORES PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL (PCDI).****UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL****TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO
(para trabalhadores com deficiência intelectual)**

Eu, KARLA JANAINÉ DE MORAES BORGES, estudante do Programa de Pós Graduação em Educação Especial da Universidade Federal de São Carlos – UFSCar o(a) convido a participar da pesquisa “O perfil de empregabilidade e a preparação para o trabalho de pessoas com deficiência intelectual”, orientada pela Professora Doutora Maria Amélia Almeida.

A inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho é um tema de relevância por se tratar da sua autonomia e participação cidadã na vida em comunidade. Mesmo havendo leis, como a Lei de Cotas 8213 de 1991, que obriga as empresas com mais de cem funcionários a contratar pessoas com deficiência, elas não garantem o acesso e permanência destas pessoas. A proposta deste estudo é o de conhecer o perfil das pessoas com deficiência intelectual, que já estão empregadas, saber se necessitam de apoios de outras pessoas para realizar as tarefas e quais dos seus comportamentos estão relacionados ao trabalho. A pesquisa ainda quer saber como são realizados os cursos de preparação para o mercado de trabalho, quando neles são matriculados alunos com deficiência intelectual. A pesquisa visa contribuir com o aumento da empregabilidade das pessoas com deficiência intelectual no mercado formal

de trabalho.

O convite para você participar deste estudo se dá pelo fato de ser trabalhador com deficiência intelectual, com registro em carteira. Sua participação será respondendo a uma entrevista para que seja possível conhecer como buscou ou busca lidar com a necessidade de apoio para a realização de suas tarefas no trabalho, como se relaciona com os colegas de trabalho, sobre a importância do trabalho para sua vida e para sua família e para a empresa onde trabalha.

Para melhor registrar as respostas da entrevista, é necessária a autorização da gravação das respostas por meio de gravador de voz. As gravações realizadas durante a entrevista semiestruturada serão transcritas na íntegra pela pesquisadora, garantindo que se mantenha o mais fidedigna possível. Depois de transcrita será apresentada aos participantes para validação das informações. A pesquisadora realizará, pessoalmente, todas as entrevistas e a aplicação da Escala SIS. O tempo previsto para a realização da entrevista é de até uma hora e meia.

A entrevista será individual e poderá ser realizada em sua residência ou em outro local, se assim o preferir. No dia da entrevista você conversará com a pesquisadora. As perguntas não serão invasivas à sua intimidade, entretanto, é importante esclarecer que a participação na pesquisa pode gerar estresse e desconforto como resultado da exposição de opiniões pessoais em responder perguntas que envolvem o convívio e o relacionamento com a pessoa com deficiência intelectual. Diante dessas situações, você terá garantidas pausas nas entrevistas, a liberdade de não responder as perguntas quando a considerarem constrangedoras, podendo interromper a entrevista a qualquer momento. Serão retomados nessa situação os objetivos a que esse trabalho se propõe e os possíveis benefícios que a pesquisa possa trazer. Em caso de encerramento das entrevistas, por qualquer fator descrito acima, ou por interrupção da pesquisa, a pesquisadora irá orientá-lo (a) e encaminhá-lo (a) para profissionais especialistas e serviços disponíveis, se necessário, visando o bem-estar de todos os participantes.

Sua participação nessa pesquisa auxiliará na obtenção de dados que poderão ser utilizados para fins científicos, proporcionando mais informações e discussões que poderão trazer benefícios para a área da Educação Especial, para a construção de novos conhecimentos e para a identificação de novas alternativas e possibilidades para a colocação da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho. A pesquisadora realizará o acompanhamento de todos os procedimentos e atividades desenvolvidas durante o trabalho.

Sua participação é voluntária, não haverá compensação em dinheiro pela sua participação. A qualquer momento o (a) senhor (a) pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa ou desistência não lhe trará nenhum prejuízo, seja em sua relação ao pesquisador, ao emprego onde seu filho trabalha ou à Universidade Federal de São Carlos.

Todas as informações obtidas por meio da pesquisa serão confidenciais, sendo assegurado o sigilo sobre sua participação em todas as etapas do estudo. Caso haja menção a nomes, a eles serão atribuídas letras, com garantia de anonimato nos resultados e publicações, impossibilitando sua identificação.

Todas as despesas com o transporte e a alimentação decorrentes da sua participação na pesquisa, quando for o caso, serão ressarcidas no dia da coleta.

Você terá direito a indenização por qualquer tipo de dano resultante da sua participação na pesquisa. Você receberá uma via deste termo, rubricada em todas as páginas por você e pelo pesquisador, onde consta o telefone e o endereço da pesquisadora principal. Você poderá tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação agora ou a qualquer momento.

Se você tiver qualquer problema ou dúvida durante a sua participação na pesquisa poderá comunicar-se pelo telefone (016) 99302-5460. Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e o endereço do pesquisador principal, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

Eu, _____, portador do RG _____, abaixo assinado, informo que estou ciente dos objetivos da pesquisa intitulada “O perfil de empregabilidade e a preparação para o trabalho de pessoas com deficiência intelectual”, conduzida pela pesquisadora Karla Janaine de Moraes Borges, que compreendi 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 Humanos da UFSCar que funciona na Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa da 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@ufscar.br

Endereço para contato com a pesquisadora (24 horas por dia e sete dias por semana):

Pesquisador Responsável:

RG:

Endereço:

Contato telefônico:

Local e data: _____

Karla Janaine de Moraes Borges

Pesquisadora Responsável

Prof. Dra. Maria Amelia Almeida

Orientadora

Participante da Pesquisa

APÊNDICE C**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) PARA A ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM LÍDERES DE TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL.****UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL****TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO
(para líder/gestor de trabalhador com deficiência intelectual)**

Eu, KARLA JANAINÉ DE MORAES BORGES, estudante do Programa de Pós Graduação em Educação Especial da Universidade Federal de São Carlos – UFSCar o(a) convido a participar da pesquisa “O perfil de empregabilidade e a preparação para o trabalho de pessoas com deficiência intelectual”, orientada pela Professora Doutora Maria Amélia Almeida.

A inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho é um tema de relevância por se tratar da sua autonomia e participação cidadã na vida em comunidade. Mesmo havendo leis, como a Lei de Cotas 8213 de 1991, que obriga as empresas com mais de cem funcionários a contratar pessoas com deficiência, elas não garantem o acesso e permanência destas pessoas. A proposta deste estudo é o de conhecer o perfil das pessoas com deficiência intelectual, que já estão empregadas, saber se necessitam de apoios de outras pessoas para realizar as tarefas e quais dos seus comportamentos estão relacionados ao trabalho. A pesquisa ainda quer saber como são realizados os cursos de preparação para o mercado de trabalho, quando neles são matriculados alunos com deficiência intelectual. A pesquisa visa contribuir com o

aumento da empregabilidade das pessoas com deficiência intelectual no mercado formal de trabalho.

O convite para o senhor (a) participar deste estudo se dá pelo fato de ser líder/gestor de pessoa com deficiência intelectual. Sua participação será respondendo a uma entrevista para que seja possível conhecer como você buscou ou busca lidar com as necessidades de apoio para a realização das tarefas do seu funcionário, como foi a sua participação no processo de seleção do trabalhador, como é realizada a capacitação continuada do trabalhador e o modo como a empresa lida com a inclusão de pessoas com deficiência intelectual.

Para melhor registrar as respostas da entrevista, é necessária a autorização da gravação das respostas por meio de gravador de voz. As gravações realizadas durante a entrevista semiestruturada serão transcritas na íntegra pela pesquisadora, garantindo que se mantenha o mais fidedigna possível. Depois de transcrita será apresentada aos participantes para validação das informações. A pesquisadora realizará, pessoalmente, todas as entrevistas.

A entrevista será individual e poderá ser realizada na empresa onde o senhor (a) trabalha ou em outro local, se assim o preferir. No dia da entrevista você conversará com a pesquisadora. As perguntas não serão invasivas à sua intimidade, entretanto, é importante esclarecer que a participação na pesquisa pode gerar estresse e desconforto como resultado da exposição de opiniões pessoais em responder perguntas que envolvem o convívio e o relacionamento com a pessoa com deficiência intelectual. Diante dessas situações, você terá garantidas pausas nas entrevistas, a liberdade de não responder as perguntas quando as considerarem constrangedoras, podendo interromper a entrevista a qualquer momento. Serão retomados nessa situação os objetivos a que esse trabalho se propõe e os possíveis benefícios que a pesquisa possa trazer. Em caso de encerramento das entrevistas, por qualquer fator descrito acima, ou por interrupção da pesquisa, a pesquisadora irá orientá-lo (a) e encaminhá-lo (a) para profissionais especialistas e serviços disponíveis, se necessário, visando o bem-estar de todos os participantes.

Sua participação nessa pesquisa auxiliará na obtenção de dados que poderão ser utilizados para fins científicos, proporcionando mais informações e discussões que poderão trazer benefícios para a área da Educação Especial, para a construção de novos conhecimentos e para a identificação de novas alternativas e possibilidades para a colocação da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho. A

pesquisadora realizará o acompanhamento de todos os procedimentos e atividades desenvolvidas durante o trabalho.

Sua participação é voluntária, não haverá compensação em dinheiro pela sua participação. A qualquer momento o (a) senhor (a) pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa ou desistência não lhe trará nenhum prejuízo, seja em sua relação ao pesquisador, ao emprego onde seu filho trabalha ou à Universidade Federal de São Carlos.

Todas as informações obtidas por meio da pesquisa serão confidenciais, sendo assegurado o sigilo sobre sua participação em todas as etapas do estudo. Caso haja menção a nomes, a eles serão atribuídas letras, com garantia de anonimato nos resultados e publicações, impossibilitando sua identificação.

Todas as despesas com o transporte e a alimentação decorrentes da sua participação na pesquisa, quando for o caso, serão ressarcidas no dia da coleta. Você terá direito a indenização por qualquer tipo de dano resultante da sua participação na pesquisa.

Você receberá uma via deste termo, rubricada em todas as páginas por você e pelo pesquisador, onde consta o telefone e o endereço da pesquisadora principal. Você poderá tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação agora ou a qualquer momento.

Se o Senhor (a) tiver qualquer problema ou dúvida durante a sua participação na pesquisa poderá comunicar-se pelo telefone (016) 99302-5460. Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e o endereço do pesquisador principal, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

Eu, _____, portador do RG _____, abaixo assinado, informo que estou ciente dos objetivos da pesquisa intitulada “O perfil de empregabilidade e a preparação para o trabalho de pessoas com deficiência intelectual”, conduzida pela pesquisadora Karla Janaine de Moraes Borges, que compreendi 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 Humanos da UFSCar que funciona na Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa da 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@ufscar.br

Endereço para contato com a pesquisadora (24 horas por dia e sete dias por semana):

Pesquisador Responsável: Karla Janaine de Moraes Borges

RG:

Endereço:

Contato telefônico:

Local e data: _____

Karla Janaine de Moraes Borges
Pesquisadora Responsável

Prof. Dra. Maria Amelia Almeida
Orientadora

Participante da Pesquisa

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO (TCLE) PARA A ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM REPRESENTANTES DE INSTITUIÇÕES (QUALIFICADORES) QUE MINISTRAM CURSOS DE PREPARAÇÃO PARA A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.



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

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO
(para professor/coordenador de cursos)

Eu, KARLA JANAINÉ DE MORAES BORGES, estudante do Programa de Pós Graduação em Educação Especial da Universidade Federal de São Carlos – UFSCar o(a) convido a participar da pesquisa “O perfil de empregabilidade e a preparação para o trabalho de pessoas com deficiência intelectual”, orientada pela Professora Doutora Maria Amélia Almeida.

A inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho é um tema de relevância por se tratar da sua autonomia e participação cidadã na vida em comunidade. Mesmo havendo leis, como a Lei de Cotas 8213 de 1991, que obriga as empresas com mais de cem funcionários a contratar pessoas com deficiência, elas não garantem o acesso e permanência destas pessoas. A proposta deste estudo é o de conhecer o perfil das pessoas com deficiência intelectual, que já estão empregadas, saber se necessitam de apoios de outras pessoas para realizar as tarefas e quais dos seus comportamentos estão relacionados ao trabalho. A pesquisa ainda quer saber como são realizados os cursos de preparação para o mercado de trabalho, quando neles são matriculados alunos com deficiência intelectual. A pesquisa visa contribuir com o aumento da empregabilidade das pessoas com deficiência intelectual no mercado formal de trabalho.

O convite para o senhor (a) participar deste estudo se dá pelo fato de ser professor/coordenador de curso de preparação para a inserção de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho. Sua participação será respondendo a uma entrevista para que seja possível conhecer como os cursos estão estruturados para este público, quais são os aspectos facilitadores e dificultadores, se há acompanhamento dos alunos quando estes conseguem uma vaga no mercado de trabalho.

Para melhor registrar as respostas da entrevista, é necessária a autorização da gravação das respostas por meio de gravador de voz. As gravações realizadas durante a entrevista semiestruturada serão transcritas na íntegra pela pesquisadora, garantindo que se mantenha o mais fidedigna possível. Depois de transcrita será apresentada aos participantes para validação das informações. A pesquisadora realizará, pessoalmente, todas as entrevistas.

A entrevista será individual e poderá ser realizada na empresa onde o Senhor (a) trabalha ou em outro local, se assim o preferir. No dia da entrevista você conversará com a pesquisadora. As perguntas não serão invasivas à sua intimidade, entretanto, é importante esclarecer que a participação na pesquisa pode gerar estresse e desconforto como resultado da exposição de opiniões pessoais em responder perguntas que envolvem o convívio e o relacionamento com a pessoa com deficiência intelectual. Diante dessas situações, você terá garantidas pausas nas entrevistas, a liberdade de não responder as perguntas quando a considerarem constrangedoras, podendo interromper a entrevista a qualquer momento. Serão retomados nessa situação os objetivos a que esse trabalho se propõe e os possíveis benefícios que a pesquisa possa trazer. Em caso de encerramento das entrevistas, por qualquer fator descrito acima, ou por interrupção da pesquisa, a pesquisadora irá orientá-lo (a) e encaminhá-lo (a) para profissionais especialistas e serviços disponíveis, se necessário, visando o bem-estar de todos os participantes.

Sua participação nessa pesquisa auxiliará na obtenção de dados que poderão ser utilizados para fins científicos, proporcionando mais informações e discussões que poderão trazer benefícios para a área da Educação Especial, para a construção de novos conhecimentos e para a identificação de novas alternativas e possibilidades para a colocação da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho. A pesquisadora realizará o acompanhamento de todos os procedimentos e atividades desenvolvidas durante o trabalho.

Sua participação é voluntária, não haverá compensação em dinheiro pela sua participação. A qualquer momento o (a) senhor (a) pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa ou desistência não lhe trará nenhum prejuízo, seja em sua relação ao pesquisador, ao emprego onde seu filho trabalha ou à Universidade Federal de São Carlos.

Todas as informações obtidas por meio da pesquisa serão confidenciais, sendo assegurado o sigilo sobre sua participação em todas as etapas do estudo. Caso haja menção a nomes, a eles serão atribuídas letras, com garantia de anonimato nos resultados e publicações, impossibilitando sua identificação.

Todas as despesas com o transporte e a alimentação decorrentes da sua participação na pesquisa, quando for o caso, serão ressarcidas no dia da coleta. Você terá direito a indenização por qualquer tipo de dano resultante da sua participação na pesquisa.

Você receberá uma via deste termo, rubricada em todas as páginas por você e pelo pesquisador, onde consta o telefone e o endereço da pesquisadora principal. Você poderá tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação agora ou a qualquer momento.

Se o Senhor (a) tiver qualquer problema ou dúvida durante a sua participação na pesquisa poderá comunicar-se pelo telefone (016) 99302-5460. Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e o endereço do pesquisador principal, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

Eu, _____, portador do RG _____, abaixo assinado, informo que estou ciente dos objetivos da pesquisa intitulada “O perfil de empregabilidade e a preparação para o trabalho de pessoas com deficiência intelectual”, conduzida pela pesquisadora Karla Janaine de Moraes Borges, que compreendi 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 Humanos da UFSCar que funciona na Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa da 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@ufscar.br

Endereço para contato com a pesquisadora (24 horas por dia e sete dias por semana):

Pesquisador Responsável: Karla Janaine de Moraes Borges

RG:

Endereço:

Contato telefônico:

Local e data: _____

Karla Janaine de Moraes Borges

Pesquisadora Responsável

Prof. Dra. Maria Amelia Almeida

Orientadora

Participante da Pesquisa

APÊNDICE E**TERMO DE ASSENTIMENTO (TA) – PARA A ENTREVISTA
SEMIESTRUTURA COM AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL
(PCDI).****UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL****TERMO DE ASSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

O termo de assentimento não elimina a necessidade de fazer o termo de consentimento livre e esclarecido que deve ser assinado pelo responsável ou representante legal do participante com deficiência intelectual.

Você está sendo convidado para participar da pesquisa realizada pela pesquisadora, KARLA JANAINÉ DE MORAES BORGES, intitulada “O perfil de empregabilidade e a preparação para o trabalho de pessoas com deficiência intelectual”, orientada pela Professora Doutora Maria Amélia Almeida. Este estudo tem como objetivo conhecer como você realiza as várias atividades do seu dia a dia e como procura realizar suas tarefas na empresa onde trabalha. Você está sendo convidado a participar desta pesquisa por trabalhar com registro em carteira de trabalho em uma empresa da sua cidade. Você não precisa participar da pesquisa se não quiser, é um direito seu e não terá nenhum problema se desistir. Além disso, seus pais/responsáveis permitiram sua participação. A pesquisa será feita na sua casa ou onde seus pais ou responsáveis o preferir. Para isso, você responderá a uma entrevista, que pode levar cerca de uma hora e meia para ser respondida. Pode ser que você se canse ou fique com vergonha para responder algumas perguntas. Se você não souber ou não quiser responder alguma pergunta, não terá problema. Se você tiver alguma dúvida e se acontecer algum problema relacionado com as perguntas feitas, você pode procurar a pesquisadora Karla Janaine de Moraes Borges pelo celular (13) 99302-5460.

Esta pesquisa ajudará a conhecer o que você sabe fazer na empresa onde trabalhada e também como tem feito para ser um bom funcionário e continuar empregado.

Você e seus pais não gastarão e nem receberão dinheiro para participar da pesquisa.

Ninguém saberá que você está participando da pesquisa, não falaremos a outras pessoas, não serão passadas a estranhos as informações que você nos der. O seu nome também não será divulgado. Os resultados da pesquisa vão ser divulgados, mas sem identificar quem participou.

Eu _____,
aceito participar da pesquisa “O perfil de empregabilidade e a preparação para o trabalho de pessoas com deficiência intelectual”, que será realizada pela pesquisadora Karla Janaine de Moraes Borges, Entendi as coisas ruins e as coisas boas que podem acontecer. Entendi que posso dizer “sim” e participar, mas que, a qualquer momento, posso dizer “não” e desistir que não vai ter problema. Os pesquisadores tiraram minhas dúvidas e conversaram com os meus responsáveis. A pesquisadora me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UFSCar que funciona na Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa da 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@ufscar.br

Recebi uma cópia deste termo de assentimento, entendi e concordo em participar da pesquisa.

Endereço para contato com a pesquisadora (24 horas por dia e sete dias por semana):

Pesquisador Responsável: Karla Janaine de Moraes Borges

RG:

Endereço:

Contato telefônico:

Local e data: _____

Karla Janaine de Moraes Borges
Pesquisadora Responsável

Prof. Dra. Maria Amelia Almeida
Orientadora

Participante da Pesquisa

APÊNDICE F**ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA PARA SER REALIZADA
COM O PARTICIPANTE PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL
(PCDI).**

1. Nome:
2. Idade:
3. Escolaridade:
4. Com quem mora?
5. Estudou em instituição de educação especial ou na escola comum de ensino?
6. Função que ocupa na empresa:
7. Houve apoio da família para você trabalhar? Se sim, descreva como foi. Se não, descreva o que você esperaria de apoio.
8. Faz alguma atividade além do trabalho (De lazer? Dança? Outros?). Se sim, qual? Se não, por quê?
9. O que o trabalho significa para você?
10. Há quanto tempo está na empresa?
11. Como foi o processo para conseguir a vaga na empresa?
12. Fez algum curso que o ajudou a conseguir o trabalho? Se sim, qual?
13. Quais atividades desempenha atualmente na sua função?
14. Como foi lhe ensinado as tarefas que deve fazer na empresa?
15. Descreva como foram os primeiros dias de trabalho. Alguém te acompanhou?
16. Como aprendeu as tarefas?
17. Quais apoios ou suportes você precisa para executar suas tarefas?
18. Quais atividades já desempenhou na empresa em outras funções?
19. Se houve mudança de função, como foi realizada essa transição?
20. O que seus colegas de trabalho dizem sobre o seu trabalho?
21. Você já trabalhou em outra empresa? Se sim, por quanto tempo? Que tipo de trabalho realizava? Se não, por quê?
22. O que você acha importante fazer na empresa para não ser dispensado?
23. Qual sua opinião sobre seu trabalho na empresa?
24. O que você acha de empresas que dão oportunidade para pessoas com deficiência intelectual?
25. Se amanhã você chegasse na empresa e seu trabalho fosse outro (exemplificar de acordo com cada caso), quais apoios seriam necessários?

APÊNDICE G**ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA PARA SER REALIZADA
COM O PARTICIPANTE RESPONSÁVEL LEGAL DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA INTELECTUAL.**

1. Nome:
2. Idade:
3. Escolaridade:
4. Grau de parentesco:
5. Quais membros da família trabalham?
6. O que representa o trabalho do seu filho para você e sua família?
7. Ele manifestou vontade de trabalhar? Se sim, como?
8. Houve incentivo da família para que ele trabalhasse? Se sim, como?
9. Ele fez algum curso para se preparar para o trabalho? Se sim, qual?
10. Além do trabalho na empresa, o que mais ele faz (hobby, dança, teatro, outros)?
11. Como ele conseguiu entrar para trabalhar na empresa?
12. Alguém da família participou no processo de contratação?
13. Qual a função que ele realiza na empresa?
14. Qual tipo de tarefa ele faz na empresa?
15. Ele precisa de alguma orientação para o trabalho? Se sim, que tipo? Como você faz?
16. O que ele poderia fazer para manter o seu trabalho nessa empresa?
17. Qual a sua opinião sobre empresas que dão oportunidade para pessoas com deficiência intelectual?
18. Ao fazer uma reflexão da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, neste caso, pessoas com deficiência intelectual, o que você acha que poderia ser mudado nesta empresa para favorecer essa inclusão?

APÊNDICE H**ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA PARA SER REALIZADA
COM O PARTICIPANTE LÍDERES DE TRABALHADORES COM
DEFICIÊNCIA INTELECTUAL.**

1. Nome:
2. Idade:
3. Escolaridade:
4. Função:
5. Há quanto tempo está na empresa:
6. O que representa o trabalho de pessoas com deficiência intelectual para você?
7. Além do trabalho, tem contato com outras pessoas com deficiência?
8. No seu setor há outras pessoas com outra deficiência, além da intelectual?
Quais?
9. Você participou do processo de seleção do funcionário com deficiência intelectual? Como foi?
10. Houve algum critério para a seleção do funcionário com deficiência intelectual?
Se sim, qual? Se não, por quê?
11. Quais suportes o (a) funcionário precisou para ingressar na empresa?
12. Como foi o treinamento do funcionário para o desenvolvimento da tarefa?
13. O funcionário necessita de auxílio diário para a realização da tarefa? Se sim,
explique.
14. Quando o (a) funcionário iniciou suas atividades profissionais aqui na empresa,
nas ocasiões em que ele precisava de ajuda, quais as pessoas mais o auxiliaram?
15. Como é o relacionamento do funcionário com os colegas do trabalho?
16. Em termos de autonomia para o trabalho, como você vê a situação do (a)
funcionário quando iniciou suas atividades profissionais nesta empresa?
17. E no momento atual, você poderia descrever em que medida o funcionário
consegue realizar com autonomia a atividade a ele designadas?
18. Houve ou há capacitação/treinamento para o funcionário desenvolver sua
função? Se sim, de que forma? Em que medida tal capacitação difere ou não dos
demais funcionários sem deficiência?
19. Você observou algum tipo de melhora do funcionário na realização da função
por ele desempenhada? Justifique sua resposta.
20. Há algo que o funcionário deveria melhorar?

21. Ao fazer uma reflexão da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, neste caso, pessoas com deficiência intelectual, o que acha que poderia ser modificado nesta empresa, para favorecer essa inclusão?

APÊNDICE I**ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA PARA SER REALIZADA
COM O PARTICIPANTE REPRESENTANTE DE EMPRESAS QUE
REALIZAM CURSOS DE PREPARAÇÃO PARA O MERCADO DE
TRABALHO (QUALIFICADORES).**

1. Nome:
2. Idade:
3. Escolaridade:
4. Função:
5. Há quanto tempo está na empresa:
6. Você já ministrou algum curso para pessoas com deficiência intelectual?
7. Qual a visão desta empresa que oferece cursos, sobre os cursos voltados para este público?
8. Como estão estruturados os cursos para receber pessoas com deficiência intelectual?
9. Há alguma área em que os alunos apresentam maior facilidade? Se sim, qual?
10. Quais as dificuldades e/ou facilidades que os alunos apresentam na realização do curso.
11. De onde é a demanda de alunos para os cursos?
12. Há aspectos que poderiam ser alterados no curso, visando à melhoria da capacitação? Se sim, quais.
13. É possível perceber aspectos em comum nos participantes? Justifique sua resposta.
14. Qual a porcentagem dos alunos que conseguem se inserir no mercado de trabalho? Como você analisa esse percentual?
15. Há o acompanhamento da permanência dos alunos no mercado de trabalho? Descrever.

APÊNDICE J

TABELA DE CÓDIGOS E COMENTÁRIOS (CONTINUA)

Qtt.	Cor	Código	Comentário	Magnitude	Densidade
1	●	Acompanhamento da permanência no mercado de trabalho	A qualificadora realiza algum monitoramento dos alunos após o término do curso para saber se conseguiram ou permanecem no emprego.	2	3
2	●	Adaptações e flexibilizações do programa do curso	A qualificadora tem possibilidades de adaptar ou flexibilizar o programa do curso	13	3
3	●	Alteração na função inicial	O funcionário teve oportunidades de exercer outras funções ao longo da vida ou dentro da mesma empresa?	44	0
4	●	Apoio/suporte para realizar as tarefas	Na função atual, necessita ou não de apoio para a realização das tarefas.	99	6
5	●	Atividades além do trabalho	A PcDI realiza atividades além do trabalho? Ex: frequenta igreja, academia, dança, outros.	87	1
6	●	Autonomia	Situações em que a PcDI realiza atividades com autonomia em todos os aspectos da sua vida.	225	9
7	●	Auxílio para conseguir a vaga	Suportes ou pessoas que auxiliaram a PcDI na colocação na empresa ou no curso de qualificação.	103	3
8	●	Benefício de Prestação Continuada BPC	Aspectos relacionados ao Benefício de Prestação Continuada (BPC) por todos os participantes.	21	3
9	●	Com quem a PcDI reside	Atualmente, a PcDI reside com quais pessoas.	33	2

APÊNDICE J

TABELA DE CÓDIGOS E COMENTÁRIOS (CONTINUA)

10	○	Dados sobre deficiências	Informações sobre o tipo, nível, diagnóstico, entre outros, de deficiência. Percepções sobre o modo como os participantes lidam com a deficiência.	230	1
11	●	Demanda de alunos para a qualificação	Identificar de onde vem a demanda de alunos com DI para a realização do curso de qualificação.	5	2
12	●	Desempenho nas atividades ao longo do tempo	Aspectos do desempenho da PcDI que melhoraram ao longo do tempo.	43	8
13	●	Dificuldades/facilidades durante o curso	O professor identifica dificuldades/facilidades em comum, nos alunos com DI.	6	1
14	○	Escolaridade	Escolaridade de todos os participantes.	134	1
15	●	Estruturação do curso de qualificação	Identificar como o curso de qualificação está estruturado.	26	7
16	●	Experiência profissional do formador de estudante PcDI	O profissional entrevistado, já deu aulas para PcDI em alguma ocasião.	18	2
17	●	Experiências profissionais da PcDI, formador e líderes	Experiências profissionais dos participantes, com exceção da família.	60	1
18	○	Familiares da PcDI empregados atualmente	Identificar quais familiares, que residem com a pessoa com DI, trabalham.	13	0
19	●	Função exercida	Função, atualmente, exercida pelos participantes.	164	5
20	○	Gênero	Dado de caracterização do sexo dos participantes.	42	0

APÊNDICE J

TABELA DE CÓDIGOS E COMENTÁRIOS (CONTINUA)

21	○	Horário de trabalho	Horário de trabalho dos participantes.	17	0
22	○	Idade	Idade de todos os participantes.	45	0
23	●	Incentivo familiar para inserção no trabalho	De que modo a família interferiu, incentivando ou não, a PcDI a trabalhar. E qual foi a percepção da família em relação ao trabalho, ao incentivá-lo ou não. E isto interfere no estabelecimento de um perfil?	58	3
24	●	Lei da Aprendizagem ou Estágio	Tópicos relacionados à Lei de Aprendizagem ou Estágio. Ex.: contrato como aprendiz, como estagiário, entre outros.	37	1
25	●	Lei de Cotas	Assuntos relacionados à Lei de Cotas 8213/1991.	45	2
26	●	Opinião dos colegas de trabalho da PcDI	Na percepção da PcDI, o que os colegas de trabalho dizem sobre o seu trabalho.	39	2
27	●	Opiniões dos participantes em relação às empresas	Opiniões dos participantes sobre empresas que empregam PcDI.	85	7
28	○	Participante pais/responsável	Identificação dos participantes respondentes, como pais ou responsáveis.	18	0
29	●	Perfil de enfrentamento da PcDI	Comportamentos e atitudes da PcDI no trabalho e na vida em geral.	238	8
30	●	Permanência na empresa	Atitudes e comportamentos que, na percepção dos participantes, a PcDI deve ter para se manter no emprego.	47	1

APÊNDICE J

TABELA DE CÓDIGOS E COMENTÁRIOS (CONTINUA)

31	●	Processo de seleção da PcDI	Identificar como foi processo de seleção, as pessoas envolvidas e critérios.	52	3
32	●	Qualificação contínua na empresa	Identificar se a PcDI participa de capacitações promovidas pela empresa.	29	1
33	●	Qualificação pré-contratação	Identificar quais cursos/capacitações/instruções foram ofertados ao participante com DI antes da contratação.	95	5
34	○	Quantidade de filhos/irmãos	Identificar se a PcDI possui irmãos. A informação é no sentido de conhecer um pouco mais sobre a vida do participante com DI.	17	0
35	○	Quantidade de funcionários na empresa	Identificar o número de funcionários e estabelecer uma relação com a obrigatoriedade de contratação pela Lei de Cotas. Empresas com mais de cem funcionários precisam contratar PcD.	5	0
36	○	Quantidade de PcD que participaram do processo seletivo	Identificar se, juntamente com o participante com DI, houve outras PcD durante o processo seletivo.	6	0
37	○	Ramo de atividade da empresa	Identificar qual é a atividade da empresa. Ex.: indústria, comércio e serviços.	25	0
38	●	Relação da PcDI com o trabalho	Identificar a representação do trabalho para os participantes com DI.	189	7

APÊNDICE J

TABELA DE CÓDIGOS E COMENTÁRIOS (CONCLUSÃO).

39	●	Relacionamento com colegas de trabalho/curso	Identificar a relação da PcDI com os colegas de trabalho. Obs.: Foi observado que a participação dos colegas de trabalho foi essencial na aprendizagem das tarefas.	84	3
40	●	Representação do trabalho da PcDI para a família	Identificar qual é, ou, como é, a representação do trabalho desenvolvido pela PcDI no âmbito familiar.	31	5
41	●	Representação do trabalho da PcDI para Empresa	Identificar qual é a representação do trabalho da PcDI para a empresa, por meio do fala do participante "líder".	42	3
42	○	Tempo de empresa	Identificar há quanto tempo a PcDI está contratada na empresa atual.	40	0
43	●	Treinamento/capacitação para iniciar as atividades	Após contratado, quais foram os treinamentos e capacitações necessários para a PcDI desenvolver a função.	215	6
44	●	Utilização do salário recebido	Identificar como a PcDI utiliza a remuneração recebida.	64	1
45	●	Vínculo com a instituição especializada	Identificar se a PcDI utilizou dos serviços de alguma instituição especializada em DI, que impactou ou impacta na colocação profissional do participante com DI.	148	6
		Legenda			
○		Dados de caracterização			
●		Dados relacionados à PcDI			
●		Dados relacionados aos Responsáveis Legais			
●		Dados relacionados aos Líderes			
●		Dados relacionados às Qualificadoras			

APÊNDICE K
IDENTIFICAÇÃO DOS PARTICIPANTES PcDI (CONTINUA)

PcDI	Identificação	Idade	Sexo	Diagnóstico	Escolaridade	Tempo de empresa	Escolaridade	Ramo de Atividade
1	PcDI A	23	Feminino	Deficiência intelectual – Síndrome de Down Mosaico	Ensino médio completo	5 anos	Rede comum	Comércio – Setor administrativo
2	PcDI B	27	Feminino	Transtorno não especificado do desenvolvimento psicológico - CID-10 F89	Ensino médio completo	4 anos	Rede comum	Indústria – Produção de calçados
3	PcDI C	39	Feminino	Retardo Mental Leve – CID F70	Ensino Fundamental I completo	10 meses	Rede comum	Comércio – supermercado/atacadista
4	PcDI D	23	Masculino	“Epilepsia e síndromes epiléticas sintomáticas relacionadas à localização (focais) (parciais) com crises parciais simples” (OMS. 199, p. 288) - CID-10 G-40.2	Ensino médio completo	6 anos	Rede comum	Prestação de serviços – Escola de cursos
5	PcDI E	23	Masculino	Retardo Mental Leve em 2009 Retardo Mental Moderado em 2009	5º ano – Ensino Fundamental I	3 anos	Escola especializada	Comércio – loja de departamentos

APÊNDICE K
IDENTIFICAÇÃO DOS PARTICIPANTES PcDI (CONTINUA)

PcDI	Identificação	Idade	Sexo	Diagnóstico	Escolaridade	Tempo de empresa	Escolaridade	Ramo de Atividade
6	PcDI F	23	Masculino	Retardo DNPM com Deficiência Intelectual leve – CID 10 F70 (Retardo Mental) – CID 10 R62 (Falta do desenvolvimento fisiológico normal esperado)	Ensino médio completo	5 anos	Rede comum e Escola especializada	Comércio – Setor Administrativo
7	PcDI G	24	Masculino	Discreto retardo do DNPM (CID 10 R62) com Deficiência Intelectual Leve – CID 10 (F 70)	5º ano Ensino Fundamental I	5 anos	Escola especializada, rede comum, Escola especializada	Indústria – produção de calçados
8	PcDI H	26	Masculino	Retardo mental por seqüela de hipóxia perinatal com dist. de aprendizagem e conduta.	Não alfabetizado	5 anos	Escola especializada	Indústria – produção de calçados
9	PcDI I	26	Masculino	Portador de Retardo DNPM, com retardo mental leve e 2010 CID 10 F 72 – Retardo Mental Grave – (ano 2007) CID 10 F 71 – Retardo Mental Moderado (ano 2008) CID 10 Q 02 – Microcefalia (ano 2008)	Não alfabetizado	8 anos	Escola especializada	Comércio – Depósito de hortifrúti

APÊNDICE K
IDENTIFICAÇÃO DOS PARTICIPANTES PcDI (CONTINUA)

PcDI	Identificação	Idade	Sexo	Diagnóstico	Escolaridade	Tempo de empresa	Escolaridade	Ramo de Atividade
10	PcDI J	28	Masculino	Retardo do DNPM com deficiência intelectual leve, com distúrbios de aprendizagem, devido a hipóxia perinatal CID – 10 F70, F 81 (Transtorno específicos do desenvolvimento das habilidades escolares)	4º ano Ensino Fundamental I	4 anos	Rede comum e Escola especializada	Prestação de serviços – Escola de cursos
11	PcDI K	30	Masculino	Hidrocefalia congênita, desorientação têmporo-espacial e discreta lentidão de aprendizado CID 10 G 91 - Hidrocefalia	Ensino Superior (Sistema de Informação) Ensino Técnico (informática)	1 ano e 6 meses	Rede comum	Comércio – Franquia de lanchonete
12	PcDI L	35	Masculino	Portador de deficiência intelectual leve CID 10 F70	4º ano Ensino Fundamental I	17 anos	Escola especializada	Indústria – produção de cosméticos
13	PcDI M	36	Masculino	Portador de retardo do DNPM com deficiência intelectual leve – CID 10 F70	4º anos Ensino Fundamental I	1 ano	Escola regular e especializada	Indústria – curtume

APÊNDICE K
IDENTIFICAÇÃO DOS PARTICIPANTES PcDI (CONCLUSÃO)

PcDI	Identificação	Idade	Sexo	Diagnóstico	Escolaridade	Tempo de empresa	Escolaridade	Ramo de Atividade
14	PcDI N	37	Masculino	Síndrome de Down – Trissomia livre do cromossomo 21	5º anos Ensino Fundamental	6 anos	Escola especializada e regular (EJA)	Prestação de Serviços – escola particular de ensino regular.
15	PcDI O	40	Masculino	Retardo Mental Moderado CID 10 F 71.	Não alfabetizado	1 ano e 5 meses	Escola regular e especializada	Indústria – curtume
16	PcDI P	46	Masculino	Retardo do DNPM com Mental Moderado (16/04/2009) Retardo Mental Leve (23/06/2003)	Não alfabetizado	13 anos	Escola especializada	Comércio – Depósito de bebidas

APÊNDICE L
IDENTIFICAÇÃO DOS PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS LEGAIS

	Identificação	Idade	Grau de parentesco	Escolaridade
1	Mãe A	48	Mãe	Ensino médio incompleto
2	Pais B	51 mãe 57 pai	Pai e mãe	Concluindo o Ensino fundamental Ensino médio completo
3	Irmã C	46	Irmã	Ensino médio completo
4	Mãe D	44	Mãe	Ensino fundamental incompleto (7º ano)
5	Mãe E	62	Mãe	Ensino fundamental incompleto (4º ano)
6	Avó FM	67	Avó	Não alfabetizada
7	Mãe G	49	Mãe	Ensino médio completo
8	Mãe H	71	Mãe adotiva	Ensino fundamental incompleto (5º ano)
9	Assistente social I	43	Assistente social da instituição	Superior Completo
10	Prima J	40	Prima materna	Ensino médio completo
11	Mãe K	56	Mãe	Ensino médio incompleto
12	Irmã L	52	Irmã	Ensino fundamental incompleto (2º ano)
13	Mãe N	64	Mãe	Superior completo
14	Mãe O	66	Mãe	Ensino fundamental incompleto (2º ano)
15	Mãe P	76	Mãe	Ensino fundamental completo

APÊNDICE M
IDENTIFICAÇÃO DOS PARTICIPANTES LÍDERES

	Identificação	Idade	Sexo	Escolaridade	Função na empresa	Tempo de empresa	Nº de funcionários	Correspondência com a PcDI
1	L1	27 33	Feminino Masculino	Superior – Psicologia Superior – Informática	Gerente de gestão Coordenador de armazém	3 anos 14 anos	340	P
2	L2	33	Feminino	Superior – Farmácia	Farmacêutica	11 anos	33	L
3	L3	41	Feminino	Ensino médio completo	Gerente de centro de distribuição	4 anos	Não informando o número total da rede, mas no local de trabalho são 12.	I
4	L4	43	Masculino	Ensino médio completo	Gerente	23 anos	89	G e H
5	L5	45	Feminino	Superior – processamento de dados e contabilidade	Encarregada de serviços gráficos	23 anos	180	N
6	L6	54	Masculino	Superior – Engenharia química	Químico responsável	9 anos	220	Não teve PcDI nesta pesquisa.
7	L7	60	Masculino	Ensino médio completo	Gerente industrial	8 anos	150	B

APÊNDICE N
IDENTIFICAÇÃO DOS PARTICIPANTES

	Identificação	Idade	Sexo	Escolaridade		Função na instituição	Tempo de empresa
1	Quali 1	26	Feminino	Superior Pedagogia	–	Instrutora de aprendizagem	9 meses
2	Quali 2	41	Feminino	Superior Psicologia	–	Professora	9 anos

ANEXO
APROVAÇÃO DO PROTOCOLO DE PESQUISA
COMITÊ DE ÉTICA E PESQUISA COM SERES HUMANOS – UFSCAR



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: O perfil de empregabilidade e a preparação para o trabalho de pessoas com deficiência intelectual

Pesquisador: KARLA JANAINÉ DE MORAES BORGES

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 81163617.8.0000.5504

Instituição Proponente: CECH - Centro de Educação e Ciências Humanas

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

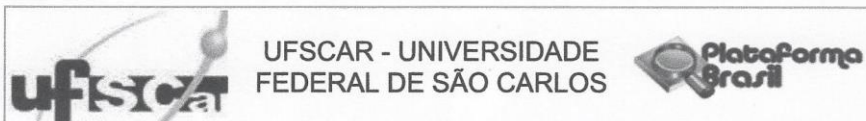
Número do Parecer: 2.467.060

Apresentação do Projeto:

Resumo:

A Lei de Cotas foi instituída devido às dificuldades das pessoas com deficiência se inserirem no mercado formal de trabalho, tornando obrigatória a contratação deste público por empresas com mais de cem funcionários. Apesar da lei, as empresas não tem conseguido cumprir tal obrigatoriedade, uma vez que o mercado de trabalho tem exigido pessoas cada vez mais capacitadas e aptas, contrastando com a realidade em que se encontram boa parte das pessoas com deficiência nos quesitos qualificação e nível de escolaridade. Neste cenário, incluir a pessoa com deficiência intelectual se torna ainda mais difícil, devido às questões inerentes a esta deficiência, como os déficits nas funções intelectuais e adaptativas. Esta pesquisa tem como objetivo levantar o perfil de empregabilidade de pessoas com deficiência intelectual a partir da percepção delas próprias, de seus familiares e dos empregadores e, relacionar com os cursos de preparação para o mercado de trabalho. Participarão da pesquisa, aproximadamente vinte trabalhadores com deficiência intelectual, seus pais e/ou responsáveis, seus líderes/gestores diretos e representantes das empresas que ministram curso de preparação para a inserção no mercado de trabalho. A pesquisa será realizada

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235
Bairro: JARDIM GUANABARA **CEP:** 13.565-905
UF: SP **Município:** SAO CARLOS
Telefone: (16)3351-9683 **E-mail:** cephumanos@ufscar.br



Continuação do Parecer: 2.467.060

próprias opiniões acerca do processo de inclusão no mercado de trabalho, de forma a auxiliar no desenvolvimento de ações que visem melhorar a qualidade do processo de preparação para a inclusão deste público no mercado de trabalho, conforme citado por Sartori (2011) e Rodrigues (2011). Para os pais ou responsáveis, espera-se que tenham como benefício a oportunidade de compartilhar suas experiências de vida em relação ao desenvolvimento do seu filho/familiar sobre a entrada e a permanência deste, no mercado de trabalho, de modo que outras famílias possam ampliar sua visão sobre a importância de incentivá-los a desenvolver-se e capacitar-se para o trabalho. Espera-se que os líderes/gestores das empresas possam ter a oportunidade de refletir sobre as práticas da empresa e de sua equipe de trabalho, como citado por Veltrone e Almeida (2010) e Sartori (2011), as quais, relacionam-se com o sucesso na contratação e permanência do trabalhador com deficiência intelectual no trabalho. Como benefícios para as Instituições que realizam a preparação de pessoas para a inserção no mercado de trabalho, espera-se que a pesquisa possa auxiliá-los na elaboração dos currículos e conteúdos dos cursos, com intuito de minimizar os entraves entre a capacitação do aluno e a real necessidade das empresas, conforme elencado por Rodrigues (2011), contribuindo para que haja maior sucesso na contratação e permanência, nas empresas, do público estudado.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Trata-se de uma pesquisa qualitativa e quantitativa sobre a inserção do portador de síndrome de Down no mercado de trabalho.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Estão presentes todos os Termos de apresentação obrigatória.

Recomendações:

-

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Projeto Aprovado

Considerações Finais a critério do CEP:

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235
 Bairro: JARDIM GUANABARA CEP: 13.565-905
 UF: SP Município: SAO CARLOS
 Telefone: (16)3351-9683 E-mail: cephumanos@ufscar.br



Continuação do Parecer: 2.467.060

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1043966.pdf	03/12/2017 11:31:07		Aceito
Outros	CARTA_ANUENCIA_FEAPAES.pdf	03/12/2017 11:28:27	KARLA JANAINE DE MORAES BORGES	Aceito
Outros	CARTA_DE_ANUENCIA_PESTALOZZI.pdf	03/12/2017 10:52:12	KARLA JANAINE DE MORAES BORGES	Aceito
Outros	CARTA_ANUENCIA_APAEFRANCA.pdf	03/12/2017 10:44:52	KARLA JANAINE DE MORAES BORGES	Aceito
Outros	CARTA_DE_ANUENCIA_CIEE.pdf	03/12/2017 10:42:44	KARLA JANAINE DE MORAES BORGES	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_COMITE_ETICA_FINAL.pdf	03/12/2017 10:36:19	KARLA JANAINE DE MORAES BORGES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_ASSENTIMENTO.pdf	03/12/2017 10:24:37	KARLA JANAINE DE MORAES BORGES	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA_APPENDICE_J.pdf	03/12/2017 10:23:18	KARLA JANAINE DE MORAES BORGES	Aceito
Folha de Rosto	FOLHA_DE_ROSTO.pdf	03/12/2017 10:21:26	KARLA JANAINE DE MORAES BORGES	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

SAO CARLOS, 15 de Janeiro de 2018

Assinado por:
Priscilla Hortense
(Coordenador)

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235
Bairro: JARDIM GUANABARA CEP: 13.565-905
UF: SP Município: SAO CARLOS
Telefone: (16)3351-9683 E-mail: cephumanos@ufscar.br